



# REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

FUNDADA EM 1991

## ANPT

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO





## COMISSÃO EDITORIAL

Rodrigo de Lacerda Carelli (Presidente)

Andrea Nice Silveira Lino Lopes

Ronaldo José de Lira

Zélia Maria Cardoso Montal





**MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO**  
**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

**REVISTA**  
**DO**  
**MINISTÉRIO PÚBLICO**  
**DO TRABALHO**

EDITADA PELA LTR EDITORA, EM CONVÊNIO  
COM A PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO  
E COM A ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS  
PROCURADORES DO TRABALHO

OS ARTIGOS PUBLICADOS SÃO DE  
RESPONSABILIDADE DOS SEUS AUTORES

REVISTA MPT — BRASÍLIA, ANO XXIV — N. 47 — MARÇO 2014

Redação  
Procuradoria-Geral do Trabalho

SBS Quadra 2, Bloco S, Salas 1103/1105 — 11º andar — Empire Center  
CEP 70070-904 — Brasília — DF  
Telefone: (61) 3325-7570 — FAX (61) 3224-3275  
*e-mail:* [anpt@anpt.org.br](mailto:anpt@anpt.org.br)





**LT<sup>®</sup>**  
**TR**

EDITORA LTDA.

© Todos os direitos reservados

Rua Jaguaribe, 571  
CEP 01224-001  
São Paulo, SP — Brasil  
Fone (11) 2167-1101  
www.ltr.com.br

LTr 5244.7  
Abril, 2015



---

Revista do Ministério Público do Trabalho / Procuradoria-Geral do Trabalho —  
Ano 1, n. 1 (mar., 1991) — Brasília: Procuradoria-Geral do Trabalho,  
1991 — v. Semestral.

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

ISSN 1983-3229

CDD 341.6

---





## SUMÁRIO

---

APRESENTAÇÃO .....9

### **XIV PRÊMIO EVARISTO DE MORAES FILHO (MELHOR ARRAZOADO)**

AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA PELA PROCURADORIA REGIONAL DO  
TRABALHO DA 2ª REGIÃO EM FACE DE ETERNIT S.A. ....15  
Alessandro Santos de Miranda

AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA PELA PROCURADORIA REGIONAL DO  
TRABALHO DA 9ª REGIÃO EM FACE DE ALL — AMÉRICA LATINA  
LOGÍSTICA MALHA SUL S.A. ....26  
Andrea Lino Lopes

AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA PELA PROCURADORIA REGIONAL DO  
TRABALHO DA 3ª REGIÃO EM FACE DE UNIMED BH — COOPERATIVA  
DE TRABALHO MÉDICO LTDA., CENTRO MINEIRO DE FISIOTERAPIA  
LTDA. E FISIOUNI GRUPO DE FISIOTERAPIA LTDA. ....58  
Ana Cláudia Nascimento Gomes; Geraldo Emediato de Souza

### **ESTUDOS**

FUNDO DE GARANTIA DAS EXECUÇÕES TRABALHISTAS (FUNGET).....101  
João Filipe Moreira Lacerda Sabino

DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO SEGURO: RESPONSABILIDADE  
CIVIL DO EMPREGADOR, NOVAS TENDÊNCIAS E DESAFIOS ..... 113  
Rachel Freire de Abreu Neta





PERÍCIAS JUDICIAIS MULTIPROFISSIONAIS E A LEI DO ATO MÉDICO —  
POR UMA INTERPRETAÇÃO QUE LEVE EM CONTA A UNIDADE DO  
SISTEMA E A EFETIVIDADE DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.....132  
José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva; Sandro Sardá

AS AÇÕES DE SERVIDORES E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA APÓS A ADI N.  
3.395: UMA QUESTÃO DE INCOMPETÊNCIA OU IMPROCEDÊNCIA? ....172  
Elysa Tomazi

TRABALHO COMO PROVADOR DE CIGARROS E SIMILARES: ABORDAGEM  
À LUZ DO CONFLITO ENTRE O DIREITO FUNDAMENTAL À LIBERDADE  
INDIVIDUAL E O DIREITO FUNDAMENTAL À PROTEÇÃO DA SAÚDE ....204  
Cláudio Luiz Sales Pache

A EXECUÇÃO TRABALHISTA SOB UMA PERSPECTIVA HUMANISTA —  
O DEVIDO PROCESSO LEGAL COMO RESGUARDO EM FACE DOS ATOS  
DA AUTORIDADE EXECUTIVA .....237  
Tiago Muniz Cavalcanti

APRENDIZAGEM E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE ADOLESCEN-  
TES EM CUMPRIMENTO DE MEDIDAS SOCIOEDUCATIVAS EM MEIO  
ABERTO E FECHADO .....257  
Geny Helena Fernandes Barroso Marques; Mariane Josviak;  
Sueli Teixeira Bessa

DA RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DA CADEIA ECONÔMICA PELA  
EXPLORAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL .....285  
Raymundo Lima Ribeiro Júnior; Lys Sobral Cardoso

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DA ÁREA DA  
SAÚDE. O PROJETO MAIS MÉDICOS PARA O BRASIL, A RESIDÊNCIA  
MÉDICA E A ATUAÇÃO DOS ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO AO TRABALHA-  
DOR .....307  
Henrique Correia; Vivian Ferraz de Arruda Salvador

**PEÇAS JURÍDICAS  
(INQUÉRITOS CIVIS, TERMOS DE COMPROMISSO  
DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA, AÇÕES,  
RECURSOS E DECISÕES JUDICIAIS)**

RECURSO ORDINÁRIO (PRT 17ª REGIÃO — PROCURADOR DO TRABA-  
LHO JOÃO HILÁRIO VALENTIM).....339





RECURSO ORDINÁRIO (PRT 2ª REGIÃO — PROCURADORES DIRCE TREVISI PRADO NOVAES, ELISIANE DOS SANTOS E RAFAEL DIAS MARQUES) .....	364
DECISÃO 3ª TURMA — TRT/SP Processo TRT/SP n. 00017544920135020063 .....	385
AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 20ª REGIÃO — PROCURADOR DO TRABALHO RAYMUNDO LIMA RIBEIRO JÚNIOR) .....	388
AÇÃO/RECURSO: RECURSO ORDINÁRIO N. 0000524-55.2012.5.20.0014 PROCESSO N. 0000524-55.2012.5.20.0014 ORIGEM: VARA DO TRABA- LHO DE LAGARTO .....	399
AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 2ª REGIÃO — PROCURADORA DO TRABALHO LORENA VASCONCELOS PORTO) .....	414
SENTENÇA 2ª VT DE GUARULHOS REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. PODER JUDICIÁRIO. JUS- TIÇA DO TRABALHO .....	430
<b>Membros do Ministério Público do Trabalho .....</b>	<b>443</b>
<b>Regras para envio, seleção e publicação de trabalhos jurídicos .....</b>	<b>473</b>









## APRESENTAÇÃO

---

A Comissão Editorial tem o prazer de apresentar mais um número da Revista do Ministério Público do Trabalho, em edição comemorativa aos cem anos de vida de um dos mais ilustres Procuradores da história da Instituição, Evaristo de Moraes Filho. Neste número, trazemos os ganhadores do XIV Prêmio Evaristo de Moraes Filho na Categoria melhor arrazoadado. No presente ano, em que comemoramos o centenário de Evaristo, recheado de muita luta pelo Direito do Trabalho, as três peças vencedoras são representativas desse espírito, de alta qualidade técnica e espírito humanista. Os artigos doutrinários que ora trazemos são reflexões sobre as questões afetas às funções do Ministério Público do Trabalho, a justificar e embasar a representação funcional da sociedade exercida pelo *parquet* laboral. As peças jurídicas e decisões judiciais que as acompanham, por sua parte, mostram o estado da arte da atuação ministerial na luta por um mundo do trabalho mais justo.

Esperamos que a publicação alcance o seu objetivo, que é o debate permanente sobre o Ministério Público do Trabalho.

Boa leitura!

A Comissão Editorial











**XIV PRÊMIO EVARISTO DE  
MORAES FILHO  
(MELHOR ARRAZOADO)**







## **AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA PELA PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO EM FACE DE ETERNIT S.A.**

---

*Alessandro Santos de Miranda<sup>(\*)</sup>*

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(ÍZA) FEDERAL DO  
TRABALHO 9ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP

DISTRIBUIÇÃO POR DEPENDÊNCIA  
PROCESSO N. 0001283-98.2013.5.02.0009

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região, inscrito no CNPJ sob o n. 26.989.715/0055-03, com sede na rua Cubatão, 322, Paraíso, São Paulo/SP, CEP 04013-001, onde receberá as intimações pessoalmente e nos autos, conforme dispõem os arts. 39, I, e 236, § 2º, ambos do CPC, c/c o art. 18, II, “h”, da Lei Complementar n. 75/93, pelos Procuradores do Trabalho signatários, vem, à presença de Vossa Excelência, no desempenho das atribuições que lhes são outorgadas pelos arts. 127 e 129, inciso III, da Constituição da

---

(\*) Procurador do Trabalho.





República, e com fundamento no art. 83, incisos I e III, da Lei Complementar n. 75/93, e nas disposições contidas nas Leis ns. 7.347/85 e 8.078/90, propor a presente:

## **AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO LIMINAR *INAUDITA ALTERA PARTE* DE ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA**

em face de Eternit S.A., pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o n. 61.092.037/0001-81, com sede na rua Dr. Fernandes Coelho, n. 85, 8º andar, Pinheiros, São Paulo/SP, CEP 05423-040, pelos fatos e fundamentos jurídicos adiante explanados.

A Eternit estabelece a sua política visando assegurar que suas atividades não afetem a integridade física e a saúde de seus Colaboradores, bem como o meio ambiente, e que seus produtos e serviços se desenvolvam satisfazendo as necessidades de todos. (Princípios éticos da Eternit S.A, disponível em: <<http://www.eternit.com.br>>).

Entre proteger a inviolabilidade do direito à vida e à saúde, que se qualifica como direito inalienável assegurado a todos pela própria Constituição ou fazer prevalecer um interesse financeiro e secundário [...], uma vez configurado esse dilema — razões de ordem ético-jurídica impõem ao julgador uma só e possível opção: aquela que privilegia o respeito indeclinável à vida e à saúde humanas (STF, AI 452312, Rel. Min. Celso de Mello).

*Sumário: 1. Distribuição por dependência. Processo n. 0001283-98.2013.50.2.0009. Ação de Execução de Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta. 9ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP; 2. Informações preliminares: o Grupo de Trabalho Especial/GTE Amianto do Ministério Público do Trabalho; 3. Amianto: abordagem ontológica; 4. Primeira certeza científica: o amianto, em todas as suas variedades, é uma substância de comprovado potencial cancerígeno. Carcinogenicidade do amianto crisotila; 5. Segunda certeza científica: inexistência de limites seguros de exposição ao amianto; 6. A patente industrial do Fibrocimento. A história do processo industrial da Eternit no capitalismo central; 7. A expansão da patente Eternit para o capitalismo periférico; 8. O suíço Stephan Schmidheiny como liderança empresarial comum às Empresas Eternit SPA (Itália) e Eternit S.A. (Brasil) e como réu condenado à pena de 18 anos de prisão pela Justiça Italiana pelo crime de desastre doloso; 9. Os argumentos falaciosos da Eternit S.A. acerca do (não) adoecimento dos empregados admitidos após 1980. Esclarecimentos sobre fato relevante; 10. A planta industrial da Eternit S.A. no Estado de São Paulo segundo a documentação produzida pela inspeção do trabalho do*







*Ministério do Trabalho e Emprego; 11. A exposição dos ex-empregados da planta industrial da Eternit S.A. no Estado de São Paulo segundo desvelado pela atividade jurisdicional do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; 12. A exposição dos ex-empregados da planta industrial da Eternit S.A. no Estado de São Paulo segundo desvelado pela perícia judicial trabalhista. Prova emprestada; 13. O trabalho da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Medicina e Segurança do Trabalho — FUNDACENTRO e do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador — CEREST no diagnóstico de adoecimentos relacionados ao asbesto relativos à exposição ocupacional de ex-empregados (diretos ou indiretos) da empresa Eternit S.A.; 14. A gestão do passivo socioambiental da empresa Eternit S.A. mediante abuso de direito: acordos individuais de viés renunciativo; vícios na declaração de vontade de ex-empregados expostos; promoção de medidas e condutas tendentes à ocultação do passivo socioambiental; 14.1. Acordos individuais contemplando obrigações manifestamente desproporcionais ou tendentes à renúncia de direitos indisponíveis; 14.2. Acordo individual tomado no leito da UTI. O caso do trabalhador Nelson de Oliveira. Reclamatória Trabalhista 00883-2008-383-02-00-4; 14.3. Ocultação ou não fornecimento de informações relevantes para identificação do universo dos ex-empregados atingidos. Desvio de finalidade da norma jurídica; 15. Direitos Humanos (Teoria Crítica) e Dignidade da Pessoa Humana. Direito à vida e à saúde. Enfoque do Sistema Internacional normativo de Direitos Humanos, do Direito Constitucional e do Complexo Legislativo Infraconstitucional. Princípios de direito ambiental do trabalho; 16. Objetivação da responsabilidade da empresa Eternit S.A. ao fundamento do direito ambiental do trabalho e da teoria do risco Compensação (ou indenização) por dano moral coletivo; 17. Tutela inibitória. Controle médico pós-contratual da coletividade dos ex-empregados expostos. Ampliação dos exames médicos. Custeio das despesas de assistência à saúde. Medidas práticas de busca ativa dos ex-empregados; 18. Antecipação dos efeitos da tutela. Liminar inaudita altera parte. Requisitos legais. [...].*

## **19. OS PEDIDOS E OS REQUERIMENTOS**

### **19.1. A liminar inaudita altera parte**

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, com fundamento no art. 5º, LXXVIII, da Constituição, art. 461, § 3º, do CPC e art. 12 da Lei n. 7.347/85, requer a Vossa Excelência a concessão de medida liminar *inaudita altera parte* para condenar a empresa Eternit S.A. a:

[a] manter disponível a realização periódica de exames médicos de controle de todos os ex-empregados da planta industrial de Osasco da empresa Eternit S.A. até 30 (trinta) anos após o encerramento das suas atividades, sob pena de multa cominatória de R\$ 50.000,00 (cinquen-





ta mil reais) por descumprimento em relação a cada ex-empregado, conforme a periodicidade dos exames prevista no anexo 12 da NR-15, devendo a *astreinte* ser atualizada desde a data do ajuizamento da presente ação pelos mesmos índices de atualização dos créditos trabalhistas até a data do efetivo cumprimento, destinado a entidades e órgãos públicos de atuação na área de saúde e segurança do trabalho indicadas pelo Ministério Público do Trabalho nos presentes autos, ou caso Vossa Excelência não entenda assim, que seja destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT;

[b] ampliar o rol de exames médicos de controle de todos os ex-empregados da planta industrial de Osasco da empresa Eternit S.A para a inclusão dos exames de diagnóstico de neoplasia maligna do estômago (C16.-), neoplasia maligna da laringe (C32.-), mesotelioma de peritônio (C45.1) e mesotelioma de pericárdio (C45.2), sob pena de multa cominatória de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por descumprimento em relação a cada ex-empregado, devendo a *astreinte* ser atualizada desde a data do ajuizamento da presente ação pelos mesmos índices de atualização dos créditos trabalhistas até a data do efetivo cumprimento, destinado a entidades e órgãos públicos de atuação na área de saúde e segurança do trabalho indicadas pelo Ministério Público do Trabalho nos presentes autos, ou caso Vossa Excelência não entenda assim, que seja destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT;

[c] custear as despesas com assistência integral à saúde, tais como os atendimentos e procedimentos médicos, nutricionais, psicológicos, fisioterapêuticos, terapêuticos, internações e medicamentos de todos os ex-empregados da planta industrial de Osasco da empresa Eternit S.A. com agravos à saúde passíveis de associação à exposição ocupacional ao amianto que não estejam inscritos a um plano de saúde custeado pela Eternit S.A., sob pena de multa cominatória de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) por descumprimento em relação a cada ex-empregado, devendo a *astreinte* ser atualizada desde a data do ajuizamento da presente ação pelos mesmos índices de atualização dos créditos trabalhistas até a data do efetivo cumprimento, destinado a entidades e órgãos públicos de atuação na área de saúde e segurança do trabalho indicadas pelo Ministério Público do Trabalho nos presentes autos, ou caso Vossa Excelência não entenda assim, que seja destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT;





[d] divulgar a convocação para a realização periódica de exames médicos de controle de agravos à saúde passíveis de associação à exposição ocupacional ao amianto para todos os ex-empregados da planta industrial de Osasco da empresa Eternit S.A., nas seguintes condições:

[d.1] 4 (quatro) inserções diárias de pelo menos 30 segundos, com divulgação nacional, em 2 (duas) emissoras televisivas líderes de audiência no horário, sendo as duas primeiras inserções no horário compreendido entre 12h e 13h; e as duas últimas inserções no horário compreendido entre 20h30 e 21h30; em campanhas de duração de 2 (duas) semanas por ano, até 30 (trinta) anos após o encerramento das suas atividades, a começar no mês de março de cada ano, sob pena de multa cominatória de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) por dia de atraso, devendo a *astreinte* ser atualizada desde a data do ajuizamento da presente ação pelos mesmos índices de atualização dos créditos trabalhistas até a data do efetivo cumprimento, destinado a entidades e órgãos públicos de atuação na área de saúde e segurança do trabalho indicadas pelo Ministério Público do Trabalho nos presentes autos, ou caso Vossa Excelência não entenda assim, que seja destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT;

[d.2] 1 (uma) publicação em dias alternados, em pelo menos 1/4 de página, de capa ou contracapa, em 2 (dois) jornais, sendo um líder de circulação de abrangência nacional e um líder de circulação de abrangência regional, em campanhas de duração de 2 (duas semanas) por ano, até 30 (trinta) anos após o encerramento das suas atividades, a começar no mês de março de cada ano, sob pena de multa cominatória de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) por dia de atraso, devendo a *astreinte* ser atualizada desde a data do ajuizamento da presente ação pelos mesmos índices de atualização dos créditos trabalhistas até a data do efetivo cumprimento, destinado a entidades e órgãos públicos de atuação na área de saúde e segurança do trabalho indicadas pelo Ministério Público do Trabalho nos presentes autos, ou caso Vossa Excelência não entenda assim, que seja destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT;

[d.3] em ambas as divulgações devem constar as informações de que se trata de condenação judicial em Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face da empresa Eternit





S.A., com referência expressa ao número do presente processo, e que as despesas de deslocamento e de hospedagem, caso necessárias, serão custeadas pela empresa Eternit S.A.,

[e] custear as despesas de deslocamento de todos os ex-empregados da planta industrial de Osasco da empresa Eternit S.A. e as despesas de hospedagem para todos os ex— empregados da planta industrial de Osasco da empresa Eternit S.A., que comprovadamente residirem em domicílio distante a mais de 100 km do local dos serviços médicos de realização periódica de exames médicos de controle de agravos à saúde passíveis de associação à exposição ocupacional ao amianto, sob pena de multa cominatória de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por descumprimento em relação a cada ex-empregado, devendo a *astreinte* ser atualizada desde a data do ajuizamento da presente ação pelos mesmos índices de atualização dos créditos trabalhistas até a data do efetivo cumprimento, destinado a entidades e órgãos públicos de atuação na área de saúde e segurança do trabalho indicadas pelo Ministério Público do Trabalho nos presentes autos, ou caso Vossa Excelência não entenda assim, que seja destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT;

[f] disponibilizar às unidades do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador — Cerest de Osasco e da Freguesia do Ó, de São Paulo, e à Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Medicina e Segurança do Trabalho — Fundacentro, de São Paulo, o acesso aos dados cadastrais, prontuários médicos e exames complementares de todos os ex-empregados da planta industrial de Osasco da empresa Eternit S.A, sob pena de multa cominatória de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por descumprimento em relação a cada ex-empregado, devendo a *astreinte* ser atualizada desde a data do ajuizamento da presente ação pelos mesmos índices de atualização dos créditos trabalhistas até a data do efetivo cumprimento, destinado a entidades e órgãos públicos de atuação na área de saúde e segurança do trabalho indicadas pelo Ministério Público do Trabalho nos presentes autos, ou caso Vossa Excelência não entenda assim, que seja destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT;

## **19.2. Provedimento definitivo**

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO requer a Vossa Excelência que seja julgada procedente a presente ação civil pública para condenar a empresa Eternit S.A. a:





[a] manter disponível a realização periódica de exames médicos de controle de todos os ex-empregados da planta industrial de Osasco da empresa Eternit S.A. até 30 (trinta) anos após o encerramento das suas atividades, sob pena de multa cominatória de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por descumprimento em relação a cada ex-empregado, conforme a periodicidade dos exames prevista no anexo 12 da NR-15, devendo a *astreinte* ser atualizada desde a data do ajuizamento da presente ação pelos mesmos índices de atualização dos créditos trabalhistas até a data do efetivo cumprimento, destinado a entidades e órgãos públicos de atuação na área de saúde e segurança do trabalho indicadas pelo Ministério Público do Trabalho nos presentes autos, ou caso Vossa Excelência não entenda assim, que seja destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT;

[b] ampliar o rol de exames médicos de controle de todos os ex-empregados da planta industrial de Osasco da empresa Eternit S.A para a inclusão dos exames de diagnóstico de neoplasia maligna do estômago (C16.-), neoplasia maligna da laringe (C32.-), mesotelioma de peritônio (C45.1) e mesotelioma de pericárdio (C45.2), sob pena de multa cominatória de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por descumprimento em relação a cada ex-empregado, devendo a *astreinte* ser atualizada desde a data do ajuizamento da presente ação pelos mesmos índices de atualização dos créditos trabalhistas até a data do efetivo cumprimento, destinado a entidades e órgãos públicos de atuação na área de saúde e segurança do trabalho indicadas pelo Ministério Público do Trabalho nos presentes autos, ou caso Vossa Excelência não entenda assim, que seja destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT;

[c] custear as despesas com assistência integral à saúde, tais como os atendimentos e procedimentos médicos, nutricionais, psicológicos, fisioterapêuticos, terapêuticos, internações e medicamentos de todos os ex-empregados da planta industrial de Osasco da empresa Eternit S.A. com agravos à saúde passíveis de associação à exposição ocupacional ao amianto que não estejam inscritos a um plano de saúde custeado pela Eternit S.A., sob pena de multa cominatória de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) por descumprimento em relação a cada ex-empregado, devendo a *astreinte* ser atualizada desde a data do ajuizamento da presente ação pelos mesmos índices de atualização dos créditos trabalhistas até a data do efetivo cumprimento, destinado a entidades e órgãos públicos de atuação na área de saúde e segu-





rança do trabalho indicadas pelo Ministério Público do Trabalho nos presentes autos, ou caso Vossa Excelência não entenda assim, que seja destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT;

[d] divulgar a convocação para a realização periódica de exames médicos de controle de agravos à saúde passíveis de associação à exposição ocupacional ao amianto para todos os ex-empregados da planta industrial de Osasco da empresa Eternit S.A., nas seguintes condições;

[d.1] 4 (quatro) inserções diárias de pelo menos 30 segundos, com divulgação nacional, em 2 (duas) emissoras televisivas líderes de audiência no horário, sendo as duas primeiras inserções no horário compreendido entre 12h e 13h; e as duas últimas inserções no horário compreendido entre 20h30 e 21h30; em campanhas de duração de 2 (duas) semanas por ano, até 30 (trinta) anos após o encerramento das suas atividades, a começar no mês de março de cada ano, sob pena de multa cominatória de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) por dia de atraso, devendo a *astreinte* ser atualizada desde a data do ajuizamento da presente ação pelos mesmos índices de atualização dos créditos trabalhistas até a data do efetivo cumprimento, destinado a entidades e órgãos públicos de atuação na área de saúde e segurança do trabalho indicadas pelo Ministério Público do Trabalho nos presentes autos, ou caso Vossa Excelência não entenda assim, que seja destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT;

[d.2] 1 (uma) publicação em dias alternados, em pelo menos  $\frac{1}{4}$  de página, de capa ou contracapa, em 2 (dois) jornais, sendo um líder de circulação de abrangência nacional e um líder de circulação de abrangência regional, em campanhas de duração de 2 (duas) semanas por ano, até 30 (trinta) anos após o encerramento das suas atividades, a começar no mês de março de cada ano, sob pena de multa cominatória de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) por dia de atraso, devendo a *astreinte* ser atualizada desde a data do ajuizamento da presente ação pelos mesmos índices de atualização dos créditos trabalhistas até a data do efetivo cumprimento, destinado a entidades e órgãos públicos de atuação na área de saúde e segurança do trabalho indicadas pelo Ministério Público do Trabalho nos presentes autos, ou caso Vossa Excelência não entenda assim, que seja destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT;





[d.3] em ambas as divulgações devem constar as informações de que se trata de condenação judicial em Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face da empresa Eternit S.A., com referência expressa ao número do presente processo, e que as despesas de deslocamento e de hospedagem, caso necessárias, serão custeadas pela empresa Eternit S.A.,

[e] custear as despesas de deslocamento de todos os ex-empregados da planta industrial de Osasco da empresa Eternit S.A. e as despesas de hospedagem para todos os ex-empregados da planta industrial de Osasco da empresa Eternit S.A., que comprovadamente residirem em domicílio distante a mais de 100 km do local dos serviços médicos de realização periódica de exames médicos de controle de agravos à saúde passíveis de associação à exposição ocupacional ao amianto, sob pena de multa cominatória de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por descumprimento em relação a cada ex-empregado, devendo a *astreinte* ser atualizada desde a data do ajuizamento da presente ação pelos mesmos índices de atualização dos créditos trabalhistas até a data do efetivo cumprimento, destinado a entidades e órgãos públicos de atuação na área de saúde e segurança do trabalho indicadas pelo Ministério Público do Trabalho nos presentes autos, ou caso Vossa Excelência não entenda assim, que seja destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT;

[f] disponibilizar às unidades do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador — Cerest de Osasco e da Freguesia do Ó, de São Paulo, e à Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Medicina e Segurança do Trabalho — Fundacentro, de São Paulo, o acesso aos dados cadastrais, prontuários médicos e exames complementares de todos os ex-empregados da planta industrial de Osasco da empresa Eternit S.A, sob pena de multa cominatória de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por descumprimento em relação a cada ex-empregado, devendo a *astreinte* ser atualizada desde a data do ajuizamento da presente ação pelos mesmos índices de atualização dos créditos trabalhistas até a data do efetivo cumprimento, destinado a entidades e órgãos públicos de atuação na área de saúde e segurança do trabalho indicadas pelo Ministério Público do Trabalho nos presentes autos, ou caso Vossa Excelência não entenda assim, que seja destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT;

[g] pagar indenização por dano moral coletivo em valor não inferior a R\$ 1.000.000.000,00 (um bilhão de reais), destinado a entidades e





órgãos públicos de atuação na área de saúde e segurança do trabalho indicadas pelo Ministério Público do Trabalho nos presentes autos, ou caso Vossa Excelência não entenda assim, que seja destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT.

### **19.3. Os requerimentos finais**

Por fim, o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO requer:

[a] a citação da empresa Eternit S.A. para responder aos termos da presente ação, sob pena de revelia e confissão;

[b] a intimação pessoal do Ministério Público do Trabalho, nos autos, conforme os arts. 39, I, e 236, § 2º, ambos do CPC, c/c o art. 18, II, “h”, da Lei Complementar n. 75/93;

[c] a produção de prova por todos os meios em direito admitidos;

[d] a juntada dos documentos que acompanham a presente ação, para os quais o Ministério Público do Trabalho atesta a veracidade e dá fé, sendo dispensável a autenticação, nos termos do art. 24 da Lei n. 10.522, de 19.7.2002 e conforme o entendimento previsto na Orientação Jurisprudencial n. 134 da SDI-1, do C. Tribunal Superior do Trabalho;

[e] o aproveitamento da prova pericial produzida nos autos da Ação Trabalhista n. 0001922-98.2012.5.02.0382, extraído-se mediante certidão a íntegra do laudo pericial para que gere efeitos na presente ação;

[f] a isenção do Ministério Público do Trabalho no pagamento de custas e quaisquer outras despesas, nos termos do art. 790-A, II, da CLT, art. 18 da Lei n. 7.347/85 e art. 87 da Lei n. 8.078/90;

[g] a condenação da empresa Eternit S.A. no pagamento de custas e despesas processuais, caso se façam necessárias;

[h] a incidência dos acréscimos legais (juros e correção monetária), a partir do ajuizamento da ação, quando cabível.







Valor da causa: R\$ 1.000.000.000,00 (um bilhão de reais).

Termos em que pede e espera deferimento. Cidade de São Paulo, 24 de julho de 2013.

*Juliana Queluz Venturini Massarente  
Procuradora do Trabalho*

*Luciano Lima Leivas  
Procurador do Trabalho  
Gerente Nacional do Programa do Banimento do Amianto no Brasil*

*Philippe Gomes Jardim  
Procurador do Trabalho  
Coordenador Nacional da Coordenadoria de  
Defesa do Meio Ambiente do Trabalho*

*Rodrigo Raphael Rodrigues de Alencar  
Procurador do Trabalho  
Vice-Gerente Nacional do Programa do Banimento do Amianto no Brasil*

*Marcos Oliveira Sabino  
Analista de Medicina do Ministério Público do Trabalho*

Observação: a presente peça, pela sua extensão, teve que ser editada. A peça integral está disponibilizada no *site* <[www.anpt.org.br](http://www.anpt.org.br)>.





# **AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA PELA PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO EM FACE DE ALL — AMÉRICA LATINA LOGÍSTICA MALHA SUL S.A.**

---

*Andrea Lino Lopes<sup>(\*)</sup>*

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) JUIZ(A) DA MM. 14ª VARA DO TRABA-  
LHO DE CURITIBA-PR

DISTRIBUIÇÃO POR DEPENDÊNCIA AO  
PROCESSO N. 0001443-50.2012.5.09.0014

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA RE-  
GIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO, com sede na Rua Vicente  
Machado, n. 84, Curitiba/PR, através da Procuradora do Trabalho  
que esta subscreve, com amparo no disposto nos arts. 127 e 129 da  
Constituição Federal; 6º, VII, “d” c/c 83, I e III da Lei Complementar  
n. 75/1993; Lei n. 7.347/85, com as alterações introduzidas pela  
Lei n. 8.078/1990, propor:

---

(\*) Procuradora do Trabalho





## **AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO DE LIMINAR**

em face de **ALL — AMÉRICA LATINA LOGÍSTICA MALHA SUL S.A.**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o n. 01.258.944/0001-26, com sede na Rua Emilio Bertolini, n. 100, Vila Oficinas, Curitiba/PR, CEP: 82.920-030, pelos fatos e fundamentos que passa a expor:

### **1. DOS FATOS**

Com o propósito de concretizar o comando Constitucional (arts. 3º, inc. IV; 7º, inc. XXXI; art. 23, inc. II; art. 24, inc. XIV; art. 170), substanciado no Decreto n. 6.949/09, aprovado conforme o procedimento do art. 5º, § 3º, da Constituição Federal, portanto, com força de Emenda à Constituição, foi instaurado, no âmbito da Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região, o Procedimento n. 001567.2010.09.000/1, que se iniciou como Procedimento Preparatório (fls. 7/8, arquivo anexo “documentos ALL parte1.pdf”, p. 1 e 2) e se converteu em Inquérito Civil às fls. 46 (arquivo anexo “documentos ALL parte2.pdf”, p. 4).

O Ministério Público do Trabalho tomou conhecimento de irregularidades no tocante à acessibilidade de trabalhadores com deficiência por meio de denúncia apresentada por trabalhador da empresa ré (fl. 5 do Inquérito Civil).

Nesta denúncia, o trabalhador Ernani, com deficiência motora (amputação de membro inferior direito acima do joelho, utiliza prótese), alegou trabalhar na empresa há 8 anos (à época da denúncia, 13.10.2010). De acordo com a sua narrativa, somente é possível acessar o setor onde trabalha depois de passar por quatro lances de escada. Em se tratando de pessoa com deficiência, o que poderia ser uma tarefa corriqueira torna-se um desnecessário esforço hercúleo, caso a estrutura da empresa respeitasse a sua condição, adequando o seu acesso a qualquer tipo de pessoas, inclusive aquelas que possuem alguma dificuldade motora. Aduz o denunciante que a sobrecarga de esforço na perna em que não há prótese acarretou-lhe mais problemas físicos.

Em razão de suas dificuldades motrizes, seus colegas disponibilizaram veículos para que transpusesse apenas cinco metros, muitas vezes tendo que vexatoriamente aguardar até meia hora pela “carona”. Tal situação é especialmente humilhante ao denunciante, afinal uma pessoa com mobilidade reduzida aprende a ser independente, sendo que a última





coisa que espera é voltar a depender de colegas de trabalho para andar míseros cinco metros numa região reconhecidamente perigosa pela própria empresa.

Instada a se manifestar, a requerida alega (fl. 30 do IC — arquivo anexo “documentos ALL parte1.pdf”, p. 20) que o empregado denunciante não reportou nenhum problema em subir escadas e que ele não se queixou de nenhum constrangimento. Ainda, aduz que buscaria uma posição na empresa ao empregado em local onde não necessitasse subir escadas.

Em sequência, na audiência para esclarecimento dos fatos à fl. 38 do IC (arquivo anexo “documentos ALL parte2.pdf”, p. 1), o denunciante afirma que, diante da impossibilidade de subir escadas, a empresa abriu-lhe uma exceção, permitindo que andasse por um setor onde locomotivas realizam manobras, área na qual a própria empresa impede a circulação das demais pessoas pelo incremento do risco de lesões. Além disso, o denunciante aventou ter conhecimento de que outras pessoas com dificuldades de locomoção transitam irregularmente pela mesma área de manobras de locomotivas, transpondo linhas férreas, dada a impossibilidade de subir as escadas para andarem pela passarela construída exatamente para que as pessoas não precisassem caminhar pelas linhas férreas, conforme fotografias de fls. 39 a 42 do IC (arquivos anexos “acesso à passarela.pdf”). Ainda, juntou documento (fl. 43 do IC — arquivo anexo “documentos ALL parte2.pdf”, p. 2) no qual a presidente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) afirma não estar de acordo com a liberação de sua passagem pela linha férrea (“PN”).

Desta forma, a estratégia traçada pelo *Parquet* era perseguir o ajustamento espontâneo de conduta, mediante celebração de Termo de Ajuste de Conduta (TAC), conforme preceitua o § 6º do art. 5º da Lei n. 7.347/85.

Ato contínuo, em audiência designada para que a empresa requerida se manifestasse, sua representante disse que tal acesso seria provisório e que a empresa estudaria soluções para acessibilidade (fl. 49 do IC — arquivo anexo “documentos ALL parte2.pdf”, p. 5). Assim, marcada nova audiência para esclarecimento dos fatos, o representante da empresa afirmou que a requerida providenciou veículo para transportar os trabalhadores com deficiência, não adaptando o local de trabalho para que estas pessoas pudessem se locomover livremente sem necessitar do auxílio de motorista deste veículo (fl. 73 do Inquérito Civil — arquivo anexo “documentos ALL parte2.pdf”, p. 15).

A empresa juntou, na sequência, às fls. 74 e 75 do IC, DVD contendo vídeo elaborado pela UNILEHU (Universidade Livre para Eficiência





Humana) e um “mapa de acessibilidade”, este em anexo ao Inquérito Civil (arquivo anexo “documentos ALL parte6.pdf”, p. 8 a 29). Nestes documentos, há uma rápida demonstração (vídeo de cerca de 11 minutos) do uso do “carrinho” por um cadeirante para circular pelas dependências da empresa, bem como um breve relatório com algumas fotos indicando superficialmente as condições de pessoa com deficiência, sem, entretanto, pormenorizar qual metodologia empregada.

Em virtude da insuficiência das informações prestadas pela UNILEHU, peritos engenheiros do MPT elaboraram laudo às fls. 78/80 do IC (arquivo anexo “documentos ALL parte2.pdf”, p. 17 a 19), reportando a total dependência de pessoas com mobilidade reduzida para se deslocarem pela empresa, restringindo a sua liberdade de locomoção. Ainda, atesta-se o reconhecimento do risco desnecessário sofrido por todos os trabalhadores, não só as pessoas com deficiência motora, em se movimentarem pelas zonas perigosas indicadas. Da conclusão do laudo, deflui-se que “a solução encontrada pela empresa dificulta a circulação daqueles com dificuldade de deambulação — gerando situação de risco e de total dependência destes trabalhadores para a locomoção”. Assim, o ideal a ser cumprido pela empresa é adequar-se à Norma ABNT NBR 9050 de acessibilidade, com as características do *design* universal, quais sejam possibilitar o fácil deslocamento nas dependências da empresa não só às pessoas sem nenhuma dificuldade motriz, mas também às pessoas com deficiência e aos “*handicap*” (pessoas com qualquer prejuízo de locomoção, como idosos, grávidas e obesos, entre outros).

Após tentativas de elaboração de laudo de fiscalização mediante solicitação à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Paraná (SRTE), diante da impossibilidade de este órgão cumprir a requisição, requisitou-se ao Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Paraná (CREA-PR). Este órgão elaborou minucioso relatório de fiscalização integrada de acessibilidade, juntado às fls. 111 a 172 do IC (arquivo anexo “documentos ALL parte3.pdf”, p. 10 a 17, “documentos ALL parte4.pdf”, “documentos ALL parte5.pdf” e “documentos ALL parte6.pdf”, p. 1 a 7), no qual constam todas as irregularidades cometidas pela empresa no tocante ao meio ambiente laboral, especialmente na proteção de pessoas com deficiência. O laudo se baseia na respectiva base legal (Norma ABNT NBR 9050, também em anexo, em três partes), a qual será mais detidamente analisada no capítulo do direito da presente peça processual.

Em face da resistência da empresa a adaptar o meio ambiente do trabalho a condições legais referentes a pessoas com deficiência que ali trabalhem, ou que futuramente vierem a trabalhar, não restou ao Ministério Público do Trabalho outra alternativa que não o ajuizamento





desta Ação Civil Pública para que a empregadora seja compelida ao cumprimento da legislação.

## **2. DO DIREITO**

A preocupação do legislador com a exclusão social da pessoa com deficiência, nos planos internacional e nacional

Os movimentos sociais das ditas (equivocadamente) minorias, surgidos nos anos 70, culminaram com a proclamação do ano de 1981 como o “Ano das Pessoas Portadoras de Deficiência”, que teve como resultado mais importante o desenvolvimento do “Programa de Ação Mundial para Pessoas Portadoras de Deficiência”, aprovado em 3 de dezembro de 1982 pela Assembleia Geral da ONU. Esses acontecimentos conduziram a uma mudança de perspectiva no exame da situação das pessoas com deficiência, na direção de se buscar garantir-lhes apoio e suporte para que possam usufruir do direito às mesmas oportunidades que os demais cidadãos têm de desfrutar de melhores condições de vida, resultantes do desenvolvimento econômico e social.

Sob esse prisma, no campo específico do Direito ao Trabalho, foi aprovada pela Organização Internacional do Trabalho, em 1983, a Convenção n. 159, sobre a Adaptação de Ocupações e o Emprego do Portador de Deficiência. No Brasil, foi ratificada pelo Decreto n. 129, de 22 de maio de 1991, que se baseia no princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento, no que diz respeito ao acesso, conservação e promoção em um emprego.

Na década de 1980, vários países, como a Alemanha, o Canadá e a França, fizeram incluir em suas legislações medidas de proteção especial ao trabalhador com deficiência, inclusive medidas da chamada “discriminação positiva”, estabelecendo reservas e preferências para possibilitar o acesso destes grupos ao exercício de seus direitos fundamentais. O Brasil não escapou dessa tendência. Foi a Constituição de 1988, ao reconhecer a diversidade social, isto é, que a sociedade não é uma massa homogênea, e sim constituída de indivíduos diferentes que devem ter representatividade e igualdade de oportunidades, que tratou do tema do trabalho da pessoa com deficiência, a saber nos arts. 7º, inc. XXXI; 37, inc. VIII; 203, inc. IV; 227, § 1º, inc. II.

Em 2009, foi promulgado o Decreto Presidencial n. 6.949, através do qual se incorporou no Ordenamento Jurídico Brasileiro a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assi-





nados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Tal Tratado Internacional sobre Direitos Humanos foi aprovado pelo Congresso Nacional (art. 49, I, da CF) sob o rito do art. 5º, § 3º, da Constituição Federal, equivalendo formal e materialmente a uma Emenda à Constituição.

Dentre os princípios gerais da Convenção, há destaque para o respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas e à acessibilidade (art. 3º, “a” e “f”, da Convenção), de modo a obrigar os países signatários a adaptar suas legislações locais, tomando as medidas apropriadas para eliminar a discriminação baseada na deficiência, inclusive por parte de empresas privadas, desta forma promovendo o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 4º (1), “e”, da Convenção).

No tocante ao local de trabalho, estabelece a Convenção no art. 9º (1), “a”, que:

“a fim de possibilitar às pessoas com deficiência viver de forma independente e participar plenamente de todos os aspectos da vida, os **Estados Partes tomarão as medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, ao meio físico**, ao transporte, à informação e comunicação, inclusive aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, bem como a outros serviços e instalações abertos ao público ou de uso público, tanto na zona urbana como na rural. Essas medidas, que incluirão a identificação e a **eliminação de obstáculos e barreiras à acessibilidade**, serão aplicadas, entre outros, a:

a) **Edifícios**, rodovias, meios de transporte e outras instalações internas e externas, **inclusive** escolas, residências, instalações médicas e **local de trabalho**” (grifou-se).

Inegável que não basta às empresas tão somente contratar pessoas com deficiência de acordo com a cota legal, mas também adaptar o meio físico (a estrutura ambiental do trabalho) para propiciar a estas pessoas a devida integração social, conforme estipula o comando com força de Emenda à Constituição. Trata-se de um direito fundamental inalienável ao ser humano na atual ordem jurídica, incumbindo ao Ministério Público do Trabalho, na sua missão constitucional (art. 129, II e III, da CF), exigir a observância, pelo particular, desta garantia na esfera trabalhista.

Finalmente, estipula a Convenção, no art. 27 (1), que os Estados-Partes se comprometem a adotar as medidas necessárias com o fim de:





“h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;

i) **Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho.**” (grifou-se).

Quanto à legislação infraconstitucional, foi editada, em 1989, a Lei n. 7.853, que instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e definiu como crime a prática de obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência, bem como negar-lhe, pelo mesmo motivo, emprego ou trabalho. Um avanço ainda mais significativo veio com o art. 93 da Lei n. 8.213, de 1991, que estabeleceu uma reserva de vagas para as pessoas com deficiência, obrigando as empresas com mais de 100 empregados a manterem em seus quadros um percentual variável entre 2% e 5% de pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da previdência social, de acordo com o porte dessas empresas.

A regulamentação da Lei n. 7.853/89 se deu por meio do Decreto n. 3.298, de 1999, alterado pelo art. 70 do Decreto n. 5.296, de 2.12.2004, que estabeleceu os conceitos sobre os diversos tipos de deficiências e os critérios para os respectivos enquadramentos, extirpando quaisquer dúvidas sobre a exigibilidade imediata do preenchimento das cotas, previstas na Lei n. 8.213/91.

O Brasil também é signatário de Convenções Internacionais relacionadas ao tema. A Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência — Convenção da Guatemala (publicada no Brasil pelo Decreto n. 3.956/01), prevê, no seu art. III, a obrigação dos países signatários de adotar todas as medidas necessárias para eliminar a discriminação contra as pessoas com deficiência e proporcionar a sua plena integração à sociedade, merecendo nota o previsto no item “a”:

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







A Convenção n.159 da OIT (ratificada pelo Brasil e publicada pelo D. n. 129, de 22.5.1991), por seu turno, dispõe, nos seus arts. 2º, 3º e 4º, sobre o dever dos países signatários formular e aplicar políticas de reabilitação profissional e emprego das pessoas com deficiência. Conforme dicção do art. 4º:

“Essa política deverá ter como base o princípio da igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.”

Ainda, a Declaração de Madri, de março de 2002 (aprovada no Congresso Europeu de Pessoas com Deficiência), dispõe, em seu preâmbulo, ser a questão da deficiência uma questão de **Direitos Humanos** (item 1 do Preâmbulo) e que a inclusão social é o resultado da adoção do **princípio de não discriminação e ações afirmativas**. Referida Carta dispõe, ainda, sobre as formas para realizar o objetivo da inclusão e, no item 7, dispõe expressamente sobre:

O Emprego como fator-chave para a inclusão social: esforços especiais precisam ser feitos para promover o acesso de pessoas com deficiência ao emprego, preferivelmente no mercado competitivo de trabalho. Esta é uma das importantes formas de se combater a exclusão social de pessoas com deficiência e promover sua dignidade e vida independente. Isto requer uma ativa mobilização não apenas de defensores da inclusão social, mas também das autoridades públicas, que precisam continuar a fortalecer as medidas adequadas já em vigor.<sup>(1)</sup>

Nessa esteira, a legislação pátria está, pois, para promover a inclusão da pessoa com deficiência e também do reabilitado, como preceitua a Lei n. 7.853/89:

“Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes

(1) *Manual de procedimentos visando a inserção da pessoa portadora de deficiência e do beneficiário reabilitado no trabalho*. 2. ed. rev. Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho, 2002.





da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

[...]

Parágrafo único. Para o fim estabelecido no *caput* deste artigo, os órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objeto desta lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

[...]

### III — na área da formação profissional e do trabalho:

c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores público e privado, de pessoas portadoras de deficiência;

**d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.” (grifou-se)**

## **A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA DEFESA DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

A Lei n. 7.853/89, dentre outras providências relacionadas às pessoas com deficiência, atribuiu ao Ministério Público do Trabalho a incumbência de proteger os direitos difusos e coletivos dessa parcela da população, através de Ações Civas Públicas (art. 3º, *caput*). O direito que se pretende ver tutelado mediante a utilização desta via não é o circunscrito à orbita individual do sujeito de direito. É mais abrangente, concernente a uma coletividade (direito coletivo ou individual homogêneo) ou se espalha difusamente no meio social, tornando-se impossível apontar as pessoas atingidas (direito difuso).

A recusa do empregador em adaptar o meio ambiente do trabalho fere o direito de todo aquele que tem qualquer espécie de deficiência e exerça a garantia constitucional de exercer atividade laboral (art. 170, *caput*, da





CF). O interesse ofendido, nos termos do art. 81 do Código de Defesa do Consumidor, é interesse transindividual, de natureza indivisível, de que são titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato, que se qualifica como difuso. Hugo Nigro Mazzili assinala:

“Difusos são, pois, interesses indivisíveis, de grupos menos determinados de pessoas, entre as quais inexistente vínculo jurídico ou fático muito preciso. São como um feixe de interesses individuais, com pontos em comum.”<sup>(2)</sup>

Para a defesa dos interesses e direitos difusos dos trabalhadores está o Ministério Público do Trabalho legitimado. Com evidência, a Constituição da República contemplou nos arts. 127, *caput* e 129, inc. III, a legitimidade para agir do órgão do Ministério Público na defesa dos interesses sociais, individuais indisponíveis, difusos e coletivos. Consentâneo ao comando da Constituição, fixou o art. 83, III, da Lei Complementar n. 75/93, a legitimidade do Ministério Público, para “*promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos*”.

Outrossim, em parceria com a Agência do Trabalhador, órgão da Secretaria Estadual do Trabalho, Emprego e Promoção Social, vem o Ministério Público do Trabalho orientando as empresas quanto às providências a serem adotadas com vistas a garantir que a inserção de pessoas com deficiências se dê para além do plano formal e tentando, no âmbito dos procedimentos instaurados, firmar com as empresas Termo de Ajuste de Conduta.

É, também, em virtude de seu mister que, diante da situação irregular da empresa ora ré, em não adaptar o local de trabalho para o acesso aos empregados com deficiência, vem o Ministério Público do Trabalho propor a presente ação.

Por fim, diante da impossibilidade de se solucionar a acessibilidade de tais trabalhadores, o provimento judicial impositivo de obrigação de fazer ao empregador somente pode ser prolatado por órgão jurisdicional trabalhista, nos termos do disposto no art. 114 da Constituição Federal.

Discriminação pela empresa requerida.

Em outra ação ajuizada por esta Procuradoria do Trabalho em face da mesma requerida, porém, com outra causa de pedir, qual seja a observância

---

(2) *A defesa dos interesses difusos em juízo*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 1995. p. 7.





da cota legal estabelecida pelo art. 93 da Lei n. 8.213/91, a empresa ré alega puerilmente a impossibilidade de se contratar pessoas com deficiência, dentre outras razões, diante da inexistência de pessoas com deficiência especializadas para desempenhar as tarefas requeridas na empresa, bem como na inadequação do local para eventuais empregados nesta situação. Senão vejamos (contestação anexa, arquivo anexo “contestação 0001443-50.2012.5.09.0014.pdf” p. 12):

“Assim, reitera a ré que não por sua vontade, mas por notória dificuldade que as empresas, de um modo geral, têm encontrado no cumprimento do propósito estabelecido em lei, em face da escassez da mão de obra qualificada por parte dos trabalhadores portadores de deficiência, não tem alcançado sucesso no preenchimento das demais vagas disponibilizadas.

Repita-se, na forma em que se apresenta a Lei n. 8.213/91, **não é possível simplesmente inserir o trabalhador na empresa, mas sim, observar a devida inserção, ou seja, alocá-los em atividades e local adequados ao efetivo desempenho de sua atividade, resguardada a peculiaridade da sua deficiência.**” (grifou-se)

É evidente que a requerida descumpre tanto a cota legal de pessoas com deficiência, discutida pelo MPT em outra ação (ACP 32001-2012-014-09-00-9, numeração CNJ 0001443-50.2012.5.09.0014), quanto a adequação do meio ambiente de trabalho para acolher tais trabalhadores, bem como os demais obreiros que possuam alguma deficiência. Desta forma, a própria empresa admite a impossibilidade (leia-se, a falta de vontade) de adaptar o meio de trabalho para cumprir, em virtude da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, o direito humano consagrado em Tratado Internacional com *status* de norma constitucional.

Tanto é, que dos próprios documentos acostados pela empresa da referida Ação Civil Pública depreende-se que não há a necessária acessibilidade a eventuais trabalhadores com deficiência. Assim, a requerida busca contratar pessoas com deficiência para cumprir a cota legal estabelecendo tantas restrições que se afigura impossível de adimplir a obrigação da Lei. Afinal, discrimina os interessados usuários de cadeiras de rodas (fls. 317 e 318 da ACP, documento “documentos ALL parte7.pdf” em anexo), porque não há a devida acessibilidade para eles. No mesmo sentido, o documento de fls. 331 da ACP (“documentos ALL parte8.pdf”, p. 1, em anexo), no qual comunicação interna da empresa acostada naqueles autos atesta a impossibilidade de contratarem pessoas com deficiência que utilizem cadeira de





rodas. Finalmente, em requerimento endereçado à Agência do Trabalhador de Curitiba, a empresa é explícita ao afirmar não possuir acessibilidade para cadeirante (fls. 340 da ACP, “documentos ALL parte8.pdf”, p. 2, em anexo). Faz-se possível tirar duas conclusões do comportamento da empresa: que não busca devidamente contratar pessoas com deficiência, descumprindo cota legal (Lei n. 8.213/91, art. 93), bem como não dispõe de estrutura física adequada para a circulação destas pessoas.

Além disso, decorre dos documentos apresentados pela empresa que realiza seleção de funcionários, buscando atingir a cota legal de pessoas com deficiência, através de critério discriminatório, o que é vedado por lei.

Nos arquivos ora anexados “documentos ALL parte7.pdf” e “documentos ALL parte8.pdf”, extraídos da contestação oferecida pela própria empresa requerida nos autos da ACP 0001443-50.2012.5.09.0014, há notória discriminação no sentido de a empresa apenas buscar contratar pessoas com deficiência parcial. Ao oferecer vagas apenas a pessoas com deficiência auditiva ou visual somente parcial, há uma nefasta prática discriminatória pela empresa, acarretando prejuízos extrapatrimoniais à coletividade. Afinal, viola-se sobremaneira o princípio da igualdade (isonomia) material. A norma do art. 93 da Lei n. 8.213 exige que a empresa contrate (e mantenha em seu quadro de funcionários) determinada cota de colaboradores com deficiência, a depender do total de funcionários. A empresa não pode estabelecer uma exigência não prevista em lei, de modo que não pode “escolher” que deficiências os seus empregados poderão ter. Desta forma, ao oferecer vagas para pessoas com deficiência, não poderá proceder discriminatoriamente, portanto deverá se abster de utilizar critérios discriminatórios na oferta de emprego.

Em situação similar, o colendo Tribunal Superior do Trabalho proveu Recurso de Revista para o fim de cominar a determinada empresa multa pela prática de atos discriminatórios na seleção de empregados com deficiência:

“Portanto, é permitida a utilização da tutela inibitória para impor uma obrigação de não fazer bem como para prevenir a violação ou a repetição dessa violação a direitos.

Nesse diapasão, mesmo quando é constatada no curso do processo a cessação do dano — no caso, a não utilização dos formulários fornecidos pela APAE para seleção de candidatos a emprego, com critérios discriminatórios referentes a sexo, idade e tipo de deficiência —, não se mostra plausível deixar de aplicar o instituto da tutela inibitória para pre-





venir o descumprimento da determinação judicial e a violação à lei, em face de eventuais consequências da condenação que alcance o período da irregularidade.

[...]

Ante o exposto, DOU PROVIMENTO ao Recurso de Embargos para fixar multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por ato praticado em eventual descumprimento da obrigação de não fazer, consistente na abstenção da utilização de critérios discriminatórios referentes a sexo, idade e tipo de deficiência na oferta de emprego, reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).”

TST-E-RR-9890600-28.2005.5.09.0001, rel. Min. João Batista Brito Pereira, j. em 27.6.2013, p. em 2.8.2013.

Tal prática discriminatória deve ser rechaçada pelo sistema jurídico, de modo a garantir a todos, sejam pessoas com deficiência ou não, objetividade nos critérios de seleção de vagas de emprego. Ademais, deve-se ressaltar a maior dificuldade de pessoas com deficiência para encontrar tais postos de trabalho, tendo em vista, infelizmente, o preconceito ainda vivente na sociedade, que se pretende eliminar.

Em face do exposto, escorado na Jurisprudência do c. TST e todo o direito pátrio vigente insculpido na carta magna, requer o MPT a condenação da requerida em obrigação de não fazer, consistente na abstenção da utilização de critérios discriminatórios referentes a sexo, idade e tipo de deficiência na oferta de emprego, sob pena de multa por ato praticado em descumprimento, no montante de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

## **AS CONDIÇÕES DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA EMPRESA**

O dever das empresas em manter as mais hígidas condições ambientais decorre diretamente da Constituição Federal, arts. 170, inc. VI, 200, inc. VIII, e 225, *caput*. Bem assim, a própria CLT apresenta normativa específica relacionada ao meio ambiente laboral, arts. 170 e seguintes. Tais exigências não se referem exclusivamente às pessoas com deficiência, objeto da presente demanda, e sim a todos os trabalhadores envolvidos.





Desta forma, a proteção às condições sadias de trabalho não se restringem a pessoas com deficiência, devendo abranger toda a empresa. Afinal, ainda que umas pessoas com deficiência estejam designadas para trabalhar em determinado departamento, seria uma indevida restrição à sua liberdade de locomoção (art. 5º, XV, da Constituição Federal) impedir fisicamente que tais pessoas se dirijam a outros setores da empresa, portanto, é insuficiente simplesmente realocar os trabalhadores em alguns compartimentos, evitando que atinjam locais de difícil acesso; o ideal é liberar este acesso a todas as pessoas, com deficiência ou não.

Em especial, a Lei n. 10.098/00 estabelece obrigações gerais para a “promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação” (art. 1º).

Esta Lei decorre da assunção de compromissos internacionais pela República Federativa do Brasil para assegurar a todas as pessoas o integral acesso a qualquer lugar, devendo tanto o Poder Público, quanto também o particular, eliminar as barreiras que obstam o acesso de pessoas com dificuldades de locomoção aos mais diversos lugares. Assim, garante-se a todos o direito de ir e vir, a liberdade ambulatoria.

No tocante a empresas, cumpre ressaltar que a própria Lei n. 10.098/00 estabelece a obrigação de que edifícios privados destinados ao uso coletivo devem ser adequados para possibilitar sua plena acessibilidade a pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida. É o que se lê do art. 11:

**Art. 11. A construção, ampliação ou reforma de edifícios públicos ou privados destinados ao uso coletivo deverão ser executadas de modo que sejam ou se tornem acessíveis às pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. (grifou-se)**

Parágrafo único. Para os fins do disposto neste artigo, na construção, ampliação ou reforma de edifícios públicos ou privados destinados ao uso coletivo deverão ser observados, pelo menos, os seguintes requisitos de acessibilidade:

— nas áreas externas ou internas da edificação, destinadas a garagem e a estacionamento de uso público, deverão ser reservadas vagas próximas dos acessos de circulação de pedestres, devidamente sinalizadas, para veículos que transportem pessoas portadoras de deficiência com dificuldade de locomoção permanente;





— pelo menos um dos acessos ao interior da edificação deverá estar livre de barreiras arquitetônicas e de obstáculos que impeçam ou dificultem a acessibilidade de pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

— pelo menos um dos itinerários que comuniquem horizontal e verticalmente todas as dependências e serviços do edifício, entre si e com o exterior, deverá cumprir os requisitos de acessibilidade de que trata esta Lei; e

— os edifícios deverão dispor, pelo menos, de um banheiro acessível, distribuindo-se seus equipamentos e acessórios de maneira que possam ser utilizados por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Deste modo, evidencia-se o dever legal de que todos os ambientes nos quais circulem pessoas, dentre os quais se incluem por corolário lógico as empresas, devem estar adaptados a pessoas com deficiência. Neste sentido, destaca-se do Decreto n. 5.296/04, que regulamenta a Lei n. 10.098/00:

Art. 18. A construção de edificações de uso privado multifamiliar e **a construção, ampliação ou reforma de edificações de uso coletivo devem atender aos preceitos da acessibilidade na interligação de todas as partes de uso comum ou abertas ao público, conforme os padrões das normas técnicas de acessibilidade da ABNT.**

Parágrafo único. Também estão sujeitos ao disposto no *caput* os acessos, piscinas, andares de recreação, salão de festas e reuniões, saunas e banheiros, quadras esportivas, portarias, estacionamentos e garagens, entre outras partes das áreas internas ou externas de uso comum das edificações de uso privado multifamiliar e das de uso coletivo.

Art. 19. **A construção, ampliação ou reforma de edificações de uso público deve garantir, pelo menos, um dos acessos ao seu interior, com comunicação com todas as suas dependências e serviços, livre de barreiras e de obstáculos que impeçam ou dificultem a sua acessibilidade.**

§ 1º **No caso das edificações de uso público já existentes, terão elas prazo de trinta meses a contar da data de publicação deste Decreto para garantir acessibilidade às pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.**





§ 2º Sempre que houver viabilidade arquitetônica, o Poder Público buscará garantir dotação orçamentária para ampliar o número de acessos nas edificações de uso público a serem construídas, ampliadas ou reformadas.

**Art. 20. Na ampliação ou reforma das edificações de uso público ou de uso coletivo, os desníveis das áreas de circulação internas ou externas serão transpostos por meio de rampa ou equipamento eletromecânico de deslocamento vertical, quando não for possível outro acesso mais cômodo para pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, conforme estabelecido nas normas técnicas de acessibilidade da ABNT.**

**Art. 21. Os balcões de atendimento e as bilheterias em edificação de uso público ou de uso coletivo devem dispor de, pelo menos, uma parte da superfície acessível para atendimento às pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, conforme os padrões das normas técnicas de acessibilidade da ABNT.**

Parágrafo único. No caso do exercício do direito de voto, as urnas das seções eleitorais devem ser adequadas ao uso com autonomia pelas pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida e estarem instaladas em local de votação plenamente acessível e com estacionamento próximo.

**Art. 22. A construção, ampliação ou reforma de edificações de uso público ou de uso coletivo devem dispor de sanitários acessíveis destinados ao uso por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.**

§ 1º Nas edificações de uso público a serem construídas, os sanitários destinados ao uso por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida serão distribuídos na razão de, no mínimo, uma cabine para cada sexo em cada pavimento da edificação, com entrada independente dos sanitários coletivos, obedecendo às normas técnicas de acessibilidade da ABNT.

§ 2º Nas edificações de uso público já existentes, terão elas prazo de trinta meses a contar da data de publicação deste Decreto para garantir pelo menos um banheiro acessível por pavimento, com entrada independente, distribuindo-se seus equipamentos e acessórios de modo que possam ser utilizados por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

§ 3º Nas edificações de uso coletivo a serem construídas, ampliadas ou reformadas, onde devem existir banheiros de uso público, os sanitários





destinados ao uso por pessoa portadora de deficiência deverão ter entrada independente dos demais e obedecer às normas técnicas de acessibilidade da ABNT.

§ 4º Nas edificações de uso coletivo já existentes, onde haja banheiros destinados ao uso público, os sanitários preparados para o uso por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida deverão estar localizados nos pavimentos acessíveis, ter entrada independente dos demais sanitários, se houver, e obedecer as normas técnicas de acessibilidade da ABNT.

[...]

**Art. 25. Nos estacionamentos externos ou internos das edificações de uso público ou de uso coletivo, ou naqueles localizados nas vias públicas, serão reservados, pelo menos, dois por cento do total de vagas para veículos que transportem pessoa portadora de deficiência física ou visual definidas neste Decreto, sendo assegurada, no mínimo, uma vaga, em locais próximos à entrada principal ou ao elevador, de fácil acesso à circulação de pedestres, com especificações técnicas de desenho e traçado conforme o estabelecido nas normas técnicas de acessibilidade da ABNT.**

§ 1º Os veículos estacionados nas vagas reservadas deverão portar identificação a ser colocada em local de ampla visibilidade, confeccionado e fornecido pelos órgãos de trânsito, que disciplinarão sobre suas características e condições de uso, observando o disposto na Lei n. 7.405, de 1985.

§ 2º Os casos de inobservância do disposto no § 1º estarão sujeitos às sanções estabelecidas pelos órgãos competentes.

§ 3º Aplica-se o disposto no *caput* aos estacionamentos localizados em áreas públicas e de uso coletivo.

§ 4º A utilização das vagas reservadas por veículos que não estejam transportando as pessoas citadas no *caput* constitui infração ao art. 181, inciso XVII, da Lei n. 9.503, de 23 de setembro de 1997.

**Art. 26.** Nas edificações de uso público ou de uso coletivo, é obrigatória a existência de sinalização visual e tátil para orientação de pessoas portadoras de deficiência auditiva e visual, em conformidade com as normas técnicas de acessibilidade da ABNT.





**Art. 27. A instalação de novos elevadores ou sua adaptação em edificações de uso público ou de uso coletivo, bem assim a instalação em edificação de uso privado multifamiliar a ser construída, na qual haja obrigatoriedade da presença de elevadores, deve atender aos padrões das normas técnicas de acessibilidade da ABNT.**

§ 1º No caso da instalação de elevadores novos ou da troca dos já existentes, qualquer que seja o número de elevadores da edificação de uso público ou de uso coletivo, pelo menos um deles terá cabine que permita acesso e movimentação cômoda de pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, de acordo com o que especifica as normas técnicas de acessibilidade da ABNT.

§ 2º Junto às botoeiras externas do elevador, deverá estar sinalizado em braile em qual andar da edificação a pessoa se encontra.

§ 3º Os edifícios a serem construídos com mais de um pavimento além do pavimento de acesso, à exceção das habitações unifamiliares e daquelas que estejam obrigadas à instalação de elevadores por legislação municipal, deverão dispor de especificações técnicas e de projeto que facilitem a instalação de equipamento eletromecânico de deslocamento vertical para uso das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

§ 4º As especificações técnicas a que se refere o § 3º devem atender:

I — a indicação em planta aprovada pelo poder municipal do local reservado para a instalação do equipamento eletromecânico, devidamente assinada pelo autor do projeto;

II — a indicação da opção pelo tipo de equipamento (elevador, esteira, plataforma ou similar);

III — a indicação das dimensões internas e demais aspectos da cabine do equipamento a ser instalado; e

IV — demais especificações em nota na própria planta, tais como a existência e as medidas de botoeira, espelho, informação de voz, bem como a garantia de responsabilidade técnica de que a estrutura da edificação suporta a implantação do equipamento escolhido.

Especificamente para as relações laborais, a Instrução Normativa do Ministério do Trabalho e Emprego n. 98/12 estabelece que:





Art. 13. **Caberá ao AFT verificar se no processo de inclusão da pessoa com deficiência ou reabilitada a empresa promoveu as modificações dos postos de trabalho, da organização do trabalho e as condições ambientais, em conformidade com as necessidades do trabalhador,** com garantia desde a acessibilidade arquitetônica até adaptações específicas de mobiliários, máquinas e equipamentos, dispositivos de segurança, utilização de tecnologias assistivas, ajudas técnicas, facilitação de comunicação, apoios e capacitação específica, dentre outros, de modo a eliminar as barreiras porventura existentes.

Parágrafo único. O AFT deve verificar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar o máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente, conforme estabelece a Norma Regulamentadora 17 — Ergonomia. (grifou-se)

Esta Instrução Normativa prevê o modo pelo qual o Auditor Fiscal do Trabalho deverá proceder à fiscalização nas empresas. O AFT verificará nos postos de trabalho, além do cumprimento da cota legal de pessoas com deficiência (art. 93 da Lei n. 8.213/91), o meio ambiente laboral. Assim, deverá analisar se a empresa cumpre os requisitos de acessibilidade, para o atendimento das necessidades especiais que os trabalhadores com deficiência exigem. Não é apenas o cumprimento da lei que se está a exigir, mas principalmente a inclusão social de pessoas com deficiência enquanto instrumento de promoção da igualdade material entre as pessoas.

Em face do exposto, conclui-se que a empresa ALL Malha Sul descumpra suas obrigações legais, requerendo o Ministério Público do Trabalho a condenação da requerida na obrigação de fazer (art. 11 da Lei n. 7.347/85), para que a requerida cumpra a legislação no prazo máximo de 30 (trinta) dias, sob pena de multa cominatória (“*astreinte*”), a ser prudentemente fixada por este MM. Juízo, de acordo com a Norma ABNT NBR 9050:2004, como se verá na sequência.

### **RELATÓRIO DA UNILEHU EM COMPARAÇÃO AO RELATÓRIO DO PERITO ENGENHEIRO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

De acordo com perícia realizada no dia 4 de setembro de 2012 por Engenheiro de Segurança do Trabalho e Médico do Trabalho desta Procuradoria (fls. 78 a 80 do IC 1567.2010.09.000/1, “documentos ALL parte2.pdf”, p. 17 a 19, em anexo), trabalhadores com dificuldades de locomoção são totalmente dependentes de um veículo para se deslocarem de um setor para outro na empresa.





Ocorre que tal veículo necessita de um motorista, de cuja disponibilidade o deslocamento de pessoas com mobilidade reduzida depende. Além disso, este veículo trafega por sobre os trilhos da linha férrea, local no qual locomotivas realizam manobras, o que certamente incrementa demasiadamente o risco de acidentes. Em se tratando de uma superfície irregular, tal “carrinho”, ao passar sobre os trilhos, acaba gerando, além do desconforto, o perigo de causar lesões aos seus ocupantes.

O acesso ao veículo também é bastante dificultoso, sendo o seu assento mais alto do que uma cadeira de rodas, exigindo grande esforço do passageiro, como se vê do vídeo enviado pela própria empresa (DVD anexado ao IC). Sendo assim, uma rampa móvel em nada solucionaria o problema, ao contrário do que aduz o relatório da UNILEHU (“documentos ALL parte6.pdf”, p. 8 a 29, em anexo), afinal manteria a dificuldade de quem necessita da passarela instalada acima da linha férrea exatamente para impedir que trafeguem por ali. Trata-se de um contrassenso exigir que as pessoas sem dificuldades de locomoção tenham acesso privilegiado à empresa e que pessoas com deficiência e/ou com mobilidade reduzida (portanto, que se locomovem mais vagarosamente) não transitem pela passarela.

Há evidente discriminação na conduta da empresa requerida, notadamente ao delegar piores condições de acesso a pessoas com dificuldades motoras, em comparação com o restante dos empregados. Ademais, a empresa não está devidamente adequada quanto a outras pessoas com deficiência, tratando diferentemente quem merece ter a dignidade preservada.

O ideal é a instalação de um elevador ao lado da escada que leva à passarela, para que todos os trabalhadores possam adentrar confortavelmente com a necessária segurança na empresa. Por esta razão, pleiteia-se a instalação imediata de elevador que possibilite o acesso à passarela, em caráter liminar, conforme explicitado em ponto específico.

## **RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO INTEGRADA DE ACESSIBILIDADE — CREA-PR**

O minucioso relatório de fiscalização integrada de acessibilidade realizado pelo CREA-PR na ALL Malha Sul (requerida), no dia 15.8.2013 (fls. 111 a 174 do Inquérito Civil, arquivo anexo “documentos ALL parte3.pdf”, p. 10 a 17, “documentos ALL parte4.pdf”, “documentos ALL parte5.pdf” e “documentos ALL parte6.pdf”, p. 1 a 7), reporta a situação das calçadas, de coletores (grades e ralos), rebaixamento de calçada e guias





rebaixadas, estacionamento, circulação interna, circulação externa, circulação vertical (compreende elevadores, escadas e rampas), corrimão e guarda-corpo, portas, sanitários e vestiários (compreendendo bacia sanitária e lavatório) e mobiliário interno (compreendendo superfície de trabalho e balcões, bebedouro e telefones).

### ***Estacionamento***

Aduz o relatório do CREA que há vagas destinadas para pessoas com deficiência simbolizadas no piso, rota acessível livre de obstáculos, piso plano e antiderrapante. Contudo, a empresa não atende a norma ABNT NBR 9050:2004 no tocante a evitar a circulação e passagem de pedestres entre veículos, guias rebaixadas de acesso, dimensões mínimas das vagas, a devida sinalização das vagas e quanto ao número mínimo de vagas, conforme tal normativa.

Conclui-se do relatório que a empresa até disponibiliza vagas de estacionamento para pessoas com deficiência, porém, em número insuficiente e em contrariedade com a normativa estabelecida.

### ***Circulação externa e calçadas***

Estipula a norma ABNT NBR 9050:2004 que os pisos devem ter superfície regular, firme, estável e antiderrapante sob qualquer condição, de modo a não provocar trepidação em cadeiras de rodas. De acordo com o CREA-PR, as calçadas não apresentam a necessária continuidade, acarretando em trepidações nas cadeiras de rodas, bem como possuem inclinação transversal elevada (em 5,66%), tampa concessionária desnivelada e obstáculos aéreos (como marquises, placas, toldos e vegetação) abaixo de 2,10 metros. Ademais, a circulação externa também apresenta inclinação transversal elevada (em 5,66%).

Deflui-se pela inobservância da normativa de referência, configurando desconforto desnecessário às pessoas com deficiência, algo a ser coibido para propiciar aos trabalhadores as devidas condições laborais.

### ***Circulação interna***

Conforme a normativa aplicável, os corredores devem estar dimensionados de forma a possibilitar o fluxo desimpedido das pessoas, com uma faixa livre de barreiras e obstáculos. A irregularidade observada reside no tocante ao restaurante, onde não consta o devido piso antiderrapante.





Desta forma, a empresa deverá se adequar para que exista uniformidade de superfícies, pois a diferença de aspereza entre uma superfície e outra pode configurar obstáculo à livre circulação dos empregados.

### ***Circulação vertical — elevadores***

Exige-se, quanto aos elevadores, que a empresa se adapte à ABNT NBR NM (Norma Mercosul) 313:2007 em anexo (atualiza e substitui a ABNT NBR 13.994:1999). As dimensões da cabine são inferiores ao necessário, o piso da cabine deverá ter superfície dura e antiderrapante e a sua cor deverá contrastar com a do piso do pavimento. Ainda, não foram observadas a informação sonora de subida e descida, as barras de apoio laterais e fundo, identificação com o SIA (símbolo internacional de acesso), sinalização externa em braile (somente há a interna) e a identificação em braile do andar nos batentes. Além disso, faz-se necessário sensor de presença, para facilitar o acesso de cadeirantes à cabine.

Assim, constata-se a irregularidade nos elevadores, devendo a empresa promover a necessária adequação à norma.

### ***Circulação vertical — escadas***

O relatório apresenta algumas desconformidades quanto à circulação via escadas. No edifício sede, as irregularidades são com relação à largura, à falta de sinalização tátil de alerta no piso das extremidades da escada e nas extremidades dos corrimãos, à iluminação de emergência e aos corrimãos em duas alturas. No edifício UNIALL, além das irregularidades observadas no edifício sede, ainda constam problemas quanto ao piso (que deveria ser antiderrapante e estável) e à dimensão do corrimão.

Conclui-se que as escadas também possuem anormalidades que devem ser sanadas para propiciar aos trabalhadores um hígido meio ambiente laboral.

### ***Circulação vertical — rampas***

De acordo com a norma ABNT NBR 9050:2004, as rampas devem apresentar inclinação adequada, com a colocação de corrimãos





contínuos em ambos os lados. Contudo, a fiscalização observou a inexistência de piso antiderrapante, bem como que a inclinação está acima da adequada. Ademais, não há sinalização tátil de alerta no piso das extremidades da rampa, tampouco nas extremidades dos corrimãos. Finalmente, não se encontram os corrimãos em duas alturas.

Desta forma, considerando que o acesso por rampas é vital para a devida circulação de usuários de cadeira de rodas nos diversos níveis do local de trabalho, a empresa deverá se adequar para propiciar aos seus empregados a possibilidade de chegar nos locais necessários.

### ***Portas***

A fiscalização perpetrada pelo CREA observou o descumprimento da norma ABNT NBR 9050:2004 em praticamente todos os ambientes de trabalho, quais sejam a lateral do edifício sede, a porta do refeitório, as portas da oficina e demais ambientes. Há falhas no tocante ao desnível da soleira, à informação tátil no batente/parede, ao puxador horizontal e ao revestimento.

Portanto, deverá a empresa adaptar as portas do local de trabalho para promover o acesso aos trabalhadores com deficiência, de modo a possibilitar que inexistam barreiras físicas a eles.

### ***Sanitários e vestiários***

Não consta na empresa requerida a necessária adequação dos sanitários à norma ABNT NBR 9050:2004. Assim, os sanitários não possuem identificação de acessibilidade, até por não estarem adaptados para o uso por pessoas com deficiência. As portas dos sanitários devem poder ser abertas com um único movimento, e suas maçanetas devem ser alavancas situadas entre 0,90 metro e 1,10 metro do chão. Além disso, os sanitários têm que possibilitar ao cadeirante que realize manobras ali dentro, com áreas de transferência para circulação.

Assim, em face das irregularidades no tocante à bacia sanitária e ao lavatório, é imperativo que a empresa adapte os sanitários para que seus trabalhadores possam realizar as necessidades fisiológicas.

### ***Mobiliário interno***

As superfícies de trabalho devem ser acessíveis para os trabalhadores com cadeira de rodas. Para tanto, a estrutura física do local de trabalho







deve se adequar a esta realidade, possibilitando que tanto os trabalhadores com deficiência se locomovam pelo lugar, quanto possam realizar suas atividades confortavelmente. Os móveis precisam estar dispostos de forma a permitir adequadas condições laborais para os cadeirantes que ali trabalhem. Assim, a empresa requerida não atende às exigências da normativa ABNT NBR 9050:2004, eis que os balcões da recepção não possuem altura livre (embaixo da mesa) superior a 0,73 metros, impossibilitando o uso por pessoa em cadeira de rodas. Além disso, os balcões não possuem superfície de trabalho abaixo de 0,90 metros, bem como profundidade livre acima de 30 centímetros.

Considerando que a própria empresa declarou que todo o mobiliário possui o mesmo padrão, este é um problema a exigir imediata adequação, possibilitando aos trabalhadores com deficiência o mesmo tratamento laboral conferido aos demais obreiros, mitigando a diferença física apresentada.

### ***Bebedouros***

Ao menos metade dos bebedouros do pavimento devem ser acessíveis aos usuários de cadeiras de rodas, em rotas acessíveis com altura de 90 centímetros e altura livre inferior a 73 centímetros, permitindo o uso por meio de copo, além das outras especificações da ABNT NBR 9050:2004.

Assim, só há um bebedouro disponível para cadeirantes, que não observa o estipulado pela normativa aplicável.

### ***Telefones***

Deve existir, por pavimento, ao menos um aparelho de telefone com amplificador de sinal acessível. Constatou-se que a empresa não atende integralmente a normativa de referência.

### ***Máquinas de atendimento automático***

Igualmente, as máquinas desta natureza encontradas no local não estão devidamente adequadas às condições especiais de pessoas com deficiência.

As obrigações relativas aos deficientes advêm diretamente de Convenção Internacional sobre direitos humanos, dispensando regula-





mentação infralegal para serem exigidas, conforme art. 5º, § 1º, da própria Constituição Federal. Sendo inafastáveis em decorrência também da função social da empresa e da propriedade, bem como da proteção ao meio ambiente (art. 170, III e VI, da CF). Os deveres ora discutidos são inescusáveis, até em virtude da Lei n. 10.098/00, já mencionada. Assim, a empresa requerida deverá adimplir o mais brevemente possível a obrigação legal, de forma a adequar o meio ambiente laboral nos termos do Relatório anexo, elaborado pelo CREA-PR.

Em face do exposto, salta aos olhos a necessidade de a empresa adaptar a sua estrutura física para possibilitar aos empregados com deficiência o acesso ao trabalho, corolário do princípio da dignidade da pessoa humana.

### ***Do Dano Extrapatrimonial Coletivo***

A Lei n. 7.853/89, dispendo sobre a tutela jurisdicional do Ministério Público em relação às pessoas com deficiências, autoriza a aplicação dos dispositivos da Lei n. 7.347/85, que disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados (inciso IV do art. 1º) *“a qualquer outro interesse difuso ou coletivo”*, estando a noção de responsabilidade associada à ideia de injuridicidade, retratando uma conduta contrária a um dever jurídico preexistente, de acordo com a melhor definição a respeito de dano extrapatrimonial. Nesse contexto, o objetivo da ação civil pública não é apenas restabelecer a ordem jurídica, mas também punir ou reprimir a imoralidade dos atos praticados contra a parcela da sociedade que a Lei visou a proteger, buscando o ressarcimento do dano provocado.

É importante destacar que foi possível cogitar-se do dano extrapatrimonial coletivo a partir do alargamento da conceituação do dano moral porquanto, conforme preleciona André de Carvalho Ramos, *“com a aceitação da reparabilidade do dano moral em face de entes diversos das pessoas físicas, verifica-se a possibilidade de sua extensão ao campo dos chamados interesses difusos e coletivos”*.

A doutrina pátria tem se esforçado para definir adequadamente o dano extrapatrimonial coletivo. Neste aspecto o jurista Carlos Alberto Bittar Filho procurou defini-lo afirmando ser *“... a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos”*. Para ao depois arrematar: *“Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou*





*menor), idealmente considerada, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico: quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial”.*

No caso presente, de acordo com o que restou demonstrado quando da análise da questão precedente, mostra-se incontrastável a conduta deliberadamente omissiva da ré, traduzindo recusa em encetar e concluir o procedimento a que estava, legalmente, obrigada, o qual não geraria transtorno ou mesmo prejuízo material algum a ela; e mesmo que gerasse, seria mitigado pelo ganho social a ser contabilizado em sua imagem institucional, positivando-a perante seus clientes, em particular, e perante a sociedade, em geral.

Por ato da empresa ré foram feridos direitos fundamentais, os quais são inalienáveis, irrenunciáveis e indisponíveis, exigindo, por isso, a atuação do Ministério Público para que esses valores essenciais à sociedade sejam respeitados e, também, para que ré venha a cumprir com os preceitos legais garantindo aos deficientes e aos reabilitados oportunidade de exercer atividades laborativas, direito constitucional e legal a eles garantidos.

Mas, ainda que por força de decisão judicial venha a cessar a conduta abusiva e ilegal da ré, o fato é que já se produziram (e seguem-se produzindo) danos irreparáveis.

Quisesse não ser demandada em juízo, bastaria que a ré cumprisse com os ditames da Constituição e da legislação laboral, que asseguram aos trabalhadores direitos mínimos, comprometendo-se a adequar o ambiente de trabalho às pessoas com deficiência, conforme estabelecido em Lei.

Ademais, a situação da empresa requerida é ainda mais grave, por se tratar de práticas discriminatórias para com a coletividade. Ao estabelecer critérios abusivos para a admissão de pessoas com deficiência, como se denota dos documentos acostados à presente peça processual, a empresa indevidamente “escolhe” quais espécies de deficiência deseje nos empregados, estabelecendo discriminação não autorizada em Lei.

A Constituição Federal expressamente veda qualquer tipo de distinção negativa como objetivo fundamental da República (art. 3º, IV). Além disso, estipula a igualdade formal e material entre os cidadãos (art. 5º, *caput* e inc. I), a proibição de distinção de critério de admissão por qualquer motivo (art. 7º, XXX) e a justiça social na atividade econômica, na busca pelo pleno emprego e redução das desigualdades sociais (art. 170, VII e VIII).





A reparação através do dano moral coletivo constitui meio para que os transgressores sejam compelidos a reparar o mal causado à coletividade de trabalhadores e compensar a sociedade pela lesão à ordem jurídica.

A indenização por dano extrapatrimonial coletivo atinge a um triplo aspecto: a) caráter compensatório com relação às vítimas; b) caráter punitivo com relação ao ofensor, e; c) função educativa (preventivo-pedagógica), demonstrando que o Judiciário está atento ao descumprimento da ordem jurídica e, simultaneamente, impondo uma sanção capaz de inibir novas condutas ilegais.

Pelo exposto e, principalmente, pelo lapso temporal decorrido em que a empresa se manteve em desacordo com a Legislação, requer-se a condenação da ré ao pagamento de dano extrapatrimonial coletivo, reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), no montante de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais).

### **DO PEDIDO LIMINAR**

Não obstante a elevação ao *status* constitucional do direito fundamental das pessoas com deficiência, pelo Decreto n. 6.949/09 (Convenção de New York sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência), bem como as obrigações estipuladas pela Lei n. 10.098/00 e Decreto n. 5.296/04, as empresas não se conscientizaram pela necessidade de manter um meio ambiente laboral hígido e acessível a toda sorte de pessoas, incluindo as com deficiência de qualquer natureza.

No que pertine ao meio ambiente adequado para a pessoa com deficiência, não se deve olhar do ponto de vista da limitação física do ser, ao oposto, sendo qualquer tipo de deficiência que a pessoa possua, deve-se primeiramente oportunizar o trabalho para saber se esta é apta ou não àquela função. Todavia, seria irracional exigir de pessoas com deficiências que desempenhem funções extremamente incompatíveis com a sua limitação.

Por esta razão, incumbe ao Ministério Público, enquanto guardião das garantias fundamentais (art. 129, II, da CF), pleitear a observância imediata do regramento aplicável.

Desta forma, é necessário reconhecer que o tempo de transcurso de uma ação judicial é, via de regra, um fator que vai de encontro ao direito que essa ação busca tutelar. No presente caso, a situação não é diversa. A requerida, que já deveria contar, de há muito, com a devida





acessibilidade a todas as pessoas, em especial aquelas com deficiência, não adimpliu a sua obrigação legal.

Embora esteja em situação de inadimplência, não se interessa em cumprir as regras referentes ao acesso às suas dependências.

Certamente espera, com tal recusa, contar com um prazo infinito e, assim, quiçá, levar sua obrigação ao esquecimento dos Poderes Públicos. Para coibir tal situação, insta que o Poder Judiciário atue de forma enérgica, levando em conta o considerável lapso temporal já transcorrido desde a edição da legislação em apreço e, pois, a já antiga exigibilidade da obrigação, sem o seu cumprimento pela ré. E, no caso, o interesse que sobreleva é o do atendimento da ordem jurídica, em seu aspecto social mais contundente, com vistas à superação de práticas de discriminação e omissões discriminatórias que atingem milhões de pessoas com algum tipo de deficiência no Brasil.

O material probatório acostado a esta peça de ingresso, corroborado pela demonstração de violação de diversos dispositivos legais, exprime a veracidade dos fatos narrados e justifica plenamente a concessão de providência imediata.

Além disso, deve-se ater à utilidade prática da liminar ora pleiteada. Por isso, também se requer a comprovação do cumprimento das obrigações cominadas, devendo a empresa requerida demonstrar nos autos a conclusão das obras de acessibilidade.

Diante do exposto, requer o Ministério Público do Trabalho, com fundamento no art. 12 da Lei n. 7.347/85 (Lei de Ação Civil Pública), a concessão de LIMINAR, no sentido de impor-se à empresa-ré que, em 30 dias, sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), sendo o valor dessa pena pecuniária revertido ao FAT — Fundo de Amparo do Trabalhador no prazo máximo de 30 (trinta) dias:

proceda às necessárias obras de engenharia para permitir a acessibilidade a todos os setores da empresa, mormente instalando elevadores com dimensões adequadas para pessoas em cadeiras de rodas, possibilitando o acesso a todos à passarela, evitando-se que trafeguem em área proibida (por sobre a linha férrea);

efetue obras de engenharia para adequar o estacionamento, circulações interna e externa, horizontal e vertical, portas, sanitários, mobiliário interno, bebedouros e telefones, tudo nos termos da norma ABNT NBR 9050:2004.





A empresa deverá comprovar nos autos a conclusão das obras em 30 (trinta) dias, sob pena de incorrer no descumprimento da obrigação específica cominada, acarretando na imposição da multa diária acima pleiteada.

Ato contínuo, requer também o Ministério Público, nos termos do art. 11 da Lei n. 7.347/85, sob pena de multa diária pelo seu descumprimento, no montante de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), a ser revertida ao FAT:

que determine imediatamente à empresa que se abstenha de praticar condutas discriminatórias na contratação de pessoas com deficiência, determinando mais, que quando da fixação de editais e/ou por qualquer outro meio utilizado, para o chamamento de pessoas com deficiência no quadro funcional da empresa, viabilize de forma ampla e irrestrita a divulgação, ou seja, sem discriminar por tipos de deficiências que a pessoa a ser empregada possui.

### **DOS PEDIDOS DEFINITIVOS**

Requer, ainda, EM CARÁTER DEFINITIVO, seja o pedido julgado procedente para condenar a empresa a:

cumprir todas as obrigações alinhavadas no pedido liminar, sob pena de multa diária no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), reversível ao FAT — Fundo de Amparo do Trabalhador, quanto à acessibilidade à passarela na entrada da empresa, bem como na adequação dos demais setores à norma ABNT NBR 9050:2004.

A empresa deverá comprovar nos autos a conclusão das obras em (trinta) dias, sob pena de incorrer no descumprimento da obrigação específica cominada, acarretando na imposição da multa diária acima pleiteada.

Realizar as seguintes obras de engenharia, adequando a empresa à normativa de referência (ABNT NBR 9050:2004):

Estacionamento. Evitar a circulação e passagem de pedestres entre veículos. Guias rebaixadas de acesso. Dimensões mínimas da vaga: 5 x 2,5 metros, mais 1,20 metro para faixa de circulação. Vagas sinalizadas com faixa de 1,20 metro pintada no piso, em amarelo, demarcação no pavimento com linha contínua na cor branca e placa vertical com SIA. Atender ao número mínimo de vagas para pessoas com deficiência.





Calçadas. Piso contínuo, sem ressaltos ou depressões, e livre de trepidações. Inclinação transversal inferior a 3%. Tapa concessionária nivelada (rede de água, esgoto e telefonia). Obstáculos aéreos (como marquises, placas, toldos e vegetação) acima de 2,10 metros.

Circulação externa. Inclinação transversal inferior a 3%.

Circulação interna. Piso antiderrapante no restaurante.

Circulação vertical — elevadores. Cabine com ao menos 1,10 x 1,40 metros. Piso da cabine com superfície dura e antiderrapante. Cor do piso da cabine contrastando com a do piso do pavimento. Informação sonora de subida (uma nota) e descida (duas notas). Barras de apoio laterais e fundo. Identificação com o SIA (símbolo internacional de acesso). Sinalização externa em braile. Identificação em braile do andar nos batentes. Sensor de presença, para facilitar o acesso de cadeirantes à cabine. Adaptação à Norma ABNT NBR NM (Norma Mercosul) 313:2007 (atualiza e substitui a ABNT NBR 13.994:1999)

Circulação vertical — escadas. Edifício sede. Degraus de 28 a 32 centímetros de largura. Sinalização tátil de alerta no piso das extremidades da escada. Sinalização tátil nas extremidades dos corrimãos. Iluminação de emergência. Corrimãos em duas alturas (70 e 92 centímetros).

Circulação vertical — escadas. Edifício UNIALL. Degraus de 28 a 32 centímetros de largura. Sinalização tátil de alerta no piso das extremidades da escada. Sinalização tátil nas extremidades dos corrimãos. Iluminação de emergência. Corrimãos em duas alturas (70 e 92 centímetros). Piso antiderrapante e estável. Corrimão de espessura entre 30 e 45 milímetros.

Circulação vertical — rampas. Piso antiderrapante. Inclinação máxima em 8,33%. Sinalização tátil de alerta no piso das extremidades da rampa. Sinalização tátil nas extremidades dos corrimãos. Corrimãos em duas alturas (70 e 92 centímetros).

Portas: lateral do edifício sede; refeitório do edifício sede, oficina e demais ambientes. Desnível da soleira até 5 milímetros de altura. Informação tátil no batente/parede. Puxador horizontal





com extensão igual à metade da largura da porta. Revestimento com material resistente até 4 milímetros do piso.

Sanitário. Boxe para bacia sanitária de 1,5 x 1,5 metro da porta com ao menos um metro. Porta com maçaneta tipo alavanca, barra horizontal, revestida com material resistente até 4 milímetros do piso e símbolo SIA. Superfície para troca de roupa deitado (0,8 x 1,8 metros, altura de ao menos 0,46 metros).

Bacia sanitária. Barras de apoio instaladas a 0,76 metros do piso. Alavanca para acionamento da válvula. Apoio para volumes com um metro de altura. Ducha higiênica com controle de fluxo manual. Ralo para esvaziamento de bolsa coletora de ostomizados.

Lavatório. Barra de apoio na altura do lavatório. Protetor de sifão a 0,25 metros da face frontal. Espelho plano de 0,9 metros e inclinado a 10°, a 1,1 metro do piso (altura de 1,8 metro).

Mobiliário interno. Recepção. Altura livre de até 0,73 metros embaixo da mesa ou superfície de trabalho. Permitir uso por PCR (pessoa em cadeira de rodas). Balcões de atendimento com superfície de trabalho em até 0,9 metros e profundidade livre de ao menos 0,3 metros.

Bebedouros. Altura mínima de 90 centímetros e altura livre inferior a 73 centímetros.

Telefones. Telefone com texto (TDD) em edificações de grande porte. Amplificador de sinal. Sinalização tátil de alerta com 0,6 metros além da projeção do volume. Comandos entre 0,8 e 1,2 metros.

Máquinas de atendimento automático. Adequação a pessoas com deficiência:

que determine à empresa que se abstenha de praticar condutas discriminatórias na contratação de pessoas com deficiência, determinando mais, que quando da fixação de editais e/ou por qualquer outro meio utilizado, para o chamamento de pessoas com deficiência no quadro funcional da empresa, viabilize de forma ampla e irrestrita a divulgação, ou seja, sem discriminar por tipos de deficiências que a pessoa a ser empregada possui indenizar o dano moral e material







coletivo decorrente de sua conduta ilícita, reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), no montante de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais), conforme previsão do art. 1º, inciso IV, da Lei n. 7.347/85, valor este que deverá ser corrigido a partir da data da sentença pelos mesmos índices aplicados pela Justiça do Trabalho;

## **DOS REQUERIMENTOS**

Requer-se o recebimento da petição inicial e a consequente citação da ré para, querendo, comparecer à audiência e nela apresentar a defesa que tiver, assumindo, caso não o faça, os efeitos decorrentes da revelia e da confissão, com o regular processamento do feito, até seu final, julgando-se os pedidos totalmente procedentes;

Requer-se a manutenção da medida liminar requerida;

Requer-se igualmente, a intimação pessoal dos atos processuais proferidos no presente feito, na pessoa de um dos membros do Ministério Público do Trabalho, na forma do art. 18, inciso II, alínea “h”, c/c 84, inciso IV, da Lei Complementar n. 75/93, bem como do art. 236, § 2º, do Código de Processo Civil;

Requer-se a condenação da ré nas custas do processo;

Pugna o *Parquet* para a prova dos fatos alegados, além do conhecimento dos documentos que acompanham a presente ação, a produção de todos os meios de prova admitidos em direito, especialmente o depoimento pessoal dos representantes legais da demandada, sob pena de confissão, prova testemunhal, etc.

Atribui-se à causa o valor de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais).

Termos em que pede deferimento.

Curitiba, 11 de outubro de 2013.





**AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA PELA  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO  
DA 3ª REGIÃO EM FACE DE UNIMED BH —  
COOPERATIVA DE TRABALHO MÉDICO LTDA.,  
CENTRO MINEIRO DE FISIOTERAPIA LTDA. E  
FISIOUNI GRUPO DE FISIOTERAPIA LTDA.**

---

*Ana Cláudia Nascimento Gomes<sup>(\*)</sup>  
Geraldo Emediato de Souza<sup>(\*\*)</sup>*

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) DA MM. \_\_\_\_\_<sup>a</sup>  
VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE/MG<sup>(1)</sup>

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA RE-  
GIONAL DA 3ª REGIÃO, sediado na Rua Bernardo Guimarães, n. 1.615,

---

(\*) Procuradora do Trabalho.

(\*\*) Procurador do Trabalho.

(1) Elucidam, desde logo, os Autores que partes da peça foram retiradas exclusivamente para fins de publicação, ajustando o seu tamanho aos padrões da Revista do MPT. Assim, poderá haver algum prejuízo de sentido na leitura do texto.





Bairro Funcionários, nesta Capital, CEP n. 30140-0810, em Belo Horizonte, MG, por meio dos Procuradores do Trabalho *in fine* assinados, no estrito cumprimento de suas atribuições constitucionais e legais, com fundamento nos arts. 127 e 129, inciso III, da CF/88, 83, III e 84 c/c 6º, VII, “d”, da Lei Complementar n. 75/93 e na Lei n. 7.347/85, vem perante Vossa Excelência propor

## **AÇÃO CIVIL PÚBLICA, COM PEDIDO DE TUTELA ANTECIPADA**

em face de UNIMED BH — COOPERATIVA DE TRABALHO MÉDICO LTDA. ...; em face de CENTRO MINEIRO DE FISIOTERAPIA LTDA. pessoa jurídica de direito privado, ...; em face de FISIOUNI GRUPO DE FISIOTERAPIA LTDA. pessoa jurídica de direito privado, ..., pelos fatos e fundamentos que passa a expor:

### ***I — CONSIDERAÇÕES NECESSÁRIAS***

A presente ação civil pública apresentará fatos e provas de irregularidades trabalhistas, consistentes na adoção de modelos que visam a mascarar a relação empregatícia direta na rede de serviços próprios da UNIMED-BH, escapando-se ilegitimamente da incidência do Direito do Trabalho. Assim, designadamente, conforme atestam as provas, em seus Hospitais, em seus Centros de Promoção da Saúde, em seus Núcleos de Atenção à Saúde; e nos serviços prestados aos clientes: o APH — Atenção Pré-Hospitalar, o Atendimento Domiciliar, o Alô Saúde e o *call center* (teleatendimento); no Programa *Unibaby*.

Com efeito, será demonstrada a fraude às relações de trabalho fantasiadas sob a contratação de serviços “autônomos” pela formalização de contratos civis com pessoas jurídicas individuais, a denominada “**pejotização**”; na formalização de contratos de prestação de serviços com empresas terceirizadas; na formalização de contratos civis com outras cooperativas médicas e no desvirtuamento do modelo cooperativista da própria UNIMED-BH, a partir da utilização dos médicos cooperados nas redes de serviços próprios.

A consequência (e o objetivo) é clara: a exclusão dos trabalhadores atingidos da proteção legal trabalhista, com a sonegação de seus direitos trabalhistas, previdenciários e sociais.





Em síntese, o Ministério Público do Trabalho, nesta ação, não está questionando ou impugnando o modelo cooperativista da UNIMED-BH; mas, sim, **a condição da UNIMED-BH como prestadora de serviços de saúde e proprietária de uma rede própria de serviços (proprietária de empreendimentos)** que, para funcionar, está atrelada a um modelo “equivocado” (para não dizer, ilegítimo e ilícito) de contratação de mão de obra, inclusive, valendo-se da mão de obra subordinada de seus cooperados.

Informa o Ministério Público do Trabalho que buscou a solução conciliatória, a fim de regularizar o trabalho dos profissionais que se ativam em prol da ré, em sua rede de serviços próprios e em seus serviços. Foi apresentado à UNIMED-BH proposta de assinatura de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) que, ao ver do *Parquet*, seria necessário, bem como uma garantia **mínima** para a regularização das relações de trabalho não autônomas no âmbito das rés, minuta de **fls. 7396/7397**. No entanto, apesar dos prazos concedidos, a ré não aquiesceu à proposta, conforme demonstram os documentos de **fls. 7400/7401, 7403/7404 e 7408**.

Assim sendo, mostra-se imperioso o ajuizamento da presente Ação Civil Pública.

## **II — A REDE DE SERVIÇOS PRÓPRIOS DA UNIMED-BH — CONFIGURAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO**

Como afirmamos nas considerações iniciais, a UNIMED-BH, ao longo dos anos, transformou-se em uma completa rede privada de prestação de serviços de saúde, deixando de ser, simplesmente, uma cooperativa de médicos, a qual realiza as suas atividades a partir da operacionalização do plano de Saúde UNIMED.

A denominada rede de serviços próprios, **criada para “garantir a prestação de serviços dos cooperados”**<sup>(2)</sup>, é hoje composta de vários estabelecimentos clínicos e hospitalares do Grupo UNIMED-BH, que constituem a estrutura de atendimento da cooperativa, a saber: Hospital Dia e Maternidade UNIMED-BH; Núcleos de Atenção à Saúde; Unidade Contagem; Centros de Promoção da Saúde; Centro de Radiologia e Exames e Hospital UNIMED; — **isto sem olvidar os serviços médico-hospitalares que são prestados diretamente a seus clientes (tais como *Unibaby, Homecare, UTI móvel, etc.*)**.

(2) Conforme consta do Estatuto Social da UNIMED-BH, datado de 2009, juntado às fls. 6417/6446.





A despeito de cada uma delas possuir personalidade jurídica própria (e CNPJs próprios, anexos), são todas filiais da matriz **UNIMED BELO HORIZONTE COOPERATIVA DE TRABALHO MÉDICO** (CNPJ n. 16.513.178/0001-76), podendo-se afirmar que integram um mesmo grupo econômico de prestação de assistência médico/hospitalar.

Isto é o que se comprova através da ficha cadastral obtida junto à JU-CEMG — JUNTA COMERCIAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS (anexa, fl. **7460/7492**), relativamente ao **GRUPO UNIMED-BH**, uma vez que são arroladas no registre NIRE 3140001729-1, razão social UNIMED BELO HORIZONTE COOPERATIVA DE TRABALHO MÉDICO, **NADA MENOS DO QUE 33 (TRINTA E TRÊS) FILIAIS. JÁ INCLUSAS AS DE BETIM.**

Todos esses “polos” que compõem a rede de serviços próprios participam de um empreendimento global, com objetivo comum, que é a prestação de serviços de saúde aos clientes da UNIMED-BH.

Pelo exposto, amparado na concepção da tese do **empregador único**, assegurando que todos esses componentes da rede própria sejam considerados em conjunto, assumindo solidariamente as obrigações e direitos decorrentes dos contratos de trabalho firmados, é que o Ministério Público do Trabalho incluirá no polo passivo, quanto ao GRUPO UNIMED-BH, apenas a UNIMED-BH (empresa matriz do grupo econômico); sendo absolutamente despicienda a inclusão de cada uma de suas filiais (clínicas e hospitais da rede própria e serviços prestados diretamente a seus clientes), nas quais foram apuradas as fraudes que serão abaixo relatadas. **Interpretação do art. 2º, § 2º, da CLT e da Súmula n. 129 do Col. TST, em face da solidariedade ativa e passiva.**

#### **IV. DOS FATOS**

##### **IV. 1. 1ª parte — Da terceirização da mão de obra médica — Empregados médicos da rede própria — Subordinação estrutural**

O Ministério Público do Trabalho/Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região, em Belo Horizonte, iniciou investigação em face da UNIMED-BH quando, **no ano de 2007**, recebeu denúncia sigilosa, encaminhada ao *Parquet* pelo Ministério Público do Estado de Minas Gerais (fls. **17/18**).

Em contato com o autor da denúncia, ele narrou ao MPT a situação dos médicos que trabalhavam nos serviços de atenção pré-hospitalar, serviço de ambulância ou serviço de transporte da UNIMED-BH (fls. **19/20**). Relatou, em *e-mail*, que:





“A forma de vínculo trabalhista é desviada colocando-nos como se fôssemos terceirizados de uma segunda cooperativa criada pela própria UNIMED, vinculada à FENCOOM chamada FEMCOOP. **Trabalhamos em regime de plantão há pelo menos três anos, com uniforme UNIMED e chefiados por profissionais também médicos, entretanto, esses com vínculo trabalhista.**”

Outra denúncia, com o mesmo teor, foi juntada à fl. 30.

Instaurada representação para apuração das irregularidades denunciadas, intimou-se a UNIMED-BH para apresentar documentos. A UNIMED-BH juntou aos autos os documentos de fls. **31/672**.

O primeiro documento juntado aos autos, fls. **34/41**, confirmou a denúncia que deu origem à investigação. A UNIMED contratava, por intermédio da Cooperativa Mineira de Trabalho Médico, Especialidades e Atividades Correlatas Ltda. — FEMCOOP —, médicos cooperados para a prestação de serviços de Atenção Pré-Hospitalar — APH aos clientes da UNIMED — BH (vide cláusula primeira do contrato de prestação de serviços cooperativos de fl. 34 e seq.).

Mas não foi só. A UNIMED também juntou cópia de contrato por ela firmado com a Cooperativa de Profissionais a Serviço da Saúde — COOPSAÚDE, por meio do qual se contratavam serviços de **auxiliares ou técnicos em enfermagem, enfermeiros, fisioterapeutas e nutricionistas para atuarem em eventos e programas cobertos pela UNIMED-BH**, tais como o Programa de Atenção Integral à Saúde e o Programa Unibaby, esse último compreendendo serviços de enfermagem de atenção puerperal, prestados nas residências dos beneficiários da UNIMED-BH. Ressalta-se que o contrato fora firmado em 2004 e era, anualmente, renovado, estando vigente naquele ano de 2007 (fls. 42/57).

No início de 2008, um dos denunciantes que havia relatado irregularidades ao MPT solicitou designação de audiência para apresentação de provas. Realizada a audiência em março de 2008, conforme ata de fls. **737/740**, o que foi dito pelo denunciante revelou a fraude empreendida pela UNIMED para contratação de médicos.

Vejamos:

Sobre a forma de contratação dos médicos que prestam serviços para a UNIMED-BH:

Relatou que a UNIMED possui em torno de 30 médicos, dos quais apenas três são seus cooperados. **Os médicos que trabalham**





para a UNIMED, seja em plantões em hospitais, seja na sede da empresa, seja nas ambulâncias, não são contratados diretamente pela empresa, mas terceirizados por meio de Cooperativas de trabalho filiadas à FENCOM — Federação Nacional das Cooperativas Médicas. A UNIMED já exigiu dos médicos a constituição de pessoa jurídica como condição para prestação dos serviços, mas como muitos não tomavam tal providência passou a exigir a vinculação às cooperativas de trabalho. Para prestarem serviços para a UNIMED todos os médicos são previamente entrevistados pelo médico da UNIMED — **Dr. Márcio Albeny Gallo**. Os médicos não sabem absolutamente nada sobre a cooperativa à qual estão filiados e alguns deles só compareceram à cooperativa no momento da filiação e nunca recebem qualquer outra vantagem pela filiação que não o pagamento pelos serviços prestados.

Sobre a gerência da UNIMED-BH sobre os serviços prestados pelos médicos Cooperados:

Que todos prestam serviços de forma pessoal, subordinada e com habitualidade, em serviços de urgência da UNIMED, na Avenida Barbacena, próximo ao Hospital Vera Cruz, no Hospital Dia e na Rua Maranhão (na regulação). Os plantões são fixos e determinados pela UNIMED. Ocorrem sempre nos horários das 7 às 19 ou das 19 às 7 horas e caso o médico precise se ausentar do plantão deve providenciar alguém que o substitua. Quando não estão circulando nas ambulâncias, os médicos ficam nos hospitais e postos de atendimento mencionados aguardando chamadas. A UNIMED é quem fixa os valores a serem pagos pelo Plantão. Apesar dos recibos de pagamento pelos serviços serem emitidos pela FENCOM qualquer assunto que diga respeito à remuneração é tratado com a UNIMED. Todos os meses os médicos são convocados para uma reunião na sede da empresa, coordenada pelo médico empregado da UNIMED — Dr. Márcio. Os médicos que não comparecem à reunião sofrem desconto em sua remuneração. Os médicos trabalham com uniformes com a logomarca da UNIMED e são advertidos severamente caso não compareçam aos plantões. Os médicos trabalham sob extrema pressão.

Em 2010 a ré foi intimada, a fim de que fossem atualizadas as informações constantes dos autos quanto à contratação de cooperativas de trabalho. Respondendo à intimação do MPT, a UNIMED-BH encaminhou extensa documentação composta de cópias de contratos com cooperativas médicas e relação dos serviços oferecidos aos clientes do plano de saúde (fls. 855/1190).





Se, em 2007, a UNIMED apresentou dois contratos para fornecimento de mão de obra firmados com cooperativas médicas, em **2010**, foram apresentados **19 (dezenove)** os contratos firmados (**fls. 855/1021**), não obstante muitos deles não se refiram à sua “rede própria” (são relativos à intermediação de mão de obra em estabelecimentos hospitalares outros). No entanto, todos datados de 2005, o que revela que à época da primeira intimação a ré não apresentou a documentação completa ao MPT.

A cláusula primeira que trata do objeto do contrato de prestação de serviços cooperativos se repete em todos eles e dispõe:

“O objeto deste contrato é a prestação de serviços por médicos não cooperados da UNIMED-BH e cooperados da COOPBALEIA, aos clientes da UNIMED-BH, bem como aos associados de outras UNIMEDs que compõem o Sistema Nacional.

Parágrafo único: os serviços referidos no *caput* são aqueles relacionados ao atendimento de urgência e emergência e auxílio cirúrgico a procedimentos eletivos. Estão considerados os serviços de anestesiologia e dos plantonistas e coordenadores de unidades de terapia intensiva.”

Em atenção à solicitação do MPT, **a SRTE/MG realizou, entre os anos de 2008 e 2009, fiscalização na Cooperativa ré (relatório de fls. 1350/1365)**. As conclusões dos Auditores Fiscais do Trabalho corroboram o que já havia sido apurado, até então, na investigação conduzida pelo MPT. Além de outras irregularidades narradas no relatório fiscal e objeto de autos de infração, destaca-se, quanto ao objeto desta ação:

**“Saliente-se que os médicos plantonistas à disposição para atendimento nos hospitais credenciados e próprios, além dos próprios cooperados à UNIMED-BH, não são empregados dos hospitais, apesar de sujeitos a escalas de trabalho por eles impostas, mas associados a cooperativas ligadas a eles, conforme constatado [...] no Hospital Dia da UNIMED-BH — HDMU, onde foram entrevistados vários médicos, dentre eles um associado à FEMCOOP, que realiza regularmente assistência a cirurgias em escala de plantão, e em verificação física realizada no Hospital da UNIMED-BH em Contagem, onde foram entrevistados vários profissionais.**

[...]







**Assim, afastada a autonomia desses médicos, sujeitos a escalas de trabalho somada ao próprio controle realizado pela UNIMED-BH em relação aos não cooperados associados às cooperativas contratadas, e à constatação da personalidade e da habitualidade na prestação de serviços, configura-se a utilização meramente simulatória do trabalho cooperativo, com a única finalidade de afastar o vínculo empregatício.**

[...]

Tais médicos têm sua produtividade e qualidade de trabalho avaliada, de forma que parte de sua remuneração é variável em razão do cumprimento de metas, tais como o tempo de saída da ambulância das bases, a pontualidade do comparecimento ao horário de plantão, a existência de reclamações, ao sucesso na reanimação de pacientes, a qualidade no preenchimento de fichas de atendimento, e a presença em reunião mensal.

Constatamos pela verificação de notas fiscais de prestação de serviços, por recibos de pagamento a autônomos e por planilha oferecida pela empresa que esse procedimento ocorre habitual e permanentemente, **com o uso, na maioria das vezes, dos mesmos profissionais, desde 2004**, que é o início do período abrangido por esta fiscalização. (Negritamos e grifamos)

Prossequindo nas investigações, **intimaram-se as 19 cooperativas que mantinham contrato com UNIMED-BH** para que apresentassem cópias de notas fiscais e de guias GFIPs, por tomador, relativas aos meses de agosto e setembro/2010 e relação dos filiados. A documentação foi juntada pelas Cooperativas a partir das fls. **1420** dos autos do IC e se estenderam por milhares de folhas.

Da análise da documentação juntada pelas Cooperativas destaca-se a **documentação juntada pela FEMCOOP**. Para o período solicitado (agosto e setembro de 2010), a **Cooperativa juntou apenas 7 notas fiscais e todas elas emitidas para a UNIMED-BH**, sendo que duas delas superaram o valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais — **R\$ 1.142.547,91**); (documentos de fls. **5605/5611**). A documentação apresentada pela FEMCOOP deixa explícita a intermediação de mão de obra médica promovida para a UNIMED-BH **em sua rede própria de serviços** (hospitais, centros de saúde, etc.). Como **listado às fls. 5543/5604, há grande número de médicos cooperados da FEMCOOP trabalhando dentro dos hospitais e unidades de pronto atendimento da UNIMED.**





Em contrapartida, a despeito da grande e necessária demanda de mão de obra médica, o que soa lógico, considerado o seu fim social, bisonhamente, *pasmem*, **a ré não possui nenhum médico contratado no Hospital Dia e Maternidade UNIMED**, é o que está consignado na relação por ela apresentada às fls. 6455/6459; **a ré não possui nenhum médico contratado em seus Centros de Promoção da Saúde**, é o que está consignado na relação por ela apresentada às fls. 6460/6461; **a ré não possui nenhum médico contratado na Unidade Contagem**, é o que está consignado na relação por ela apresentada às fls. 6462/6463; **a ré não possui nenhum médico contratado no Hospital UNIMED Belo Horizonte**, é o que está consignado na relação por ela apresentada às fls. 6464/6469. Os extratos de movimentação do GAGED, inclusos e extraídos pelo Autor, não demonstram grande alteração após a ação fiscal ou a propositura de TAC à Ré, cujo pequeno aumento pode ser perfeitamente atribuído ao aumento de demanda dos últimos anos.

Registre-se que, de acordo com a relação apresentada pela UNIMED-BH, fls. 6448/6649, apesar da grandiosidade de suas instituições de saúde, **possui apenas 40 e poucos médicos empregados. todos eles denominados médicos auditores que trabalham dentro da operadora dos planos de saúde** (elucida-se que tais “auditores” têm por função “controlar” os serviços médicos requeridos por seus médicos-cooperados, antes de efetuar o pagamento do serviço, podendo, inclusive, vedar a feitura de procedimentos médicos e clínicos que lhes apareçam “desarrazoados” ou “desnecessários” ao tratamento do paciente-cliente da UNIMED-BH).

Os dados são confirmados pela documentação juntada às fls. 6890/7229, por meio da qual a ré apresentou a relação de todos os profissionais médicos que, nos meses de janeiro a abril do ano de 2011, prestaram serviços no Hospital da UNIMED, no Hospital Dia e Maternidade, no Pronto Atendimento de Contagem, no Serviço de Atendimento Pré-Hospitalar.

Dessa documentação extrai-se, quanto ao **Hospital UNIMED Belo Horizonte — HUBH**, que: dos **362 (trezentos e sessenta e dois) médicos que prestaram serviços na instituição de saúde, nenhum deles é empregado da UNIMED-BH**. Todos são cooperados: 212 (duzentos e doze) são filiados da UNIMED-BH e 150 (cento e cinquenta) da FEMCOOP.

A grande maioria desses médicos atende, pelo menos, duas/três vezes por semana nesse hospital, numa relação de trabalho já duradoura, em plantões de 12 horas, em média, o que descaracteriza qualquer alegação de eventualidade e não pessoalidade na prestação do serviço. Ora, até porque, como contar que médicos “autônomos” possam desempenhar as funções,





por exemplo, de plantonistas e, assim, deixarem, ao seu bel talante, de comparecerem a uma escala de plantão, deixando o hospital desguarnecido?!

Por outro lado, no sítio eletrônico da UNIMED-BH, temos que: “O **Hospital Unimed** é um marco na rede de serviços próprios e o maior hospital privado voltado para emergência e urgência de Minas Gerais. Estruturado para atender a casos de alta complexidade, conta com 250 leitos, 20 deles exclusivos do Centro de Terapia Intensiva (CTI), Centro Cirúrgico com 12 salas, um completo Centro de Radiologia e Exames, Pronto-Socorro com 20 consultórios para casos clínicos e cirúrgicos, 32 leitos de observação, 24 adultos e 8 pediátricos e área específica para pediatria. Com taxas de ocupação em torno dos 90%, será ampliado para assegurar a oferta de mais 300 leitos”<sup>(3)</sup>.

Como a UNIMED consegue atender ao objetivo social de seu empreendimento — um hospital —, e realizar a sua atividade-fim, sem médicos empregados? Nem mesmo os plantonistas??

O mesmo acontece no **Hospital Dia e Maternidade UNIMED**.

Segundo dados extraídos do sítio eletrônico da ré a maternidade é “referência em assistência materno-infantil e em urgências ginecológicas e obstétricas; tem média de mais de 11 mil internações por ano em uma estrutura de mais de cem leitos; conta com Unidade de Cuidados Progressivos Neonatais, CTI adulto, pediatria, bloco cirúrgico com nove salas, área de recuperação pós-anestésica com onze leitos, duas salas para cirurgias ambulatoriais (que dispensam internação), dez leitos de internação pediátrica, quarto PPP (pré-parto, parto e puerpério), laboratório de patologia clínica, serviços de diagnóstico por imagem (ultrassonografia e raio X) e agência transfusional”<sup>(4)</sup>. No entanto, *passem*:

Não há sequer um ginecologista/obstetra contratado como empregado (fls. 6910/6911);

Não há um neonatologista contratado como empregado (fl. 6912);

Não há um pediatra contratado como empregado (fl. 6914);

Não há um anestesista contratado como empregado (fls. 6915/6916);

(3) UNIMED. *Hospital Unimed*. Disponível em: <[http://www.portal.unimedbh.com.br/wps/portal/inicio/home/estrutura\\_de\\_atendimento/hospital\\_unimed](http://www.portal.unimedbh.com.br/wps/portal/inicio/home/estrutura_de_atendimento/hospital_unimed)>. Acesso em: 29.4.2013.

(4) UNIMED. *Hospital-Dia e Maternidade Unimed*. Disponível em: <[http://www.portal.unimedbh.com.br/wps/portal/inicio/home/estrutura\\_de\\_atendimento/hdmu](http://www.portal.unimedbh.com.br/wps/portal/inicio/home/estrutura_de_atendimento/hdmu)>. Acesso em: 29.4.2013.





Não há um médico contratado como empregado para realizar ultrassom (fl. 6918).

**Todos eles são médicos cooperados da própria UNIMED ou da FEMCOOP.** Ressalta-se um médico de ultrassom contratado por meio da **empresa terceirizada — ECOMED (fl. 6918).**

Hospitais que não mantêm médicos empregados, **sequer os plantonistas**, não podem ser considerados hospitais, mas meros exploradores de mão de obra. Ressalte-se que, há muito, a UNIMED-BH deixou de ser uma verdadeira cooperativa, comparecendo faticamente como uma verdadeira empresa de prestação de serviços hospitalares (**tendo, por isso, estruturado, ao longo dos últimos anos, uma rede hospitalar própria — cujo objetivo declarado é que ainda se amplie mais —, para além da sintomática exclusão da vedação lucrativa em seus estatutos, a despeito do art. 3º da Lei n. 5.764/71**).

Tanto é verdade, que a presente ação se originou a partir de denúncia apresentada pelos próprios médicos.

Não é diferente o cenário no **Pronto Atendimento de Contagem**, fls. 6924/6931, local em que todos os médicos ou são cooperados da UNIMED-BH ou da COOPERCOM.

Não se pode olvidar que “*a unidade Unimed em Contagem reúne os serviços convencionais de consultas médicas, atendimento de urgência e emergência e serviços de promoção da saúde e prevenção de doenças. No local funciona um Pronto-Atendimento (PA), Centro de Promoção da Saúde (CPS) e Centro de Radiologia e Exames (CRE). Tudo isso complementa a cobertura médica oferecida pela Unimed-BH em Contagem e região*”. Dados também extraídos do sítio eletrônico da ré<sup>(5)</sup>.

Indaga-se uma vez mais: **Como é possível a realização da atividade-fim, em seus próprios estabelecimentos, sem um médico contratado, nem mesmo plantonista?**

A UNIMED-BH também oferece a seus clientes o serviço denominado **ALÔ-SAÚDE**. O serviço garante ao consumidor o atendimento, por telefone, **por um médico**. Basta que o cliente **ligue 4020-4020** para tirar dúvidas por meio do serviço gratuito de orientação médica. O serviço é disponibilizado durante 24 horas por dia, em todos os dias da semana, inclusive nos feriados<sup>(6)</sup>.

(5) UNIMED. *Unidade Contagem*. Disponível em: <[http://www.portal.unimedbh.com.br/wps/portal/inicio/home/estrutura\\_de\\_atendimento/unidade\\_contagem](http://www.portal.unimedbh.com.br/wps/portal/inicio/home/estrutura_de_atendimento/unidade_contagem)>. Acesso em: 16.5.2013.

(6) UNIMED. *Alô Saúde*. Disponível em: <[http://www.portal.unimedbh.com.br/wps/portal/inicio/home/planos/diferenciais\\_unimed/alo\\_saude](http://www.portal.unimedbh.com.br/wps/portal/inicio/home/planos/diferenciais_unimed/alo_saude)>. Acesso em: 16.5.2013.





Entre os meses de janeiro e abril de 2011, 36 médicos prestaram esse serviço dentro da UNIMED-BH, **nenhum deles era contratado como empregado, conforme relação de fls. 6933**. À exceção da Dra. Carolina Guerra Marinho, que foi contratada como **pessoa jurídica**, todos os outros médicos foram contratados por meio da empresa **ÍNTEGRA SERVIÇOS MÉDICOS LTDA**.

Também no atendimento **APH — Atenção Pré-Hospitalar**, serviço que funciona 24 horas, sete dias por semana, por meio do qual o cliente UNIMED-BH tem atendimento pré-hospitalar em casos de urgência ou emergência e conta com ambulâncias (UTIs móveis) para remoção entre unidades hospitalares, não há médico contratado como empregado.

De janeiro a abril de 2011, o serviço contou com a mão de obra de 36 (trinta e seis) médicos, todos são cooperados, ou da UNIMED-BH ou da FEMCOOP, **fls. 6935/6941**.

Ora, sem a mão de obra médica não há como os empreendimentos da ré funcionarem regularmente. Ressalte-se que não estamos tratando de consultórios ou extensões destes próprios dos médicos, evidentemente; **mas de locais/estabelecimentos médicos próprios da “rede hospitalar” UNIMED-BH**.

A documentação ainda evidencia situação discrepante, considerados os diversos profissionais imprescindíveis ao funcionamento de um estabelecimento de saúde. **Observa-se que trabalhando ao lado de médicos não empregados, há alguns enfermeiros empregados e técnicos em enfermagem empregados**. Realmente há uma diferenciação sem qualquer sentido e ilegal.

Analisada a farta documentação juntada aos autos, o MPT escolheu profissionais para, como testemunhas, prestar informações sobre a forma de prestação de serviço para a cooperativa ré.

Em síntese, revelaram os depoentes que:

Para trabalhar na **rede de serviços próprios da UNIMED-BH**, caso o médico já não seja um cooperado da UNIMED, o processo se inicia com a avaliação do candidato pelo médico empregado da UNIMED-BH, Dr. Mário Gallo. Feita nos moldes de uma entrevista de emprego, constatadas as qualidades técnicas do candidato e a sua adequação às necessidades do hospital ou outro serviço, a ele são informadas as condições impostas para a “admissão”: **a filiação a uma cooperativa médica**. A filiação ocorre única e exclusivamente para viabilizar a prestação do serviço. Os médicos se associam à cooperativa (em





sua maioria à FEMCOOP) porque só resta essa maneira para fazer parte do corpo clínico do hospital ou outro serviço próprio da UNIMED-BH. Não há entre “cooperado” e cooperativa qualquer incidência das verdadeiras regras do cooperativismo. Não há qualquer contato com a cooperativa, que não o relativo ao repasse dos honorários que são, inclusive, faturados pela UNIMED-BH;

Os referidos trabalhadores exercem as suas atividades sempre em regime de trabalho não eventual, sob subordinação jurídica (direta e/ou estrutural), mediante retribuição pecuniária e em caráter pessoal, restando, dessa forma, perfeitamente configuradas as relações empregatícias, dissimuladas mediante o uso da contratação intermediada.

Os médicos utilizam uniforme da UNIMED-BH; os médicos trabalham em jornada (plantões) pré-fixados pela UNIMED-BH; **MAS**, os médicos não possuem qualquer direito trabalhista garantido, tais como férias e 13º salário. Se não trabalham, não recebem...

Está sobejamente demonstrado que a **rede de serviços próprios da UNIMED-BH (inclusos os seus serviços prestados diretamente aos seus clientes)** se utiliza de médicos oriundos de cooperativas e de empresas terceirizadas, como forma de mascarar a relação de emprego. Tenta-se dar uma roupagem diferente a uma relação concreta, em que o médico é o elemento necessário à manutenção da atividade para a qual as instituições foram criadas.

A prática odiosa de contratação dos médicos por meio de cooperativa traz indiscutíveis prejuízos aos trabalhadores/empregados da área de saúde. Como se não bastasse, a remuneração ainda está atrelada ao valor pago pelo plano de saúde, o que representa aproximadamente o salário-hora de um médico contratado na forma do regime da Consolidação das Leis do Trabalho, ele deixa de receber 13º salário, férias, repouso remunerado, horas extraordinárias e seus reflexos, FGTS sem contar a insegurança, visto que não existe um mínimo de proteção contra a dispensa arbitrária nesse tipo de contratação (tal como, ainda que a despeito da Convenção n. 158 da OIT, a multa fundiária de 40%).

**A prática é ainda mais grave considerando-se que a UNIMED-BH desvirtua seu próprio modelo cooperativista quando se vale de seus médicos cooperados para trabalhar como verdadeiros empregados, e em sua “rede de atendimento própria”.**





**IV. 1 — 2ª parte — Da inclusão, na qualidade de cooperados da UNIMED-BH, dos médicos que trabalharam em seu benefício, por meio de outras cooperativas, em especial da FEMCOOP — Do direito — Pedido cumulativo — Ad cautelam — Pedido sucessivo**

A prova dos autos, em especial os CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS COOPERATIVOS entabulados entre a FEMCOOP e a UNIMED-BH (fl. 34 e seguintes), demonstram que a UNIMED-BH, **ao invés de elevar os seu quadro de médicos-cooperados em extensão proporcional ao aumento de sua clientela/demanda**, tem efetivamente praticado intermediação de mão de obra, contratando MÉDICOS cooperados mediante interposta pessoa.

Não obstante, isto tenha sido efetivamente verificado e sido comprovado no IC relativamente à **rede própria da UNIMED-BH (donde a subordinação estrutural)**, a situação dos médicos contratados por interposta pessoa ou cooperativa diversa, e muito especialmente, através da FEMCOOP, é fato que ao negar aumentar o número de filiados e preferir o “caminho mais fácil” da contratação de cooperativa, a UNIMED-BH, na verdade, **está ainda, REFLEXAMENTE, alijando esses médicos profissionais também da prestação de serviços, inclusiva e principalmente, de sua denominada “REDE CREDENCIADA UNIMED-BH”**<sup>(7)</sup>. Isto é, na medida em que esses médicos cooperados da FEMCOOP não são filiados da UNIMED-BH, não podem atender a seus clientes (beneficiários de planos da UNIMED-BH), por exemplo, em seus próprios consultórios ou clínicas particulares e conveniadas.

O domínio da UNIMED-BH como cooperativa médica (e, principalmente, para a sociedade em geral, como seguro privado de assistência médica) é de tal ordem que, **clínica na Capital Mineira (ou nas cidades de abrangência da UNIMED-BH) sem ser um médico-cooperado UNIMED-BH é praticamente insustentável, a médio/longo prazo**. As Notas Fiscais colacionadas aos autos, a partir de seu 7º volume (fl. 2373 e seguintes), demonstram o que se está a dizer, porquanto o valor devido pela UNIMED-BH, registrado nas referidas notas, é sempre absolutamente superior àqueles devidos por outras empresas de seguro/assistência médica em decorrência de prestação de serviços médicos (Exemplos: **fls. 2572 e 2631**, na ordem de R\$ 250.000,00 da UNIMED-BH; enquanto que as notas de fls.

(7) O site da UNIMED-BH informa que a sua rede credenciada envolve, atualmente, mais de 5.000 médicos. “Guia Médico — Mais de cinco mil médicos para cuidar de você. — Preencha os campos abaixo e clique em “Buscar” para fazer uma pesquisa”. Disponível em: <[http://www.portal.unimedbh.com.br/wps/portal/inicio/home/central\\_do\\_cliente/catalogo](http://www.portal.unimedbh.com.br/wps/portal/inicio/home/central_do_cliente/catalogo)>. Acesso em: 2.10.2013.





2524 e seguintes têm valores medianos de até R\$ 5.000,00. Os exemplos se seguem: **fls. 2789 e 2859**, na ordem de R\$ 150.000,00 da UNIMED-BH; enquanto as notas de fls. 2760 e seguintes importam em aproximadamente R\$ 3.000,00).

A prova dos autos também revela que a UNIMED-BH tem efetivamente dificultado o ingresso de novos associados em seu quadro. O Denunciante, médico, Dr. Joaquim Vicente Bomfim Júnior, por várias vezes, noticiou ao Ministério Público do Trabalho a prática de **reserva de mercado** da UNIMED (**fls. 1207/1223/1264/1277/1281/1291/1366**). A despeito da parcialidade dessa denúncia, o fato é que, quando se associa a mesma à contratação da FEMCOOP pela UNIMED-BH para intermediação de mão de obra médica, num quadro de crescimento exacerbado da Cooperativa, é de fácil percepção que a UNIMED-BH não tem viabilizado aos seus médicos terceirizados a plenitude do exercício profissional, designadamente em sua rede credenciada, **tolhendo-os desse grande mercado de trabalho**.

Comparando-se as exigências para integrar o quadro de associados da UNIMED-BH, na qualidade de médico cooperado, com os requisitos exigidos por essa cooperativa para que um cooperado da FEMCOOP lhe preste serviços, na qualidade de médico terceirizado (o que podemos denominar de um “médico cooperado terceirizado”), verificar-se-á que são **materialmente idênticas**. Veja-se MM. Julgador que a **UNIMED-BH já realizava, para os cooperados da FEMCOOP, uma verdadeira seleção**:

<b>Exigências do Edital — Seleção para Cooperação de Médicos UNIMED-BH — Edital n. 1/2010 — fl. 1367</b>	<b>Contrato de Prestação de Serviços Cooperativos Entabulado entre a UNIMED-BH e FEMCOOP, datado de 2.2.2007 Fl. 35 e seg.</b>
— Inscrição no Conselho Regional de Medicina; — Registro de qualificação de especialista emitido pelo órgão de classe (CRM); — Tempo de exercício profissional mínimo de 3 anos completos até 28.2.2011 na especialidade de opção, contados a partir: a) da obtenção de título de especialista da AMB ou CFM; b) ou da conclusão de residência médica credenciada pelo MEC; c) ou do registro de qualificação de especialista emitido pelo CRM; — dentre outros de menor importância.	— “Para a realização do atendimento pré-hospitalar é obrigatório que o médico cooperado da FEMCOOP apresente os seguintes documentos, com as respectivas cópias para o imediato <b><u>cadastro junto à UNIMED-BH</u></b> : — Cópia do Diploma de médico (frente e verso); — Cópia da carteira de identidade médica (CRM/MG); — Cópia do título de especialista ou residência médica concluída e reconhecida pelo MEC, CNRM e/ou CFM, AMB (Ref. Resolução CFM n. 1.785/06);
<b>Estatutos da UNIMED-BH, art. 10 — fl. 313</b>	







Exigências do Edital — Seleção para Cooperação de Médicos UNIMED-BH — Edital n. 1/2010 — fl. 1367	Contrato de Prestação de Serviços Cooperativos Entabulado entre a UNIMED-BH e FEMCOOP, datado de 2.2.2007 fl. 35 e seg.
<p>“Art. 10. Pode ingressar na cooperativa, salvo se houver <b>impossibilidade técnica</b> de prestação de serviços, todo o médico que exerça sua atividade, como profissional autônomo, na área de admissão de SOCIEDADE, determinada pelo art. 4º, possa livremente dispor de si e de seus bens, concorde com o presente estatuto, satisfaça as condições técnicas e os seguintes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Inscrição no Conselho Regional de Medicina de Minas Gerais;</li><li>Título de especialista em medicina reconhecido pelo Ministério da Educação e Cultura ou Conselho Federal de Medicina ou Associação Médica Brasileira;</li><li>3 (três) anos de exercício profissional após titulação, na especialidade médica proposta;</li><li>Inscrição nos órgãos municipais e previdenciários como autônomos;</li><li>Aprovação prévia em seleção pública de provas e títulos promovida pela COOPERATIVA.”</li></ol>	<p>— Na falta do Título referido no item anterior, <b><u>o médico deverá apresentar para a análise da JUNTA TÉCNICA da UNIMED-BH</u></b>, além do diploma de médico e da cópia da carteira do CRM/MG, os seguintes documentos:</p> <p>— Certificado de conclusão de curso de especialização assinado pelo diretor técnico ou diretor clínico do hospital onde atuou; ou</p> <p>— Declaração de conclusão de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) do Curso de Especialização ou da residência médica assinada pelo Diretor Técnico ou Direito Clínico do Hospital onde atuou.</p> <p>— <b>Caberá a JUNTA TÉCNICA da UNIMED-BH aprovar ou não o cadastramento do médico cooperado FEMCOOP que não possua a titulação especificada no item 2.”</b> (g. n.)</p>

Segue tabela para melhor visualização deste duto Magistrado.

A despeito do art. 10 dos estatutos da UNIMED-BH fazerem previsão de que, em caso de “**impossibilidade técnica de prestação de serviços**”<sup>(8)</sup>, o médico será obstado de ingressar na cooperativa, tem-se não ser absolutamente o caso da UNIMED-BH. **A uma**, a prova dos autos revela o aumento da demanda populacional sobre os serviços de assistência médica e o próprio crescimento exponencial das atividades da UNIMED-BH, inclusive de sua rede própria. Com efeito, no *site* da UNIMED-BH noticia-se que, “*a UNIMED-BH está presente na vida de mais de um milhão de pessoas na Grande Belo Horizonte*”. **A duas**, porque em momento algum a própria UNIMED-BH alegou a existência de qualquer impossibilidade técnica para ingresso de novos associados; alegação que, acaso tivesse sido feito, se-

(8) Repetindo a previsão do art. 4º da Lei n. 5.764/71, *verbis*: “Art. 4º As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas a falência, constituídas para prestar serviços aos associados, distinguindo-se das demais sociedades pelas seguintes características: I — **adesão voluntária, com número ilimitado de associados, salvo impossibilidade técnica de prestação de serviços...**” (g. n.)





ria imediatamente desmascarada pela **contratação de cooperativa para intermediação de mão de obra (“médicos cooperados terceirados”)**. Aliás, a despeito da previsão constante do **art. 12 de seus Estatutos**, a relação entre o número de clientes UNIMED-BH e o número de médicos filiados é bastante superior a 135<sup>(9)</sup>. **A três**, porque os mesmos requisitos exigidos para a associação à UNIMED-BH são impostos aos cooperados da FEMCOOP, inexistindo quanto a esses, então, qualquer “ausência de qualificação técnica” para sua inclusão no quadro de filiados.

Vejamos, pois, a jurisprudência de nossos tribunais quanto ao entendimento dessa exceção para ingresso nas cooperativas (art. 4º, inciso I, da Lei n. 5.764/71), ressaltando-se, contudo, que a **matéria é sim agora da competência dessa especializada** (art. 114, inciso I, CR/88 c/c EC n. 45/04), por se tratar de uma ação decorrente de relação de trabalho (mormente quando atrelamos o fato de que **estar de fora do rol de filiados de uma qualquer UNIMED no Brasil, atualmente, conduz reflexamente a estar de fora do mercado médico da respectiva zona de sua abrangência**):

**“Ementa: DECISÃO MONOCRÁTICA. AGRAVO DE INSTRUMENTO — AÇÃO ORDINÁRIA DE PRECEITO COMINATÓRIO — PEDIDO DE TUTELA ANTECIPADA — LIMINAR DEFERIDA — INCLUSÃO DO AGRAVADO NO QUADRO DOS MÉDICOS COOPERADOS DA UNIMED — INTERPRETAÇÃO DO ART. 4º, INCISO I, DA LEI DAS COOPERATIVAS — PRECEDENTE DO STJ — RECURSO CONHECIDO E PROVIDO.**

Cooperativa. Nas associações com essa natureza, a limitação ao ingresso de novos associados condiciona-se à impossibilidade técnica de prestações de serviços.

Vistos.

A parte agravante reclama nesta via recursal contra a decisão de fls. 70/71 TJ dos autos n. 331/2009 de AÇÃO ORDINÁRIA DE PRECEITO COMINATÓRIO, pela qual o Douto Juiz de 1º grau indeferiu o pedido de antecipação de tutela, negando a pretensão liminar do agravante de associar-se à agravada. Aduz que a mais de ano tem tentado ao menos protocolar seu pedido de ingresso, junto à agravada, sem êxito. **Diz ser notório que a agravada obtém a maior**

---

(9) Considerando-se os próprios dados fornecidos pelo *site* da UNIMED-BH, podemos dividir o número 1 milhão (de clientes) por 5000 (médicos cooperados). Encontramos o quociente 200 (duzentos, duzentos clientes para cada médico), bastante superior ao próprio mínimo estabelecido pela cooperativa (item I, art. 12, Estatutos). Em tese, a conclusão que se chega é que, sem prejuízo de violação estatutária, a UNIMED-BH pode admitir como cooperados ainda 2400 médicos aproximadamente. A AGO, realizada em março/2013, juntada ao IC, registra que a UNIMED-BH possui, na verdade, atualmente, 1 milhão e 140 mil clientes.





parte do mercado de assistência médica do mercado nesta capital, e que, assim, para atuar como médico em Curitiba é fundamental o ingresso na UNIMED. Aponta ser profissionalmente qualificado, reunindo condições de ingresso, não sendo aceitável o argumento da agravada para não incluí-lo, apontando ainda que sua exclusão do mercado, pela decisão do Juízo *a quo*, trar-lhe-á prejuízos inegáveis, decorrentes da impossibilidade de exercer a profissão de forma plena. Pede, por último, a concessão da tutela e provimento do agravo.

[...]

Art. 29. O ingresso nas cooperativas é livre a todos que desejarem utilizar os serviços prestados pela sociedade, desde que adiram aos propósitos sociais e preencham as condições estabelecidas no estatuto, ressalvado o disposto no art. 4º, item I, desta Lei.

Pois bem. Constata-se, desde logo, que o ingresso de novos cooperados ao quadro é ilimitado, salvo se acarretar impossibilidade técnica para prestação dos serviços aos cooperados.

**Como dito em referida decisão, este tema já foi amplamente discutido nesta Corte e no Superior Tribunal de Justiça, com entendimento pacífico no sentido de ser necessária a comprovação da impossibilidade técnica, inaplicável, a princípio, ao caso, ante demonstração de aptidão, como revelam os documentos colacionados na inicial.**

O Superior Tribunal de Justiça exarou posicionamento: **“COOPERATIVA. NAS ASSOCIAÇÕES COM ESSA NATUREZA, A LIMITAÇÃO AO INGRESSO DE NOVOS ASSOCIADOS CONDICIONA-SE À “IMPOSSIBILIDADE TÉCNICA DE PRESTAÇÕES DE SERVIÇOS” (LEI N. 5.764/71, ART. 4º, I). NÃO BASTA PARA JUSTIFICÁ-LA A SIMPLES INCONVENIÊNCIA QUE POSSA RESULTAR PARA OS QUE JÁ INTEGRAM O QUADRO DE COOPERADOS”**. (STJ, T3, REsp 151858, Rel. Min. Eduardo Ribeiro, julg. 14.4.1998)

No caso em tela, resta claro, ante os fundamentos apresentados pelo agravante, em consonância com farta jurisprudência, serem relevantes os fundamentos, sendo passível de julgamento de plano o presente recurso...”<sup>(10)</sup>.

(10) Tribunal de Justiça do Estado do Paraná — 6ª Câmara Cível. Desemb. Relator: Relator: Alexandre Barbosa Fabiani — Processo: 570415-2. Data de Julgamento: 24.3.2009. No mesmo sentido, tem-se ainda, do TJPR o AI n. 1470780, julgado em 16.12.2003 (Unimed de Maringá Cooperativa de Trabalho Médico x Fábio Cagliari Bicudo e Outro), Relator Des. Antônio Gomes da Silva. Também do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte: Data de Julgamento: 31.8.2004, Feito: Agravo de Instrumento n. 03.003377-2 — Natal/RN (Unimed Natal — Sociedade Cooperativa de Trabalho Médico x Fabiano Falcão de Andrade Filho e Outros), Relator: Desembargador Manoel dos Santos.





A prova do IC revela que a FEMCOOP não tem “vida própria”, atuando como “sombra” da UNIMED-BH, tanto assim que, conforme registram **os contratos de fl. 35 e seg.**, a UNIMED-BH realiza verdadeira “seleção” de seus “médicos cooperados terceirizados”, para além de todas as **notas fiscais de fls. 5605/5611 serem exclusivamente para pagamento pela UNIMED BH<sup>(11)</sup>. A listagem dos cooperados da FEMCOOP encontra-se colacionada às fls. 5543/5604, incluindo, aproximadamente, 600 (seis-centos) cooperados.**

Sendo assim, havendo prova nos autos de que os cooperados da FEMCOOP cumprem as exigências estatutárias para serem filiados da UNIMED BH e que na condição de “médicos cooperados terceirizados” encontram-se absolutamente excluídos da prestação de serviços médicos na “REDE CREDENCIADA” da UNIMED-BH, na qualidade de um legítimo cooperado seu; bem como o fato de inexistir impossibilidade técnica alguma que justifique a reserva de mercado implementada (art. 4º, I, da Lei n. 5.764/71), ao reverso, o crescimento da demanda registrada na Ata da AGO da UNIMED BH de fl. 6431, **justifica o pedido formulado nesse item pelo MPT.**

Antes, porém, de apresentar o pleito, importa deixar claro o fato de **não haver impossibilidade fática ou jurídica de que um mesmo médico da UNIMED-BH possa prestar serviços em duas modalidades distintas:** enquanto seu empregado (subordinação jurídica — direta ou estrutural), em sua rede própria de atendimento (serviços prestados diretamente aos clientes, hospitais, clínicas, etc.); e, em outra oportunidade, na qualidade de cooperado autônomo (em especial, quando se encontra clinicando na sua rede credenciada, mormente em seu próprio consultório ou clínica conveniada). Assim, diante dessa constatação fática, o *Parquet* formula o presente **pedido cumulativo** àquele que decorre da 1ª PARTE do ITEM IV.1 da presente ACP. *Ad argumentandum tantum*, não sendo esse o entendimento deste Magistrado, requer a apreciação do pleito em questão na qualidade de **pedido sucessivo** (art. 289 do CPC c/c art. 769 da CLT).

**A UNIMED-BH deve ser compelida na seguinte obrigação de fazer: permitir imediatamente o ingresso, na qualidade de seu filiado/cooperado, para todos os fins legais e estatutários, independente de outro processo**

---

(11) A despeito de não ser objeto da presente lide, a prova colhida no curso do IC também revela que todas as cooperativas médicas para intermediação de mão de obra médica nos hospitais da região metropolitana de Belo Horizonte têm estatutos idênticos, demonstrando terem sido estruturadas meta e juridicamente pela mesma fonte. Assim, por exemplo, os seguintes estatutos: SEMCOOP (fl. 2654 e seg.), para trabalhar no Hospital SEMPER; RAJACOOOP (fl. 2678 e seg.), para trabalhar no Hospital Madre Teresa; ONCOOP (fl. 2902 e ss.) para trabalhar no Hospital Mário Pena; GINECOOP (fl. 3123 e seg.) para trabalhar na Maternidade Octaviano Neves; Biocoop (fl. 381) para trabalhar no hospital biocor; e assim sucessivamente.





de admissão ou de realização de provas, com exceção do requisito de subscrição de quota-parte de Capital em montante idêntico ao estabelecido para os cooperados recém-ingressos na UNIMED-BH (arts. 26 a 28 do Estatuto), todos os “médicos cooperados terceirizados” que lhe prestaram serviços nessa qualidade, especialmente os médicos cooperados da FEMCOOP — COOPERATIVA MINEIRA DE TRABALHO MÉDICO, ESPECIALIDADES E ATIVIDADES CORRELATAS, constantes ou não da relação de fls. 5543/5604 (posto que desatualizada), desde que eles façam prova, em liquidação de sentença coletiva, da efetiva prestação de serviços médicos em prol da UNIMED-BH, sob pena de pagamento de multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) para cada “médico cooperado terceirizado” obstado de ser associado<sup>(12)</sup>.

Para tanto, o MPT requer sejam observados os procedimentos constantes do **art. 91 e seguintes do CDC, em especial o art. 94** (c/c art. 769 da CLT), no sentido de dar ampla publicidade da r. sentença condenatória da UNIMED-BH, nesse particular, a fim de que os médicos beneficiários da coisa julgada coletiva possam exercer o seu direito a tempo modo. A doutrina esclarece nesse ponto:

“Cuidando-se de demanda de massa, como é o caso da ação civil pública em defesa de interesses individuais homogêneos, nada mais natural do que a sua **ampla divulgação, de modo a propiciar que os titulares dos direitos materiais substituídos processualmente na demanda coletiva cognitiva possam intervir no processo coletivo na qualidade de litisconsortes.**”

E assim também na fase de execução:

“Não se pode relevar ao oblvio que a publicação dos editais acima mencionados, a par de estar em consonância com o princípio constitucional da publicidade dos atos processuais (CF, art. 94, IX), constitui um meio de facilitação do acesso do acesso dos interessados (trabalhadores ou seus sucessores) à prestação jurisdicional (executiva), o que somente ocorrerá caso tomem, de fato, ciência da publicação da sentença condenatória.

---

(12) O MPT esclarece que está formulando o pedido respectivo exclusivamente em relação aos “médicos cooperados terceirizados” da FEMCOOP (não incluindo, portanto, “médicos cooperados terceirizados” de outras cooperativas contratadas pela UNIMED-BH, não obstante se tenha aqui em causa a prestação de trabalho em rede credenciada da UNIMED-BH — tais como os cooperados da BHCOOP, fl. 858 e seg.; da BIOCOOP, fl. 867 e seg.; da CONCOOP, fl. 876 e seg.; da COOPANEST-MG, fl. 884 e seg.; da COOPBALEIA, fl. 891 e seg.; da COOPRATIVO, fl. 898 e seg.; da COOPERCON, fl. 907 e seg.; da COOPIMIMG, fl. 916 e seg.; da COOPUNI, fl. 925 e seg.; dentre outras várias cooperativas contratadas), uma vez que a forma de seleção para ser cooperado da FEMCOOP restou diversificada, com o controle direto da UNIMED-BH (e não do correlativo hospital da rede credenciada UNIMED-BH).





Nos domínios das relações trabalhistas, a simples publicação do edital do trânsito em julgado da sentença condenatória em órgão oficial revela-se insuficiente, para não dizer inócua, mormente nos inúmeros casos em que trabalhadores titulares dos direitos subjetivos são crianças, adolescentes, de baixa instrução ou analfabetos, não raro em condições de escravidão.

**Sugere-se, assim, que o juiz prolator da sentença genérica condenatória, sem prejuízo da publicação do edital na imprensa oficial, determine a expedição de ofício ao sindicato da correspondente categoria profissional, para que tome ciência da decisão e promova ampla divulgação do decreto condenatório entre os trabalhadores interessados.**

...

Tais providências, segundo pensamos, encontram-se em perfeita sintonia com os princípios da publicidade dos atos judiciais e da ampla liberdade do juiz na condução do processo (CLT, art. 765), permitindo, assim, que os interessados possam ter, verdadeiramente, o pleno acesso à Justiça.”<sup>(13)</sup>

#### **IV. 2. O centro mineiro de fisioterapia a FISIOUNI e a terceirização da mão de obra dos fisioterapeutas**

Em julho de 2009, o MPT recebeu denúncia com relato de terceirização de outra categoria de profissionais: **os fisioterapeutas (fls. 765/766 e 7244/7245)**.

Relatou-se a existência do **CENTRO MINEIRO DE FISIOTERAPIA** dentro do Hospital Dia e Maternidade UNIMED-BH, cujo encargo é a prestação de atendimento fisioterápico 24 horas no CTI Neonatal, CTI Adulto e unidade de internação.

Segundo o denunciante, há cinco sócias majoritárias (Yara Guimarães, Berenice Prates, Mônica Cibele, Carina Rodrigues e Luciene Tonelli) e mais outras doze fisioterapeutas que para prestarem os seus serviços **devem assinar um contrato social “irreal”**, como se integrassem a sociedade; mas o que ocorre, na realidade, não é uma sociedade. Os doze fisioterapeutas trabalham de forma subordinada, com horários fixos, remunerados por plantão em valor fixo, não auferem os ganhos como sócios da empresa e são alijados de qualquer direito trabalhista, visto não possuírem qualquer vínculo formal de emprego (**fls. 765/766 e 7244/7245**).

(13) LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *A liquidação na ação civil pública* — o processo e a efetividade dos direitos humanos — enfoques civis e trabalhistas. São Paulo: LTr, 2004. p. 162-164.





O contrato de prestação de serviços firmado entre a UNIMED e o Centro Mineiro de Fisioterapia encontra-se às fls. **1192/1205**.

As irregularidades envolvendo o Centro Mineiro de Fisioterapia começaram a ser investigadas pelo MPT nos autos do **Procedimento Preparatório (PP) de Inquérito Civil de n. 000630.2009.03.000/2**, procedimento então conduzido pelo Exmo. Procurador do Trabalho Dr. Antônio Augusto Rocha, o qual foi, posteriormente, juntado aos autos deste IC, em decorrência da relação estabelecida com a terceirização irregular de mão de obra perpetrada pela UNIMED-BH.

Pois bem, na manifestação de fls. 7252/7253, a ré CENTRO MINEIRO DE FISIOTERAPIA afirma que não possui empregados na forma estabelecida nos arts. 2º e 3º da CLT; mas apenas profissionais liberais organizados em sociedade e que desempenham suas atividades **sem qualquer fiscalização e sem subordinação jurídica**. Rechaçou-se a existência dos elementos caracterizadores da relação de trabalho, afirmando que todos são sócios da empresa, conforme consta do contrato social, têm autonomia quanto à realização de seus serviços, não há horários fixos a serem cumpridos, não há salários, mas sim rateio dos lucros auferidos pela empresa, conforme participação.

No entanto, os fatos apurados pelo MPT demonstraram o contrário, senão vejamos:

**Inspecção realizada pela SRTE/MG** no endereço constante do CNPJ do CENTRO MINEIRO DE FISIOTERAPIA (Rua Rubi, n. 486, Prado) deu conta de que não haviam empregados naquele local, que lá funcionava o “escritório dos fisioterapeutas que prestam serviços nos hospitais”, fls. **7283/7290**.

A fim de buscar esclarecimentos quanto à denúncia formalizada, foram intimados quatro fisioterapeutas relacionados no contrato social de fl. 7263.

Dos depoimentos prestados, tanto pelas sócias majoritárias do Centro Mineiro de Fisioterapia, **Maria Berenice Prates de Oliveira** e **Yara Guimarães da Silva**, fls. 7297/7298 e 7299/7300, quanto aqueles prestados pelos sócios minoritários, **Sandra de Souza Andrade**, fls. 7294/7296, e **Andrey Costa Pinto**, fls. 7301/7302, **conclui-se que o CENTRO MINEIRO DE FISIOTERAPIA é uma sociedade de fachada, existe única e exclusivamente para fornecer mão de obra**





**para a UNIMED-BH, mascarando a existência de reais relações de emprego**, senão, vejamos:

Conforme afirmado por Maria Berenice Oliveira, **há uma grande variação no quadro societário da empresa, com constante rotatividade de profissionais**, os quais, para integrar a sociedade, devem “*apresentar currículo e realizar entrevista*”, fl. 7297.

Essas declarações atestam cabalmente a ausência da *affectio societatis* que é a intenção dos sócios de constituir uma sociedade mediante declaração de vontade expressa e manifestada livremente. Trata-se da disposição de uma pessoa (física ou jurídica) de participar de uma sociedade, a qual deverá contribuir na realização do objeto da sociedade, somando-se a isso a busca pelo lucro.

Não há vontade, há imposição. Integrar a sociedade é a forma de se prestar serviços para a UNIMED-BH, **dentro do seu próprio hospital**.

Quanto ao lucro normalmente perseguido por qualquer empreendimento empresarial, **destaca-se que dele usufruem apenas as denominadas sócias majoritárias. Os demais “sócios” recebem, única e exclusivamente, valores fixos pelo atendimento**.

A despeito da descaracterização da condição dos sócios, o que se descortina com a fraude não é uma relação de emprego dos fisioterapeutas com o Centro Mineiro de Fisioterapia, **mas sim com a tomadora dos serviços, a UNIMED-BH**. Vejamos:

A empresa que iniciou suas atividades em 1992 como uma sociedade de fisioterapeutas, **desde o ano de 2004 só presta serviços para a UNIMED-BH**, nos termos dos depoimentos das sócias majoritárias às fls. 7297 e 7299. A própria empresa não existe fora do hospital, conforme atestou a fiscalização da SRTE/MG.

A terceirização dos serviços de fisioterapia no Hospital da Unimed é comprovada, ainda, pela documentação juntada pela cooperativa ré, à fl. 6907, na qual consta relação de **28 fisioterapeutas que prestaram serviços no hospital entre os meses de janeiro e abril de 2011, todos eles terceirizados da empresa FISIOUNI**.

Registra-se que esses **depoimentos prestados pelas sócias Maria Berenice Prates de Oliveira e Yara Guimarães da Silva**, no ano de 2011, foram ratificados, *in totum*, em novo depoimento prestado ao MPT em março de 2012, atas de fls. **7314/7317**.







#### **IV. 3. Da terceirização da mão de obra de enfermeiros, técnicos em enfermagem, terapeutas ocupacionais, fonoaudiólogos e nutricionistas**

Como anteriormente afirmado a UNIMED-BH oferece a seus segurados o programa UNIBABY e o Atendimento Domiciliar.

Pelo programa **UNIBABY**, a cliente UNIMED-BH, em média 72 h após a alta hospitalar do bebê, recebe em casa a visita de um **enfermeiro**, com formação específica para o atendimento materno-infantil. Ele oferece à mãe e aos familiares envolvidos com os cuidados do recém-nascido, orientações e informações úteis para os primeiros dias de vida da criança<sup>(14)</sup>.

Segundo dados do sítio da cooperativa, o serviço já atendeu mais de 50 mil mulheres. Apenas em 2010, mais de 7,6 mil recém-nascidos receberam a visita do Unibaby (documento incluso).

No entanto, apesar da evidente demanda pela mão de obra dos enfermeiros para a consecução do programa, a UNIMED-BH também terceiriza a mão de obra desses profissionais mediante contratação da empresa **NINAR (NINAR SERVIÇOS DE SAÚDE LTDA.)**, conforme **relação de fl. 6943**. Aliás, de plano, verifica-se que essa relação é basicamente composta pelas sócias da NINAR, constantes da sua ficha cadastral junto à JUCEMG (incluso).

A mão de obra dos profissionais da enfermagem também é objeto de terceirização para atender ao programa **ATENÇÃO DOMICILIAR**. Trata-se de uma assistência especial oferecida aos clientes da UNIMED-BH consistente no atendimento a pacientes com limitações (documento incluso, extraído do site da UNIMED-BH). Conforme relação apresentada, **fls. 6945/7229**, a UNIMED-BH necessita da mão de obra de profissionais das mais diversas áreas e esses profissionais são contratados por meio de interposta pessoa.

Os **auxiliares de enfermagem** são contratados por meio da cooperativa **COOPSAÚDE, fls. 6946/7032**. A mesma cooperativa faz a intermediação da mão de obra dos **fonoaudiólogos, dos fisioterapeutas, dos terapeutas ocupacionais e dos técnicos de enfermagem** que trabalham no programa de **ATENÇÃO DOMICILIAR**, é o que consta da relação de **fls. 7033/7229**.

A terceirização no programa **Atenção Domiciliar já havia sido denunciada pela SRTE/MG**, após realizar, nos anos de 2008 e 2009, fiscalização na cooperativa ré (**relatório de fls. 1350/1365**).

(14) UNIMED. *Unibaby*. Disponível em: <[http://www.portal.unimedbh.com.br/wps/portal/inicio/home/planos/diferenciais\\_unimed/unibaby](http://www.portal.unimedbh.com.br/wps/portal/inicio/home/planos/diferenciais_unimed/unibaby)>. Acesso em: 14.5.2013.





A mão de obra de fonoaudiólogos e de nutricionistas também é objeto de terceirização no Hospital-Dia e Maternidade Unimed, só que por meio, respectivamente, **das empresas NEOFONO (NEOFONO CLÍNICA DE FONOAUDIOLOGIA LTDA. — ME)**, é o que consta à fl. 6920 e **GRSA**, é o que consta à fl. 6922.

Quanto a esses profissionais, imperioso ressaltar que dentro do hospital há fonoaudiólogos e nutricionistas contratados diretamente pela UNIMED, é o que consta na **relação de fls. 6459 e 6459v**.

**Todas essas as atividades estão inseridas na lógica empresarial da REDE PRÓPRIA da ré UNIMED-BH e os trabalhadores que realizam tais atividades são, naturalmente, empregados seus (subordinação jurídica, inclusive sob o aspecto estrutural).**

#### ***IV. 4. Da terceirização do serviço de teleatendimento***

O PP n. 002614.2012.03.000/7.

### ***V — DO DIREITO***

#### ***Terceirização de mão de obra: da impossibilidade legal de terceirização de serviços inseridos na atividade finalística do contratante/tomador — Subordinação jurídica (e/ou estrutural)***

Nos termos da Carta Magna, os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa constituem fundamentos da República (art. 1º, inciso IV), fato reafirmado no art. 6º. Para realçar ainda mais o valor do trabalho, a Norma Fundamental estabeleceu que a ordem econômica deve estar apoiada na valorização do trabalho (art. 170) e a ordem social terá como base o primado do trabalho (art. 193). Ademais, a educação deverá estar voltada para o desenvolvimento da pessoa e sua qualificação para o trabalho (art. 205), tanto que o plano nacional de educação deverá conduzir à formação para o trabalho (art. 214). Destarte, a valorização do trabalho deve levar, necessariamente, à valorização do trabalhador.

Portanto, a propriedade deve ser vista pela ótica de sua função social, e não, exclusivamente, com o espírito do lucro exacerbado e da flexibilização desenfreada dos direitos dos trabalhadores.

Analisando-se a farta documentação abojada aos autos, sobretudo os depoimentos prestados, o que se verifica é um modelo desvirtuado de contratação, que atenta contra o Direito do Trabalho.





Quanto à possibilidade de terceirização, por ora, existem apenas as Leis ns. 6.019/74 e 7.102/83, bem como a Súmula n. 331 do Colendo TST. Além disso, frise-se que a **novel Lei n. 12.690/12 não tem aplicação às cooperativas de assistência à saúde e de médicos.**

Da leitura desse conjunto normativo, é possível tirar as seguintes conclusões:

**Primeiro:** a **regra geral**, traçada pelos arts. 2º e 3º da CLT, de que a prestação de serviços não eventuais, onerosos, pessoais e subordinados (direta ou estruturalmente) por parte de pessoa física a outrem caracteriza vínculo empregatício com o tomador, conforme modelo bilateral (beneficiário direto dos serviços). As exceções a esse modelo estão fixadas na lei (ex.: Lei do estágio);

**Segundo:** o ordenamento jurídico pátrio, **como exceção**, somente admite a locação de mão de obra nas hipóteses taxativamente elencadas na Lei n. 6.019/74, quais sejam, para substituição de mão de obra regular e permanente da tomadora e para fazer face ao aumento extraordinário de serviços;

**Terceiro:** a terceirização também pode ocorrer, **também como exceção**, através de contrato de prestação de serviços — situação substancialmente diversa da anterior — desde que esses serviços estejam **ligados à atividade-meio do tomador, não podendo, evidentemente, estar presentes as figuras da personalidade e subordinação perante o tomador.** Súmula n. 331 do Col. TST.

**Quarto:** Para a comprovação do cooperativismo (o legítimo), mesmo nos casos de cooperativa de trabalho (de produção ou de serviços), afigura-se imprescindível a constatação dos princípios inerente à essa forma, especialmente o princípio da **dupla qualidade** e o **princípio da retribuição pessoal diferenciada**<sup>(15)</sup>. Nesse aspecto, nada foi alterado em decorrência da Lei n. 12.690/12.<sup>(16)</sup>

(15) Cf. a já conhecida obra de DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, sucessivamente editada.

(16) V. VASCONCELLOS, Armando Cruz. A nova lei das cooperativas de trabalho — como evitar (e coibir) fraudes. *Revista LTr*, v. 77, p. 676-683, jun. 2013.

Vide jurisprudência recente do Eg. TRT da 3ª Região: 0001851-55.2011.5.03.0010 RO (01851-2011-010-03-00-1 RO), da 8ª Turma: “EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO. COOPERATIVA. DESVIO DE FINALIDADE. FRAUDE. Verificado que o reclamante, contratado por intermédio de cooperativa, laborou subordinado à empresa tomadora de serviços, desenvolvendo tarefas inerentes





A jurisprudência trabalhista, aliás, assim tem se manifestado sobre as peculiaridades da relação jurídico-cooperativa, com base nos melhores ensinamentos doutrinários, *verbis*:

#### COOPERATIVA. FRAUDE. ÔNUS DA PROVA....

[...]

Por sua vez, esclarece **Mauricio Godinho Delgado** que: “Para se avaliar a respeito da efetiva existência de uma relação de natureza cooperativista é necessário que o operador justralhista verifique a observância dos princípios que justificam e explicam as peculiaridades do cooperativismo no plano jurídico e social. Por isso é necessário conhecer e lidar, consistentemente, com as diretrizes da dupla qualidade e da retribuição pessoal diferenciada”. (*Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 327).

E prossegue: “O princípio da dupla qualidade informa que a pessoa filiada tem de ser, ao mesmo tempo, em sua cooperativa, cooperado e cliente, auferindo as vantagens dessa duplicidade de situações.

Isso significa que, para tal princípio, é necessário haver efetiva prestação de serviços pela Cooperativa diretamente ao associado — e não somente a terceiros. Essa prestação direta de serviços aos associados/cooperados é, aliás, conduta que resulta imperativamente da própria Lei de Cooperativa (art. 6º, I, Lei n. 5.764/70)” (*Op. cit.*, p. 328).

Quanto ao princípio da retribuição pessoal diferenciada, Mauricio Godinho Delgado leciona que: “é a diretriz jurídica que assegura ao cooperado um complexo de vantagens comparativas de natureza diversa muito superior ao patamar que obteria caso atuando destituído da proteção cooperativista. A ausência desse complexo faz malograrem tanto a noção como os objetivos do cooperativismo, eliminando os fundamentos sociais que justificaram o tratamento mais vantajoso que tais entidades sempre mereceram da ordem jurídica” (*Op. cit.*, p. 329).

A simples constituição de cooperativa de trabalho, visando à locação ou prestação de serviços, não se justifica como sinônimo de fraude<sup>(17)</sup>.

---

à realização da atividade-fim da empresa tomadora de serviços, em nítido desvio de finalidade da cooperativa, priorizando não a prestação direta de serviços aos associados, mas o trabalho subordinado destes, a situação que se afigura é de evidente desvio de finalidade, que não encontra amparo no art. 2º da Lei n. 12.690/12, devendo ser declarado o vínculo de emprego diretamente com a empresa tomadora”.

(17) TRT da 2ª Região, Acórdão n. 20130753127, Desembargador Relator: Francisco Ferreira Jorge Neto, 14ª Turma, Data da publicação: 26.7.2013.





Com base nessas considerações, urge afirmar-se que incabível (ou, no mínimo, suspeita do ponto de vista jurídico, mesmo após a Lei n. 12.690/12) é a utilização de pessoa física ou jurídica (cooperativas ou prestadoras de serviços) como intermediária de fornecimento de mão de obra, haja vista que *“a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalho temporário...”* (Súmula n. 331, I, da Súmula do TST).

Verificando-se que a interposição de uma empresa ou de uma cooperativa entre o tomador de serviço e o prestador apenas oculta a relação subordinada (**direta ou estruturalmente**) e pessoal de trabalho, há que se desconsiderar a entidade interposta e firmar-se o vínculo entre aqueles.

E não poderia ser diferente. Do contrário, uma empresa poderia desenvolver atividades necessárias à consecução de seus objetivos sociais sem contratar diretamente nenhum empregado, o que viola as normas insculpidas nos arts. 2º e 3º da CLT (e a própria função social da empresa, assim como o princípio da Ordem Econômica de busca pelo **pleno emprego**, assim considerado aquele que **garante, em plenitude, os direitos dos trabalhadores**). Afinal, o empregador é aquele que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal dos serviços.

Embora nem sempre seja fácil a distinção entre atividade-meio e atividade-fim do tomador dos serviços, é evidente, na espécie, que os serviços terceirizados pela ré UNIMED-BH — **serviços de profissionais da saúde dentro de seus estabelecimentos de saúde e dos serviços prestados diretamente a seus clientes; marcação de exames e de consultas, venda de planos e contatos com clientes da operadora por teleatendentes** — estão inseridos em sua atividade-fim, pois não se concebe a existência de hospital, sem médicos; não se concebe a prestação do serviço de atendimento domiciliar, prestado por enfermeiros, sem enfermeiros; não se concebe a prestação de serviço de atendimento a recém-nascidos, prestado por enfermeiros, sem enfermeiros; não se concebe a comercialização de planos de saúde sem vendedores (no caso, via teleatendimento), etc. E tal constatação se mostra hialina quando pensamos justamente no exemplo dos médicos plantonistas da rede própria da UNIMED-BH (hospitais e clínicas).

De qualquer modo, para melhor elucidar a questão, convém transcrever o magistério de Mauricio Godinho Delgado, que assim esclarece:

“O quarto grupo das situações passíveis de contratação terceirizada lícita diz respeito a serviços especializados ligados à atividade-meio do





tomador. Esse grupo envolve atividades não expressamente discriminadas, mas que se caracterizam pela circunstância unívoca de serem atividades que não se ajustam ao núcleo das atividades empresariais do tomador de serviços — não se ajustam, pois, às atividades-fim do tomador.

A dualidade atividades-meio *versus* atividades-fim já vinha sendo elaborada pela jurisprudência ao longo das décadas de 1980 e 1990, por influência dos dois diplomas legais dirigidos à Administração Pública e como parte do esforço para melhor compreender a dinâmica jurídica da terceirização por além dos estritos limites colocados pelo antigo Enunciado n. 256 do TST. O Enunciado n. 331 claramente assimilou os resultados desse esforço hermenêutico.

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial econômico. São, portanto, as atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.

Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços. São, ilustrativamente, as atividades referidas na Lei n. 5.645, de 1970: ‘transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas’. São também outras atividades meramente instrumentais, de estrito apoio logístico ao empreendimento (serviço de alimentação aos empregados do estabelecimento, etc.)<sup>(18)</sup>.

Logo, como as funções e atividades desempenhadas pelos médicos e demais profissionais da saúde listados; como as funções e atividades desempenhadas pelos teleatendentes, todos contratados via interposta pessoa, estão ajustadas ao núcleo da dinâmica empresarial das atividades desenvolvidas pela cooperativa, sendo-lhes necessárias ao funcionamento normal e cotidiano, não existe dúvida quanto à prática de terceirização de atividade-fim na hipótese.

---

(18) *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr. p. 440-441.





A terceirização, por si só, já é expediente condenável quando realizada fora dos parâmetros fixados pela legislação e pela jurisprudência, o que se dizer quando a terceirização além de irregular, mostra-se agravada pela utilização de expedientes fraudulentos, os mais diversos que se possa imaginar?

Um desses expedientes fraudulentos, que se mostra mais nefasto e mais reprovável por se utilizar de um mecanismo que historicamente foi concebido como forma de engrandecimento do trabalhador, é a utilização das cooperativas, que nesse caso atuam como meras fornecedoras e intermediadoras de mão de obra, precarizando as condições de trabalho, e afastando os trabalhadores de direitos sociais duramente obtidos.

Com efeito, são requisitos indispensáveis à configuração da sociedade cooperativa a existência da *affectio societatis* e da autonomia e independência na realização da atividade (art. 3º, inciso IV, da Lei n. 12.690/12), caracteres diametralmente opostos à subordinação e dependência, elementos informadores da relação de emprego. Além disso, como já antecipado, é necessária a constatação dos princípios da dupla qualidade e da retribuição pessoal diferenciada.

Consideradas essas premissas é que o MPT impugna, inclusive, a prestação de mão de obra dos próprios médicos cooperados da **UNIMED-BH em sua rede (própria) de serviços de saúde**, pois “**quem coloca tão somente força de trabalho à disposição de outrem não é cooperado, mas empregado**”<sup>(19)</sup>.

A caracterização da onerosidade, da pessoalidade e da não eventualidade dispensa maiores comentários, já que os profissionais contratados recebem remuneração da UNIMED, obviamente através da pessoa jurídica correspondente, e prestam serviços de natureza não eventual, até porque se trata de atividade essencial a um estabelecimento de saúde, serviços de prestação continuada e essenciais às atividades da ré.

A pessoalidade, por sua vez, também pode ser facilmente detectada na espécie. Afinal, como foi verificado, a prestação de serviço pessoal pelos profissionais das pessoas jurídicas contratadas é realizada na própria rede de serviços próprios da UNIMED e com a utilização de equipamentos fornecidos pela mesma. **Relembre-se que, no caso dos médicos, por exemplo, para se filiarem às cooperativas prestadoras terceiras (FEM-COOP, etc.), os profissionais são, inclusive, entrevistados por médico que integra os quadros da UNIMED-BH.**

---

(19) Feliz expressão do Dr. Ricardo Vagner Garcia, Procurador do Trabalho lotado na PRT da 15ª Região.





Elemento igualmente imprescindível à caracterização da relação de emprego, a subordinação também se revela nítida no modo de prestação de serviços pelos profissionais contratados pela ré.

Antes de mais nada, é preciso destacar que, conforme assinala a melhor e mais recente doutrina, a subordinação só pode ser vista sob o prisma objetivo, ou seja, em função da maneira como o serviço é prestado, e não subjetivo, isto é, entendendo-se que ela é exercida sobre a pessoa do trabalhador. O critério **objetivo**, portanto, é o único correto para a aferição da presença da subordinação, pois, adotando-se o critério subjetivo, não seria possível vislumbrar-se a presença de subordinação nos casos de trabalhadores intelectuais e dos denominados “altos empregados”.

Assim como outros doutrinadores, Mauricio Godinho Delgado chama a atenção para a observação feita acima:

“A subordinação é encarada sob o prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação. Incorreta, portanto, a visão subjetiva do problema, entendendo que a subordinação se exerce sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe um virtual *status subjectiones*. Não obstante, esta última situação possa ocorrer, concretamente, inclusive com inaceitável frequência, ela não explica, do ponto de vista técnico, o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação. Observe-se que a visão subjetiva, *v. g.*, é incapaz de captar a presença de subordinação na hipótese de trabalhadores intelectuais e altos funcionários.” (*Op. cit.*, p. 303)

É por tentar enxergar a subordinação sob o ângulo subjetivo, aliás, que alguns insistem na tese de inexistência de vínculo empregatício entre os profissionais da área da saúde (sobretudo os médicos) e os hospitais e clínicas onde prestam serviços, sob o argumento, equivocado, de que se trata de profissionais liberais com ampla autonomia na execução do serviço.

*Data venia*, confunde-se, nesse caso, a autonomia própria do exercício da Medicina (e, especialmente, com o total domínio e reserva do chamado “ato médico”) com a autonomia dos trabalhadores autônomos e dos profissionais liberais (esta em contraposição à subordinação jurídica da relação de emprego).

Porém, ficou comprovado que existe subordinação jurídica no presente caso, uma vez que os profissionais se submetem ao poder de direção da UNIMED-BH, pois os atendimentos são efetuados em dias e horários fixados pela ré, de acordo com os padrões de qualidade estabelecidos pela ré.







Trata-se, portanto, de situação em que não tem cabimento algum falar em prestação de serviço autônomo ou não subordinado.

Ademais, é evidente no caso a denominada **subordinação estrutural** — que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.

Portanto, independentemente da inexistência de subordinação jurídica direta em relação à tomadora de serviços (aqui entendida como a sujeição a ordens e comandos diretos de seus prepostos), deve ser declarada a ilegalidade da terceirização firmada.

Nesse sentido, a jurisprudência:

EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL — RETICULAR. Exercendo a autora função essencialmente inserida nas atividades empresariais da tomadora de serviços e, uma vez inserida no contexto essencial da atividade produtiva da empresa pós-industrial e flexível, não há mais necessidade de ordem direta do empregador, que passa a ordenar apenas a produção. Em certa medida, desloca-se a concorrência do campo do capital, para introjetá-la no seio da esfera do trabalho, pois a própria equipe de trabalhadores se encarrega de cobrar, uns dos outros, o aumento da produtividade do grupo; processa-se uma espécie de sub-rogação horizontal do comando empregatício. Nessa ordem de ideias, é irrelevante a discussão acerca da ilicitude ou não da terceirização, como também a respeito do disposto no art. 94, II, da Lei n. 9.472/97, pois no contexto fático em que se examina o presente caso, ressume da prova a subordinação da reclamante-trabalhadora ao empreendimento de telecomunicação, empreendimento esse que tem como beneficiária final do excedente do trabalho humano a companhia telefônica. Vale lembrar que na feliz e contemporânea conceituação da CLT — art. 2º, *caput* — o empregador típico é a empresa e não um ente determinado dotado de personalidade jurídica. A relação de emprego exsurge da realidade econômica da empresa e do empreendimento, mas se aperfeiçoa em função da entidade final beneficiária das atividades empresariais.<sup>(20)</sup>

Por todo exposto, o Ministério Público postula a imediata cessação e reparação das reiteradas e contínuas lesões perpetradas pelos réus contra a ordem jurídica. Para tanto, requer, nos termos dos arts. 3º, 11 e 13 da Lei n. 7.347/85, a imposição de obrigações de fazer e não fazer, bem como a fixação de preceito cominatório, a fim de que cesse a prática ilegal acima

---

(20) TRT da 3ª Região; Processo: 01589-2012-111-03-00-0 RO; Data de Publicação: 26.6.2013; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: José Eduardo Resende Chaves Jr.; Revisor: Convocada Cristiana M. Valadares Fenelon; Publicado no DJE em 26.6.2013.





delineada, consistente na utilização de trabalho nos moldes previstos no art. 3º da CLT, sem o cumprimento das obrigações dela decorrentes; tudo nos termos dos pedidos formulados nas folhas seguintes.

## VII — DA LESÃO E DA REPARAÇÃO DO DANO

É inegável que a ilegalidade perpetrada pela ré, além das lesões na esfera individual de cada empregado contratado através de pessoa jurídica, também causou lesão genérica aos interesses coletivos de todos os seus trabalhadores, uma vez que propiciou a negação de direitos sociais a toda a coletividade de empregados da empresa.

De acordo com o art. 1º, inciso IV, da Lei n. 7.347/85 (LACP), o Ministério Público busca, através do exercício da ação civil pública, a definição das responsabilidades por ato ilícito que cause danos morais, patrimoniais ou jurídicos a quaisquer interesses difusos ou coletivos.

Com esse fundamento, pretende-se, aqui, a reparação do **dano jurídico social** emergente da conduta ilícita da ré, cuja responsabilidade pode e deve ser apurada através de ação civil pública, além da imediata cessação do ato lesivo, através da imposição de obrigações de fazer e não fazer.

A responsabilidade não penal decorrente de ato ilícito implica uma **condenação em dinheiro** (Lei n. 7.347/85, art. 3º), levando-se em conta a natureza do ato ilícito, a gravidade da lesão e o comprometimento do bem jurídico violado.

Na hipótese, ante a gravidade da lesão perpetrada, a capacidade econômica dos infratores<sup>(21)</sup>, a duração da ilicitude trabalhista (o Inquérito Civil é de 2008, mas as irregularidades permanecem até a presente data) e a necessidade de punir exemplarmente a conduta adotada (mormente se considerando o paradigma que é a UNIMED-BH no setor da saúde privada hoje), o *Parquet* entende necessária a fixação de indenização pela lesão a direitos coletivos no importe de **R\$ 20.000.000,00 (vinte milhões de reais)**, dos quais **R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) em condenação solidária com as empresas CENTRO MINEIRO DE FISIOTERAPIA e FISIOUNI**, considerada a atuação conjunta da cooperativa e empresas, direcionada para a prática da ilícita de terceirização dos serviços de fisioterapia prestados pela UNIMED-BH, o que desde já fica requerido. Trata-se de indenização de cunho pedagógico e sancionatório, considerando-se os malefícios causados

(21) TRT da 3ª Região; Processo: 01589-2012-111-03-00-0 RO; Data de Publicação: 26.6.2013; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: José Eduardo Resende Chaves Jr.; Revisor: Convocada Cristiana M. Valadares Fenelon; Publicado no DJE em 26.6.2013





pela ré com a ilegal intermediação de mão de obra, privando, há anos, os trabalhadores de todas as garantias trabalhistas e previdenciárias.

**Ou, SUCESSIVAMENTE**, com amparo no art. 289 do CPC c/c art. 769 da CLT, por ter causado dano de natureza coletiva, decorrente da prática de ato ilícito, as Rés deverão responder por uma indenização a ser estipulada de forma criteriosa por este MM. Juízo, que será igualmente revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, com fundamento no atual art. 927 e seguintes, inclusive art. 953, parágrafo único, do CCB/2002, sempre observando o porte econômico das demandadas e a participação de cada uma delas na concretização da irregularidade trabalhista.

## **VIII — DO PEDIDO DE ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA PRETENDIDA**

### **IX — DO PEDIDO DEFINITIVO**

*EX POSITIS*, pleiteia o Ministério Público do Trabalho, finalmente:

**OBRIGAÇÕES COMINATÓRIAS**: Em sede de **decisão antecipatória dos efeitos da tutela**: a tutela antecipada do pedido, expedindo-se o respectivo **MANDADO JUDICIAL** para este MM. Juízo (reiterando-se os pedidos supraformulados):

**Considerar como “rede própria”** de atendimento UNIMED-BH, para fins de direito e da presente ACP, e com amparo no art. 2º, § 2º, da CLT, **todos os seus estabelecimentos e suas filiais**, mormente aqueles já identificados nesta ACP<sup>(22)</sup> e constantes de seus registros na JUCEMG, **além dos serviços prestados diretamente aos seus clientes**;

**determinar imediatamente que a UNIMED-BH registre todos os seus trabalhadores subordinados que operam em suas atividades finalísticas em sua “rede própria” de serviços/**

---

(22) Dentro os quais: Núcleo de Atenção à Saúde de Belo Horizonte (NASBH); Núcleo de Atenção à Saúde Barreiro (NAS Barreiro); Núcleo de Atenção à Saúde Contorno (NAS Contorno); Centro de Promoção à Saúde de Contagem (Unidade Contagem); Centro de Promoção à Saúde Barro Preto (CPS Barro Preto); Hospital Dia e Maternidade Unimed (HDMU); Hospital Unimed; Pronto-Atendimento Unimed Contagem; Centro de Radiologia e Exames Unidade em Contagem (Unidade Contagem); Centro de Radiologia e Exames Hospital Unimed; Atenção Pré-Hospitalar (APH); Atenção Domiciliar; SESMT; Hospital de Betim, Programa UNIBABY, UTI Móvel, etc.





**seus estabelecimentos e serviços prestados aos seus clientes (hospitais, clínicas, centros de promoção à saúde, núcleo de atenção à saúde, serviços prestados aos clientes, seja em suas residências, seja através de atendimento telefônico, ambulâncias, etc., conforme fundamentos *supra*);** dentre os quais, designadamente, médicos (plantonistas, independentemente de sua especialidade); fisioterapeutas, auxiliares e técnicos em enfermagem; enfermeiros; nutricionistas; fonoaudiólogos; terapeutas ocupacionais; psicólogos; tudo nos termos dos arts. 2º e 3º c/c **art. 41 da CLT**, sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) ou multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por trabalhador encontrado em situação irregular;

**determinar imediatamente que a UNIMED-BH abstenha de contratar quaisquer cooperativas médicas para intermediação de mão de obra *médica em sua “rede própria” de serviços/ seus estabelecimentos e serviços prestados aos seus clientes (hospitais, clínicas, centros de promoção à saúde, núcleo de atenção à saúde, serviços prestados aos clientes, seja em suas residências, seja através de atendimento telefônico, ambulâncias, etc., conforme fundamentos *supra*)*, uma vez que os médicos que operam nesses empreendimentos/serviços são trabalhadores subordinados; tudo nos termos dos arts. 2º e 3º c/c art. 41 da CLT, sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por contrato entabulado e em atividade ou, sucessivamente, multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por trabalhador encontrado em situação irregular;**

**ainda, especialmente, determinar imediatamente que a UNIMED-BH abstenha de contratar *médicos*, de qualquer especialidade, através da FEMCOOP — Cooperativa Mineira de Trabalho Médico, Especialidades e Atividades Correlatas LTDA, para ativarem em sua “rede própria” de serviços/seus estabelecimentos e serviços prestados aos seus clientes (hospitais, clínicas, centros de promoção à saúde, núcleo de atenção à saúde, serviços prestados aos clientes, seja em suas residências, seja através de atendimento telefônico, ambulâncias, etc., conforme fundamentos *supra*), uma vez que os médicos que operam nesses empreendimentos/serviços são trabalhadores subordinados; tudo nos termos dos arts. 2º e 3º c/c art. 41 da CLT, sob pena de pagamento de multa diária**





de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por contrato entabulado e em atividade com a FEMCOOP ou, sucessivamente, multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por trabalhador encontrado em situação irregular;

**determinar imediatamente que a UNIMED-BH permita o ingresso, na qualidade de seu filiado/cooperado, para todos os fins legais e estatutários, independente de outro processo de admissão ou de realização de provas, com exceção do requisito de subscrição de quota-parte de Capital em montante idêntico ao estabelecido para os cooperados recém-ingressos na UNIMED-BH (arts. 26 a 28 do Estatuto), todos os “médicos cooperados terceirizados” que lhe prestaram serviços nessa qualidade, especialmente os médicos cooperados da FEMCOOP — COOPERATIVA MINEIRA DE TRABALHO MÉDICO, ESPECIALIDADES E ATIVIDADES CORRELATAS, constantes ou não da relação de fls. 5543/5604 (posto que desatualizada), desde que eles façam prova, em liquidação de sentença coletiva, da efetiva prestação de serviços médicos em prol da UNIMED-BH; sob pena de pagamento de multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) para cada “médico cooperado terceirizado” obstado de ser associado. O presente pedido deve ser deferido de forma cumulada com os demais pedidos formulados nesta ACP, por viabilidade fática e jurídica. Assim não sendo o entendimento deste MM. Juízo, pelo princípio da eventualidade, requer o MPT seja o presente pedido (letra e), apreciado de modo sucessivo ao pedido anterior, especialmente o de letra b, quanto aos médicos;**

**determinar imediatamente que a UNIMED-BH abstenha de contratar quaisquer cooperativas de *profissionais da área de saúde* (de auxiliares e técnicos em enfermagem; enfermeiros; nutricionistas; fonoaudiólogos; terapeutas ocupacionais, dentre outros) para intermediação de mão de obra em sua “rede própria” de serviços/seus estabelecimentos e serviços prestados aos seus clientes (hospitais, clínicas, centros de promoção à saúde, núcleo de atenção à saúde, serviços prestados aos clientes, seja em suas residências, seja através de atendimento telefônico, ambulâncias, etc., conforme fundamentos *supra*), uma vez que os profissionais que operam nesses empreendimentos/serviços são trabalhadores subordina-**





dos; tudo nos termos dos arts. 2º e 3º c/c art. 41 da CLT, sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por contrato entabulado e em atividade com a FEMCOOP ou, sucessivamente, multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por trabalhador encontrado em situação irregular;

**ainda, especialmente, determinar imediatamente que a UNIMED-BH abstenha de contratar *profissionais de saúde*, de quaisquer especialidades, através da COOPSAÚDE — Cooperativa de Profissionais a Serviço da Saúde, para ativarem em sua “rede própria” de serviços/seus estabelecimentos e serviços prestados aos seus clientes (hospitais, clínicas, centros de promoção à saúde, núcleo de atenção à saúde, serviços prestados aos clientes, seja em suas residências, seja através de atendimento telefônico, ambulâncias, etc., conforme fundamentos *supra*), uma vez que os profissionais que operam nesses empreendimentos/serviços são trabalhadores subordinados; tudo nos termos dos arts. 2º e 3º c/c art. 41 da CLT, sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por contrato entabulado e em atividade com a COOPSAÚDE ou, sucessivamente, multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por trabalhador encontrado em situação irregular;**

**determinar imediatamente que a UNIMED-BH abstenha de contratar quaisquer pessoas jurídicas (empresas terceiras, cooperativas ou não) para intermediação de mão de obra de *profissionais da área de saúde* para ativarem em sua “rede própria” de serviços/seus estabelecimentos e serviços prestados aos seus clientes (hospitais, clínicas, centros de promoção à saúde, núcleo de atenção à saúde, serviços prestados aos clientes, seja em suas residências, seja através de atendimento telefônico, ambulâncias, etc., conforme fundamentos *supra*), uma vez que os profissionais que operam nesses empreendimentos/serviços são trabalhadores subordinados; tudo nos termos dos arts. 2º e 3º c/c art. 41 da CLT, sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por contrato entabulado e em atividade ou, sucessivamente, multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por trabalhador encontrado em situação irregular;**

**e, especialmente, determinar imediatamente que os Réus UNIMED-BH, CENTRO MINEIRO DE FISIOTERAPIA LTDA.**





e FISIOUNI GRUPO DE FISIOTERAPIA LTDA. rescindam os seus contratos de fornecimentos de serviços de fisioterapia na em “rede própria” da UNIMED (hospitais, clínicas, centros de promoção à saúde, núcleo de atenção à saúde, serviços prestados aos clientes, seja em suas residências, seja através de atendimento telefônico, ambulâncias, etc., conforme fundamentos *supra*), uma vez que os fisioterapeutas que operam nos empreendimentos da UNIMED-BH devem ser seus empregados, nos moldes dos arts. 2º e 3º c/c 41 da CLT; sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por contrato entabulado e em atividade (não rescindido) ou, sucessivamente, multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por trabalhador encontrado em situação irregular;

determinar imediatamente que os Réus CENTRO MINEIRO DE FISIOTERAPIA LTDA. e FISIOUNI GRUPO DE FISIOTERAPIA LTDA. abstenham-se de prestar serviços de *fisioterapia* à UNIMED-BH, na rede própria de serviços desta (hospitais, clínicas, centros de promoção à saúde, núcleo de atenção à saúde, serviços prestados aos clientes, seja em suas residências, seja através de atendimento telefônico, ambulâncias, etc., conforme fundamentos *supra*), sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) em caso de descumprimento, para cada um dos Réus;

determinar imediatamente que a UNIMED-BH registre todos os trabalhadores que ativam serviço de *teleatendimento* (seja no chamado “Alô-Saúde”, seja no UNIDISK, seja em qualquer serviço de atendimento telefônico ou à distância ao seu cliente), primarizando essa atividade, por considerar uma terceirização de atividades finalísticas (terceirização ilícita); tudo nos termos dos arts. 2º e 3º c/c 41 da CLT, sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco) mil reais ou multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por trabalhador encontrado em situação irregular;

e, finalmente,

determinar imediatamente que a UNIMED-BH abstenha de contratar com empresas terceiras (cooperativas ou não)





**e/ou mantenha contratos em vigor para prestação de serviços relacionados ao seu *teleatendimento* (seja no chamado “Alô-Saúde”, seja no UNIDISK, seja em qualquer serviço de atendimento telefônico ou à distância ao seu cliente), por considerar uma terceirização de atividades finalísticas (terceirização ilícita); tudo nos termos dos arts. 2º e 3º c/c 41 da CLT, sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por contrato entabulado ou, sucessivamente, multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por trabalhador encontrado em situação irregular.**

**OBRIGAÇÕES COMINATÓRIAS:** Sejam, por sentença, julgados procedentes os pedidos formulados na presente ação, confirmando-se a tutela antecipada, em idênticos termos, tudo nos moldes dos pleitos acima identificados;

**OBRIGAÇÕES DE PAGAR:** Condenar a ré **UNIMED-BH** ao pagamento da quantia de **R\$ 20.000.000,00 (vinte milhões de reais)**, dos quais **R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) em condenação solidária com os Réus CENTRO MINEIRO DE FISIOTERAPIA LTDA. e FISIOUNI GRUPO DE FISIOTERAPIA LTDA.**, a título de reparação pelos danos causados aos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores, corrigido monetariamente até o efetivo recolhimento em favor do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador, regulado pela Lei n. 7.998/90, arts. 10 e seguintes);

**OBRIGAÇÕES DE PAGAR:** Ou, **sucessivamente ao pedido *supra***, outro valor arbitrado por este MM. Juízo levando em conta a extensão do dano social causado e a elevada capacidade econômica de cada uma das Demandadas.

## **X — DOS REQUERIMENTOS**

Finalmente, requer o Autor:

Após a concessão da antecipação dos efeitos da tutela pretendida, a citação das rés para, querendo, responder à presente Ação, com as cominações legais, inclusive ciente da Súmula n. 74 do Colendo TST;







Que todas as intimações dirigidas ao MPT sejam feitas em caráter pessoal e com remessa dos autos à Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região, em observância ao disposto art. 19 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho (2.4.2009) c/c com art. 18, inciso II, alínea *h*, da Lei Complementar n. 75/93;

Protesta provar o alegado por todos os meios de prova em direito permitidos, sem exceção, especificando desde logo: juntada de provas colhidas no curso do **IC n. 000979.2008.03.000/0** e do **PP n. 002614.2012.03.000/7**; a oitiva de testemunhas, depoimento pessoal da parte contrária, prova pericial e a exibição de documentos;

Oficiar o Ministério do Trabalho e Emprego, Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais, solicitando a **imediate** realização de **ação fiscal na UNIMED-BH**, em especial, na sua **rede própria de estabelecimentos** (hospitais, clínicas, centros de promoção à saúde, núcleo de atenção à saúde, serviços prestados aos clientes, etc., conforme pedido de letra *a*), a fim de apurar eventualmente fraude aos arts. 2º e 3º da CLT c/c art. 41 da CLT relativamente aos profissionais que ativam nessa rede própria (médicos plantonistas de qualquer especialidade, enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, nutricionistas, fonoaudiólogos, terapeutas ocupacionais, etc.), requerendo seja enviado, o quanto antes possível, Relatório Fiscal a esta MM. Juízo;

Oficiar o Sindicato dos Médicos de Minas Gerais (SINMED-MG), à Av. do Contorno, n. 4.999, Bairro Serra, nesta Capital, CEP 30110-031, a fim de tomar ciência da presente ACP e das provas nelas contidas, para fins, eventualmente, de defesa dos direitos e interesses dos médicos, em especial, daqueles ouvidos na qualidade de testemunha pelo Autor, em caso de qualquer prejuízo decorrente da exposição judicial desses depoimentos (art. 8º, inciso III, da CR/88);

A confirmação da tutela antecipada deferida e a procedência de todos os pedidos formulados;

Dar ampla publicidade, por todos os meios possíveis, inclusive através de publicação de edital em jornal de grande circulação na Região Metropolitana de Belo Horizonte, a expensas da UNIMED-BH a r. sentença coletiva quanto ao pedido de permissão de admissão de médicos





cooperados terceirizados em seus quadros, nos termos dos arts. 91 e seguintes (em especial, art. 94) do CDC, aplicável por força do art. 21 da LACP (Lei de Ação Civil Pública) e art. 769 da CLT, permitindo aos beneficiários da r. coisa julgada coletiva que possam exercer o seu direito, no plano individual, a tempo e modo.

Dá-se causa o valor de **R\$ 20.000.000,00 (vinte milhões de reais)**.

Termos em que,

Pede deferimento.

Belo Horizonte, 17 de outubro de 2013





# ESTUDOS







# FUNDO DE GARANTIA DAS EXECUÇÕES TRABALHISTAS (FUNGET)

---

*João Filipe Moreira Lacerda Sabino<sup>(\*)</sup>*

**Resumo:** O presente trabalho destina-se ao estudo do Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas, bem assim da inconstitucionalidade por omissão existente face a ausência de legislação sobre o assunto, muito embora exista previsão constitucional para a regulamentação do instituto. Nesse sentido, discorre sobre as propostas de lei existentes e sobre a Ação Direta de Inconstitucionalidade ajuizada pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho. Por fim, apresenta ideias sobre como deveria ser regulamentado o instituto, tratando da origem dos recursos destinados ao fundo, como ocorreria a liberação dos valores, quais seriam as hipóteses de recebimento, bem como sobre o funcionamento e gestão do Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas.

**Palavras-chave:** Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas. Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão. Funcionamento do Fundo de Execuções.

**Sumário:** *Introdução. 1. Motivos para a criação de um Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas. 2. Visão da Organização Internacional do Trabalho. 3. Da inconstitucionalidade por omissão. 4. Aspectos importantes a serem apreciados pelo Congresso Nacional ou pelo Supremo Tribunal Federal em*

---

(\*) Procurador do Trabalho. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-SP. Pós-graduado em Direito Material e Processual pela PUC-SP. Professor do Complexo Educacional Damásio de Jesus.





*caso de omissão do Poder Legislativo após a sentença. 4.1. Órgãos participantes. 4.2. Das receitas do FUNGET. 4.3. Declaração de insatisfação do crédito. Conclusões.*

## **INTRODUÇÃO**

A Emenda Constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004, determinou que a lei criará o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas (FUNGET), integrado pelas multas decorrentes de condenações trabalhistas e administrativas oriundas da fiscalização do trabalho, além de outras receitas (art. 3º).

O art. 7º da mesma Emenda Constitucional estabelece que o Congresso Nacional instalará, imediatamente após a promulgação desta Emenda Constitucional, comissão especial mista, destinada a elaborar, em cento e oitenta dias, os projetos de lei necessários à regulamentação da matéria nela tratada, bem como promover alterações na legislação federal objetivando tornar mais amplo o acesso à Justiça e mais célere a prestação jurisdicional.

Assim, no prazo de 180 dias da promulgação da EC n. 45/04, o Congresso Nacional deveria ter elaborado os projetos de lei necessários à regulamentação da matéria.

E foram elaborados três projetos de lei: o PL n. 246/05, de autoria da Senadora Ana Júlia Carepa, o PL n. 4.597/04, de autoria do Deputado Federal Maurício Rands Coelho Barros, e o PL n. 6.541/06, de autoria da Comissão Especial Mista “Regulamentação da emenda 45”, que foi apenas ao PL n. 4.597/04.

O PL n. 246/05 foi arquivado no Senado em 23.12.2010 com fundamento no art. 332 do Regimento Interno do Senado, que prevê o arquivamento de todos os projetos de lei em tramitação no Senado ao final da legislatura, salvo algumas exceções, isto é, pelo mero final da legislatura um projeto de lei de suma importância foi arquivado, muito embora tivesse Parecer favorável do relator da Comissão de Assuntos Sociais; parecer este que não foi levado à votação.

Por sua vez, o Projeto de Lei n. 4.597/04 ainda tramita na Câmara dos Deputados, mas ainda não foi analisado por qualquer comissão, muito embora esteja prevista sua tramitação prioritária. Esta proposição já foi arquivada e desarquivada diversas vezes, sendo que atualmente encontra-se desarquivada por pedido do Exmo. Deputado autor do projeto, mas sem qualquer andamento desde março de 2011, quando devolvido o projeto sem manifestação.





Fato é que desde 2004 a Constituição Federal prevê a necessidade da criação de um Fundo de Execuções Trabalhistas pelo Congresso Nacional, o que não foi feito até o momento.

O presente artigo pretende, portanto, discutir a criação do FUNGET e seus variados aspectos, trazendo ideias para discussão, sem a pretensão de esgotar o tema ou afastar outros pensamentos sobre a questão.

## **1. MOTIVOS PARA A CRIAÇÃO DE UM FUNDO DE GARANTIA DAS EXECUÇÕES TRABALHISTAS**

O Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas tem a função de garantir a execução de sentença condenatória ou acordo judicial firmado, em razão do inadimplemento das dívidas trabalhistas do empregador, por qualquer que seja o motivo. O inadimplemento pode ocorrer pela inexistência de bens para suportar integralmente a execução, em razão da quebra da empresa, pela insolvência do empregador, ou pela ausência de vontade do empregador<sup>(1)</sup>.

Todos aqueles que atuam na Justiça do Trabalho, Magistrados, Membros do Ministério Público, advogados, servidores, estagiários, conhecem a dificuldade em executar o crédito trabalhista. Acontece que os trabalhadores, de posse de seus títulos executivos, têm enorme dificuldade em obter seu crédito.

E de que vale um título executivo sem o recebimento dos créditos devidos?

Qualquer trabalhador busca no trabalho, primeiramente, a sua subsistência. É com o salário que o empregado proverá suas necessidades básicas, como o vestuário, o lazer e a alimentação.

Infelizmente, vivemos uma realidade em que o trabalhador dificilmente procura a Justiça do Trabalho para haver seus créditos enquanto ainda vigora o contrato de trabalho, pelo medo de desemprego. Assim, após anos de trabalho sem o recebimento de valores primordiais para a subsistência do trabalhador, com o término da relação de trabalho, finalmente o empregado ajuíza reclamação trabalhista. Vai para a audiência, leva testemunhas, e após recursos e mais recursos, enfim chega a tão esperada fase de

---

(1) É muito comum na Justiça do Trabalho o empregador que, embora detenha meios para arcar com a execução, não a quite, valendo-se de meios fraudulentos para se escusar do adimplemento de suas obrigações.





execução. Contudo, após anos tentando localizar bens do empregador, o trabalhador ainda se vê sem receber seu crédito. São anos de gastos e expectativas frustradas, e tudo teve início com o desrespeito aos direitos do trabalhador.

É justo que o trabalhador nada receba?

Penso que não. Tampouco devem os bons empregadores arcar com a dívida. Mas os valores decorrentes das multas decorrentes de condenações trabalhistas e administrativas oriundas da fiscalização do trabalho, e até mesmo multas oriundas do descumprimento de Termos de Ajuste de Conduta firmados pelo Ministério Público do Trabalho, podem ser uma forma eficaz de resolver as frustrações do trabalhador. O trabalhador que primeiro foi desrespeitado pela empresa, depois pelo Estado, que não aparelha seus órgãos de forma suficiente para coibir injustiças como essas, terá seu direito observado. E o Estado, admitindo sua parcela de culpa, pagará o trabalhador<sup>(2)</sup>.

Mas o empregador inadimplente não pode sair ileso, sob pena de se incentivar o “calote”. Qual empregador pagará corretamente suas dívidas sabendo que será isentado se não pagar? Para isso não acontecer, o Estado deverá buscar ressarcimento do crédito, o que deve poder ser feito nos próprios autos da execução originária.

Como forma de incentivar o pagamento dos valores pelo executado, uma medida interessante pode ser a alteração legislativa para excluir o devedor que não quitar os valores devidos em execução do Cadastro da Receita Federal, a exemplo do que fez o Estado de São Paulo em relação a empregadores flagrados em exploração de trabalho em condições análogas às de escravo<sup>(3)</sup>. Assim, a empresa não poderia desenvolver suas atividades enquanto não ressarcisse o erário dos valores despendidos pelo Fundo para o adimplemento da execução.

Dessa forma, acredito ser justa e legítima a existência de um Fundo capaz de assegurar o recebimento de um crédito pelo trabalhador.

---

(2) É notório o descumprimento pelo Estado brasileiro da Convenção n. 81 da OIT quanto à previsão da existência de número suficiente de auditores fiscais do trabalho para permitir o exercício eficaz das funções de fiscalização. Atualmente, o número de auditores fiscais do trabalho e os recursos materiais para a execução dos serviços são demasiadamente reduzidos. A maior fiscalização em matéria de trabalho teria o efeito de coibir o descumprimento da lei, diminuindo a necessidade do ajuizamento de ações trabalhistas por parte dos empregados.

(3) **A Lei Paulista n. 14.946**, de 28 de janeiro de 2013, dispõe sobre cassação da inscrição no ICMS, de qualquer empresa que se utilize, **direta ou indiretamente**, de trabalho escravo ou em condições análogas.







## **2. VISÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

A Organização Internacional do Trabalho também já possui previsões sobre o assunto, especialmente quando trata da falência, isto é, o órgão internacional apenas permite a limitação do crédito trabalhista na falência quando exista um Fundo de Execuções Trabalhistas, de modo que o trabalhador sempre receba integralmente seu crédito.

A Convenção n. 95 da OIT, ratificada pela República Federativa do Brasil em 25 de abril de 1957 pelo Decreto Legislativo n. 24, em seu art. 11 disciplina que o salário deve ser privilegiado em caso de falência, devendo sua integralidade ser paga antes dos demais credores. Também prevê que a legislação nacional deve determinar a prioridade do crédito salarial do empregado diante dos outros créditos remanescentes na falência. Todavia, permite a fixação de um teto já que a preferência será pelos salários que não ultrapassem o limite prescrito pela legislação nacional.

Por sua vez, a Recomendação n. 180 da OIT, que veio em 1992, justamente para disciplinar a aplicação do art. 11 da Convenção n. 95, prevê que no caso de instituição de um limite de preferência ao crédito laboral deve ser instituída uma garantia a esse crédito a fim de que o trabalhador receba todo crédito devido.

Também a Convenção n. 173 da OIT prevê a existência de um fundo para a instituição de limitação em caso de falência.

Verifica-se, portanto, a tendência da OIT em exigir a constituição de um Fundo de Execução Trabalhista como premissa para garantir o recebimento de créditos pelo trabalhador em razão de empregador insolvente.

E, no Brasil, o art. 83, I, da Lei n. 11.101/05 (Lei de Falências e Recuperação de Empresas), limita o privilégio do recebimento dos créditos trabalhistas em 150 (cento e cinquenta) salários mínimos, devendo o restante ser considerado crédito quirografário na falência. Dessa maneira, há limitação dos créditos preferenciais na falência, sem que se tenha criado um Fundo para garantir o pagamento dos créditos sem preferência.

## **3. DA INCONSTITUCIONALIDADE POR OMISSÃO**

O Bloco de Constitucionalidade é composto pela Constituição Federal, pelo Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, pelas previsões constantes de Emendas Constitucionais, pelos tratados internacionais sobre





direitos humanos<sup>(4)</sup>, e outros direitos decorrentes do regime ou dos princípios adotados pela Constituição.

Dessa maneira, a determinação contida no art. 3º da Emenda Constitucional n. 45 é norma constitucional, de modo que a omissão do Poder Legislativo em promulgar lei criando o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas é uma inconstitucionalidade por omissão, atacável por meio de Ação Direta de Inconstitucionalidade por omissão, prevista pelo art. 103, § 2º, da Constituição Federal. O objetivo dessa ação é tornar efetiva a norma constitucional de eficácia limitada, isto é, conferir eficácia às normas constitucionais que dependem de regulamentação infraconstitucional.

A omissão legislativa aqui tratada foi objeto de debate na Jornada Nacional sobre Execução na Justiça do Trabalho realizada em 2010, tendo sido aprovado o seguinte Enunciado Propositivo:

“1. FUNDO DE GARANTIA DAS EXECUÇÕES TRABALHISTAS. I. O Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas (Funget), aprovado no Conamat/2004, deve ser regulamentado por lei ordinária (art. 3º da Emenda Constitucional n. 45/04), com urgência, porque constitui um importante mecanismo para tornar o processo trabalhista mais eficiente e célere. II. A lei reguladora do Funget (art. 3º da EC n. 45/04) deverá inspirar-se nos institutos correlatos no direito comparado, onde se verifica sua natureza de seguro obrigatório contra o inadimplemento de créditos trabalhistas, em razão da insolvência da empresa devedora. Ademais, é fundamental que o legislador proceda a uma blindagem protetora do fundo; de um lado, limitando as espécies de parcelas a serem pagas e seus valores; de outro, cuidando para que não haja fraudes/simulações. O Funget deverá ser gerido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, fiscalizado pelo Ministério Público do Trabalho.”

Em face dessa omissão, foi ajuizada Ação Direta de Inconstitucionalidade pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho em 19.2.2014 (AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE POR OMISSÃO N. 27), com a finalidade de que o Supremo Tribunal Federal supra a omissão legislativa existente.

O Supremo Tribunal Federal, caso julgue procedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade por omissão, proferirá sentença dando ciência ao

---

(4) Defendo que todos os tratados internacionais sobre direitos humanos são normas constitucionais em função do previsto nos §§ 2º e 3º do art. 5º da Constituição Federal, assim como por aplicação dos princípios da dignidade humana e da máxima efetividade das normas constitucionais. Esse entendimento não é corroborado pelo Supremo Tribunal Federal, que entende que apenas os tratados internacionais aprovados pelo Congresso Nacional após a Emenda Constitucional n. 45, observando o previsto no § 3º do art. 5º da Constituição Federal, são normas constitucionais, e os demais tratados de direitos humanos aprovados de forma diferente possuem hierarquia supralegal, porém infraconstitucional.





poder competente, e fixando prazo para que a omissão seja suprida pelo Poder Legislativo.

Em não sendo suprida a omissão, é possível aplicar por analogia o art. 64 e seus parágrafos, da CF, com o travamento da pauta do Congresso, ou até mesmo a aplicação da teoria concretista geral, pela qual o STF legisla, produzindo a sentença efeitos *erga omnes* até que o Congresso legisle sobre o assunto.

#### **4. ASPECTOS IMPORTANTES A SEREM APRECIADOS PELO CONGRESSO NACIONAL OU PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL EM CASO DE OMISSÃO DO PODER LEGISLATIVO APÓS A SENTENÇA**

Importante tratar do conteúdo da norma a ser elaborada, seja pelo Poder Legislativo, seja pelo Supremo Tribunal Federal, suprimindo a omissão existente. Para tanto, serão utilizados pontos constantes da emenda ao Projeto de Lei n. 246/05 feita pela Comissão de Assuntos Sociais do Senado, emenda esta que corrige pontos objeto de crítica da Comissão de Constituição e Justiça e da Comissão de Assuntos Econômicos, bem como pontos do Projeto de Lei n. 4.597/04 em trâmite perante a Câmara dos Deputados.

Cada um dos projetos possui pontos positivos e pontos negativos, pretendendo-se analisar a seguir os aspectos que consideramos mais importantes. Não se pretende aqui esgotar todos os temas decorrentes desse importante tema, apenas possibilitar a discussão de alguns deles.

##### **4.1. Órgãos participantes**

A emenda ao Projeto de Lei n. 246/05 prevê que a direção, gestão e normatização do Fundo ficará a cargo do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, e os recursos serão reservados na Caixa Econômica Federal, que responderá e atenderá às determinações do Conselho.

Nesse ponto, parece melhor o Projeto de Lei n. 4.597/04, que prevê uma gestão democrática, com a presença de representantes dos trabalhadores, empregadores, e de todos os órgãos estatais relacionados ao trabalho. Por esse projeto fazem parte do Conselho Curador do FUNGET representantes dos trabalhadores e dos tomadores de serviço, da Justiça do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho, do Ministério do Trabalho





e Emprego, da Caixa Econômica Federal e do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social.

Todavia, não vislumbro motivos para a participação da Caixa Econômica Federal e do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social no Fundo de Execuções Trabalhistas, posto que tais órgãos não possuem função relacionada com as relações de trabalho.

O projeto estabelece que a Presidência do Fundo deve ser exercida pelo Representante do Ministério do Trabalho e Emprego. Nesse aspecto, ousamos discordar do projeto. Mais legítimo e democrático seria se houvesse alternância na Presidência do Fundo, de modo que este não fosse presidido unicamente pelo Poder Executivo. Assim, a Presidência seria alternada entre os representantes do Poder Executivo (Ministério do Trabalho e Emprego), Poder Judiciário e Ministério Público do Trabalho, com mandatos fixados em lei.

Deve haver, ainda, a existência de suplentes aos representantes, para substituí-los em seus impedimentos.

Importante também fixar parâmetros de indicação dos representantes e suplentes de cada órgão. O representante do Poder Executivo seria indicado pelo Ministro do Trabalho; do Poder Judiciário, pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho; e do Ministério Público do Trabalho, pelo Procurador-Geral do Trabalho. Os representantes dos trabalhadores e dos tomadores de serviço e seus respectivos suplentes serão indicados pelas respectivas centrais sindicais e confederações nacionais, nomeados pelo Ministro do Trabalho e Emprego. Os mandatos seriam de 2 (dois) anos, podendo ser reconduzidos uma única vez.

E as despesas exigidas para o comparecimento às reuniões do Conselho Curador constituirão ônus das respectivas entidades representadas.

Importante também a previsão de que as ausências do representante do empregado no emprego para participar do Conselho serão computadas como jornada efetivamente trabalhada para todos os efeitos. Além disso, o representante dos empregados deverá ter estabilidade no emprego.

Competirá ao Ministério do Trabalho e Emprego proporcionar ao Conselho Curador os meios necessários ao exercício de sua competência, para o que contará com uma Secretaria Executiva do Conselho Curador do FUNGET.

Todavia, caberá à Caixa Econômica Federal (CEF) a função de agente operador, e a gestão da aplicação do FUNGET será efetuada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.





## **4.2. Das receitas do FUNGET**

Poderão constituir receitas do Fundo: multas impostas pela magistratura do trabalho; multas impostas pela fiscalização do trabalho; multas decorrentes do descumprimento de Termos de Ajuste de Conduta que versem sobre a proteção de direitos dos trabalhadores; valores decorrentes de condenações em ações civis públicas movidas na Justiça do Trabalho; depósitos recursais (art. 899, § 1º, da CLT); valores adiantados pelo FUNGET e recuperados pela Justiça do Trabalho; resultados das aplicações dos recursos do FUNGET; demais receitas patrimoniais e financeiras; outras fontes; e dotações orçamentárias, caso seja necessário.

O Fundo não poderá ser utilizado quando o devedor for a Administração Pública, caso em que se aplicará o regime geral de precatórios.

Além disso, as condenações empresariais em ações movidas pelo Ministério Público do Trabalho e valores oriundos de Termo de Ajuste de Conduta, bem como as multas decorrentes, poderão ser encaminhadas ao Fundo, a critério do Membro do *Parquet*, tendo em vista que tratar-se-á de fundo de interesses difusos, tal como o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) ou outro fundo federal de natureza difusa, mas com a participação do Ministério Público do Trabalho. Também, as multas decorrentes de Termos de Ajuste de Conduta firmados, bem como aquelas decorrentes de Ações Civis Públicas ajuizadas por outros legitimados que não o Ministério Público, serão revertidas ao FUNGET.

Nesse sentido, a Lei da Ação Civil Pública (Lei n. 7.347/85) prevê em seu art. 13 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 FUNGET seria um Fundo apropriado para a destinação de valores das condenações em valores decorrentes de Ações Civis Públicas, bem como dos valores oriundos de Termos de Ajuste de Conduta, posto terem a finalidade de proteger interesse difuso dos trabalhadores.

## **4.3. Declaração de insatisfação do crédito**

Para que seja possível a utilização do fundo o juiz do trabalho, após requerimento da parte, ouvido o Ministério Público do Trabalho, declarará que a execução não foi satisfeita, isto é, deve haver requerimento da parte,





mas o juiz poderá, ainda assim, proceder a diligências de ofício, posto que cabe execução de ofício na Justiça do Trabalho (art. 878 da CLT).

Ademais, tratando-se de recursos públicos, creio ser necessária a intimação da Advocacia Geral da União para que passe a atuar no processo a partir do momento em que houver requerimento da parte para a utilização do Fundo. O advogado da União também poderá requerer diligências e recorrer das decisões.

Após estar convencido o magistrado de que não é possível o recebimento do crédito, deverá ser ouvido o MPT, que poderá requerer sejam procedidas novas diligências.

Havendo discordância do membro do Ministério Público do Trabalho quanto à emissão da certidão, por existirem outras diligências que podem ser tomadas pelo Juízo, a certidão não deverá ser expedida. Todavia, da decisão do juízo que contrarie parecer do Ministério Público, determinando a liberação de valores pelo Fundo, caberá recurso de Agravo de Petição.

É fundamental, ainda, que seja criado um protocolo de diligências mínimas a serem determinadas em execução para a satisfação do crédito, independentemente de pedido das partes, da União ou do Ministério Público do Trabalho. Nesse sentido, deverá o Comitê Gestor, após ouvidos representantes do Poder Judiciário, Ministério Público e da Ordem dos Advogados do Brasil, elaborar rol de diligências mínimas a serem observadas antes de liberados os valores do Fundo. Esse protocolo deverá ser seguido desde o início da execução e de ofício. Somente após o juízo entender que foram esgotadas as diligências é que as partes poderão se manifestar requerendo outras diligências. Em seguida, deverá ser dada vista à União, e, por fim, ao Ministério Público do Trabalho. Não havendo novas diligências, o juiz proferirá a decisão de insatisfação do crédito, liberando recursos do Fundo ao reclamante. Penso que esse seria o procedimento ideal.

O Projeto de Lei n. 246/05 prevê que o Fundo acará com verbas rescisórias e salários atrasados, e que o CSJT estabelecerá anualmente o limite de valor a ser adiantado pelo FUNGET em cada execução trabalhista, baseando-se na média de valores executados em cada um dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT).

É ruim o projeto nesse aspecto, pois não leva em consideração que a maioria das lides trabalhistas se encerra com acordo judicial e não sentença. No acordo, as partes transacionam livremente, de modo que têm liberdade para estabelecer os valores a título de verbas rescisórias e salários atrasados.





Assim, penso que o melhor é estabelecer apenas uma limitação de valor, mas não a origem do débito. Até porque, mais importante do que pagar verba rescisória e salário é arcar com indenização pela perda da capacidade para o labor, por exemplo, pois nesse caso o trabalhador estará privado de buscar sua subsistência no mercado de trabalho.

Já o Projeto de Lei n. 4.597/04 estabelece que o Fundo poderá ser movimentado para assegurar o pagamento dos créditos decorrentes de decisões condenatórias transitadas em julgado proferidas pela Justiça do Trabalho. Em tal aspecto, o projeto também não considera os acordos judiciais firmados em juízo, tampouco os títulos executivos extrajudiciais.

Ora, a legislação permite sejam firmados acordos judiciais ou extrajudiciais. Não permitir que tais créditos possam ser buscados no Fundo é desincentivar a autocomposição pelas partes, indo na contramão do direito moderno.

Ademais, é certo que o Ministério Público do Trabalho, na qualidade de substituto processual em interesses individuais homogêneos, firma enorme quantidade de Termos de Ajuste de Conduta na defesa desses interesses, por exemplo, para que determinada empresa pague as verbas rescisórias de trabalhadores encontrados em situação de trabalho escravo ou degradante resgatados. Esses Termos de Ajuste, quando inadimplidos extrajudicialmente, e após ação de execução, também poderão ser pagos pelo Fundo.

Dessa maneira, defendo que todos os títulos executivos judiciais ou extrajudiciais, caso não sejam quitados, possam ser pagos pelo Fundo. Esclareça-se, por óbvio, que em relação aos títulos executivos extrajudiciais, é necessário o ajuizamento de ação de execução, e somente após percorrido o mesmo trajeto das execuções judiciais, será possível o pagamento pelo Fundo.

Ainda, o Projeto de Lei n. 4.597/04 prevê a movimentação pelos tomadores de serviço, em caráter excepcional, para a aplicação em programas que tragam benefícios diretos e indiretos aos trabalhadores e seus familiares, tais como creches, escolas, e qualificação profissional, nos termos da regulamentação da Lei, desde que não tenham provocado a movimentação judicial dos depósitos do Fundo no ano anterior à movimentação da conta. Ainda, estabelece que o Conselho Curador disciplinará o assunto, visando a beneficiar os trabalhadores e a preservar o equilíbrio financeiro do FUNGET.

Penso ser totalmente descabida essa previsão. Os empregadores não podem ter qualquer acesso à movimentação do Fundo, já que são eles que dão causa à existência do Fundo. Imagine-se a situação de empregador que não pagou trabalhador, o Fundo arcou com os valores, e em momento





posterior recebe valores do Fundo. Além disso, o objetivo é o pagamento das verbas devidas aos trabalhadores, não devendo ser desviada essa finalidade em qualquer hipótese.

## **CONCLUSÕES**

A Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, ao ajuizar a Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 27, coloca em discussão um tema de extrema importância, esquecido pelo legislador desde o final de 2004.

A criação de um Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas é uma necessidade vital para a melhoria do sistema de execução trabalhista, garantindo ao trabalhador o recebimento dos créditos devidos não pagos há anos. Assegurar o recebimento dos créditos devidos durante a relação de trabalho é uma garantia à efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador, pois de nada adianta ter direitos se esses não são efetivados.

Diante disso, mostra-se necessária a implementação do Fundo, seja mediante ação do Congresso Nacional ou por decisão do Supremo Tribunal Federal.

Por fim, demonstrou-se a importância do Fundo, além de se trazer algumas colocações sobre o funcionamento deste. É fundamental nesse próximo momento, considerando-se a Ação ajuizada, discutir-se intensamente a forma de funcionamento do instituto, seus representantes, e hipóteses de utilização de seus recursos. A boa regulamentação é muito importante para que se possa evitar fraudes e conferir sistema eficiente para se garantir os direitos dos trabalhadores.

### **Sites consultados**

<<http://www2.camara.leg.br/>>. Acesso em: 22.5.2014.

<<http://www.stf.jus.br/portalprincipal/principal.asp>>. Acesso em: 22.5.2014.

<[www.jornalnacional.com.br](http://www.jornalnacional.com.br)>. Acesso em: 22.5.2014.

<[www.ilo.org](http://www.ilo.org)>. Acesso em: 22.5.2014.







# DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO SEGURO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR, NOVAS TENDÊNCIAS E DESAFIOS

---

*Rachel Freire de Abreu Neta\**

**Resumo:** O presente estudo tem por finalidade apresentar os principais aspectos atinentes à responsabilidade civil do empregador por danos ao meio ambiente do trabalho, propondo-se, ainda, uma releitura do instituto, tendo em vista o reconhecimento de um “direito subjetivo ao trabalho seguro”. Exsurge, pois, como um verdadeiro direito fundamental, conexo (anexo) ao direito a um meio ambiente equilibrado, assegurado constitucionalmente, conforme se depreende do art. 7º, XXII, da Carta Maior ao prever a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” como um direito fundamental de todos os trabalhadores.

**Palavras-chave:** Responsabilidade civil. Empregador, meio ambiente do trabalho. Direito fundamental.

**Sumário:** 1. *Responsabilidade civil do empregador por dano ao meio ambiente do trabalho.* 2. *O princípio do risco mínimo regressivo.* 3. *Alternativas à monetização do risco.* 4. *A necessária adequação do conceito de “responsabilidade civil” em face do “direito fundamental ao trabalho seguro”.* *Conclusões.* *Referências bibliográficas.*

---

(\*) Membro do Ministério Público da União, exercendo o cargo de Procuradora do Trabalho. Pós-graduada em Direito do Estado pelo Juspodivm e em Direito Constitucional do Trabalho pela Escola Judicial do TRT da 5ª Região em convênio com a UFBA.





## 1. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Ao tratar do tema “responsabilidade”, não se pode olvidar que os questionamentos a ele relativos dizem respeito à ciência jurídica como um todo — e não a um ramo específico de estudo —, uma vez que, como acertadamente pondera Sergio Cavalieri Filho, “tudo acaba em responsabilidade”<sup>(1)</sup>.

Verifica-se, dessa forma, que a discussão no que tange à responsabilidade civil é inerente ao próprio ser humano, pois se dirige, em verdade, à redistribuição de riquezas segundo os ditames da justiça, posto que o dano — como fonte geradora dessa responsabilidade — viola o equilíbrio patrimonial e moral, sendo necessário, portanto, restabelecê-lo<sup>(2)</sup>.

Dessa forma, e tomando como base as noções de solidariedade social, dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho, a Constituição da República assegura, em seu art. 7º, XXII, como direito fundamental dos trabalhadores urbanos e rurais, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Assegura, ademais, no art. 7º, XXVIII<sup>(3)</sup>, a aplicação da teoria subjetiva de responsabilidade. Tal dispositivo gera inúmeras discussões, especialmente quanto à insuficiência da responsabilidade subjetiva para fazer frente à multiplicidade de situações de riscos existentes na atualidade. Essa constatação, todavia, não afasta, de logo, a condição de regra geral do art. 7º, inciso XXVIII, da Carta Maior, ao trazer “a culpa ou dolo” como componente *a priori* da responsabilidade na seara trabalhista.

Tratando especificamente do meio ambiente de trabalho, é possível invocar, ainda, a previsão constante do art. 225, § 3º, da Carta Maior<sup>(4)</sup> que, cominado com o art. 14, § 3º, da Lei n. 6.938/91<sup>(5)</sup>, adota a teoria objetiva de responsabilidade para os casos de dano ao meio ambiente em geral.

(1) CAVALIERI FILHO, Sergio *apud* STOCO, Rui. *Responsabilidade civil e sua interpretação jurisprudencial*: doutrina e jurisprudência. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. p. 112.

(2) DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 5.

(3) Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVIII — seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

(4) Art. 225. [...]

§ 3º As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

(5) Art. 14. [...]

§ 1º Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente de existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio





Nesse sentido, seria possível perquirir sobre a existência de um conflito de normas constitucionais. Todavia, da análise dos dispositivos supramencionados, extrai-se apenas uma antinomia aparente<sup>(6)</sup>.

De um lado, porque o art. 7º, XXVIII, da Carta Maior, apresenta-se, em verdade, como uma garantia ao trabalhador, e não como um direito do empregador. Dessa forma, em uma interpretação conjunta com o *caput* do dispositivo supracitado, é possível reconhecê-lo como um “patamar mínimo” de direitos, sendo possível que outra norma prevaleça desde que traga uma maior garantia ao trabalhador<sup>(7)</sup>.

De outro lado, invocando-se as noções de dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho, impõe-se a busca pela harmonização dos dispositivos constitucionais com fulcro no princípio da unidade.

Merece destaque, ademais, o princípio protecionista que rege o Direito do Trabalho, exigindo, portanto, uma adequação dos institutos adotados nesta seara, assim como uma interpretação voltada para uma maior efetividade dos direitos fundamentais.

Nesse diapasão, faz-se mister ressaltar que o instituto da responsabilidade civil encontra-se em constante evolução. Em que pese a sua natureza, em seu nascedouro, meramente reparatória, verifica-se, na atualidade, a sua insuficiência para o retorno ao *status quo ante*.

A “proliferação de riscos, a disseminação de danos multifacetados e os novos padrões de relações que a sociedade contemporânea”<sup>(8)</sup> vem adotando têm demonstrado que a função meramente reparatória mostra-se ineficiente para a proteção de direitos.

Isso se agrava, ademais, quando estão em jogo direitos fundamentais inerentes à própria dignidade da pessoa humana, a exemplo da vida e saúde dos trabalhadores. Exsurge, pois, a necessidade imperiosa de se reconhecer o papel preventivo que deve estar inerente a toda e qualquer teoria de responsabilidade.

---

ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade. O Ministério Público da União e dos Estados terá legitimidade para propor ação de responsabilidade civil e criminal por danos causados ao meio ambiente.

(6) RUSCH, Erica. Responsabilidade civil por dano ao meio ambiente do trabalho. In: Obra coletiva. *As novas faces do direito do trabalho: estudos em memória de Gilberto Gomes*. Salvador: Quarteto, 2006. p. 75 e segs.

(7) RUSCH. *Op. cit.*, p. 75.

(8) SCHINESTOCK, Clarissa Ribeiro. A imputação da responsabilidade preventiva para a tutela integral do meio ambiente do trabalho e dos direitos fundamentais conexos. In: Obra coletiva. *Meio ambiente do trabalho aplicado: homenagem aos 10 anos da CODEMAT*. São Paulo: LTr, 2013. p. 63 e segs.





## 2. O PRINCÍPIO DO RISCO MÍNIMO REGRESSIVO

Conforme exposto anteriormente, verifica-se que, para as hipóteses de dano ao meio ambiente do trabalho, a teoria objetiva de responsabilidade é inafastável. Primeiramente, porque o art. 225, § 3º, da Carta Maior, exige a adoção de maior gravame para as hipóteses de dano ao meio ambiente, tendo em vista a importância do bem jurídico tutelado. Além disso, é preciso notar que a previsão do art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, configura direito mínimo do trabalhador e, por isso, com fulcro nos princípios da dignidade da pessoa humana e da solidariedade social, não representa impeditivo à aplicação da corrente objetivista.

Reconhece-se, dessa forma, a existência de um “direito subjetivo ao trabalho seguro”, o qual é inerente a todo e qualquer trabalhador e resulta não apenas das normas relativas à saúde e segurança do trabalho. Trata-se de um verdadeiro direito fundamental, conexo (anexo) ao direito a um meio ambiente equilibrado, assegurado constitucionalmente.

No que concerne ao dano ao meio ambiente de trabalho e, por conseguinte, à saúde do trabalhador, cita-se, mais uma vez, o art. 7º, XXII, da Carta Maior, que assegura, como direito fundamental dos trabalhadores urbanos e rurais, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho”.

“Vê-se, portanto, que os trabalhadores têm o direito fundamental de trabalhar em ambiente hígido com redução e prevenção dos riscos inerentes à atividade laboral de modo a preservar a sua saúde, higiene e segurança”<sup>(9)</sup>. Por outro lado, “o empresário tem a prerrogativa da livre-iniciativa, da escolha da atividade econômica e dos equipamentos de trabalho, mas, correlatamente, tem obrigação de manter o ambiente do trabalho saudável”<sup>(10)</sup>.

Para tanto, devem prevalecer os princípios da prevenção e da precaução, que informam o Direito Ambiental e, por conseguinte, têm plena aplicação ao meio ambiente do trabalho, já que este nada mais é do que uma parcela do “meio ambiente geral”.

Nesse ponto, mister se faz distinguir esses dois princípios que, em que pese relacionados, gozam de diferenças marcantes. Prevenção “significa adoção de medidas tendentes a evitar riscos ao meio ambiente e ao ser

(9) GUARNIERI, Bruno Marcos. Meio ambiente do trabalho: prevenção dos infortúnios laborais, dignificação do trabalho e responsabilidade civil do empregador. *Revista LTr*, São Paulo, v. 71, n. 12, p. 1474, dez. 2007.

(10) OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2011. p. 143.





humano”<sup>(11)</sup>. Precaução, por seu turno, significa tomar cuidados antecipados mesmo diante da incerteza do risco, tendo em vista a “irreversibilidade dos prejuízos eventuais ao ser humano”<sup>(12)</sup>.

Assim, “aplica-se a prevenção quando se sabe das consequências de determinado ato, pois o nexu causal já é cientificamente comprovado e certo [...]”<sup>(13)</sup>. Pelo princípio da precaução, por seu turno, previne-se mesmo não sabendo quais serão as consequências do ato danoso<sup>(14)</sup>. Isso porque o princípio da precaução busca prevenir o dano potencial, diante de riscos graves e iminentes<sup>(15)</sup>, assim como da relevância do bem jurídico tutelado.

Observe-se, por oportuno, as seguintes lições dos autores Tereza Aparecida Asta Gemignani e Benjamin Gemignani ao tratar da diferença dos princípios da prevenção e precaução<sup>(16)</sup>, *in verbis*:

[...] o princípio da prevenção [...] consiste na adoção antecipada de medidas definidas que possam evitar a ocorrência de um dano provável, numa determinada situação, reduzindo ou eliminando suas causas, quando se tem conhecimento de um risco concreto.

Já o princípio da precaução consiste na adoção antecipada de medidas amplas, que possam evitar a ocorrência de possível ameaça à saúde e segurança. Aponta para a necessidade de comportamento cuidadoso, marcado pelo bom-senso, de abrangência ampla, direcionado para a redução ou eliminação das situações adversas à saúde e segurança.

Assim, enquanto o princípio da prevenção tem o escopo de evitar determinados riscos, o princípio da precaução aponta para a adoção de condutas acautelatórias gerais, considerando o risco abstrato e potencial [...].

É nesse contexto, em que se mostra imprescindível a adoção de medidas preventivas em face de riscos conhecidos ou meramente potenciais,

---

(11) MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. São Paulo: LTr, 2010. p. 53.

(12) MELO. *Op. cit.*, p. 53.

(13) MELO. *Op. cit.*, p. 56.

(14) MELO. *Idem*.

(15) MELO. *Idem*.

(16) GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. Meio ambiente de trabalho: precaução e prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, ano XXII, n. 43, p. 57-58, mar. 2012.





que se pode falar no “princípio constitucional do risco mínimo regressivo”, o qual tem previsão expressa no art. 7º, XXII, da Carta Maior.

Com base neste princípio, “o trabalhador tem direito à redução de todos os riscos (físicos, químicos, biológicos, mecânicos, fisiológicos, estressantes psíquicos e outros) que afetam a sua saúde no ambiente do trabalho”<sup>(17)</sup>.

Ressalta-se, todavia, que a despeito da plena aceitação do conteúdo desse dispositivo constitucional, reconhecem-se algumas dificuldades práticas.

Primeiramente, questiona-se qual o limite dessa redução de riscos, isto é, até qual medida se pode exigir do empregador tal redução. Isso porque embora exista uma redução desejável — qual seja, a eliminação completa dos riscos, representada pela supressão do agente agressivo —, em certas situações, somente é possível se alcançar a neutralização dos riscos, ou seja, a sua redução até limites toleráveis à saúde humana<sup>(18)</sup>.

Ocorre que “é bastante fugidia ou sem nitidez a fronteira onde termina a saúde e começa a doença, pois depende de conhecimento científico, investimento em pesquisas, equipamentos de alta precisão [...]”<sup>(19)</sup>.

Assim, é preciso verificar, no caso concreto, as possibilidades de agir do empregador, assim como a adoção de medidas alternativas, que exponham o trabalhador ao menor índice de risco possível.

A efetividade do princípio em epígrafe exige, portanto, a sua realização na maior medida do possível, ou seja, exige-se do empregador a eliminação total dos riscos à saúde e segurança do trabalhador. Todavia, não sendo isso viável tecnicamente, a “redução deverá ser a máxima possível e exequível, de acordo com os conhecimentos da época”<sup>(20)</sup>.

Busca-se, pois, uma redução progressiva e voltada à direção do “risco zero”, de acordo com o desenvolvimento tecnológico da época. Observe-se, quanto a essa matéria, a seguinte assertiva do autor Sebastião Geraldo Oliveira<sup>(21)</sup>, a saber:

O empregador tem o dever de reduzir os riscos inerentes ao trabalho até onde for possível, em cada época, de modo que os danos sofridos pelo trabalhador por riscos que poderiam ter sido eliminados ou con-

(17) OLIVEIRA. *Op. cit.*, p. 144.

(18) OLIVEIRA. *Idem*.

(19) OLIVEIRA. *Op. cit.*, p. 146.

(20) OLIVEIRA. *Op. cit.*, p. 148.

(21) OLIVEIRA. *Idem*.





trolados ensejam a caracterização da conduta culposa do empregador, pela não observância do princípio do risco mínimo regressivo.

Outra relevante questão envolvendo o princípio do risco mínimo regressivo diz respeito à sua qualificação como “princípio constitucional”<sup>(22)</sup>. Isso porque quando se fala em responsabilidade, as discussões voltam-se normalmente ao campo da infortunística, e não ao estudo de medidas preventivas.

De fato, a importância dos acidentes do trabalho e doenças ocupacionais tem levado, por sua repercussão social — já que não atingem apenas os trabalhadores, mas também as famílias das vítimas —, à precedência das “medidas de assistência, reparação e reabilitação da vítima, em vez das ações de promoção, prevenção e proteção da saúde do trabalhador”<sup>(23)</sup>.

Todavia, isso não afasta a importância da promoção de medidas preventivas no local de trabalho. Ao contrário: considerando os avanços tecnológicos e o desenvolvimento de uma verdadeira “sociedade de risco”, “não basta efetuar pagamentos por danos já ocorridos, cujos efeitos via de regra são irreversíveis e a *restitutio in integrum* impossível”<sup>(24)</sup>.

Nessa perspectiva, prevalecem as noções de prevenção e precaução, as quais, tendo em vista a existência de farto conhecimento consolidado sobre a matéria, informam um princípio maior e de previsão constitucional: o princípio do risco mínimo regressivo<sup>(25)</sup>.

A respeito desse tema, destaca-se o Enunciado n. 3 aprovado no Seminário sobre “Prevenção de Acidentes de Trabalho”, promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região no período de 8 a 11 de outubro de 2012, *in verbis*:

(22) Sobre o reconhecimento do princípio constitucional do “risco mínimo regressivo”, observe-se a seguinte assertiva da autora Ileana Neiva Mousinho, *in verbis*:

“O art. 7º, XXII, da Constituição Federal, na moderna interpretação constitucional, em que se conjuga a importância dos direitos fundamentais com a força normativa da Constituição, orienta a interpretação de todas as outras normas do ordenamento jurídico a respeito de saúde e segurança do trabalho, determina a compatibilização de diversos outros princípios espalhados no texto constitucional e na legislação infraconstitucional, e exige a revisão de conceitos arraigados na cultura jurídica e no estudo técnico-científico de saúde e segurança do trabalho.

A força e prevalência do princípio esculpido no art. 7º, XXII, da Constituição Federal, em face, inclusive, de outros princípios constitucionais, é explicada por ser expressão do princípio vetor do ordenamento jurídico, o princípio da dignidade humana, e do próprio direito à vida.” (MOUSINHO, Ileana Neiva. O direito fundamental à saúde do trabalhador: uma abordagem constitucional para a sua efetividade. In: *Obra coletiva. Meio ambiente do trabalho aplicado: homenagem aos 10 anos da CODEMAT*. São Paulo: LTr, 2013. p. 105 e segs.

(23) OLIVEIRA. *Op. cit.*, p. 147.

(24) GEMIGNANI, Tereza; GEMIGNANI, Daniel. *Op. cit.*, p. 55-56.

(25) OLIVEIRA. *Op. cit.*, p. 147.





APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DO RISCO MÍNIMO REGRESSIVO. PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO. MEDIDAS DE PROTEÇÃO. ÔNUS DO EMPREGADOR. Incumbe ao gestor do empreendimento econômico adotar todos os meios necessários para reduzir os riscos inerentes ao trabalho por meio da efetiva implementação das normas de saúde, higiene e segurança no meio ambiente de trabalho (Princípio do risco mínimo regressivo — art. 7º, XXII, da CF).<sup>(26)</sup>

### 3. ALTERNATIVAS À MONETIZAÇÃO DO RISCO

Reconhecida, portanto, a existência do princípio constitucional do risco mínimo regressivo, mister se faz tratar das medidas possivelmente eficazes à plena realização deste princípio.

Isso porque embora sejam evidentes as limitações do empregador, já que a redução dos riscos está diretamente relacionada com os conhecimentos desenvolvidos à época, não se pode olvidar a importância da preservação da vida e saúde dos trabalhadores.

Para tanto, é imprescindível buscar alternativas ao fenômeno da “monetização dos riscos”.

De fato, é preciso reconhecer que a despeito das comodidades advindas com os avanços tecnológicos no mundo moderno, de outro lado, surgem danos multifários ou, ao menos, os riscos são potencializados nos ambientes de trabalho.

Diante dessa nova realidade, faz-se necessário reavaliar as alternativas trazidas em nosso ordenamento jurídico para a hipótese de exposição a riscos. Surgem, nesse diapasão, três possibilidades de escolhas, as quais serão expostas a seguir.

A primeira opção do legislador para as hipóteses de incremento de riscos está, justamente, no aumento da remuneração para compensar a exposição a agentes agressivos e/ou o maior desgaste físico do trabalhador<sup>(27)</sup>. Nesse contexto, os adicionais de periculosidade, insalubridade e penosidade, previstos no art. 7º, XXIII, da Constituição Federal, representam a expressão real da verdadeira “monetização dos riscos”.

Tal opção legislativa justificar-se-ia, no campo teórico, pela possibilidade de proporcionar ao trabalhador uma alimentação melhor — já que teria

(26) Disponível em: <[http://trt8.jus.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2586:061112-macapa-recebe-seminario-prevencao-de-acidentes-do-trabalho&catid=360:noticias&Itemid=229](http://trt8.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=2586:061112-macapa-recebe-seminario-prevencao-de-acidentes-do-trabalho&catid=360:noticias&Itemid=229)>. Acesso em: 20.1.2014.

(27) OLIVEIRA. *Op. cit.*, p. 154.







um incremento na remuneração —, assim como atribuir ao empregador um maior ônus financeiro, o que estimularia a empresa a melhorar as condições de trabalho a fim de reduzir custos<sup>(28)</sup>. Todavia, com o tempo, percebeu-se que tais pressupostos eram falsos.

Em verdade, “a opção de instituir recompensa monetária pela exposição aos riscos desvia a preocupação com o problema central, que é a saúde do trabalhador”<sup>(29)</sup>. E como afirma o autor Sebastião Geraldo Oliveira, “a luta, na realidade, tem sido travada em busca do direito ao adicional e não do direito à saúde; o adicional, que foi instituído como sanção, lamentavelmente se tornou o preceito [...]”<sup>(30)</sup>.

A monetização dos riscos, outrossim, representa a comercialização do direito à saúde, o que não se pode admitir por preço algum. Ademais, “constata-se a existência de um verdadeiro paradoxo axiológico, na medida em que o legislador, ao consagrar o dever de o empregador pagar o adicional de insalubridade, assegura, em contrapartida, o direito de manutenção das condições de trabalho danosas [...]”<sup>(31)</sup>.

Resta evidente, dessa forma, que a monetização dos riscos é insustentável nos dias atuais<sup>(32)</sup>. Há, nesse ponto, mais duas opções legislativas para as hipóteses de incremento de riscos<sup>(33)</sup>.

---

(28) DINIZ, Ana Paola Santos Machado. *Saúde no trabalho: prevenção, dano e reparação*. São Paulo, LTr, 2003. p. 98.

(29) OLIVEIRA. *Op. cit.*, p. 155.

(30) OLIVEIRA. *Idem*.

(31) BRANDÃO, Cláudio. Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador. In: *Obra coletiva. Meio ambiente do trabalho aplicado: homenagem aos 10 anos da CODEMAT*. São Paulo: LTr, 2013. p. 81 e segs.

(32) A respeito dos malefícios da monetização do risco, observe-se a seguinte assertiva do autor Bruno Marcos Guarnieri, a saber:

“A monetização do risco é um grande equívoco, pois a empresa passa a não investir para tornar o meio ambiente de trabalho equilibrado e salubre, optando, tão somente, pelo pagamento dos adicionais, que oneram bem menos que a implantação de medidas para tornar o ambiente saudável. [...]”

A exigência legal do pagamento dos adicionais referidos exige harmonização com o fundamento constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CRFB/88) — concebida modernamente, como princípio, necessidade e direito subjetivo — e a busca da sadia qualidade de vida através de um meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado (art. 225 da CRFB/88).” (GUARNIERI. *Op. cit.*, p. 1478)

(33) Não se busca, com este trabalho, afastar o pagamento dos adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade em qualquer hipótese, até porque há previsão constitucional assegurando tais adicionais como direito do trabalhador. O que se pretende, em verdade, é rechaçar a política empresarial no sentido de pagar tais adicionais como forma de se desonerar de sua obrigação quanto à adoção de medidas de prevenção de acidentes do trabalho. Nesse mesmo sentido, a autora Noemia Porto, *in verbis*:





O legislador traz, ainda, como alternativas, a proibição do trabalho sujeito a agentes agressivo e, de outro lado, a redução da duração da jornada<sup>(34)</sup>. A proibição do trabalho configura, sem dúvida, a escolha ideal, pois, dessa forma, assegura-se de pronto o direito à saúde do trabalhador.

Todavia, há que se reconhecer que algumas atividades, em que pese perigosas ou insalubres, são imprescindíveis. Nessas hipóteses, tem-se admitido a redução da jornada, diminuindo, por conseguinte, o tempo de exposição do trabalhador aos agentes agressivos e proporcionando a este um maior tempo de descanso para uma melhor recuperação<sup>(35)</sup>.

Nesse sentido, colhe-se das lições do autor Sebastião Geraldo Oliveira<sup>(36)</sup>, senão vejamos:

A redução da jornada é a saída ética para enfrentar a questão. Em vez de reparar com dinheiro a perda da saúde, deve-se compensar o desgaste com maior período de descanso, transformando o adicional monetário em repouso adicional. A menor exposição diária, combinada com um período de repouso mais dilatado, permite ao organismo humano recompor-se da agressão, mantendo-se a higidez. Essa alternativa harmoniza as disposições constitucionais de valorização do trabalho, colocando o trabalhador em prioridade com relação ao interesse econômico.

Busca-se, assim, assegurar o direito à vida com qualidade, em que “a política de prevenção esteja voltada, prioritariamente, para a eliminação do fator de risco, e não ao pagamento do adicional remuneratório”<sup>(37)</sup>.

---

“Embora o pagamento do adicional de insalubridade implique mensuração pecuniária dos riscos à saúde, é importante destacar que se trata de um dos elementos, e não do único, que a Constituição de 1988 abarca para um contexto mais abrangente de proteção e segurança no trabalho. Segurança e Saúde conduzem necessariamente a reflexões no campo da prevenção (eliminação dos agentes agressores à saúde). Mas não se trata, a despeito dessa consideração sobre a necessidade de se ampliar o debate sobre o aspecto preventivo, de eliminar ou desconsiderar os pagamentos e os adicionais enquanto integrantes de um sistema geral de proteção. [...]

A cultura e a política de prevenção, no entanto, não dependem da eliminação dos acréscimos remuneratórios, mas, sim, da consideração desses adicionais numa *performance* constitucional, conjugada necessariamente com outras medidas e instrumentos de prevenção de riscos. Dito em outras palavras, prevenção e remuneração não são excludentes e devem ser conjugadas para uma leitura constitucionalmente adequada da proteção constitucional estabelecida a partir de 1988.” (PORTO, Noemia. O meio ambiente do trabalho como direito fundamental: uma leitura crítica da jurisprudência do tst sobre o adicional de insalubridade. In: Obra coletiva. *Meio ambiente do trabalho aplicado*: homenagem aos 10 anos da CODEMAT. São Paulo: LTr, 2013. p. 175 e segs.).

(34) OLIVEIRA. *Op. cit.*, p. 154.

(35) OLIVEIRA. *Op. cit.*, p. 157.

(36) OLIVEIRA. *Idem*.

(37) BRANDÃO. *Op. cit.*, p. 91.





Afinal, o risco deve ser controlado desde a sua origem, evitando-se assim a sua propagação até atingir a integridade física do trabalhador<sup>(38)</sup>. Deve prevalecer, portanto, uma política de “eliminação de riscos”, e não apenas tendo em vista a sua “neutralização”, mediante o uso de equipamentos de proteção individual<sup>(39)</sup>.

Ao empregador incumbe adotar todas as medidas individuais e coletivas de proteção a fim de evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Devem prevalecer, todavia, as medidas coletivas, em face de sua maior efetividade em relação às providências individuais<sup>(40)</sup>.

Ademais, “nem sempre a proteção individual se mostra eficaz ou suficiente para neutralizar os efeitos nocivos da exposição, especialmente a longo prazo”<sup>(41)</sup>.

Ressalte-se, por oportuno, que qualquer providência adotada tendo em foco a prevenção de acidentes deve estar sempre acompanhada de informações sobre os riscos a que se sujeita o trabalhador, assim como de treinamento específico para o desempenho das tarefas<sup>(42)</sup>.

De outro lado, a adoção de medidas de proteção — sejam elas individuais ou coletivas — deve estar inserida em um programa de “gestão de riscos” desenvolvido pela empresa, no qual se estudam especificamente os riscos de cada atividade desenvolvida, proporcionando treinamentos e orientações adequadas, a fim de prevenir efetivamente os acidentes.

Ao invés de centralizar a política na gestão comportamental das pessoas, na qual se exige do trabalhador excesso de zelo sob pena de configurar um “ato inseguro”, “o foco estará voltado para a gestão do risco, promovendo a sua eliminação ou colocando barreiras adequadas para que as situações de risco estejam sob controle”<sup>(43)</sup>.

Outrossim, “a cultura patronal no sentido de que investir em prevenção de acidentes e doenças do trabalho custa caro está equivocada”<sup>(44)</sup>. Em verdade, beneficia a todos os envolvidos. “Traz vantagens para o empregador, que não perde o tempo e o dinheiro investidos no treinamento e pode

---

(38) OLIVEIRA. *Op. cit.*, p. 148.

(39) OLIVEIRA. *Op. cit.*, p. 117.

(40) MELO, Raimundo Simão de. *Ações acidentárias na justiça do trabalho: teoria e prática*. São Paulo: LTr, 2011. p. 56.

(41) OLIVEIRA. *Op. cit.*, p. 118.

(42) OLIVEIRA. *Op. cit.*, p. 151.

(43) OLIVEIRA. *Idem*.

(44) MELO. *Op. cit.*, p. 73.





contar com um empregado sadio e bem treinado”<sup>(45)</sup>. De outro lado, reduz o número de acidentes e doenças ocupacionais, diminuindo também os gastos previdenciários<sup>(46)</sup>.

Além disso, assegura-se ao obreiro um ambiente laboral hígido e sadio, tornando possível a “busca pela felicidade”, pois, como bem afirma o autor Raimundo Simão de Melo, “[...] para ser feliz, é necessário que se tenha um trabalho, não qualquer trabalho, mas um trabalho digno, protegido minimamente e seguro em termos de riscos ambientais [...]”<sup>(47)</sup>.

#### **4. A NECESSÁRIA ADEQUAÇÃO DO CONCEITO DE “RESPONSABILIDADE CIVIL” EM FACE DO “DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO SEGURO”**

Busca-se, aqui, desenvolver uma visão holística do fenômeno jurídico por ora em estudo, qual seja, a responsabilidade civil. Isso porque as relações humanas estão em constante evolução, sendo, pois, o sistema de responsabilidade objetiva fruto do próprio desenvolvimento social.

Quando se fala na aplicação da teoria objetiva nas hipóteses de acidente de trabalho — para aqueles acidentes decorrentes de dano ao meio ambiente laboral ou do exercício de uma atividade de risco —, verifica-se uma postura mais condizente com a evolução do instituto da “responsabilidade civil”. Isso porque as constantes situações de risco — muitas delas geradas pelo próprio empregador — têm causado danos diversos aos trabalhadores.

O curso normal da evolução da responsabilidade civil tende a levar, sem dúvida, à aplicação da teoria objetiva aos mais variados casos<sup>(48)</sup>. A própria complexidade das relações sociais e a atual valorização do dano injusto — em detrimento da conduta de quem o causou — já demonstra uma busca incessante pela reparação, daí a aplicação da corrente objetivista.

---

(45) GEMIGNANI, Tereza; GEMIGNANI, Daniel. *Op. cit.*, p. 65.

(46) GEMIGNANI, Tereza; GEMIGNANI, Daniel. *Idem*.

(47) MELO. *Op. cit.*, p. 81.

(48) Não se está dizendo, contudo, que a teoria subjetiva de responsabilidade está superada ou tende a ser substituída, por completo, pela teoria objetiva. Ao contrário: ambas devem conviver de forma harmônica, com grau de importância equivalente. Nesse sentido, o autor Sebastião Geraldo de Oliveira, a saber:

“É necessário registrar, todavia, que a responsabilidade objetiva não suplantou nem derogou a teoria subjetiva, mas afirmou-se em espaço próprio de convivência funcional, para atender àquelas situações em que a exigência da culpa representa demasiado ônus para as vítimas, praticamente inviabilizando a indenização do prejuízo sofrido [...]”. (OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. São Paulo: LTr, p. 109).





Nesse diapasão, reconhece-se uma leitura do Direito do Trabalho, especialmente da matéria “responsabilidade civil”, mais adequada com a defesa dos direitos fundamentais, tendo em foco os princípios da dignidade da pessoa humana e da solidariedade social.

Ocorre, todavia, que a noção da responsabilidade civil “prioritariamente reparatória”, ainda que tenha por fundamento a teoria objetiva, tem-se mostrado insuficiente. Isso porque “em se tratando de lesões ocasionadas aos direitos atinentes à tutela da pessoa humana, o princípio da reconstituição integral não se afigura plenamente eficaz”<sup>(49)</sup>.

Afinal, não há como se falar em retorno ao *status quo ante* quando está em jogo a vida ou a saúde do trabalhador. Verifica-se, dessa forma, a irreversibilidade de determinados danos, podendo configurar lesões irreparáveis.

Ademais, “a primazia do trabalho sobre a ordem econômica e social valoriza a figura do homem-trabalhador em dimensões éticas que não podem ficar reduzidas a meras expressões monetárias”<sup>(50)</sup>.

Nesse contexto, e sendo a “responsabilidade civil” um instituto em constante evolução, exsurge o aspecto preventivo não mais como uma função acessória da responsabilidade, mas sim como seu papel principal, pois configura, em verdade, o único instrumento capaz de garantir a proteção integral de certos direitos.

Observe-se, quanto a essa matéria, a seguinte lição da autora Clarissa Schinestsck<sup>(51)</sup>:

Com efeito, a realidade dos novos tempos revelou que o arcabouço repressivo e patrimonialista pertinente, tanto ao Direito Civil como ao Direito do Trabalho, é deficitário e insuficiente no âmbito da sociedade de risco. Este referencial dá sinais de esgotamento desde o momento em que a dignidade da pessoa humana foi consagrada como valor máximo a orientar o sistema como um todo em que foram colocados em evidência os direitos metaindividuais. [...]

Evidenciou-se, destarte, que a tutela reparatória, conquanto seja de grande relevância para a responsabilidade civil, é insuficiente para proteger integralmente os direitos transindividuais e os pertinentes à personalidade humana. Ficou claro, outrossim, que a tutela da pessoa exige outro tipo de responsabilização, já que os direitos enfeixados na dignidade humana —

(49) SCHINESTCK. *Op. cit.*, p. 64.

(50) GUARNIERI. *Op. cit.*, p. 1476.

(51) SCHINESTCK. *Op. cit.*, p. 73-74.





sejam de dimensão individual ou coletiva — não se coadunam com lesões. Para estes tipos de direitos, o princípio da restituição integral dos danos não consegue operar em sua plenitude, porquanto uma vez lesados não poderão ser reconstituídos ao estado anterior.

Dessa forma, resta evidente que, para os direitos decorrentes diretamente do princípio da dignidade da pessoa humana — aí incluídos o direito à vida e à saúde do trabalhador —, não se admite qualquer espécie de lesão.

Isso porque a função reparatória da responsabilidade não consegue resguardá-los em todo o seu conteúdo. “Sendo assim, os princípios da prevenção e da precaução, antes aplicados exclusivamente no Direito Ambiental, passam a ser incorporados pela responsabilidade civil”<sup>(52)</sup>.

Fala-se, hoje, numa verdadeira atuação prospectiva da responsabilidade, voltada para o futuro, a fim de evitar novos danos. Combate-se, ademais, não apenas o dano já efetivado, com todas as suas consequências, mas especialmente o “dano potencial”.

“Portanto, a evolução do sistema de responsabilidade civil passa [...] pela ideia de culpa presumida e pela responsabilidade objetiva para atingir [...] a chamada responsabilidade pressuposta (presunção de responsabilidade e não de culpa)”<sup>(53)</sup>. Tudo isso tendo em foco a “proteção da vítima e a diminuição dos danos pela prevenção”<sup>(54)</sup>.

Em determinados casos, pressupõe-se, pois, a própria responsabilidade, exatamente porque os bens jurídicos tutelados são tão relevantes que não podem estar sujeitos a danos, até porque a sua plena reconstituição é impossível. Em verdade, o que se busca é ampliar os aspectos preventivo e punitivo da responsabilidade civil para evitar novos danos, adotando o aspecto reparatório para as hipóteses de lesões realmente imprevisíveis.

Sobre essa matéria, as lições de Raimundo Simão de Melo<sup>(55)</sup>, *in verbis*:

[...] essa ideia clássica de acontecimento do acaso e de imprevisibilidade não mais se sustenta como regra geral dentro do atual conceito de acidente de trabalho, porque, como se sabe, grande parte dos acidentes laborais, na atual modernidade industrial e na tecnológica, decorre da falta de prevenção dos ambientes de trabalho; decorre da ausência de cuidados mínimos e especiais no que diz respeito à adoção de medidas

(52) SCHINESTSCK. *Op. cit.*, p. 75.

(53) MELO. *Op. cit.*, p. 24.

(54) MELO. *Op. cit.*, p. 24.

(55) MELO. *Op. cit.*, p. 24.





coletivas e individuais de prevenção dos riscos ambientais. Além disso, há inúmeras atividades caracteristicamente perigosas, cujos acidentes decorrentes não podem ser considerados como meros infortúnios do acaso. São eventos perfeitamente previsíveis e preveníveis, porquanto as suas causas são identificáveis e podem ser neutralizadas ou mesmo eliminadas [...].

Ocorre que muitas situações são marcadas pela impossibilidade de eliminação do fator agressivo à saúde humana, o que revela a necessidade de privilegiar o princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento este de uma posição mais progressista em defesa dos direitos fundamentais.

Nessas hipóteses, devem prevalecer como alternativas viáveis a proibição do trabalho ou a redução da jornada, afastando, sempre que possível, a monetização do risco.

É com base nesse processo ponderativo que se deve levar em conta, de um lado, o exercício do poder diretivo do empregador, já que incumbem a ele, também, os riscos do negócio, sem olvidar, posto que de fundamental importância a necessidade de contribuir para a efetivação dos direitos dos trabalhadores.

O equilíbrio do contrato de trabalho, na atualidade, somente se faz possível mediante o respeito e a realização dos direitos fundamentais do trabalhador, afinal a liberdade de empresa, ainda que goze de proteção especial, tem como limite intransponível a dignidade da pessoa humana<sup>(56)</sup>.

Isso não significa que os poderes do empregador na direção do negócio estejam fragilizados. Ao contrário: tais poderes perduram por estarem vinculados ao próprio sistema produtivo, mas nunca de forma absoluta. “Em lugar do individualismo, assume importância a solidariedade. E disso decorrem princípios e regras a serem aplicados a partir do paradigma constitucional.”<sup>(57)</sup>

“É no contexto da responsabilidade como imperativo social que emerge a necessidade da responsabilidade como ética, isto é, como opção e convicção”<sup>(58)</sup>, voltada à plena realização dos princípios da dignidade da pessoa humana e da solidariedade social.

(56) AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. *Eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2007. p. 102.

(57) SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MENDES, Ranúlio; SEVERO, Valdete Souto. *Dumping social nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 62.

(58) SOBRINHO, Zéu Palmeira. *Acidente do trabalho: críticas e tendências*. São Paulo: LTr, 2012. p. 33.





A responsabilidade civil emerge, pois, como verdadeiro instrumento de proteção de direitos, destacando-se seu aspecto preventivo na defesa dos direitos básicos do ser humano, a exemplo do direito à vida e saúde do trabalhador.

## **CONCLUSÃO**

De tudo quanto exposto, foi possível extrair as seguintes conclusões, algumas delas à guisa da proposta neste trabalho delineada, atinente ao reconhecimento de um “direito fundamental ao trabalho seguro”:

1. A Constituição da República estabelece, em seu art. 7º, XXVIII, como direito dos trabalhadores, “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”<sup>(59)</sup>.

Percebe-se, nesse ponto, que a responsabilidade civil do empregador apresenta enfoque constitucional e, a despeito do quanto disposto no dispositivo mencionado, que prevê expressamente a responsabilidade subjetiva do empregador, é preciso interpretar esse dispositivo como direito mínimo dos trabalhadores.

Isso porque, de outro lado, o art. 225, § 3º, da Carta Magna adota a responsabilidade objetiva para as hipóteses de lesão ao meio ambiente, no qual está incluído o “meio ambiente do trabalho”. Tais dispositivos devem, pois, ser interpretados de forma sistemática e teleológica, levando-se em conta os princípios da dignidade da pessoa humana e da solidariedade social.

2. O “direito subjetivo ao trabalho seguro” é inerente a todo e qualquer trabalhador, configurando verdadeiro direito fundamental, conexo (anexo) ao direito a um meio ambiente equilibrado, assegurado constitucionalmente.

Tem relação imediata, ademais, com a previsão constante do art. 7º, XXII, da Carta Magna, o qual institui o chamado “princípio do risco mínimo regressivo”. Busca-se, pois, uma redução progressiva dos riscos voltada à direção do “risco zero”.

---

(59) BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado, 1988.







3. Embora sejam evidentes as limitações do empregador, já que a redução dos riscos está diretamente relacionada com os conhecimentos desenvolvidos à época, não se pode olvidar a importância da preservação da vida e saúde dos trabalhadores.

Para tanto, é imprescindível buscar alternativas ao fenômeno da “monetização dos riscos”. A primeira opção do legislador para as hipóteses de incremento de riscos está, justamente, no aumento da remuneração para compensar a exposição a agentes agressivos e/ou o maior desgaste físico do trabalhador. Contudo, tal opção é baseada em pressupostos falsos, pois fundada na ideia de que o maior ônus financeiro atribuído ao empregador contribuiria para que este investisse em prevenção de riscos.

Refutado tal fundamento, restam duas soluções legislativas ao incremento dos riscos: a proibição do trabalho ou a fixação de jornada reduzida.

4. Ao empregador incumbe adotar todas as medidas individuais e coletivas de proteção a fim de evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Devem prevalecer, todavia, as medidas coletivas, em face de sua maior efetividade em relação às providências individuais.

A adoção de medidas de proteção — sejam elas individuais ou coletivas — deve estar inserida em um programa de “gestão de riscos” desenvolvido pela empresa, no qual se estudam especificamente os riscos de cada atividade desenvolvida, proporcionando treinamentos e orientações adequadas, a fim de prevenir efetivamente os acidentes.

5. Ganha força, assim, a função preventiva da responsabilidade civil. Isso porque a noção da responsabilidade “prioritariamente reparatória”, ainda que tenha por fundamento a teoria objetiva, tem-se mostrado insuficiente, especialmente quando os direitos envolvidos são inerentes à tutela da pessoa humana.

Afinal, não há como se falar em retorno ao *status quo ante* quando está em jogo a vida ou a saúde do trabalhador. Verifica-se, dessa forma, a irreversibilidade de determinados danos, podendo configurar lesões irreparáveis.

Nesse contexto, e sendo a “responsabilidade civil” um instituto em constante evolução, emerge o aspecto preventivo não mais como uma função acessória da responsabilidade, mas sim como seu papel principal, pois configura, em verdade, o único instrumento capaz de garantir a proteção integral de certos direitos.





## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. *Eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2007.

BRANDÃO, Cláudio. Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador. In: *Obra coletiva. Meio ambiente do trabalho aplicado: homenagem aos 10 anos da CODEMAT*. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado, 1988.

\_\_\_\_\_. Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, 2 set. 1981. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/LEIS/2002/L6938.htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/LEIS/2002/L6938.htm)>. Acesso em: 3.9.2013.

\_\_\_\_\_. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui a Código Civil. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, 11 jan. 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/LEIS/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 1º.4.2011.

CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de responsabilidade civil*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

DINIZ, Ana Paola Santos Machado. *Saúde no trabalho: prevenção, dano e reparação*. São Paulo: LTr, 2003.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. Meio ambiente de trabalho: precaução e prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, ano XXII, n. 43, mar. 2012.

GUARNIERI, Bruno Marcos. Meio ambiente do trabalho: prevenção dos infortúnios laborais, dignificação do trabalho e responsabilidade civil do empregador. *Revista LTr*, São Paulo, v. 71, n. 12, dez. 2007.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Tutela coletiva inibitória para a efetivação do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável. In: *Obra coletiva. Meio ambiente do trabalho aplicado: homenagem aos 10 anos da CODEMAT*. São Paulo: LTr, 2013.

MELO, Raimundo Simão de. *Ações acidentárias na justiça do trabalho: teoria e prática*. São Paulo: LTr, 2011.

\_\_\_\_\_. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. São Paulo: LTr, 2010.





MOUSINHO, Ileana Neiva. O direito fundamental à saúde do trabalhador: uma abordagem constitucional para a sua efetividade. In: Obra coletiva. *Meio ambiente do trabalho aplicado: homenagem aos 10 anos da CODEMAT*. São Paulo: LTr, 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. São Paulo, LTr, 2011.

\_\_\_\_\_. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2011.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. *Acidente do trabalho: críticas e tendências*. São Paulo, LTr, 2012.

PORTO, Noemia. O meio ambiente do trabalho como direito fundamental: uma leitura crítica da jurisprudência do TST sobre o adicional de insalubridade. In: Obra coletiva. *Meio ambiente do trabalho aplicado: homenagem aos 10 anos da CODEMAT*. São Paulo: LTr, 2013.

RUSCH, Erica. Responsabilidade civil por dano ao meio ambiente do trabalho. In: Obra coletiva. *As novas faces do direito do trabalho: estudos em memória de Gilberto Gomes*. Salvador: Quarteto, 2006.

SCHINESTOCK, Clarissa Ribeiro. A imputação da responsabilidade preventiva para a tutela integral do meio ambiente do trabalho e dos direitos fundamentais conexos. In: Obra coletiva. *Meio ambiente do trabalho aplicado: homenagem aos 10 anos da CODEMAT*. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *Acidente do trabalho: responsabilidade objetiva do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2013.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MENDES, Ranúlio; SEVERO, Valdete Souto. *Dumping social nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

STOCO, Rui. *Responsabilidade civil e sua interpretação jurisprudencial: doutrina e jurisprudência*. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.



# PERÍCIAS JUDICIAIS MULTIPROFISSIONAIS E A LEI DO ATO MÉDICO — POR UMA INTERPRETAÇÃO QUE LEVE EM CONTA A UNIDADE DO SISTEMA E A EFETIVIDADE DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

---

*José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva<sup>(\*)</sup>  
Sandro Sardá<sup>(\*\*)</sup>*

**Resumo:** As perícias judiciais, nos processos em que se discutem danos relacionados a acidente do trabalho e doença ocupacional, têm apresentado inúmeros problemas. Um dos principais problemas é o atinente à definição de qual profissional pode atuar como perito em tais processos. Com a Lei do Ato Médico, a discussão se renova. No entanto, pensamos que há de se empregar uma interpretação que leve em conta a unidade do sistema e a efetividade da prestação jurisdicional. Primeiro, há de se verificar a real necessidade de realização da perícia. Segundo, o médico (do trabalho) não tem assegurada pela referida lei a exclusividade de realização de perícia judicial nesses casos. O ideal seria uma perícia multiprofissional, até

---

(\*) Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Araraquara (SP). Gestor Regional (1º grau) do Programa de Prevenção de Acidentes do Trabalho instituído pelo Tribunal Superior do Trabalho. Mestre em Direito das Obrigações pela UNESP/SP. Doutor em Direito Social pela *Universidad de Castilla-La Mancha* (Espanha). Membro do Conselho Técnico da Revista do TRT da 15ª Região (Subcomissão de Doutrina Internacional). Professor da Escola Judicial do TRT da 15ª Região.

(\*\*) Procurador do Trabalho em Santa Catarina. Gerente Nacional do Projeto de Adequação das Condições de Trabalho em Frigoríficos.





porque tão importante quanto a boa anamnese do trabalhador, é a “anamnese” do ambiente laboral em que ele estava inserido, sendo plenamente possível a designação de fisioterapeuta do trabalho para a realização da perícia “ambiental” e das incapacidades relacionadas ao sistema musculoesquelético ou osteomuscular. Para o sucesso dessas perícias, pensamos que o juiz do trabalho deve formular quesitos do juízo apropriados, indeferir quesitos impertinentes das partes e arbitrar honorários periciais — prévios e finais — compatíveis com a complexidade do caso e o grau de zelo do profissional nomeado. Ademais, devem os Tribunais Trabalhistas promover cursos de capacitação técnica para juízes e também para peritos que atuam na Justiça especializada, bem como promover a realização de estudos para investigar a viabilidade da criação de Varas do Trabalho especializadas e de um quadro próprio de peritos.

**Palavras-chave:** Perícia judicial multiprofissional. Lei do ato médico. Atuação de fisioterapeuta e outros profissionais.

**Sumário:** 1. Introdução. 2. A necessidade de perícia nos casos de acidentes e doenças do trabalho. 3. A Lei do Ato Médico. 4. Perícia judicial — no ambiente de trabalho e no trabalhador. 4.1. Doenças do trabalho e perícias multiprofissionais. 4.2. Avaliação dos locais de trabalho — Perícia in loco. 4.3. Dados epidemiológicos e Nexo Técnico Epidemiológico. 4.4. Cursos de aprimoramento para juízes, peritos, advogados e quesitos do juízo. 4.5. Honorários periciais. 4.6. Varas Especializadas na Justiça do Trabalho. 4.7. Quadro de Peritos da Justiça do Trabalho. 5. Considerações finais. Referências bibliográficas.

## 1. INTRODUÇÃO

Desde o ano de 2009, temos nos preocupado com a questão das perícias judiciais nos processos em que se formulam pedidos de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente do trabalho<sup>(1)</sup>.

De lá até esta parte temos acompanhado a evolução doutrinária e jurisprudencial a respeito da matéria, que envolve a questão dos honorários periciais prévios e finais, da insuficiência de peritos, da ausência de

---

(1) Em 2010, a *Revista LTr* publicou estudo no qual um dos autores deste artigo examinava a problemática das perícias designadas com o fim de se reconhecer a existência de doença ocupacional, bem como do nexos de causalidade entre a referida doença e o trabalho executado. SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. As perícias judiciais para a constatação de doença ocupacional — um gravíssimo problema a desafiar uma solução urgente, para a efetiva proteção à saúde do trabalhador. *Revista LTr*, ano 74, n. 3, p. 324-331, mar. 2010.





um quadro oficial de peritos, da falta de capacitação dos louvados judiciais para a temática — análise da árvore de causas e boa definição sobre nexo causal ou de concausalidade, os graus de incapacidade funcional etc. —, além da questão afeta a quais profissionais podem auxiliar o juízo nessa árdua missão de conferir a *efetiva tutela aos bens jurídicos do trabalhador*, após a perda de sua saúde, seu bem mais importante no âmbito da relação de trabalho.

Num tempo mais recente, em face da complexidade da matéria e do bem jurídico em debate, temos nos preocupado também com a análise da possibilidade de perícias multiprofissionais, a fim de se diagnosticar as incapacidades laborativas e o nexo de causalidade delas com o trabalho, pois a grande maioria dos juízes não dispõe de profissionais médicos — principalmente de médicos do trabalho — para a solução dos casos que lhes são apresentados. Daí que se construía a passos largos uma jurisprudência proativa no sentido de admitir a confecção de laudos periciais por vários profissionais da área da saúde, como fisioterapeutas do trabalho, psicólogos, fonoaudiólogos, dentre outros profissionais, em processos dessa natureza.

Contudo, recentemente, foi publicada a Lei n. 12.842, de 10.7.2013, para regulamentar o exercício da Medicina — por isso, chamada de Lei do Ato Médico —, na qual se definiram atividades relacionadas à saúde que seriam de competência privativa dos médicos. Renova-se, então, a celeuma sobre a intrincada questão, diante da inovação legislativa. De modo que se faz necessário, portanto, um estudo do tema à luz da referida lei, não sem antes recorrer a apontamentos prévios para a boa compreensão do problema. É o que pretendemos nas linhas que seguem.

## **2. A NECESSIDADE DE PERÍCIA NOS CASOS DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

É voz corrente a de que nos processos que envolvem acidente do trabalho ou doença ocupacional há necessidade imperiosa de designação de perícia judicial para a averiguação das consequências do acidente típico ou para a constatação da própria doença, conforme o caso, do nexo de causalidade e das incapacidades funcionais advindas.

Não se discute essa premissa, pois o exame das questões implicadas quase sempre demanda conhecimento técnico, justamente o fator a autorizar a designação de perícia, nos moldes do art. 420, parágrafo único, do CPC, aplicável subsidiariamente no processo do trabalho por força do art. 769 consolidado.





Entretanto, antes mesmo de se verificar a questão afeta ao direito material — incapacidade e nexos causais — há de se ter presente que a *questão primária* é de natureza eminentemente *processual*. É dizer, por lógica e bom-senso, somente necessitam de dilação probatória os fatos controvertidos, pertinentes à causa, determinados no tempo e no espaço e relevantes, ou seja, que tenham o condão de influir no convencimento judicial. É essa a dicção do art. 334 do CPC, segundo o qual não admitem produção de prova os fatos notórios, confessados, admitidos pela parte contrária ou mesmo presumidos.

Com efeito, se o acidente do trabalho é incontroverso — diante de uma CAT emitida pelo próprio empregador ou da falta de impugnação especificada (art. 302 do CPC) — não há razão alguma para a produção de prova sobre esse fato. Restaria espaço para a prova judicial em caso de *dúvida objetiva* acerca da incapacidade laborativa e da relação de causalidade desta com o acidente, se — de se frisar — devidamente contestadas as afirmações correspondentes.

Por que seria diferente com a doença ocupacional? Não há motivação lógica a exigir designação de perícia para a constatação da doença quando esta não foi sequer impugnada, o que ocorre em boa parte dos casos. Se o trabalhador afirma ter adquirido uma doença no trabalho, narrando-a de modo preciso, por vezes juntando documentos elucidativos da sua existência — exames detalhados, laudos médicos, prescrições do médico que acompanha seu tratamento etc. — e não há negativa expressa, cabal, por parte do empregador, não há qualquer cabimento para a designação de perícia a fim de se constatar a doença, simplesmente porque já admitida. Nessa hipótese, como já mencionado, em havendo impugnação específica sobre o grau de incapacitação e principalmente sobre o nexos causais ou concausais é que surgirá a necessidade de perícia judicial, pois justamente aqui se encontra a questão crucial da possibilidade de que essa perícia seja feita por outros profissionais que não o médico, porquanto fisioterapeutas do trabalho, fonoaudiólogos, psicólogos e outros poderão aferir *incapacidade funcional* e o tal nexos, tendo suficientes competências para o exame quando a questão estiver afeta a sua área de atuação.

Vale dizer, o médico — nem mesmo o médico do trabalho — *não tem* assegurada por lei — e nem poderia ter — a privatividade de realização de perícia judicial em casos de acidente do trabalho ou doença ocupacional. E a Lei do Ato Médico não mudou nada a esse respeito, com a devida vênia aos que pensam em sentido contrário.

Ora, nesse ponto, a lei pretendeu efetuar uma ampla reserva de mercado e, por isso mesmo, teve alguns de seus dispositivos duramente criticados





quando do trâmite legislativo e também após sua publicação, resultando na aposição de veto até mesmo ao primeiro inciso que identificava a primeira atividade privativa — veto ao inciso I do art. 4º da referida lei —, o que será objeto de análise no tópico seguinte.

### 3. A LEI DO ATO MÉDICO

Como mencionado anteriormente, foi publicada em julho de 2013 a Lei n. 12.842, para regulamentar o exercício da atividade de médico, definindo-se as ações que seriam de competência privativa dos médicos.

Em conformidade com o art. 4º da lei, seriam de competência privativa dos médicos, dentre outras: a) *a formulação do diagnóstico nosológico* e a respectiva prescrição terapêutica (inciso I); b) *a determinação do prognóstico* relativo ao diagnóstico nosológico (inciso X); e c) *a realização de perícia médica* e de exames médico-legais, excetuados os exames laboratoriais de análises clínicas, toxicológicas, genéticas e de biologia molecular. O § 1º deste dispositivo legal explica que, por *diagnóstico nosológico*, entende-se “a determinação da doença que acomete o ser humano, aqui definida como interrupção, cessação ou distúrbio da função do corpo, sistema ou órgão, caracterizada por, no mínimo, 2 (dois) dos seguintes critérios: I — agente etiológico reconhecido; II — grupo identificável de sinais ou sintomas; III — alterações anatômicas ou psicopatológicas”. Assim, numa interpretação sistemática destas regras, ter-se-ia a privatividade do médico, sobretudo do médico do trabalho, para a realização de perícia nos casos de acidente e doença do trabalho, a fim de diagnosticar a doença e/ou a incapacidade laborativa do trabalhador.

Entretantes, o § 2º do referido art. 4º já *excepcionava diversas atividades* de formulação de diagnóstico de doença — ou de aspectos importantes a ela relacionados —, para não invadir a seara própria de outras profissões. Eis a dicção desta norma: “Não são privativos do médico os diagnósticos funcional, cinesiofuncional, psicológico, nutricional e ambiental, e as avaliações comportamental e das capacidades mental, sensorial e perceptocognitiva”. Há, portanto, uma zona grise, quando se procura definir atividades privativas dos profissionais relacionados à área da saúde.

Bem verdade que este dispositivo foi vetado. No entanto, o veto se deu por uma *questão lógica*, pois o inciso I, que definia a privatividade do médico para as ações de diagnosticar as doenças, também foi vetado, de modo que não havia sentido em manter uma norma de exceção quando a regra-matriz não prevaleceria.







De outra banda, a regra do § 2º — vetada — deixa evidenciado que há outros diagnósticos inter-relacionados que não podem, em absoluto, ser de competência privativa do médico. Daí por que o *diagnóstico funcional*, tão caro à perícia judicial em casos de acidente do trabalho ou doença ocupacional, não pode, jamais, ser atribuição privativa de profissionais da área médica, muito menos de médico com especialização em Medicina do Trabalho. Dito de outro modo: a definição de qual o melhor profissional da área da saúde a efetuar o exame das *funcionalidades do organismo* depende de quais órgãos foram afetados pelo acidente ou doença que acomete o trabalhador, em seu aspecto fisiológico, porquanto somente haverá necessidade de perícia judicial quando se alegar alguma incapacidade laborativa.

De se recordar que a saúde é o mais completo bem-estar físico e *funcional* da pessoa, sendo que, dentre as diversas funções do organismo, encontram-se as do encéfalo, ou do cérebro — função mental ou psíquica. A *anatomia* do corpo humano diz respeito ao seu aspecto físico: cabeça, tronco, membros (superiores e inferiores), órgãos (olhos, ouvidos, nariz, boca, coração, cérebro, etc.), aparelhos (digestivo, respiratório, circulatório, reprodutor, encéfalo, etc.), sistemas (nervoso, muscular, arterial, ósseo, dentário, etc.). E a *fisiologia* é o estudo da funcionalidade do corpo humano, ou seja, de suas funções, do funcionamento dos órgãos<sup>(2)</sup>.

A saúde ou incolumidade do corpo humano abrange todos os seus tecidos, órgãos e também as infinitas funções destes órgãos, pois função “é o mecanismo de atuação de órgãos, aparelhos e sistemas”. Dentre as funções podem ser citadas as seguintes: respiratória, circulatória, digestiva, excretora, reprodutora, locomotora, sensitiva (visão, audição, olfato, paladar e tato), psíquica, mastigatória, função de preensão, etc. E a saúde mental, ligada à atividade funcional do encéfalo, abrange a consciência, a atenção, a concentração, a orientação, a percepção, a memória, a afetividade, a inteligência, a vontade, a linguagem, nas palavras do professor João Bosco Penna<sup>(3)</sup>.

Veja-se, portanto, quão complexa é a saúde e, por via reflexa, a doença e/ou a perda (ou diminuição) da funcionalidade do organismo humano. Se há várias especialidades estudando aspectos específicos da multifacetada abrangência da saúde/doença, incluindo profissionais como médico, fisio-

(2) SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A saúde do trabalhador como um direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana*. São Paulo: LTr, 2008. p. 83-84.

(3) PENNA, João Bosco. *Lesões corporais: caracterização clínica e médico-legal*. Leme: LED, 1996. p. 124, 148-149 e 169.





terapeuta, psicólogo, nutricionista, e, conforme o caso, até engenheiros e outros, pois o ambiente (do trabalho) se constitui num dos mais influentes aspectos que a condicionam, como admitir que somente o médico possa diagnosticar, por meio de perícia, as incapacidades funcionais?

As razões do veto ao inciso I deixam patentes os motivos pelos quais essa privatividade não seria adequada. De se transcrevê-las, pois:

O texto inviabiliza a manutenção de ações preconizadas em protocolos e diretrizes clínicas estabelecidas no Sistema Único de Saúde e em rotinas e protocolos consagrados nos estabelecimentos privados de saúde. Da forma como foi redigido, o inciso I impediria a continuidade de inúmeros programas do Sistema Único de Saúde que funcionam a partir da atuação integrada dos profissionais de saúde, contando, inclusive, com a realização do diagnóstico nosológico por profissionais de outras áreas que não a médica. É o caso dos programas de prevenção e controle à malária, tuberculose, hanseníase e doenças sexualmente transmissíveis, dentre outros. Assim, a sanção do texto poderia comprometer as políticas públicas da área de saúde, além de introduzir elevado risco de judicialização da matéria.

O veto do inciso I implica também o veto do § 2º, sob pena de inverter completamente o seu sentido. Por tais motivos, o Poder Executivo apresentará nova proposta que mantenha a conceituação técnica adotada, porém, compatibilizando-a com as práticas do Sistema Único de Saúde e dos estabelecimentos privados.

Portanto, é necessário superar as limitações do *modelo biomédico*, que concebe o instituto complexo *saúde* apenas na visão tradicional da Medicina, considerando apenas os aspectos biológicos como causa das doenças, para fundamentar um tratamento (ou investigação) *exclusivamente* “*médico*” dessas doenças. A esse respeito, veja-se:

De fato, o modelo biomédico estimula os médicos a aderir a um comportamento extremamente cartesiano na separação entre o observador e o objeto observado. Proclama-se a necessidade de um ‘distanciamento objetivo’, visto como uma qualidade que cabe preservar ou mesmo incrementar, por mais que seja inerente ao ato médico uma interação inescapável e mais ou menos intensa entre médico e paciente e que esta interação seja fundamental para o sucesso terapêutico. A intensificação da divisão do indivíduo em pedaços contribui sobremaneira para dificultar a valorização do todo. Até mesmo se nos restringirmos ao âmbito terminológico, os médicos ocidentais têm dificuldades em





descrever o todo, a não ser por meio das partes. Desta maneira, por mais que alguns profissionais queiram visualizar seu paciente como um todo e situá-lo, de alguma maneira, no seu contexto socioeconômico, terminam por regressar ao reducionismo, pois este foi o modelo em que foi pautada sua formação na escola médica.<sup>(4)</sup>

Daí que se propugna pela adoção de um novo modelo no trato da saúde, o *modelo biopsicossocial*, que leva em conta não apenas o aspecto biológico, mas também os fatores sociais e psicológicos na verificação do complexo *processo saúde-doença*, preconizando a *atuação integrada de diversos profissionais* para o estudo e solução dos vários problemas relacionados a esse processo. A propósito:

Em geral, médicos, enfermeiras, assistentes sociais, psicólogos, fisioterapeutas, nutricionistas deveriam ter oportunidade de compartilhar, desde os anos da graduação, um espaço permanente de encontro baseado numa concepção sistêmico-ecológica da vida humana. Este espaço teria como objetivo a geração de uma base conceptual comum para lidar com o processo saúde-doença numa perspectiva interdisciplinar.<sup>(5)</sup>

E não somente os programas de saúde implementados pelo SUS devem ter a “atuação integrada dos profissionais de saúde”. Também nos processos em que se discutem incapacidades funcionais decorrentes de acidente ou doença do trabalho deveria haver essa atuação *integrada*, diante de tantos aspectos relacionados à matéria que devem ser bem avaliados para uma boa solução judicial, em conformidade com o imperativo de justiça.

Assim, a perícia judicial nesses casos deveria ser *multiprofissional*, jamais realizada por um único profissional — ainda que médico —, sob pena de se ter apenas a visão de uma parte do problema, de acordo com o conhecimento técnico específico do profissional designado como perito. Vale dizer, tão importante quanto a boa anamnese do trabalhador vitimado por acidente ou doença durante o trabalho, é a “*anamnese do ambiente laboral*” em que ele estava inserido. Daí por que, tão ou mais importante do que diagnosticar a doença elencada nos catálogos internacionais de

(4) BARROS, José Augusto C. Pensando o processo saúde doença: a que responde o modelo biomédico? *Saúde e Sociedade*, v. 11, p. 79-80, jan. 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v11n1/08.pdf>>. Acesso em: 7.10.2013.

(5) TRAVERSO-YÉPEZ, Martha. A interface psicologia social e saúde: perspectivas e desafios. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 6, n. 2, p. 49-56, jul./dez. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v6n2/v6n2a07.pdf>>. Acesso em: 7.10.2013.





doenças — CID —, é verificar *em que medida a organização do trabalho*, com seus múltiplos aspectos — ambientes físico, químico, biológico e psicossocial —, contribuiu — se contribuiu — para o desfecho do resultado. Bem assim, diagnosticar com a maior precisão possível, qual a perda (ou diminuição) da *funcionalidade do organismo* do trabalhador, relacionando a doença diagnosticada com os aspectos ambientais detectados. Daí a importância de se utilizar nas perícias judiciais não somente a CID — Classificação Internacional de Doenças —, mas também a CIF — Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde —, da Organização Mundial da Saúde<sup>(6)</sup>, de modo que uma boa perícia judicial, por se tratar de matéria complexa (art. 431-B do CPC), que envolve, incontestavelmente, conhecimento de inúmeras áreas especializadas em saúde do trabalhador, deveria ser feita por, no mínimo, três profissionais, cada qual em sua área de atuação. Exemplificando: a) num caso de alegação de uma das LER/DORT, perícia no local de trabalho por profissional com conhecimentos na área de ergonomia (engenheiro, fisioterapeuta, educador físico e outros), diagnóstico da doença por médico e diagnóstico de perda funcional por fisioterapeuta do trabalho; b) na hipótese de se alegar uma doença mental relacionada ao trabalho — os transtornos mentais que tanto têm afastado trabalhadores —, o ideal também seria a avaliação da organização do trabalho e dos agravos à saúde, numa perícia multiprofissional, composta por médico, psicólogo, assistente social, dentre outros. E várias outras situações poderiam ser aqui descritas.

O importante é que não se afirme a exclusividade da realização de perícia judicial por médico, tampouco por médico do trabalho, nesses casos. Nem se objete que o médico, como perito, tem o dever de ir ao local de trabalho, por força da Resolução CFM n. 1.488/98, pois, ainda que os arts. 2º e 10 desta resolução exijam a vistoria do local de trabalho e o estudo da organização do trabalho, com a identificação dos riscos a que estava exposto o trabalhador periciando, muitos médicos se recusam a cumprir essa determinação, o que seria motivo suficiente para a declaração da nulidade do laudo pericial apresentado em juízo.

---

(6) A CIF é uma classificação com múltiplas finalidades, elaborada para servir a várias disciplinas e setores diferentes. Os seus objetivos específicos podem ser resumidos da seguinte maneira: a) proporcionar uma base científica para a compreensão e o estudo dos determinantes da saúde, dos resultados e das condições relacionadas à saúde; b) estabelecer uma linguagem comum para a descrição da saúde e dos estados relacionados à saúde, para melhorar a comunicação entre diferentes utilizadores, tais como profissionais da saúde, pesquisadores, políticos e julgadores, e o público, incluindo pessoas com incapacidades; c) permitir a comparação de dados entre países, entre disciplinas relacionadas com os cuidados à saúde, entre serviços, e em diferentes momentos ao longo do tempo; d) proporcionar um esquema de codificação para sistemas de informação sobre saúde. Disponível em: <<http://arquivo.esse.ips.pt/ese/cursos/edespecial/CIFIS.pdf>>. Acesso em: 6.12.2013.





E, ainda que o médico cumpra essa diretriz, como já sustentado, a complexidade da matéria requer a atuação conjunta e integrada de diversos profissionais da área da saúde. De se insistir: somente uma perícia multiprofissional poderá bem averiguar a complexidade dos agravos à saúde — incapacidades e (des)funcionalidades — e o nexo causal com as condições de trabalho. Dentro da própria área médica, há profissionais muito mais capacitados para essa averiguação — e até para estabelecer o próprio diagnóstico —, a depender da questão submetida a exame pericial, como, por exemplo, o otorrinolaringologista, para a verificação de PAIR — perda auditiva induzida por ruído — e da incapacidade funcional relacionada. Assim, ainda que desejável a perícia médica por médico com especialização em Medicina do Trabalho, em casos específicos o profissional com maior aptidão não será esse médico.

A propósito, no âmbito previdenciário, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei de n. 7.200/10, que propõe a alteração do § 1º do art. 42 da Lei n. 8.213/91 para a ampliação da participação dos profissionais de saúde nas perícias da Previdência Social, prevendo a realização de *perícias multiprofissionais* para a avaliação das aposentadorias por invalidez. Na justificativa do projeto, os autores sustentam que, ao se “promover a avaliação pericial multidisciplinar, com a participação de diversos profissionais de saúde, tais como Fisioterapeutas, Terapeutas Ocupacionais, Psicólogos e Assistentes Sociais da Previdência Social”, isso propiciará que “o relatório final de avaliação da capacidade laborativa, nos casos de aposentadoria por invalidez”, espelhe “uma realidade mais completa, transparente e justa”<sup>(7)</sup>.

Enfim, veja-se a definição de profissional da área da saúde, na CIF:

**(e355) Profissionais de saúde:** todos os prestadores de cuidados que trabalham no contexto do sistema de saúde, como por exemplo, médicos, enfermeiros, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, terapeutas da fala, técnicos de audiometria, ortóticos, protésicos, profissionais na área médico-social e outros prestadores destes serviços.<sup>(8)</sup>

Assim, em todos os campos de análise da saúde e das incapacidades geradas pelos agravos à saúde, recomenda-se a participação de vários profissionais da área. Não deveria ser diferente no âmbito do processo do trabalho, nas causas relacionadas a acidentes e doenças do trabalho, por todas as razões aqui apresentadas.

(7) *Projeto de Lei n. 7.200/10*. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=830773&filename=Parecer-CSSF-16-12-2010](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=830773&filename=Parecer-CSSF-16-12-2010)>. Acesso em: 7.10.2013.

(8) Disponível em: <<http://arquivo.esse.ips.pt/ese/cursos/edespecial/CIFIS.pdf>>. Acesso em: 6.12.2013.





#### **4. PERÍCIA JUDICIAL — NO AMBIENTE DE TRABALHO E NO TRABALHADOR**

Muitas objeções poderão ser lançadas contra a proposta de perícias multiprofissionais, destacando-se a relativa ao alto custo dessas perícias.

A não se adotar essa proposta, entendemos ser extremamente importante a realização de pelo menos duas perícias, a primeira no ambiente de trabalho e a segunda, no periciando, no caso, o trabalhador vítima de acidente ou doença do trabalho. Vale dizer, o desejável é, nesses casos, determinar-se, primeiramente, a realização de perícia no local de trabalho, por engenheiro — ou fisioterapeuta, nos casos de LER/DORT, lombalgias e principalmente de doenças adquiridas em razão de inadequação da organização do trabalho (ritmo intenso, posturas inadequadas, ausência ou insuficiência de pausas de recuperação da fadiga, horas extras habituais etc.) —, e na sequência proceder-se à realização de perícia no trabalhador, por médico ou outro profissional capacitado, para a verificação da doença (se negada) e/ou da incapacidade laboral.

De se reiterar que a incapacidade laborativa está muito relacionada às (des)funcionalidades do organismo humano. Por isso, a CIF — Classificação já citada —, leva em conta as funções e estruturas do corpo, bem como os fatores contextuais — ambientais e pessoais —, ou seja, as influências externas e internas sobre a funcionalidade e a incapacidade, para averiguar deficiências, limitações de atividades ou incapacidades. Vale dizer, para se aferir a incapacidade laboral — grau e duração — há de se analisar todos esses componentes, a influência do meio ambiente do trabalho, inclusive no que toca às relações interpessoais, para se detectar com precisão e justiça a incapacidade para o trabalho que era desempenhado pelo trabalhador acidentado ou acometido por uma doença.

Nesse caminhar, interessante o teor do art. 12 da Resolução n. 428/13 do COFFITO — Conselho Federal de Fisioterapia e Terapia Ocupacional —, a seguir transcrito:

Art. 12. Recomenda-se a utilização do modelo, da linguagem e da estrutura da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) da Organização Mundial de Saúde, para a descrição das alterações funcionais, alterações estruturais, limitações de atividades, restrições da participação social e envolvimento dos fatores ambientais nos prontuários e relatórios eventualmente necessários para a prática clínica fisioterapêutica.

É chegada a hora, portanto, de se superar os modelos arcaicos de investigação dos danos provocados por acidente e doença do trabalho,





momento dos critérios (ou tabelas) de análise da perda de funcionalidade do corpo humano. Em recente decisão, o brilhante Desembargador do Trabalho do TRT da 9ª Região, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, assim consignou em acórdão de sua lavra:

É óbvio, por outro lado, que as questões referentes à saúde do trabalhador exercem profundo gravame à sociedade, e não me refiro apenas aos custos concernentes à seguridade, preocupo-me com a conjuntura familiar, interpessoal e com a excessiva reincidência das doenças laborais e acidentes típicos, a evidenciar a ineficácia das normas preventivas. A própria Organização Mundial da Saúde superou a adoção do Código Internacional de Doenças (CID) para implementar a Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF) que, ao considerar as afetações clínicas das doenças ou deficiências laborais, ou não, toma em conta os aspectos socioeconômicos e culturais que caracterizam o paciente, eis que pelas razões já expostas, o Estado solidário previsto pelas Constituições pós anos 1950, bem como pela própria Constituição do Brasil nos arts. 1º e 3º afeta-se de forma interdisciplinar e, portanto, custosa, onerosa e penosa em questões tais como a aqui vertida. Observo que na grande parte dos processos em que é constatada a lesão pelos peritos, adotam-se os critérios da Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), que se limita a verificar a perda corporal de funcionalidade em percentuais por demais reduzidos em relação ao conjunto de circunstâncias já referendadas pela Classificação Internacional de Funcionalidade, conforme exposto acima. (TRT da 9ª Região. Processo n. 4297-2011-195-09-00-0, Relator: Des. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca)

Outrossim, estudos apontam que um grande percentual de trabalhadores que padecem de distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho também serão acometidos de transtornos mentais, agravos à saúde que por sua vez impactam diretamente a vida e as condições sociais desses trabalhadores, exigindo inclusive um estudo social do caso, a cargo de assistente social.

O dado é suficiente para defendermos a necessidade de um novo paradigma nessas práticas, pelo menos nos casos mais graves, por meio de perícia multiprofissional composta por médicos, profissionais da área da ergonomia, psicólogos, fisioterapeutas, enfim, profissionais da área da saúde em conformidade com o conceito da CIF, já referido, além de outros profissionais, de acordo com o caso concreto.

Bem verdade que essa prática retarda a entrega da prestação jurisdicional, contrariando a tendência contemporânea de se atingir celeridade





a qualquer custo, com a imposição de metas, sistemas de gestão, etc. No entanto, por óbvio, os processos que lidam com essas questões não podem ser colocados na vala comum dos processos trabalhistas. A saúde — e os efeitos jurídicos de sua perda — é um bem jurídico importante demais para ser equiparada a questões puramente patrimoniais, como salário, horas extras, verbas rescisórias, etc. — ainda que também estas verbas sejam extremamente significativas para o trabalhador —, de modo que o processo em que há pedidos de indenizações por perda da saúde não poderia, jamais, ser objeto de metas judiciais, por mais que estas sejam desejáveis.

Pelo menos, deveria haver metas próprias, totalmente separadas das metas gerais, para esse tipo de processo. Isso faria com que juízes, peritos e outros atores que atuam nessas demandas pudessem ter o tempo suficiente para a boa análise do caso, sem as pressões — diretas ou indiretas — de metas e estatísticas, evitando-se os cerceamentos do direito de defesa das teses apresentadas por ambas as partes, como tem ocorrido na prática forense.

A prestação jurisdicional há de ser justa, adequada, célere e efetiva, exigindo-se para tanto um procedimento diferenciado. Por isso, o ideal seria a perícia multiprofissional, com prévia vistoria no local de trabalho e análise da organização do trabalho, como temos sustentado neste artigo, de preferência por meio de um quadro próprio de peritos da Justiça do Trabalho.

Nunca é demais frisar: o fato é que os trabalhadores lesionados têm o direito fundamental a uma tutela jurisdicional adequada, que no caso requer a realização de uma perícia judicial multiprofissional, com a devida avaliação dos agravos à saúde e da organização do trabalho.

Uma boa proposta a respeito dessa questão foi apresentada pela Desembargadora Viviane Colucci — Gestora Nacional do Programa Trabalho Seguro, instituído pelo Tribunal Superior do Trabalho —, na 6ª Reunião dos Gestores Regionais, realizada em Brasília, no dia 16 de agosto próximo passado. A proposta é de que as ações com esse objeto sejam *específicas*, sem a cumulação com outros pedidos de natureza puramente patrimonial. Houvesse ações específicas para a postulação de indenizações por danos moral e “material” decorrentes de acidente ou doença do trabalho, nelas não se verificaria a premência de verbas alimentares como saldo de salário, verbas rescisórias, horas extras e outras, motivo pelo qual poderia haver um tempo maior — razoável — para a busca da verdade naquelas ações.

Ainda que não se atinja a almejada celeridade com essa prática, certamente, ela propiciará soluções mais justas, alinhadas com a verdadeira







*efetividade* da prestação jurisdicional e, portanto, trata-se de algo recomendável, em nome do *princípio do acesso à ordem jurídica justa*, nos moldes do art. 5º, incisos XXXV e LXXVIII, da CR/88.

#### **4.1. Doenças do trabalho e perícias multiprofissionais**

No tocante à doença do trabalho, em que há necessidade de demonstração do *nexo de causalidade* entre a doença adquirida e as condições em que o trabalho foi prestado, há necessidade de se realizar duas perícias<sup>(9)</sup>, uma no local de trabalho e outra no trabalhador, como já apontado.

Em verdade, como já sustentado neste artigo, o ideal seria a realização de uma perícia multiprofissional, com inspeção *in loco* para se proceder à avaliação da organização do trabalho e das atividades desenvolvidas pelo trabalhador, bem como à análise de suas incapacidades e (des)funcionalidades, podendo ser necessária, ainda, a realização de estudo social para avaliar questões afetas ao impacto das lesões nas atividades da sua vida diária (acessibilidade ao transporte coletivo, local de residência, impacto social na família e nas demais relações sociais, etc.). Após a exaustiva avaliação, os peritos deveriam discutir o caso e elaborar laudo conjunto, com avaliação dos agravos à saúde, incapacidades e (des)funcionalidades, nexos causal e demais aspectos sociais, quando isso se fizer necessário.

Entretantes, estamos distantes de uma aceitação institucional dessa nova prática. Até que isso ocorra e haja um consenso de que, ainda que dispendiosa e demorada, a perícia multiprofissional possibilita uma solução mais justa para o caso concreto, de se proceder, pelo menos, a uma perícia no local de trabalho e a outra no trabalhador.

De qualquer forma, entendemos que, em alguns casos, como os de LER/DORT e lombalgias, o recomendável é que a perícia “ambiental” seja realizada por fisioterapeuta do trabalho, por ser este profissional preparado para analisar os fatores ambientais ligados à ergonomia, como a verificação de repetição de movimentos, posturas inadequadas, pesos excessivos, etc., nas condições de trabalho, e seus efeitos, bem como para relacionar essas condições com as doenças narradas pelo trabalhador, podendo, inclusive aferir o grau de incapacidade laborativa, quando a questão envolver distúrbio musculoesquelético do corpo humano.

---

(9) SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *Acidente do trabalho: responsabilidade objetiva do empregador*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 115-117. Parte deste tópico foi extraída da obra citada, acrescentando-se, ao final, comentários sobre a Lei do Ato Médico e jurisprudências.





Por isso, não há falar em nulidade de laudo pericial simplesmente porque elaborado por profissional formado em fisioterapia e não por médico do trabalho.

Se o perito nomeado pelo juiz se tratar de profissional formado em Fisioterapia, devidamente inscrito no em seu órgão de classe, estará plenamente habilitado para o exame das patologias relacionadas a problemas osteomusculares, inclusive decorrentes de acidente típico, assim como do nexo causal com as atividades laborais desempenhadas pelo trabalhador.

De se destacar que o art. 1º da Resolução n. 259/03 do COFFITO prevê, dentre as atribuições do fisioterapeuta que presta assistência ao trabalhador, a elaboração de relatório de análise ergonômica, o estabelecimento do nexo causal para os distúrbios cinesiológicos funcionais e a constituição de parecer técnico especializado em ergonomia (inciso VII).

Seguindo essa diretriz, o art. 1º da Resolução n. 381/10 do órgão federal referido bem preceitua que, *in verbis*:

Art. 1º O Fisioterapeuta no âmbito da sua atuação profissional é competente para elaborar e emitir parecer, atestado ou laudo pericial indicando o grau de capacidade ou incapacidade funcional, com vistas a apontar competências ou incompetências laborais (transitórias ou definitivas), mudanças ou adaptações nas funcionalidades (transitórias ou definitivas) e seus efeitos no desempenho laboral em razão das seguintes solicitações:

- a) demanda judicial;
- b) readaptação no ambiente de trabalho;
- c) afastamento do ambiente de trabalho para a eficácia do tratamento fisioterapêutico;
- d) instrução de pedido administrativo ou judicial de aposentadoria por invalidez (incompetência laboral definitiva);
- e) instrução de processos administrativos ou sindicâncias no setor público (em conformidade com a Lei n. 9.784/99) ou no setor privado; e
- f) onde mais se fizerem necessários os instrumentos referidos neste artigo. [...].





Dignos de nota, igualmente, os ditames preconizados no art. 5º da Resolução CNE/CSE n. 4/02, do Conselho Nacional da Educação, o qual estabelece, *in verbis*:

Art. 5º A formação do Fisioterapeuta tem por objetivo dotar o profissional dos conhecimentos requeridos para o exercício das seguintes competências e habilidades específicas:

(*omissis*)

VI — realizar consultas, avaliações e reavaliações do paciente colhendo dados, solicitando, executando e interpretando exames propedêuticos e complementares que permitam elaborar um diagnóstico cinético-funcional, para eleger e quantificar as intervenções e condutas fisioterapêuticas apropriadas, objetivando tratar as disfunções no campo da Fisioterapia, em toda sua extensão e complexidade, estabelecendo prognóstico, reavaliando condutas e decidindo pela alta fisioterapêutica;

VII — elaborar criticamente o diagnóstico cinético funcional e a intervenção fisioterapêutica, considerando o amplo espectro de questões clínicas, científicas, filosóficas, éticas, políticas, sociais e culturais implicadas na atuação profissional do fisioterapeuta, sendo capaz de intervir nas diversas áreas onde sua atuação profissional seja necessária;

(*omissis*)

X — emitir laudos, pareceres, atestados e relatórios; [...].

Interessante notar, ainda, os termos da Resolução n. 41/09 do Conselho Regional de Fisioterapia e Terapia Ocupacional da 8ª Região — CREFITO-8:

Considerando [...] que o conhecimento técnico e científico necessário para o estabelecimento do Nexo Causal, dentre outros, é a cinesiologia (estudo do movimento) e a biomecânica (ciência que investiga o movimento sob aspectos mecânicos, suas causas e efeitos nos organismos vivos), bem como da ergonomia (adaptação do trabalho às características psicofisiológicas do homem); que o profissional fisioterapeuta apresenta formação acadêmica aprofundada nas ciências do movimento humano e da ergonomia, incluindo o estudo normal do movimento (cinesiologia) bem como o estudo dos desvios da normalidade do movimento (cinesiopatologia); que ao se tratar de distúrbios do movimento, nas suas definições de LER/DORT ou outras, se faz necessário conhecimento das ciências do movimento humano, para fins de prevenção, intervenção ou reintegração, constituindo a base na formação universitária do Fisioterapeuta. [...]





## RESOLVE:

Art. 1º O Fisioterapeuta, que estiver em pleno gozo dos direitos profissionais, com formação e experiências comprovadas nas áreas a que se proponha, é profissional capaz de colaborar com a Justiça, realizando o diagnóstico fisioterapêutico e verificando o cumprimento das Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho, emitindo laudos de Nexo Técnico e de Nexo Causal, sendo nomeado como Perito (pelo Juiz) ou indicado como Assistente Técnico (pelas partes);

Art. 2º O Fisioterapeuta é considerado habilitado, para atuar com autonomia em Perícias, em cumprimento ao estabelecido no Código de Processo Civil, Decreto-Lei n. 938/69, nas Resoluções COFFITO ns. 8, 80, 10, 259, 351 e demais, desde que comprove conhecimento ou formação acadêmica complementar em perícia;

Art. 3º O Fisioterapeuta Perito deverá: [...] II — Proceder a avaliação dos locais de trabalho (perícia *in loco*), utilizando-se de recursos e métodos disponíveis, de acordo com o preconizado na Lei; III — Avaliar, quantificar e estabelecer a Capacidade Cinesiológica Funcional e Funcional Laboral do periciado [...].

Enfim, nos termos do art. 145 do CPC, compete ao Juiz, no caso em que designa a produção de prova pericial para fins de constatação do nexo de causalidade entre o acidente do trabalho e/ou doença ocupacional e as atividades laborais desempenhadas pelo trabalhador, bem como da perda ou redução de sua capacidade laborativa, nomear um *profissional graduado*, devidamente inscrito em seu órgão de classe e que tenha conhecimento científico sobre o objeto da perícia, *não havendo qualquer exigência legal de que referido profissional seja médico*.

E, uma vez mais, se o fato a ser apurado é, por exemplo, LER/DORT, hérnia de disco lombar, espondilose da coluna cervical e tantas outras doenças musculoesqueléticas da região lombar, assim como a existência de seu nexo com o trabalho, de se considerar o fisioterapeuta como profissional habilitado à elaboração de parecer técnico sobre a matéria. Até porque possui conhecimento científico suficiente para examinar as doenças e traumas do sistema osteomuscular, comprometedoras dos movimentos ou funções orgânicas e suas consequências.

Neste sentido:

[...] PERÍCIA REALIZADA POR PROFISSIONAL DA FISIOTERAPIA. PREVISÃO LEGAL. Na sua órbita de atuação, com os registros sobre a regulamentação do exercício da profissão pelo COFFITO (Res. n. 259/04), o profissional da fisioterapia pode e deve ser auxiliar do Juízo sempre que se





fizer necessário, com ampla previsão na legislação processual (art. 420 e ss. do CPC). (TRT da 13ª Região, Processo n. 00089.2008.004.13.00-4, Relator: Juiz Eduardo Sergio de Almeida, Data do Julgamento: 8.6.2011, Publicação no DJ 13.6.2011)

De se registrar que a *Lei do Ato Médico nada alterou a esse respeito*. E nem poderia fazê-lo, pois nenhuma lei regulamentadora de exercício profissional pode estabelecer regras processuais. Vale dizer, a lei especial deve se restringir a definir as “qualificações profissionais” exigíveis para o exercício da profissão regulamentada, nos exatos termos do inciso XIII do art. 5º da CR/88, sob pena de afronta à liberdade de trabalho, regra geral.

Por óbvio que a lei em comento pode definir outras questões relacionadas à atividade profissional, como ocorre extensamente com a Lei n. 8.906/94 — Estatuto da Advocacia —, mas não se imiscuir em matéria eminentemente processual. Nem se objete que esta última lei tem disposições de natureza procedimental, haja vista que ela regulamenta o exercício da advocacia, cujo profissional atua *em juízo*, sendo “indispensável à administração da justiça” (art. 133 da CR/88), o que não é o caso dos profissionais da área médica. Estes, ainda que atuem como peritos judiciais, importantes órgãos auxiliares do juízo, têm de se submeter às regras processuais fixadas pelas leis específicas e às determinações do juiz, dos quais são apenas auxiliares. Enfim, não há apenas peritos médicos, mas de inúmeras outras áreas de conhecimento técnico ou científico. Por isso, *é a lei processual que pode definir* qual profissional tem competência — privativa ou não — para a realização da perícia judicial.

Destarte, meras interpretações linguísticas — perícia médica somente pode ser feita por médico — não resolvem a questão. Há, aí, uma impropriedade cometida por todos nós, porque a perícia não é *médica*, mas judicial. E ainda que se entenda em sentido contrário, de se aplicar a regra do § 2º do art. 145 do CPC, segundo a qual “os peritos comprovarão sua especialidade na matéria sobre que deverão opinar”, não restando dúvida de que, no caso de perícias em razão de doenças ocupacionais, deverão ser nomeados profissionais com conhecimentos específicos em ergonomia (médicos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, dentre outros). No mais, aplica-se a regra muito sábia do § 3º do art. 145 do CPC, qual seja: “Nas localidades onde não houver profissionais qualificados que preencham os requisitos dos parágrafos anteriores, a indicação dos peritos será de livre escolha do juiz.” É o que tem ocorrido com frequência nas cidades menores, no interior dos Estados da Federação, nas quais poucos profissionais da área médica têm se apresentado aos juízes do trabalho para auxiliá-los nas demandas dessa natureza.





Ademais, salvo ótimas exceções, os laudos dos médicos têm deixado muito a desejar, sendo pouco elucidativos, e, de outra banda, os laudos dos fisioterapeutas do trabalho têm sido, em geral, de melhor qualidade, porque *sempre* vão ao local de trabalho e fazem uma boa “anamnese” do ambiente laboral.

Vejam-se mais jurisprudências sobre a questão:

RECURSO DE REVISTA. [...]. LAUDO PERICIAL ELABORADO POR FISIOTERAPEUTA. DOENÇA PROFISSIONAL — LER/DORT. POSSIBILIDADE. 10.1. Nos termos do art. 145 do CPC, quando a prova do fato depender de conhecimento técnico ou científico, o juiz escolherá o perito dentre profissionais de nível universitário, devidamente inscritos no órgão de classe competente, desde que este seja especialista na matéria sobre a qual deverá opinar. Na hipótese, o profissional escolhido tem formação em fisioterapia, profissão devidamente regulamentada pelo Decreto-Lei n. 938/69 e pela Lei Federal n. 6.316/75. 10.2. Assim, diante do que preceituam as Resoluções do Conselho Federal de Fisioterapia e Terapia Ocupacional ns. 381/10, 259/03 e 80/97, revela-se incontestável a possibilidade de o profissional de fisioterapia elaborar laudo pericial, em lides que envolvam doença profissional, no âmbito da sua atuação, com vistas a identificar, avaliar e observar os fatores ambientais que possam constituir risco à saúde funcional do trabalhador e, ainda, elaborar o diagnóstico fisioterapêutico, indicando o grau de capacidade ou de incapacidade funcional, competências ou incompetências laborais, mudanças ou adaptações nas funcionalidades e seus efeitos no desempenho laboral. 10.3. Cumpre, aqui, ressaltar que não se está a discutir a possibilidade de o fisioterapeuta vir a elaborar diagnóstico médico, situação que, por óbvio, escapa da sua área de atuação, mas sim, dentro da sua competência, atuar como perito judicial. 10.4. Por outro lado, na dicção do art. 436 do CPC, a convicção do magistrado não fica adstrita ao conteúdo do laudo pericial e às conclusões do *expert*. Na situação dos autos, o Juízo de primeiro grau firmou seu convencimento não só com base na perícia, mas também nas demais provas já produzidas. Recurso de revista conhecido e desprovido (TST, RR — 76100-64.2005.5.09.0092, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, DEJT de 3.6.2011)

FISIOTERAPEUTA. PERÍCIA. VALIDADE. LIMITES. A perícia realizada por fisioterapeuta é válida, desde que respeitada a competência e o conhecimento técnico do profissional. Nesses termos, o fisioterapeuta não pode estabelecer nexos causais, bem como formular o diagnóstico clínico, atos exclusivamente médicos. Pode, outrossim, realizar exame funcional do reclamante, bem como a análise biomecânica e ergonômica da atividade e do posto de trabalho. (TRT da 15ª Região, Processo n. 0125000-19.2008.5.15.0153, Relator: Desembargador Samuel Hugo Lima, 3ª Turma, 5ª Câmara, Publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: 25.7.2013)





LAUDO PERICIAL REALIZADO POR FISIOTERAPEUTA. LER/DORT. PROFISSIONAL CAPACITADO. OBSERVÂNCIA DO ART. 145 DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. É meio de prova idôneo o laudo pericial elaborado por fisioterapeuta que, — partindo de diagnóstico da doença realizado por médico especializado, não impugnado nos autos —, e, após avaliar os fatores ambientais que possam constituir risco à saúde funcional do trabalhador, efetuar a análise biomecânica da atividade produtiva, bem como examinar a parte do corpo comprometida pelas moléstias, conclui pela existência de nexo de causalidade entre a doença e as atividades laborais e constata incapacidade para o trabalho, porquanto é profissional com conhecimentos específicos para tanto, nos termos do Decreto-Lei n. 938/69, da Lei n. 6.316/75 e da Resolução n. 259/03 do Conselho Federal de Fisioterapia e Terapia Ocupacional. (TRT da 12ª Região, Processo n.: 0003255-32.2010.5.12.0009, Relatora: Juíza convocada Lília Leonor Abreu, Publicação no TRTSC/DOE: 18.7.2013)

PERÍCIA EFETUADA POR FISIOTERAPEUTA — ADMISSIBILIDADE — A legislação trabalhista estabelece critérios fixos quanto à realização de perícia somente no que pertine à prova de insalubridade ou periculosidade no ambiente laboral, na forma do art. 195 da CLT, reportando-se que esta se realizará pelas mãos de médico ou engenheiro do trabalho. Acata-se, pois, a realização de laudo pericial por profissional fisioterapeuta, para apuração de males decorrentes das condições laborais, com arrimo os termos do art. 145, §§ 1º e 2º do CPC, aplicável subsidiariamente, por expressa determinação celetista. (TRT da 15ª Região, Processo n. 0112900-32.2008.5.15.0153, Relatora: Desembargadora Ana Maria de Vasconcellos, Publicação no *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*: 14.4.2011)

NULIDADE PROCESSUAL. RESTRIÇÃO DO DIREITO DE PRODUÇÃO DE PROVA. LAUDO PERICIAL ELABORADO POR PERITO NÃO MÉDICO. REJEIÇÃO AO PEDIDO DE NOVA PERÍCIA. AUSÊNCIA DE PREJUÍZO DE ORDEM PROCESSUAL. Não prospera a alegação de nulidade processual por restrição do direito de prova, em face de rejeição ao pedido de elaboração de nova prova pericial, por perito médico, em substituição à já produzida nos autos, por perita da área de fisioterapia. O sistema processual brasileiro consagra o princípio do livre convencimento motivado e faculta ao julgador firmar sua convicção a partir de qualquer elemento de prova legalmente produzido, desde que fundamente sua decisão. Na hipótese dos autos, a prova teve como objetivo apurar aspectos pertinentes ao local de trabalho, tal como a biomecânica ocupacional, os quais foram devidamente valorados na formação do convencimento sobre a presença do nexo causal entre a doença profissional e as atividades desenvolvidas pela autora. Assim, não se trata de diagnóstico médico sobre a moléstia que acomete a autora, este sim ato privativo de profissional da área médica. Portanto, pela ausência de amparo legal à pretensão de que a prova pericial seja ato privativo de profissional médico e de prova sobre a falta de capacitação da perita fisioterapeuta para o mister a





que foi designada, não se vislumbra prejuízo à ré, passível de caracterizar a alegada nulidade processual. Recurso a que se nega provimento. (TRT da 9ª Região, Processo n. 99514-2005-872-09-00-7, Relatora: Ana Carolina Zaina, Publicação no *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*: 21.1.2011)

Bem se vê, de todos estes acórdãos, ser plenamente possível que fisioterapeuta — e outros profissionais da área da saúde — elabore laudo pericial, pois o *diagnóstico fisioterapêutico* muitas vezes se torna essencial para a aferição do grau de incapacidade funcional, especialmente em casos de LER/DORT. A propósito, o art. 1º da Resolução n. 80/87 do COFFITO estabelece ser da competência do fisioterapeuta “elaborar o diagnóstico fisioterapêutico compreendido como avaliação físico-funcional” do paciente.

#### **4.2. Avaliação dos locais de trabalho — Perícia in loco**

Há uma tese no sentido de que não há obrigatoriedade de o perito, sobretudo o médico, dirigir-se ao local de trabalho para proceder à perícia.

Bem verdade que o art. 2º da Resolução n. 1.488/98, do CFM — Conselho Federal de Medicina —, estabelece que, para o estabelecimento do nexos causal entre os transtornos e as atividades do trabalhador, os peritos deverão proceder, quando necessário, ao estudo do local de trabalho e ao estudo da organização do trabalho.

Contudo, do nosso ponto de vista, a omissão do perito em proceder ao estudo do local de trabalho e à averiguação da organização do trabalho configura vício que autoriza a realização de uma segunda perícia, nos termos do art. 437 do CPC, sobretudo nos casos de LER/DORT e dorsalgias/lombalgias, nos quais se torna imprescindível analisar as condições ergonômicas em que o labor era prestado.

O vício pode se configurar também nas hipóteses em que o perito vistoria a empresa, mas não avalia a atividade e a organização do trabalho de forma adequada. Obviamente que o vício é de natureza mais grave quando o perito sequer vistoria o local de trabalho.

Nos exatos termos dos itens 17.6.2 e 17.6.3 da NR-17, a devida avaliação da organização do trabalho, para efeito desta NR, deve levar em consideração, no mínimo: a) as normas de produção; b) o modo operatório; c) a exigência de tempo; d) a determinação do conteúdo de tempo; e) o ritmo de trabalho; f) o conteúdo das tarefas; g) as pausas para recuperação da fadiga.







Por isso, a IN n. 98 do INSS, Norma Técnica sobre LER e DORT, estabelece que devem ser analisados os seguintes fatores de riscos: a) o grau de adequação do posto de trabalho à zona de atenção e à visão; b) o frio, as vibrações e as pressões locais sobre os tecidos; c) as posturas inadequadas; d) a carga osteomuscular (entre os fatores que influenciam a carga osteomuscular, encontramos: a força, a repetitividade, a duração da carga, o tipo de preensão, a postura do punho e o método de trabalho); e) a carga estática; f) a invariabilidade da tarefa; g) as exigências cognitivas; h) os fatores organizacionais e psicossociais ligados ao trabalho.

Por sua vez, a ISO 11.228-3/06<sup>(10)</sup> prevê que, na avaliação da organização do trabalho, devem ser analisados a frequência (ritmo), a força, as posturas inadequadas, as pausas de recuperação da fadiga e os fatores complementares.

Destarte, consideramos materialmente impossível a avaliação dos postos de trabalho, das atividades desenvolvidas e da organização do trabalho, nos termos da NR-17 e da IN n. 98 do INSS, sem a devida inspeção *in loco*, razão pela qual entendemos que a omissão atrai a aplicação do art. 437 do CPC, dispondo que será realizada segunda perícia quando a matéria não houver sido suficientemente esclarecida, hipótese que autoriza a redução do valor dos honorários do primeiro perito.

O ideal, portanto, é que em casos de LER/DORT e doenças correlatas, na decisão que defere a realização de perícia, seja consignada a obrigatoriedade de inspeção no local de trabalho, avaliação do posto e atividades e estudo da organização do trabalho, nos termos da NR-17 e IN n. 98 do INSS, sob a cominação de que o descumprimento acarretará a realização de segunda perícia, nos termos do art. 437 do CPC, com designação de novo perito ou realização do ato faltante com a análise do posto de trabalho, atividades e organização do trabalho. Nos locais em que há poucos peritos médicos à disposição do juízo, e que não se dispõem a cumprir essa de-

---

(10) A norma ISO 11.228-3/06 tornou obrigatória, na Europa, a utilização do método OCRA (*Occupational Repetitive Action*). Esse método foi desenvolvido por Daniela Colombini, médica do trabalho e pesquisadora de ergonomia da postura e do movimento na Universidade de Milão, juntamente com Enrico Occhipinti. Depois de estudar 10 mil casos de doenças diagnosticadas, eles desenvolveram a técnica, que analisa os riscos associados a movimentos repetitivos dos membros superiores. O método é voltado para médicos e engenheiros do trabalho. Segundo a médica referida, o risco existe não apenas no modelo fordista de produção, pois está ligado à alta frequência/ritmo, postura incorreta, tempo de recuperação e força. Ela presta serviço de consultoria a empresas italianas para demonstrar o custo/benefício de reprojeter postos de trabalho. "Ao aplicar o método Ocra, que pode demorar até sete anos, é possível reduzir o risco pela metade e, em alguns casos, até aumentar a produção", afirma a pesquisadora. Disponível em: <<http://pndt.com.br/noticias/ver/2009/09/28/medica-italiana-divulga-metodo-que-analisa-riscos-de-movimentos-repetitivos>>. Acesso em: 6.12.2013.





terminação, o ideal é que o juiz designe duas perícias, como já aventado, sendo que para a perícia no local de trabalho deve consignar as diretrizes aqui mencionadas.

De se ressaltar: a matéria não se encontra no grau de disposição do perito, que é um auxiliar do juízo, sendo absolutamente impossível avaliar a existência de posturas inadequadas, ritmo intenso, emprego de força desproporcional, quantificação das pausas de recuperação da fadiga, medição dos ciclos de trabalho, sem a devida inspeção *in loco*.

Ponderamos que, em uma mesma empresa, a multiplicidade de atividades e postos de trabalho e eventuais alterações supervenientes dos postos obstam a utilização de alegadas (e às vezes não demonstradas) visitas anteriores, que, mesmo realizadas, podem conter graves omissões na avaliação da organização do trabalho, principalmente quando nem sequer considerados diplomas técnicos já consagrados sobre a questão (NR-17, Manual de Aplicação da NR-17, IN n. 98 do INSS, dados do NTEP).

#### **4.3. Dados epidemiológicos e Nexo Técnico Epidemiológico**

Infelizmente, raras são as perícias que observam o quanto disposto no art. 2º, IV, da Resolução n. 1.488/98 do CFM, sobre a avaliação dos dados epidemiológicos. Leia-se a norma:

Para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

[...]

IV — os dados epidemiológicos.

O debate nos remete de forma indelével ao instituto jurídico do *nexo técnico epidemiológico previdenciário*, previsto na Lei n. 11.430/06 e no Decreto n. 6.042/07. Dispõe o atual art. 21-A da Lei n. 8.213/91, por força da referida alteração legislativa:

A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade





elencada na Classificação Internacional de Doenças — CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento.

§ 1º A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexo de que trata o *caput* deste artigo.

Havendo relação entre a atividade econômica desenvolvida pela empresa, por meio da Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE), e o agravo à saúde enquadrado na Classificação Internacional de Doenças (CID), resta configurada a presunção do nexo causal.

Somente fortes subsídios probatórios e a devida fundamentação técnica do perito, calcada na avaliação dos agentes de riscos previstos na IN n. 98 do INSS e na NR-17, poderão ser aceitos como argumentos válidos em sentido contrário, sob pena de prevalência da presunção legal estabelecida pelo NTEP.

Neste sentido, já decidiu o TRT da 9ª Região:

NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO EVIDENCIADO. LAUDO PERICIAL INCONSISTENTE. DOENÇA OBREIRA CARACTERIZADA COMO OCUPACIONAL. O laudo pericial produzido nos autos afirmou que o nexo técnico epidemiológico seria atribuição exclusiva do INSS, não cabendo ao perito médico lançar conceitos sobre ele. O parecer técnico judicial, ainda, ignorou a recomendação do médico psiquiatra para o afastamento da trabalhadora da função exercida por tempo indeterminado e não relevou a circunstância de a obreira, afastada por transtorno misto ansioso e depressivo e transtorno do pânico, ter apresentado crise de choro por ocasião da perícia. Desacreditado, por conseguinte, o laudo técnico que concluiu pela ausência de nexo de causalidade entre os problemas de saúde apresentados pela Reclamante (caixa bancária) e a atividade laboral junto ao Banco. Constatado o nexo técnico epidemiológico, cuja presunção não foi elidida pelo laudo pericial inconsistente ou qualquer outra prova, reconhece-se a doença da reclamante como ocupacional. (TRT da 9ª Região, Processo n.: 1838-2011-654-09-00-3, 2ª Turma, Rel. Des. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, DEJT de 3.9.2013)

De se destacar que inclusive o TST vem decidindo pela aplicabilidade do NTEP em casos de doença ocupacional. Veja-se:

RECURSO DE REVISTA. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. 2. DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. 3. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. SÚMULAS NS. 378, II E 396, I, DO TST. 4. DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. [...] Assim, se as condições de trabalho a que se submetia o trabalhador contribuíram diretamente para





a redução ou perda da sua capacidade laborativa, deve-lhe ser assegurada a indenização pelos danos sofridos. No caso em tela, o Tribunal Regional consignou que as atividades exercidas pelo Reclamante demandavam a realização de movimentos repetitivos, bem como que a doença que acometeu o obreiro (sinovite em punho esquerdo) está enquadrada como caracterizadora do Nexo Técnico Epidemiológico relacionado ao CNAE da Reclamada. Nessa situação, presume-se a culpa da empregadora pela doença ocupacional e era dela o ônus de comprovar a adoção das necessárias medidas preventivas exigidas pela ordem jurídica em matéria de segurança e saúde no trabalho — deveres anexos ao contrato de trabalho —, a fim de evitar o infortúnio ocorrido, ônus do qual não se desonerou, a teor do que consta do acórdão regional. Devido, portanto, o pagamento da indenização por danos morais, em razão do preenchimento dos requisitos legais exigidos (dano, nexo causal e culpa empresarial). Recurso de revista não conhecido. (TST, RR — 457500-97.2009.5.09.0670, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 9.10.2013, 3ª Turma, Data de Publicação: 11.10.2013)

Outrossim, o NTEP pode ser muito bem utilizado para a averiguação da concausa. Em muitos casos, se torna realmente muito difícil identificar a concausa e, principalmente, quantificar, com precisão, o grau de contribuição que um determinado agente de risco (concausal) teve em determinada doença ocupacional.

Talvez essas limitações revelem a inadequação de se utilizar o paradigma científico das ciências exatas ao modelo biopsicossocial de atenção à saúde, razão pela qual a doutrina e a jurisprudência vêm reconhecendo a aplicação do *princípio da equivalência das condições* nessa matéria, consoante se pode perceber da ementa da lavra da brilhante Des. do Trabalho Viviane Colucci, do TRT da 12ª Região, *verbis*:

DOENÇA OCUPACIONAL. NTEP EXISTENTE. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Nas doenças ocupacionais decorrentes de atividades repetitivas, mormente aquelas em que há o nexo técnico epidemiológico previdenciário (NTEP) com a atividade desenvolvida pelo trabalhador, a natureza contratual da responsabilidade civil gera, no mínimo, a presunção de culpa pelo dano ocorrido, com a consequente inversão do ônus da prova, incumbindo à empresa, para eximir-se do dever de reparar o dano, demonstrar que inexistente, no caso concreto, o nexo técnico epidemiológico entre a doença e a atividade do trabalhador, bem como que cumpriu as obrigações atinentes às normas de medicina, higiene e segurança do trabalho. A doença que se origina de múltiplos fatores não deixa de ser enquadrada como patologia ocupacional se o exercício da atividade laborativa houver contribuído direta, embora não decisivamente, para a sua eclosão ou agravamento, nos termos do art. 21, I, da Lei n. 8.213/91. Aplica-se para a verificação da concausa a teoria da equivalência das condições, segundo a qual se considera causa,





com valoração equivalente, tudo o que concorre para o adoecimento. (TRT da 12ª Região, Processo n. 215-56.2012.5.12.0014, Relatora Des. Viviane Colucci, publicação no DOE de 30.10.13)

Evidencia-se, assim, que, para além de conhecimentos técnicos específicos em ergonomia e saúde, um bom perito deverá dominar conceitos jurídicos básicos em perícias, ainda que o enquadramento jurídico seja de atribuição dos magistrados.

Ademais, o afastamento do NTEP não pode ser feito sem a devida fundamentação. Aplicável, portanto, no âmbito das perícias judiciais, o § 3º do art. 6º da IN n. 31 do INSS, que estabelece requisitos para o afastamento da presunção de nexo epidemiológico:

A perícia médica do INSS poderá deixar de aplicar o nexo técnico epidemiológico mediante decisão fundamentada, quando dispuser de informações ou elementos circunstanciados e contemporâneos ao exercício da atividade que evidenciem a inexistência do nexo técnico entre o agravo e o trabalho.

Ressalte-se que estes dados circunstanciados e contemporâneos devem encontrar fundamento nos documentos técnicos existentes, dentre os quais a IN n. 98 do INSS, a NR-17, o Manual de Aplicação da NR-17, dentre outros.

Note-se que em relação ao nexo concausal a IN n. 98 do INSS é precisa quanto à matéria:

Para ser significativo como causa, o fator não ocupacional precisa ter intensidade e frequência similar àquela dos fatores ocupacionais conhecidos. O achado de uma patologia não ocupacional não descarta de forma alguma a existência concomitante de LER/DORT.

Vale dizer, nas atividades econômicas que apresentam expressiva prevalência de determinadas doenças ocupacionais o afastamento do nexo somente poderá ser admitido a partir de prova robusta de que os fatores não ocupacionais têm intensidade superior aos ocupacionais. Por isso, o nexos causal ou concausal somente pode ser afastado quando o perito constatar que o trabalho, *de forma alguma*, contribuiu para o surgimento/antecipação do agravo à saúde.

Apenas para demonstrar como o NTEP pode auxiliar na compreensão do nexos de causalidade, relacionamos a seguir algumas atividades econômicas nas quais se constata uma expressiva prevalência de doenças, que, portanto, podem ser presumidas como ocupacionais:





a) CNAE 1012 — Abate de suínos e pequenos animais: enquanto para cada 100.000 empregados de diversos setores a média (prevalência geral) do CID M 60-79 (Transtornos dos tecidos moles) é de 288,57, no CNAE 1012 a média é de 1.229,18, ou seja, 426% superior à média geral;

b) CNAE 1041 — Fabricação de óleos vegetais em bruto, exceto óleo de milho: neste CNAE a média do CID F 30-39 (Transtornos do humor — afetivos) é de 3.462,80, 1.656% maior do que a média geral, que é de 209,11;

c) CNAE 2910 — Fabricação de automóveis, camionetas e utilitários: enquanto a média geral do CID M 60-79 (Transtornos dos tecidos moles) é de 288,57, no CNAE 2910 a média é de 1.748,97, ou seja, 606% superior àquela média.<sup>(11)</sup>

Enfim, se estabelecido o NTEP no âmbito do INSS, o perito do juízo, no processo do trabalho, deve tecer precisas considerações sobre essa ferramenta, reafirmando o nexu causal ou o afastando, sempre de modo fundamentado.

#### **4.4. Cursos de aprimoramento para juízes, peritos, advogados e quesitos do juízo**

Como se vê, na grande maioria dos processos que envolvem acidente do trabalho ou doença ocupacional submetidos à apreciação judicial, será necessária a realização de perícia, por médico, fisioterapeuta, engenheiro do trabalho e outros profissionais<sup>(12)</sup> — aliás, o ideal seria que o laudo fosse objeto de construção multiprofissional, como já destacado —, conforme o caso concreto.

O que se tem visto, no entanto, na maioria dos casos, é uma grande angústia dos juízes, primeiro, porque não conseguem um bom número de peritos que se disponham a realizar tais perícias; segundo, porque, dentre os integrantes do rol disponível, verifica-se a falta de capacitação (com algumas exceções) dos louvados judiciais para a temática específica, mais precisamente para a averiguação da contribuição da causa laborativa no

(11) OLIVEIRA, Paulo Rogério Albuquerque de. *Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário — NTEP, Fator Acidentário de Prevenção — FAP: um novo olhar sobre a saúde do trabalhador*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 133-229.

(12) SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *Acidente do trabalho: responsabilidade objetiva do empregador*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 117-118. Parte deste tópico foi extraída da obra citada, acrescentando-se considerações sobre cursos de capacitação para outros profissionais envolvidos com a matéria e sobre quesitos do juízo.





surgimento da doença, ainda que não seja a causa única (concausa); terceiro, por um desconhecimento a respeito do grau de incapacidade que se deve constatar para efeito de indenização de danos de ordem trabalhista (ou civil), diferentemente do que se exige para o deferimento de benefício previdenciário específico, como a aposentadoria por invalidez.

Urge, pois, que a Justiça do Trabalho, mormente por parte da Administração dos Tribunais e das Escolas Judiciais, envide todos os esforços possíveis para que haja uma melhoria dos serviços periciais, a fim de que se tenha uma *efetiva tutela à saúde do trabalhador*, seu bem mais importante no âmbito da relação de trabalho.

Outrossim, também a OAB deveria promover cursos de qualificação para os advogados, pois estes são os encarregados de levar a juízo as postulações das partes no que pertine ao acidente do trabalho e à doença ocupacional. Se estes profissionais não compreenderem de maneira satisfatória a temática, pouco contribuirão para a elucidação dos problemas e para a solução justa do caso concreto. Constata-se em muitas ocasiões a necessidade de aprimoramento técnico destes profissionais, posto ser bastante raro uma petição inicial que faça menção a institutos jurídicos consagrados, como a NR-17 e o Nexo Técnico Epidemiológico, só para citarmos alguns exemplos. Ademais, os grandes escritórios de advocacia já deveriam contar com bons profissionais da área da saúde para lhes prestar apoio técnico antes mesmo do ajuizamento da ação, ou, no caso da advocacia empresarial, para o oferecimento de uma defesa consistente.

Ademais, enquanto não se criam Varas do Trabalho especializadas para as ações indenizatórias de acidente do trabalho, nas quais os juízes e servidores estejam vocacionados ao conhecimento da matéria, e até que haja um quadro próprio de peritos judiciais, torna-se premente o investimento em *capacitação profissional* dos peritos que prestam seus zelosos trabalhos à nossa Justiça.

Quando os Tribunais Trabalhistas oferecerem, por suas Escolas Judiciais, cursos de capacitação técnica para juízes e também para os peritos que atuam na Justiça especializada, estes poderão compreender melhor a temática que lhes é submetida, especialmente a averiguação do nexo de causalidade entre o trabalho e a doença adquirida, bem como do instituto da concausa. Outrossim, essa capacitação os levaria à percepção de que a incapacidade a se constatar para efeito de indenização de danos de ordem trabalhista não tem a mesma extensão que a necessária para o deferimento de benefício previdenciário, de acordo com art. 950 do Código Civil.





Até que venha essa capacitação, pensamos que o Juiz do Trabalho precisa formular quesitos apropriados para o sucesso dessas perícias. E temos convicção de que, na necessidade de se proceder a duas perícias, no local de trabalho e no trabalhador, os quesitos devem ser específicos para cada profissional. Assim, sugerimos, a partir de proposta de Sebastião Geraldo de Oliveira<sup>(13)</sup>, os seguintes *quesitos do juízo*:

1<sup>o</sup>) *para o engenheiro do trabalho, fisioterapeuta do trabalho ou outro profissional incumbido de proceder à perícia in loco* — a) A empresa cumpria todas as normas de segurança e prevenção indicadas na legislação própria, bem como outras normas técnicas aplicáveis ao caso? Indicar quais NRs o(a) empregador(a) estava obrigado(a) a cumprir; b) O(a) autor(a) recebeu treinamento adequado para o exercício da função em que houve o acidente ou o acometimento de doença ocupacional? c) O(a) autor(a) cumpria somente a jornada normal de trabalho ou trabalhava ordinariamente em horas extras? d) O(a) autor(a) gozava regularmente os intervalos intrajornada e interjornadas, os repousos semanais, os feriados e os períodos de férias? e) Algum fator de caráter organizacional (inclusive exigência de produtividade excessiva ou tratamento excessivamente rigoroso) pode ter contribuído para o aparecimento da doença ou para a ocorrência do acidente? f) No setor de trabalho do(a) autor(a) ocorreram casos semelhantes nos últimos cinco anos?

2<sup>o</sup>) *para o médico ou outro profissional capacitado* — a) O(a) autor(a) foi acometido(a) por alguma doença ocupacional? Se sim, demonstrar o nexo de causalidade entre o trabalho e a doença apresentada; b) O exercício das atividades do(a) autor(a) atuou como concausa (mínima, média ou máxima) no aparecimento ou agravamento da doença ou na ocorrência do acidente do trabalho? c) Houve concausa mensurável (mínima, média ou máxima) relativa a fatores extralaborais? d) Quais as alterações e/ou comprometimentos que a doença diagnosticada acarretou na saúde do(a) autor(a), na sua capacidade de trabalho e, se possível mensurar, na sua vida social? e) Qual a redução da capacidade laboral (mínima, média ou máxima) do(a) autor(a)? f) Há viabilidade do seu aproveitamento no mercado de trabalho, dentro da sua área de atuação profissional ou em funções correlatas? g) Há possibilidade efetiva de reversão do quadro para aptidão normal

---

(13) OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 321.







de trabalho? h) Em caso de afastamento donexo causal ou do nexo concausal, pode o(a) perito(a) afirmar que as condições de trabalho em nada interferiram no desencadeamento e/ou agravamento do adoecimento em questão?

Outro quesito muito importante: O(a) autor(a) recebeu benefício previdenciário por acidente do trabalho (B-91), ainda que por presunção derivada da aplicação do NTEP (art. 337 e parágrafos, do Decreto n. 3.048/99)?

E, a depender do caso concreto, outros quesitos podem ser formulados pelo juiz, como, por exemplo:

a) Na organização do trabalho, existem fatores de risco como posturas inadequadas, ritmo intenso, pressão de tempo, uso de força, deslocamento de cargas, frio, vibrações, pressões locais sobre tecidos, metas de produtividade, sobrecarga estática ou dinâmica, invariabilidade da tarefa, monotonia fisiológica ou psicológica, ausência ou insuficiência de pausas de recuperação da fadiga, sobrecarga cognitiva, nos termos da NR-17, Manual de Aplicação da NR-17 e IN n. 98 do INSS?

b) Há nexoe epidemiológico entre a atividade econômica da empresa, expressa pelo CNAE — Código Nacional de Atividade Econômica — e o agravo à saúde relacionado na CID — Classificação Internacional de Doenças —, nos termos do Decreto n. 6.042/07? Existem informações ou dados circunstanciados e contemporâneos ao exercício da atividade que evidenciam de forma robusta a inexistência do nexoe epidemiológico entre o agravo à saúde e o trabalho? (IN n. 31 do INSS).

Ademais, o juiz deve exigir que os peritos respondam com propriedade esses quesitos, *fundamentando* cada uma das respostas, pois não podem se aborrecer com a grande quantidade de quesitos apresentados pelas partes e dar o mesmo “tratamento” aos quesitos do juiz, do qual são apenas auxiliares.

Quanto aos quesitos das partes, há realmente formulação de quesitos muito impertinentes, motivo pelo qual pensamos que o juiz pode limitar o número de quesitos a uma quantidade razoável, conforme o caso concreto, inclusive porque pode indeferir quesitos impertinentes (art. 426, I, do CPC). Quem pode o mais, pode o menos. Não é lógico nem razoável que a parte fique questionando sobre dados que em nada contribuem para a verificação do dano e do nexoe de causalidade ou concausal, e que o perito perca tempo considerável respondendo isso, para se evitar nulidade processual.





Somente assim será possível uma boa solução das intrincadas questões envolvendo doenças ocupacionais e acidentes do trabalho por equiparação, derivados de concausas, estabelecendo-se, com precisão, o nexu causal (ou etiológico) entre o trabalho e a agressão à saúde do trabalhador.

#### **4.5. Honorários periciais**

Gradativamente, vem sendo construído um consenso no tocante à necessidade de perícias multiprofissionais que abordem de forma técnica e adequada, a análise dos agravos à saúde dos trabalhadores e o nexu com as condições de trabalho, como já destacado neste artigo. Também vem sendo defendida a necessidade de capacitação dos peritos e de dedicação maior destes na elaboração de laudos e respostas aos quesitos.

Contudo, esse importantíssimo movimento dos atores jurídicos não trará grandes avanços sem que se altere a forma de pagamento dos honorários periciais. Atualmente, o modelo praticamente representa um grande desestímulo à boa prática pericial. Os problemas principais correspondem ao momento do pagamento e aos baixos valores que vêm sendo pagos. Faz-se necessária a *antecipação dos valores* pagos a título de honorários periciais, bem como a fixação de honorários em *valores que evitem a precarização do trabalho pericial*.

Daí a grande dificuldade de se conseguir mais e melhores peritos, porque um processo dessa natureza se arrasta por anos. E por vezes se trata de casos complexos, que demandam muito tempo e atenção do perito, de modo que é, sim, um fator estimulante de boas perícias o arbitramento de honorários compatíveis com a complexidade do caso e o grau de zelo do profissional de confiança do juízo.

Ademais, não há como deixar de arbitrar honorários periciais prévios nesses processos. Ora, se o juiz *inverte o ônus da prova* — e pensamos que deveria fazê-lo sempre, nessas demandas, conforme remansosa jurisprudência a esse respeito — não há nenhum óbice legal à fixação de honorários prévios por parte da empresa ou empregador, numa interpretação lógica do art. 33 do CPC. Aqui não há falar em perícia requerida exclusivamente pelo autor da demanda, até porque a perícia é *necessária*. E se o juiz a determina de ofício, deve arbitrar os honorários prévios a serem suportados pela parte que detém o ônus da prova respectivo. Essa é a *interpretação lógica* do dispositivo citado, porque no processo civil o ônus da prova, em regra, incumbe ao autor, não ao réu.

Urge, pois, que o E. TST reveja sua jurisprudência — consubstanciada na OJ n. 98 da SBDI-II, que considera ofensiva de direito líquido e certo a





exigência de honorários periciais prévios, por incompatibilidade com o processo do trabalho —, pelo menos no tocante às perícias para a elucidação das pretensões relacionadas a acidente do trabalho e doença ocupacional. Do contrário, continuaremos com a angústia de buscar bons e abnegados peritos, para que os processos cheguem a bom termo.

No tocante ao *valor dos honorários*, estimamos que, para uma boa perícia, feita com exame clínico (físico e mental), análise da história clínica e ocupacional, estudo do local de trabalho e da organização do trabalho, verificação de dados epidemiológicos (inclusive NTEP), de literatura atualizada, avaliação da ocorrência de quadro clínico ou subclínico, identificação dos riscos existentes na organização do trabalho, eventual tomada de depoimento sobre a experiência de trabalhadores, bem como análise dos conhecimentos e práticas de outras disciplinas e de seus profissionais da área da saúde ou não (Res. n. 1.488/98 do CFM), serão despendidas em torno de 25 a 30 horas, já computados deslocamentos, visitas, análise do processo, avaliação dos dados coletados, exame clínico, elaboração do laudo e respostas aos quesitos.

A propósito, o Instituto Catarinense de Engenharia de Avaliações e Perícias de Santa Catarina — IBAPE/SC — prevê, como critério de pagamento, o valor mínimo da hora técnica de R\$ 170,00 (cento e setenta reais).

Já a Resolução n. 428/13, do COFFITO, fixa, para a elaboração de relatório de análise ergonômica (Cód. 13106973), por hora técnica, 250 CHF — Coeficiente de Honorários Fisioterapêuticos —, sendo que cada CHF vale, no mínimo, R\$ 0,39 (trinta e nove centavos), totalizando R\$ 97,50 reais por hora.

Portanto, entendemos que, para a realização de uma perícia de boa qualidade, os honorários periciais devem ser arbitrados entre R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), por profissional nomeado, sendo recomendável a realização de perícias multiprofissionais.

E deve haver *antecipação de honorários* (prévios) quando da entrega do laudo, em valores correspondentes a, no mínimo, um salário mínimo nacional.

A propósito, no Seminário sobre perícias judiciais realizado pela Escola Judicial do TRT da 15ª Região, em parceria com os gestores regionais do Programa Trabalho Seguro, do TST, em Campinas (SP), no dia 8 de





novembro de 2013, houve consenso entre juízes e peritos — havia cerca de 60 juízes e 140 peritos (médicos e engenheiros) — quanto ao valor dos honorários prévios (um salário mínimo) e no tocante aos honorários finais (R\$ 2.500,00, em média).

Portanto, torna-se *extremamente necessária a alteração* da Resolução n. 66/10, do CSJT, dispondo sobre honorários periciais nos casos de concessão dos benefícios da justiça gratuita, posto que prevê a antecipação no valor de apenas R\$ 350,00, bem como o limite de R\$ 1.000 por perícia, importe que até pode ser majorado, mas mediante a devida fundamentação (art. 3º). Ademais, além de condicionar o pagamento dos honorários finais ao trânsito em julgado, esta resolução disciplina que o pagamento dos honorários “está condicionado à disponibilidade orçamentária, transferindo-se para o exercício financeiro subsequente as requisições não atendidas” (art. 9º), o que tem gerado muito descontentamento por parte dos peritos, e com muita razão.

Outrossim, a OJ n. 98 da SBDI-II requer *imediate alteração*, posto que incompatível com a efetividade, celeridade e adequação da tutela jurisdicional, previstos na Constituição da República. Ponderamos que a referida orientação jurisprudencial data de 2005, citando precedentes de 1997 e de 2000, período em que a realidade da Justiça do Trabalho era completamente outra. Na época ainda não tínhamos — segundo jurisprudência majoritária — competência para as ações indenizatórias de acidente do trabalho.

Este posicionamento vem sendo defendido por diversos autores, dentre os quais vale ressaltar o Juiz do Trabalho Luciano Athayde Chaves<sup>(14)</sup>, em brilhante artigo doutrinário.

#### **4.6. Varas Especializadas na Justiça do Trabalho**

A plenitude do Direito Constitucional Socioambiental requer uma tutela jurisdicional efetiva, célere, justa e adequada.

Em se tratando de ações indenizatórias de danos decorrentes de acidente do trabalho, um procedimento adequado requer, do nosso ponto de vista, perícias minimamente adequadas — o que obviamente não vem

---

(14) CHAVES, Luciano Athayde. *É preciso debater a perícia na justiça do trabalho*. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-jul-02/luciano-athayde-preciso-debater-prova-pericial-justica-trabalho>>. Acesso em: 10.12.2013.





ocorrendo na maioria dos casos — e juízes qualificados (capacitados) para julgar a matéria, por meio da criação de *Varas do Trabalho Especializadas em Acidentes do Trabalho, Doenças Ocupacionais e Tutela ao Meio Ambiente de Trabalho*.

A matéria foi objeto de deliberação pelo CSJT, que acolheu a necessidade de varas especializadas, assim dispondo a Resolução n. 63/10, na sua atual redação:

Art. 9º A criação de Vara do Trabalho em localidade que ainda não conta com uma Unidade da Justiça do Trabalho condiciona-se à existência, na base territorial prevista para sua jurisdição, de mais de 24.000 (vinte e quatro mil) trabalhadores ou ao ajuizamento de pelo menos 350 (trezentos e cinquenta) reclamações trabalhistas por ano, apuradas nos três anos anteriores.

§ 1º Nas localidades que já disponham de Varas do Trabalho, a criação de uma nova unidade somente poderá ser proposta quando a média de processos anualmente recebidos em cada Vara existente, apurada nos três anos anteriores, for igual ou superior a 1.500 (mil e quinhentos). (Renumerado por força do art. 1º da Resolução n. 93, aprovada em 23 de março de 2012)

§ 2º O quantitativo mínimo referido pelo parágrafo primeiro deverá ser reduzido a 700 (setecentos) processos na média apurada nos três anos anteriores, **quando se tratar da criação de Vara do Trabalho destinada à especialização em acidentes de trabalho**. (Incluído pela Resolução n. 93, aprovada em 23 de março de 2012)

No mesmo sentido caminha o CNJ, pois no tema saúde, por óbvio, encontra-se a matéria acidente do trabalho, que se trata da mais grave violação àquele direito humano fundamental. Recente notícia sobre o tema foi veiculada no site de notícias da Agência Brasil<sup>(15)</sup>:

6.8.2013. CNJ recomenda ao Judiciário a criação de varas especializadas em direito à saúde. Brasília — O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aprovou, hoje (6), por unanimidade, recomendação aos tribunais de todo o país para que criem varas especializadas no julgamento de processos relacionados ao acesso à saúde. “A especialização pode propiciar decisões mais adequadas e precisas”, disse a conselheira Maria Cristina Peduzzi, ministra do Tribunal Superior do Trabalho, acompanhando o conselheiro Ney Freitas, relator do processo. Na mesma decisão, o conselho recomendou ao Judiciário prioridade no julgamento de ações que envolvem planos e seguros de saúde.

(15) Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2013-08-06/cnj-recomenda-ao-judiciario-criacao-de-varas-especializadas-em-direito-saude>>. Acesso em: 10.12.2013.





Pensamos que a especialização trará inegáveis avanços, possibilitando o aprofundamento da matéria no tocante à efetivação dos princípios de direito ambiental (desenvolvimento sustentável, prevenção, precaução, poluidor pagador, obrigatoriedade da ação estatal, cooperação, educação ambiental, dentre outros); aprofundamento técnico com domínio de institutos consagrados e de documentos técnicos aplicáveis (NRs, notadamente a NR-17, Manual de Aplicação da NR-17, IN n. 98, NTEP, IN n. 88/2010 do MTE e Guia de Análise de Acidentes do MTE, dentre outros); identificação dos procedimentos mais adequados à tutela preventiva e reparatória de danos à saúde dos trabalhadores; facilidade na identificação de peritos mais qualificados a atuar nos feitos; aprimoramento da atuação interinstitucional entre o Judiciário e os diversos agentes estatais que atuam na matéria, SUS (CERESTs), MTE, MPT, FUNDACENTRO, dentre outros; conhecimento aprofundado das medidas coletivas necessárias à adequação do meio ambiente de trabalho (ritmo, pausas, mobiliário, condutas médicas, duração do trabalho, proteção de máquinas e equipamentos, vasos de pressão); visão global das atividades econômicas e empresas que mais geram adoecimentos; domínio da matéria afeta à tutela coletiva e inibitória etc.

Quanto ao tema, o Judiciário Estadual, há décadas, trabalha com o conceito de especialização de matérias, bastando lembrar-se das Varas da Fazenda Pública e Acidentes do Trabalho, Varas da Infância e Adolescência, Varas de Direito Bancário, dentre outras. Tudo isso demonstra as inúmeras vantagens da especialização, tal como ocorre no campo da Medicina e da própria Advocacia.

Enfim, a criação de varas especializadas ampliará, de forma significativa, a qualidade das tutelas preventiva e reparatória em relação aos danos à saúde dos trabalhadores, com a formação de magistrados profundamente qualificados para assegurar uma jurisdição justa, célere, efetiva e adequada.

Não é demais lembrar alguns dos evidentes problemas que as tutelas preventivas e repressivas vêm enfrentando atualmente na Justiça do Trabalho: a) o elevado número de doenças ocupacionais decorrentes da inadequação da organização do trabalho; b) as perícias inadequadas; c) a fixação de indenizações em valores irrisórios, com raras exceções.

Entendemos ser necessária, portanto, a *priorização das tutelas coletivas e inibitórias* como forma de reduzir o expressivo contingente de adoecimentos no mundo do trabalho, o que demandará a presença e atuação de um juiz ainda mais qualificado e compromissado com a efetivação





do direito fundamental à saúde e ao meio ambiente de trabalho adequado, razão pela qual defendemos a criação de *Varas do Trabalho Especializadas em Acidentes do Trabalho, Doenças Ocupacionais e Tutela ao Meio Ambiente de Trabalho*.

Do ponto de vista da tutela reparatória, serão necessárias perícias multiprofissionais, com a antecipação de honorários em valores compatíveis com a complexidade da matéria e *aumento expressivo* dos valores arbitrados a título de indenização, em observância aos princípios da reparação integral e do poluidor pagador.

#### **4.7. Quadro de peritos da Justiça do Trabalho**

A relevância das perícias judiciais na proteção à saúde do trabalhador e na reparação/compensação dos danos causados pela inadequação das condições de trabalho estão a exigir a criação de um quadro próprio de peritos na Justiça do Trabalho, com vistas à realização, num futuro próximo, de perícias multiprofissionais.

Pensamos que agentes estatais devidamente concursados e capacitados são, inegavelmente, os melhores agentes para proceder à avaliação dos agravos à saúde e donexo causal entre as condições de trabalho e tais agravos.

O Judiciário Trabalhista já conta, ainda que de forma pouco expressiva, com profissionais da área da saúde, em geral atuando nos setores de saúde dos servidores, cabendo um amplo debate sobre a conveniência e oportunidade de ampliação destes quadros para que haja servidores públicos especializados na realização de perícias em matéria de saúde (acidente e doença do trabalho).

Considerando que as patologias que mais acometem os trabalhadores são os distúrbios osteomusculares e os transtornos mentais, com preponderância da primeira espécie, não haveria a necessidade de uma vasta gama de especialidades, ainda que seja necessário um número considerável de peritos.

O maior entrave à criação de um quadro próprio de peritos (concur-sados) seria os custos envolvidos; todavia, não se pode negar que o atual modelo, além de despender valores consideráveis, vem se demonstrando bastante limitado e inadequado.

Sugerimos aos Tribunais que realizem estudos para embasar a tomada de decisões, com a avaliação do número de peritos que efetivamente





realizam perícias e dos valores que são pagos com suporte no orçamento do Judiciário Trabalhista<sup>(16)</sup>, para que se investigue a pertinência da construção de um modelo de perícias realizadas por servidores de um quadro próprio dos TRTs.

As despesas decorrentes do novo modelo podem advir de diversas fontes de custeio, como a ampliação dos valores das custas processuais, os rendimentos dos depósitos recursais, taxas de realização de perícias, dentre outros.

Os direitos fundamentais à saúde, à reparação integral e à tutela jurisdicional célere, efetiva, justa e adequada *impõem aos atores jurídicos* essa complexa tarefa de aprimoramento das tutelas reparatórias decorrentes de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A título de breve síntese do quanto até aqui explanado, pensamos que nessas questões envolvendo as perícias nos processos em que se discute danos relacionados a acidente do trabalho e doença ocupacional, há de se empregar uma interpretação que leve em conta *a unidade do sistema e a efetividade da prestação jurisdicional*, direito fundamental de todos os litigantes.

Assim, podemos concluir que:

- a) apenas em caso de *dúvida objetiva* acerca da incapacidade laborativa e da relação de causalidade desta com o acidente ou doença ocupacional é que se torna necessária a realização de perícia;
- b) o médico — nem mesmo o médico do trabalho — *não tem* assegurada por lei — e nem poderia ter — a privatividade (exclusividade) de realização de perícia judicial em casos de acidente do trabalho ou doença ocupacional, não tendo a Lei do Ato Médico promovido nenhuma alteração jurídica a esse respeito;

---

(16) Somente para que possamos refletir sobre a questão, a estimativa de orçamento da União para o custeio de honorários periciais na Justiça do Trabalho, para 2014, é de 109 milhões de reais. Como a remuneração de um analista pericial em início de carreira gira em torno de R\$ 10.900,00, aquele valor seria suficiente para contratar aproximadamente 770 peritos, cerca de 32 peritos para cada Tribunal Regional, *em média*, considerando-se que há tribunais com pouca demanda e outros com um volume processual bem mais elevado, como os TRTs da 2ª e 15ª Regiões, de modo que, com essa estimativa e o aumento do valor das custas processuais, haveria dinheiro suficiente para estruturar a carreira de peritos públicos, na Justiça especializada.







c) os vetos apostos a dispositivos desta lei deixam claro que até mesmo a formulação de diagnóstico de doença, em alguns casos, não pode ser de competência exclusiva do médico, quanto mais das *funcionalidades do organismo humano*, questão imprescindível para se aferir as incapacidades laborais, não sendo privativos do médico os diagnósticos funcional, cinesiofuncional, psicológico, ambiental e as avaliações das capacidades mental, sensorial e perceptocognitiva;

d) o ideal seria uma perícia *multiprofissional*, sob pena de se ter apenas a visão de uma parte do problema, de acordo com o conhecimento técnico específico do profissional designado como perito, até porque tão importante quanto a boa anamnese do trabalhador, é a “*anamnese do ambiente laboral*” em que ele estava inserido, sendo imprescindível, na grande maioria dos casos, uma análise da *organização do trabalho*, com seus múltiplos aspectos — ambientes físico, químico, biológico e psicossocial —, e de sua contribuição para o processo de adoecimento;

e) a não se adotar a proposta de perícias multiprofissionais, entendemos ser extremamente importante a realização de pelo menos *duas perícias*, a primeira no ambiente de trabalho e a segunda no trabalhador vítima de acidente ou doença do trabalho, sendo plenamente possível a designação de fisioterapeuta do trabalho — ou outro profissional qualificado — para a realização da perícia “ambiental” e das incapacidades relacionadas ao sistema musculoesquelético ou osteomuscular;

f) para o sucesso dessas perícias, pensamos que o juiz do trabalho deve formular *quesitos do juízo apropriados*, indeferir quesitos imperinentes das partes e arbitrar honorários periciais — prévios e finais — compatíveis com a complexidade do caso e o grau de zelo do profissional nomeado.

Enfim, devem os Tribunais Trabalhistas promover  *cursos de capacitação técnica para juízes e também para peritos* que atuam na Justiça especializada, para que estes possam compreender melhor a temática que lhes é submetida, especialmente a averiguação do nexo de causalidade entre o trabalho e a doença adquirida, bem como do instituto da concausa. E os Tribunais devem, ainda, promover a realização de estudos para investigar a viabilidade da criação de *Varas do Trabalho Especializadas em Acidentes do Trabalho, Doenças Ocupacionais e Tutela ao Meio Ambiente*





*de Trabalho*, bem como para que se analise a pertinência de um *quadro próprio de peritos*, a fim de se construir um (novo) modelo de perícias na Justiça do Trabalho.

Ademais, os juízes do trabalho não devem se preocupar tanto com metas quando tiverem em suas mãos processos dessa natureza, empenhando-se ainda mais na busca da solução justa para o caso concreto, que envolve danos ao direito mais fundamental do trabalhador: sua saúde, *projeção objetiva* de seu direito abstrato à vida.

A busca deve ser, sempre, pela *equidade*, pela justiça *efetiva*, não se olvidando de que não há efetividade sem riscos, sendo que “o juiz que se omite é tão nocivo quanto o juiz que julga mal”<sup>(17)</sup>.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BARROS, José Augusto C. Pensando o processo saúde doença: a que responde o modelo biomédico? *Saúde e Sociedade*, v. 11, p. 79-80, jan. 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v11n1/08.pdf>>. Acesso em: 7.10.2013.

CHAVES, Luciano Athayde. *É preciso debater a perícia na justiça do trabalho*. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2013-jul-02/luciano-athayde-preciso-debater-prova-pericial-justica-trabalho>>. Acesso em: 10.12.2013.

MARINONI, Luiz Guilherme. *Novas linhas do processo civil*. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2000.

OLIVEIRA, Paulo Rogério Albuquerque de. *Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário — NTEP, Fator Acidentário de Prevenção — FAP: um novo olhar sobre a saúde do trabalhador*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PENNA, João Bosco. *Lesões corporais: caracterização clínica e médico-legal*. Leme: LED, 1996.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A saúde do trabalhador como um direito humano: conteúdo essencial da dignidade humana*. São Paulo: LTr, 2008.

\_\_\_\_\_. As perícias judiciais para a constatação de doença ocupacional — um gravíssimo problema a desafiar uma solução urgente, para a efetiva proteção à saúde do trabalhador. *Revista LTr*, ano 74, n. 3, p. 324-331, mar. 2010.

(17) MARINONI, Luiz Guilherme. *Novas linhas do processo civil*. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2000. p. 124.





\_\_\_\_\_. *Acidente do trabalho: responsabilidade objetiva do empregador*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013.

TRAVERSO-YÉPEZ, Martha. A interface psicologia social e saúde: perspectivas e desafios. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 6, n. 2, p. 49-56, jul./dez. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v6n2/v6n2a07.pdf>>. Acesso em: 7.10.2013.





# AS AÇÕES DE SERVIDORES E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA APÓS A ADI N. 3.395: UMA QUESTÃO DE INCOMPETÊNCIA OU IMPROCEDÊNCIA?

---

*Elysa Tomazi*<sup>(\*)</sup>

**Resumo:** o presente estudo é motivado pela problemática inaugurada a partir da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3.395, no que diz respeito à competência da Justiça do Trabalho em matéria de servidores públicos. Busca-se, inicialmente, compreender de que modo o Supremo Tribunal Federal e demais tribunais pátrios têm aplicado a decisão liminar proferida naquela ação e, em especial, a forma como vem sendo produzida a jurisprudência atual sobre o tema. A partir desses dados, quer-se evidenciar as flagrantes incongruências que permeiam as decisões judiciais referentes à competência para as ações de servidores contra o Poder Público, na medida em que o fundamento de incompetência material da Justiça do Trabalho confundeu-se, em muitos casos, com a própria improcedência da demanda. Essa falta de clareza acerca de elementos processuais básicos impõe, por fim, a tarefa de distingui-los e de reafirmar a aplicação do critério de competência material da Justiça do Trabalho.

**Palavras-chave:** ADI n. 3.395. Competência. Justiça do Trabalho. Servidores. Jurisprudência.

---

(\*) Bacharela em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina. Foi assessora jurídica na Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região e, atualmente, é analista processual do Ministério Público da União, lotada na Procuradoria da República no Município de Blumenau-SC.





**Sumário:** *Introdução. 1. A construção da incompetência da Justiça do Trabalho. 2. Vínculo jurídico-administrativo — Algumas inconsistências teóricas. 3. Fundamentos de incompetência ou improcedência? 4. Reafirmando o critério de competência fundado na causa de pedir e pedido. Conclusão. Bibliografia.*

## INTRODUÇÃO

Como reação ao entusiasmo manifestado por boa parte dos juristas após a promulgação da Emenda Constitucional n. 45/04, os quais acreditavam que o novo inciso I do art. 114 da Constituição Federal teria inaugurado um novo paradigma da competência<sup>(1)</sup>, o ajuizamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3.395 no Supremo Tribunal Federal veio a inaugurar um constante movimento limitador da competência trabalhista para o julgamento de causas movidas por servidores públicos<sup>(2)</sup> em face da Administração Pública Direta, autárquica e fundacional.

Referida ação, bastante difundida nos debates sobre a competência da Justiça do Trabalho, foi promovida em 21.5.2005 pela Associação dos Juizes Federais do Brasil — AJUFE e também pela Associação Nacional dos Magistrados Estaduais — ANAMAGES, com a finalidade de questionar, além de possível inconstitucionalidade formal na elaboração da EC n. 45/04, a própria interpretação do termo “relação de trabalho”, inserido pela emenda no art. 114 da CF:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I — as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

(1) Segundo Romar (2006, p. 14), entendeu-se que se o antigo texto constitucional já viabilizava, por meio de lei ordinária, a competência da Justiça trabalhista para casos envolvendo relação de trabalho — do mesmo modo que já vinha fazendo a CLT —, a partir da nova redação do art. 114 da Constituição, o que era exceção passou a ser regra, e a Justiça Laboral teve seu espectro de atuação consideravelmente ampliado por força da EC n. 45/04. No mesmo sentido, Brandão (2005, p. 59-60), Schmidt (2005, p. 327) e Dalazen (2005, p. 158).

(2) A doutrina, regra geral, refere-se a servidores públicos somente nas hipóteses em que estes exercem atividades no âmbito da Administração Pública Direta, autárquica e fundacional, excluindo os agentes empregados em pessoas jurídicas de direito privado, como as sociedades de economia mista e empresas públicas. A abordagem desse trabalho dar-se-á exclusivamente e refere-se apenas aos primeiros servidores, já que, quanto aos empregados de empresas estatais, regidos pelas normas celetistas, pacífica é a competência da Justiça especializada. Assim, sempre que se utilizar, ao longo do texto, a expressão servidor público, deve ela ser lida em seu sentido estrito.





O Ministro Nelson Jobim, presidente da Suprema Corte à época, ao apreciar o pedido de cautelar, entendeu não haver, no texto do art. 114, inciso I, da Constituição Federal — conforme a redação dada pela EC n. 45/04 — inconstitucionalidade formal. Concedeu, assim, liminar com efeitos *ex tunc* para dar interpretação conforme ao art. 114, inciso I, da Constituição Federal, para suspender, *ad referendum*:

toda e qualquer interpretação dada ao inciso I do art. 114 da CF, na redação dada pela EC n. 45/04, que incluía, na competência da Justiça do Trabalho, a “[...] apreciação [...] de causas que [...] sejam instauradas entre o Poder Público e seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo.

Na oportunidade em que a decisão do Presidente foi submetida ao Pleno do STF, a Corte afastou, em sede de cognição sumária, o alegado vício formal na EC n. 45/04, mas concluiu que as relações havidas entre servidores públicos estatutários e a Administração Pública não estão inseridas no conceito de “relação de trabalho”, razão pela qual a medida cautelar na ADI foi concedida.

A partir desse julgamento, pode-se dizer que o STF — desconsiderando o evidente conteúdo ampliativo do novo art. 114 da CF — optou por manter intacto o entendimento já consolidado nos debates da ADI n. 492, ação em que se decidiu que a Justiça do Trabalho não detinha competência para julgar causas envolvendo servidores públicos estatutários, ainda que o art. 240, e, da Lei n. 8.112/90 tivesse previsto o contrário.

Nada obstante tal opção da Corte, é importante destacar que o Min. Carlos Ayres Britto, ao longo da sessão de julgamento da ADI n. 3.395, suscitou um debate crucial, qual seja, a necessidade de se delimitar o alcance da liminar concedida, no seguinte sentido: quando o STF exclui da competência da Justiça do Trabalho as causas instauradas entre o Poder Público e os seus servidores *com relação de ordem estatutária ou jurídico-administrativa*, está tratando as duas relações como sinônimos?

O ministro relator, diante de tal indagação, esclareceu que, no contexto da ADI n. 3.395, relação jurídico-administrativa seria, sim, sinônimo de relação estatutária, sendo que tais expressões foram retiradas do voto do Min. Celso de Mello na ADI n. 492. Em razão desse esclarecimento, concluíram os ministros, na ADI n. 3.395, que as causas envolvendo servidores temporários seriam de competência da Justiça do Trabalho.

Após essa decisão do Supremo, ratificando a liminar concedida pelo Min. Nelson Jobim, surgiram diversas manifestações sobre o acerto ou não





do posicionamento da Corte, seja em relação ao aspecto da inexistência de inconstitucionalidade formal, seja quanto à abrangência conferida à expressão “relação de trabalho”. Esse não é, entretanto, o foco do presente artigo, senão a análise dos efeitos produzidos, nos tribunais brasileiros, pela medida liminar proferida na ADI n. 3.395.

## **1. A CONSTRUÇÃO DA INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

A partir do contexto exposto, poder-se-ia dizer, em princípio, que o conteúdo da liminar proferida pelo STF não ensejaria maiores controvérsias práticas, haja vista ter sido fundamentada, em regra, nos mesmos termos da ADI n. 492, para assim excluir da competência da Justiça do Trabalho o julgamento de lides envolvendo servidores estatutários de todos os entes da Federação e de suas autarquias e fundações.

É esse o indicativo que se extrai da decisão proferida pelo STF na Reclamação n. 4.317/PA<sup>(3)</sup>, poucos meses após o julgamento liminar da ADI n. 3.395, na qual o Min. Relator, Carlos Ayres Britto, ao indeferir o pedido de liminar, esclareceu que, quando do julgamento da ADI n. 3.395, o STF:

assentou o entendimento de que compete à Justiça comum processar e julgar as causas instauradas entre a Fazenda Pública e seus servidores estatutários (agentes públicos investidos em cargos públicos efetivos ou comissionados). Pois bem, sob este visual das coisas, não me parece consistente a alegação de que o processamento das precitadas reclamações trabalhistas na Justiça Obreira contraria o decidido na ADI n. 3.395-MC. Assim me posiciono porque, à primeira vista, não se me afigura deter caráter estatutário a relação jurídica mantida entre os autores das reclamações trabalhistas em questão e a municipalidade. [...] No caso dos autos, porém, a relação jurídica entre a Fazenda Municipal e os obreiros não é *ex vi legis*, mas contratual. Basta observar que os contratos constantes dos autos preveem direitos e obrigações do recrutado como, *verbi gratia*, jornada de trabalho, remuneração, vigência da contratação, etc.

Na mesma esteira, o Min. Menezes Direito, apreciando a Reclamação n. 5.248/PA<sup>(4)</sup>, entendeu que o processamento de reclamações perante a Justiça do Trabalho, nos casos em que o autor alegasse ter sido contratado irregularmente pelo poder público, não iria de encontro

(3) Supremo Tribunal Federal, Medida Cautelar na Reclamação n. 4.317-Pará, Relator(a): Min. Carlos Britto, julgamento: 25.4.2006.

(4) Supremo Tribunal Federal, Agravo Regimental na Medida Cautelar na Reclamação n. 5.248-Pará, Relator: Min. Menezes Direito, Órgão Julgador: Tribunal Pleno, julgamento: 22.11.2007.





à decisão da ADI n. 3.395, haja vista tratar-se de discussão relativa ao reconhecimento de vínculo empregatício, diverso de relação estatutária ou jurídico-administrativa.

O que se verifica, porém, em análise à jurisprudência do STF, é que o aparente consenso jurisprudencial acerca do tema foi colocado em dúvida pela própria Corte, que, quando instada a se manifestar sobre a violação da medida liminar da ADI n. 3.395, passou a admitir a incompetência da Justiça do Trabalho para casos inicialmente não abrangidos pelo alcance da liminar.

Esse afastamento do que fora decidido originalmente na ADI n. 3.395 ganhou contornos evidentes a partir de duas ações: a Reclamação n. 5.381 e o Recurso Extraordinário n. 573.202.

A primeira delas foi ajuizada pelo Estado do Amazonas, com vistas a suspender ação civil pública em curso na Justiça do Trabalho, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho para anular a contratação de servidores temporários. Travou-se, na oportunidade, um intenso debate, o qual explicitou as claras divergências entre os ministros no que tange à interpretação da liminar concedida na ADI.

O relator, Min. Ayres Britto lembrou, durante o julgamento da Rcl n. 5.381, que embora tenha considerado, de início, caber à Justiça Comum somente o julgamento de casos relativos a servidores estatutários, ou seja, ocupantes de cargos em provimento efetivo ou em comissão, “não é assim que outros Ministros têm pensado”.

De fato, o alerta do Ministro tinha razão de ser, pois essa diferença de posicionamento entre os ministros pôde ser evidenciada, a título de exemplo, no julgamento das Reclamações ns. 4.990<sup>(5)</sup> e 4.762<sup>(6)</sup>, ambas do ano de 2007. Nessas ações, os Ministros Gilmar Mendes e Carmen Lúcia tiveram entendimento diferente daquele acima defendido por Ayres Britto, pois entenderam que nos casos de contratação para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, IX, Constituição Federal), previstas em legislação do ente público contratante, há uma relação de caráter jurídico-administrativo, não abrangida, portanto, na competência da Justiça do Trabalho.

Diante dessa situação, o Min. Ayres Britto provocou o Pleno, na Reclamação n. 5.381, a debater e delimitar, “de uma vez por todas” — conforme

(5) Supremo Tribunal Federal, Agravo Regimental na Medida Cautelar na Reclamação n. 4.990-Paraná, Relator: Min. Gilmar Mendes, Órgão Julgador: Tribunal Pleno, Julgamento: 17.2.2007.

(6) Supremo Tribunal Federal, Reclamação n. 4.762-Paraná, Relatora: Min. Carmen Lúcia, Órgão Julgador: Tribunal Pleno, Julgamento: 2.3.2007.







suas palavras — a competência nos casos de contratação temporária, asseverando que, segundo seu entendimento, a competência da Justiça do Trabalho só poderia ser afastada nos casos em que os entes federativos editassem a lei autorizadora das contratações, segundo o art. 37, IX, da CF. Esclareceu, ainda, que se essa lei não dispusesse expressamente acerca de direitos e deveres das partes, limitando-se a criar um número de vagas, estar-se-ia diante de uma relação de natureza contratual e, portanto, de competência da Justiça trabalhista.

O principal argumento contrário ao entendimento do Min. Ayres Britto foi exposto, então, pela Min. Carmén Lúcia, segundo qual a contratação temporária é destinada a atender necessidades excepcionais dos entes públicos e, portanto, urgentes, razão pela qual possuem necessariamente caráter jurídico-administrativo. Assim, o regime celetista não seria o adequado para essas situações, especialmente em face da obrigatoriedade do regime jurídico único.

Quanto a esse último aspecto — regime jurídico único — esclareceu a Ministra que após a decisão liminar proferida na ADI n. 2.135<sup>(7)</sup>, em 2007, os efeitos da Emenda Constitucional n. 19/08 foram suspensos, voltando a vigor a antiga redação do art. 39 da CF, que impunha a adoção de regime jurídico único. Assim, segundo a Ministra, estariam inviabilizadas as contratações pelo regime da CLT.

O Min. Cezar Peluso seguiu o mesmo raciocínio acima, concluindo que:

não há possibilidade, na relação jurídica entre o servidor e o Poder Público, seja permanente ou temporário, de ser regido senão pela legislação administrativa. Chame-se a isso relação estatutária, jurídico-administrativa, ou outro nome qualquer, o certo é que não há relação contratual regida pela CLT.

Apesar da tendência — evidenciada nos votos desses últimos três ministros — de considerar que só existe vínculo administrativo entre servidor e Administração, não foi esse entendimento que prevaleceu no julgamento da Reclamação n. 5.381, senão o seguinte: se a contratação temporária possuir respaldo em lei especial do ente público, a competência será da Justiça Comum, por tratar-se de relação de caráter jurídico-administrativo, hipótese de aplicação da ADI n. 3.395.

Diante desse posicionamento, fixou-se, ainda, a orientação no sentido de que, se o servidor ajuizar processo no qual alegue o desvirtuamento de

---

(7) Essa ADI e os temas nela suscitados serão discutidos em seguida.





sua contratação, para requerer pedidos de índole trabalhista, a competência também não será da Justiça do Trabalho.

Esse alargamento dos termos da liminar proferida na ADI n. 3.395, que já pôde ser percebida nos casos acima expostos, se intensificou quando do julgamento da segunda ação antes mencionada, o Recurso Extraordinário n. 573.202.

Nesse paradigmático recurso, o Min. Cezar Peluso, expressamente acompanhado pelos Ministros Cármen Lúcia e Menezes Direito, reiterou a tese de que *“para o Poder Público, não existe relação regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, porque isso é incompatível com a natureza e o regime dos interesses públicos”*, sendo irrelevante, no caso concreto, que o reclamante qualifique *“sua relação com o Poder Público como relação de Trabalho, porque essa é tese de todo contrária ao ordenamento jurídico”*, haja vista a regra do art. 39 da CF: o regime jurídico único.

Necessário destacar, também, o posicionamento do Relator Min. Ricardo Lewandowski, o qual, após esclarecer que a relação entre servidor e administração pública possui caráter administrativo, ainda que se alegue algum tipo de vício na contratação, disse que:

Ora, contrariamente ao que entende a recorrente e ao que decidiu o tribunal *a quo*, a mera prorrogação do prazo de contratação da servidora temporária em comento não tem o condão de transmutar o vínculo administrativo que esta mantinha com o Estado do Amazonas em relação de natureza trabalhista.

É necessário destacar, nesse contexto, que, embora não tenham divergido os ministros acerca da competência da Justiça Comum nos casos de contratação temporária na qual haja lei específica — entendimento já fixado na Rcl n. 5.381 — em se tratando de casos que fogem a essa regra, não houve, nesse RE n. 573.202, consenso entre todos os julgadores. E isso porque o Min. Ayres Britto defendeu que a Justiça Comum só teria competência nos casos em que a contratação do servidor público estivesse respaldada em legislação específica, que previsse direitos e deveres do contratado e da administração. O Min. Marco Aurélio, por seu turno, voz dissonante, asseverou que a competência deveria ser determinada segundo a causa de pedir e o pedido da ação.

Mesmo diante de tais divergências, é possível afirmar que o julgamento do RE n. 573.202 inaugurou na jurisprudência do STF um precedente que vem dando espaço à falência da competência da Justiça do Trabalho em





matéria de servidores públicos, haja vista ter ali se consagrado um critério de competência extremamente vago, qual seja: à Justiça do Trabalho não caberá o julgamento de ações movidas contra a Administração Pública por seus servidores, tendo em vista que a relação entre essas partes reveste-se sempre de caráter administrativo, e não trabalhista, sendo competência da Justiça Comum — estadual ou federal — pronunciar-se acerca de questões relativas a esse vínculo.

A seguinte decisão, proferida nos autos da Rcl n. 4.626, é deveras elucidativa quanto ao atual posicionamento do STF em relação à matéria:

**Agravo regimental — Reclamação — Administrativo e Processual Civil — Dissídio entre servidor e poder público — ADI n. 3.395/DF-MC — Incompetência da Justiça do Trabalho.** 1. Compete à Justiça comum pronunciar-se sobre a existência, a validade e a eficácia das relações entre servidores e o poder público, fundadas em vínculo jurídico-administrativo. É irrelevante a argumentação de que o contrato é temporário ou precário, ainda que extrapolado seu prazo inicial, bem assim se o liame decorre de ocupação de cargo comissionado ou função gratificada. 2. Não descaracteriza a competência da Justiça comum, em tais dissídios, o fato de se requerer verbas rescisórias, FGTS e outros encargos de natureza símile, dada a prevalência da questão de fundo, que diz respeito à própria natureza da relação jurídico-administrativa, visto que desvirtuada ou submetida a vícios de origem, como fraude, simulação ou ausência de concurso público. Nesse último caso, ultrapassa o limite da competência do STF a investigação sobre o conteúdo dessa causa de pedir específica. 3. O perfil constitucional da reclamação (art. 102, inciso I, alínea “I”, CF/1988) é o que confere a ela a função de preservar a competência e garantir a autoridade das decisões deste Tribunal. Em torno desses dois conceitos, a jurisprudência da Corte estabeleceu parâmetros para a utilização dessa figura jurídica, dentre os quais se destaca a aderência estrita do objeto do ato reclamado ao conteúdo das decisões paradigmáticas do STF. 4. A reclamação constitucional não é a via processual adequada para discutir a validade de cláusula de eleição de foro em contrato temporário de excepcional interesse público, a qual deve ser decidida nas instâncias ordinárias. 4. Agravo regimental não provido. (Reclamação n. 4.626/AgRg-ES, Relator: Min. Dias Toffoli, Julgamento: 24.2.2011)

O STF, portanto, ao invocar a liminar concedida na ADI n. 3.395, passou a desconsiderar por completo o critério de competência material, baseado na causa de pedir e do pedido, sob o argumento de que *a Justiça do Trabalho não pode pronunciar-se sobre a existência, validade ou eficácia de relações administrativas*. Tal entendimento termina por excluir da competência da Justiça do Trabalho não apenas os casos envolvendo servidores estatutários, mas também as seguintes hipóteses:





a) servidores temporários, mesmo que tenham prestado serviço de forma irregular e requeiram a nulidade do contrato<sup>(8)</sup>, ou que tenham sido contratados com base em legislação que adotou a CLT como regime jurídico das contratações temporárias; e

b) trabalhadores que foram admitidos sem aprovação em concurso público<sup>(9)</sup>.

De acordo, pois, com a tendência que tem predominado no STF, é possível afirmar que não apenas nos casos em que o poder público alegue a existência de uma lei disciplinadora de suas contratações, mas também nos casos em que essa lei *dispuser expressamente que o servidor se submeterá aos preceitos da CLT* e, ainda, nas hipóteses em que *não houver qualquer diploma legal*, a competência não será da Justiça Trabalhista, haja vista que, nas palavras da Min. Cármen Lúcia, “*desde que a lide envolva servidor com o Estado, tenho me manifestado no sentido de que competência é da Justiça Comum*”<sup>(10)</sup>.

Essa advertência foi feita por Cardoso<sup>(11)</sup>, quando da realização do 2º Seminário Nacional sobre ampliação da competência da Justiça do Trabalho:

Há julgamentos de reclamações no STF e está comprovado nos autos que aquela relação é contratual e ainda assim os Ministros entendem que a Justiça do Trabalho é incompetente porque esses trabalhadores deveriam ser estatutários. Isso mesmo, eles realmente são celetistas, mas não deveriam ser, porque só se pode vincular à Administração Pública por meio do regime jurídico estatutário.

De fato, a postura do STF, seguida pelos demais tribunais brasileiros, de utilizar a medida liminar concedida na ADI n. 3.395 — cuja cognição, saliente-se, foi sumária —, para construir toda uma jurisprudência desfavorável à competência da Justiça do Trabalho, representa um claro retrocesso em relação ao novo paradigma inaugurado pela EC n. 45/04.

(8) Ver Rcl n. 7.481-MG, Relator Min. Dias Toffoli, Órgão Julgador: Tribunal Pleno, julgado em 8.4.2010.

(9) Ver Rcl n. 8.110-PI, Relatora Min. Cármen Lúcia, Órgão Julgador: Tribunal Pleno, julgado em 21.10.2009.

(10) Supremo Tribunal Federal, Agravo Regimental na Reclamação n. 8.110, Relator Min. Marco Aurélio, Órgão Julgador: Tribunal Pleno, Julgamento: 21.10.2009.

(11) CARDOSO, Fábio Leal. A administração pública e a justiça do trabalho. In: CHAVES, Luciano Athayde; STERN, Maria de Fátima Coelho Borges; NOGUEIRA, Fabrício Nicolau dos Santos (org.). *Ampliação da competência da justiça do trabalho: 5 anos depois: textos do 2 Seminário Nacional*. São Paulo: LTr, 2009. p. 170.





## 2. VÍNCULO JURÍDICO-ADMINISTRATIVO — ALGUMAS INCONSISTÊNCIAS TEÓRICAS

Como visto, o principal fundamento que orientou a virada na jurisprudência do STF em relação ao que havia sido decidido inicialmente na ADI n. 3.395 é aquele segundo o qual a relação jurídica existente entre o servidor e a Administração reveste-se, em todos os casos, de natureza administrativa.

Veja-se, a esse respeito, o posicionamento do Min. Menezes Direito no julgamento da Rcl n. 538, segundo o qual lhe parecia ser mais apropriado que estendamos todos os conceitos para afirmar que a relação entre o servidor e o Estado é sempre uma relação de Direito Administrativo e, por isso, está subordinada à Justiça Comum e não à Justiça do Trabalho.

Esse entendimento é pautado, conforme rapidamente mencionado no tópico anterior, em outra ação de inconstitucionalidade, qual seja, a ADI n. 2.135, que suspendeu a eficácia do *caput* do art. 39 da CF (com a redação dada pela EC n. 19/98) para reintroduzir a obrigatoriedade do regime jurídico único.

A Min. Cármen Lúcia assim se posicionou nos debates da Rcl n. 5.381:

Estou acentuando o que colho desse art. 37, com o que era a norma do art. 39, que, nesse caso, só suscitou questões, na doutrina e na própria jurisprudência, quando veio a Emenda Constitucional n. 19. Aí, sim, porque surgiu de novo a figura do empregado e este seria sujeito ao regime celetista; mas não é este o caso. E, mesmos nesses casos, **depois da nossa decisão de agosto de 2007, quando foram suspensos os efeitos da Emenda Constitucional n. 19 para retornar ao regime jurídico único, não há como, no sistema jurídico-administrativo brasileiro constitucionalmente posto, comportar essas contratações pelo regime da CLT.** (grifou-se)

Veja-se, ainda, o posicionamento do Min. Cezar Peluso nessa mesma oportunidade:

[...] naquela época, ainda não nos tínhamos pronunciado sobre a alteração do art. 39, de modo que havia excepcionalmente casos que poderíamos entender regidos pela CLT. Mas hoje isso é absolutamente impossível, porque reconhecemos que a redação originária do art. 39 prevalece. Em suma, não há possibilidade, na relação jurídica entre servidor e o Poder Público, seja ele permanente ou temporário, de ser regido senão pela legislação administrativa.





Verifica-se, pois, que a volta do regime jurídico único, no entender desses ministros, teria o condão de “transformar” todos os vínculos — novos e antigos — entre a Administração Pública e seus servidores em “administrativos”, não sendo relevante analisar qual o regime jurídico que respaldou a contratação do servidor, tampouco se houve regularidade nessa contratação.

Ocorre que, considerada a doutrina e a legislação pertinente aos servidores públicos, essa argumentação não parece possuir respaldo, uma vez que a obrigatoriedade do regime jurídico não desfaz a sistemática inerente à admissão no serviço público, baseada na existência de cargos, empregos e funções, mas apenas impõe que cada ente federativo adote um único regime jurídico para regular a relação com os servidores da Administração Pública direta, autárquica e fundacional, sendo possível, ainda assim, no entender de Celso de Mello<sup>(12)</sup>, contratações com base na CLT para cargos de menor importância.

Assim, se o ente público editar a lei disciplinadora do regime jurídico único de natureza estatutária, fixará que os servidores serão admitidos para ocuparem cargos públicos, submetendo-se, pois, à legislação administrativa. Isso não significa, porém, que as contratações anteriores a esse regime, regularmente sujeitas à CLT, possam ser descaracterizadas à luz do art. 39 da CF, tampouco outras admissões trabalhistas infensas à obrigatoriedade do regime jurídico único, porquanto a finalidade deste não é impor uma relação de natureza administrativa a todos os servidores, senão evitar que, num mesmo nível federativo, os servidores sujeitem-se a regimes diversos.

Essas observações podem ser extraídas, em linhas gerais, dos efeitos atribuídos pelo próprio STF no julgamento liminar da ADI n. 2.135: a obrigatoriedade do regime jurídico único tem efeitos *ex nunc*. Não havendo, até o momento, decisão com efeitos retroativos, é possível concluir, facilmente, que as contratações levadas a cabo com respaldo em regime jurídico único de natureza trabalhista mantêm-se incólumes, até que seja proferida decisão de mérito na ADI n. 2.135.

A própria ementa da decisão prolatada pelo STF aponta nesse sentido, quando consigna: “*Pedido de medida cautelar deferido, dessa forma, quanto ao caput do art. 39 da Constituição Federal, ressaltando-se, em decorrência dos efeitos ex nunc da decisão, a subsistência, até o julgamento*”

---

(12) MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2009. p. 264.





*definitivo da ação, da validade dos atos anteriormente praticados com base em legislações eventualmente editadas durante a vigência do dispositivo ora suspenso”.*

Assim também a jurisprudência do STJ:

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. LEI MUNICIPAL 9/94. SUBMISSÃO AO REGIME CELETISTA. EXPRESSA DISPOSIÇÃO LEGAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1. Com a promulgação da Emenda Constitucional n. 19/98, alterou-se a redação do art. 39 da CF/88, eliminando-se a exigência do regime jurídico único e dos planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e fundações públicas. 2. Todavia, na assentada de 2.8.2007, o STF concedeu liminar na ADI n. 2.135, restabelecendo a redação original do art. 39 da CF/88. **Ao proferir o resultado do julgamento, o Plenário modulou os efeitos da declaração de inconstitucionalidade, concedendo efeito *ex nunc* à decisão. Dessa forma, até que se julgue o mérito da questão, os Municípios que adotaram o regime da CLT para seus servidores, durante a vigência do art. 39 (com redação nova conferida pela Emenda Constitucional n. 19/98), podem continuar a utilizar esse normativo.** 3. Na hipótese dos autos, o art. 2º da Lei Municipal n. 2.814/2007 dispõe que o regime jurídico dos servidores municipais será regido pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho. 4. Competência do Juízo da Vara do Trabalho de Salto — SP para o julgamento da reclamação trabalhista. Agravo regimental improvido. (AgRg no AgRg no CC n. 115.400 — SP, Relator: Ministro Humberto Martins, julgamento: 27.4.2011. Grifou-se)

Não restam dúvidas, pois, de que a natureza estatutária do regime único, agora restabelecido, não transmuda os já formados vínculos celetistas em vínculos de natureza jurídico-administrativa — pelo menos não até que o mérito da ADI n. 2.135 seja apreciado<sup>(13)</sup>.

Nesse contexto, até que haja pronunciamento final do STF quanto à questão, permanecem válidas as legislações já em vigor e, caso o ente público venha a editar lei instituidora do regime jurídico único, este será necessariamente o estatutário, a partir da qual eventuais empregos serão transformados em cargos. Somente, pois, no caso de haver a edição de uma nova lei, pode-se cogitar de modificação do vínculo celetista.

---

(13) A exigência de regime jurídico único estatutário pode ter como consequência a eventual invalidade de lei que institua, após a publicação da medida cautelar concedida na ADI n. 2.135, regime de natureza celetista, não tendo o condão de, por si só, fazer com que quaisquer contratações havidas com base na CLT possam ser classificadas como de natureza administrativa — para a finalidade de se afastar a competência da Justiça do Trabalho — sem que sejam analisadas as particularidades do caso concreto.





Há que se atentar, portanto, que o retorno *ex nunc* do art. 39, na sua redação original, não poderia servir como fundamento para afastar a competência da Justiça do Trabalho para os servidores contratados validamente sob a égide do regime trabalhista, entre a promulgação da EC n. 19/98 e o julgamento liminar da ADI n. 2.135.

Outro aspecto que merece destaque é aquele relativo às contratações temporárias. Também nesses casos, como visto, se diz que a relação entre o servidor e a Administração tem natureza jurídico-administrativa, até mesmo nos casos em que o Legislativo tenha previsto o regime da CLT para esse tipo de contratação, bem como nos casos em que não houve a edição da lei a que se refere o art. 37, IX, da CF.

E esse entendimento pauta-se, uma vez mais, no raciocínio dos ministros do STF, construído a partir da obrigatoriedade do regime jurídico único.

Ocorre que a Constituição Federal dispensa tratamento específico à categoria dos servidores temporários em paralelo aos servidores estatutários e celetistas, haja vista que aqueles exercem função pública em caráter precário, não se submetendo à exigência de concurso público. Como consequência dessa disciplina diversa, o legislador constitucional reservou à lei específica, de cada ente público, a regulamentação das contratações temporárias, retirando-a, portanto, do nível constitucional.

Diante dessas peculiaridades, o conteúdo do art. 39 da Constituição Federal, precipuamente no que tange à previsão do regime jurídico único (conforme restabelecido pela ADI n. 2.135), possui seu âmbito de aplicação restrito aos servidores públicos do quadro permanente da Administração, vale dizer, aos ocupantes de cargos públicos e empregos públicos, estes últimos devendo ser transformados, por força do regime único, em cargos. Assim, é possível que cada ente público edite a lei a que se refere o art. 37, inciso IX, da CF, sem que isso caracterize qualquer violação ao art. 39, *caput*.

Essas observações encontram-se balizadas na doutrina pátria, a qual não deixa dúvidas acerca do caráter excepcional, em relação ao regime jurídico único, da lei disciplinadora das contratações temporárias. Veja-se, a esse respeito, a lição de Rigolin<sup>(14)</sup>:

A partir da nova Carta, leis locais podem vir a ser promulgadas, para autorizar e disciplinar, sempre que presente alguma “necessidade temporária de excepcional interesse” da Administração, as contratações

(14) RIGOLIN, Ivan Barbosa. *O servidor público na Constituição de 1988*. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 125. Entendimento acompanhado por Dallari (1990, p. 125), Di Pietro (2011, p. 536), Carvalho Filho (2009, p. 580) e Gasparini (1995, p. 43).







administrativas previstas no inc. IX do art. 37, sem que isso venha a constituir propriamente um segundo regime regular, coexistindo permanentemente com o “regime jurídico único” (art. 39) escolhido a cada caso.

Salientem-se, ainda, as importantes ponderações de Araújo<sup>(15)</sup>:

Assim, o fato de as normas regentes da contratação temporária serem de Direito Administrativo não a remete ao conceito de “regime jurídico único”, permanecendo como regime jurídico-administrativo, mas específico. É possível que algumas normas do regime jurídico sejam aplicáveis, por determinação legal, aos servidores temporários, assim como existem normas trabalhistas estendidas pela CF aos servidores estatutários (CF, art. 39, § 3º), sem que isso implique confusão de regimes. Portanto, pode-se ter dois regramentos emitidos pela mesma pessoa política, um para estabelecer o regime jurídico único dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo e cargos em comissão, e outro referente aos servidores contratados temporariamente.

À luz desses ensinamentos doutrinários, é questionável, do ponto de vista teórico-jurídico, afirmar que todas as contratações temporárias, independentemente da natureza das normas que as regulam, possuem caráter administrativo em decorrência da obrigatoriedade de regime jurídico único, pois a lei de que trata o art. 37, IX, da CF, encontra-se fora do sistema jurídico atribuído aos servidores que ocupam cargos. Assim, o conteúdo da lei que instituir o regime especial dos servidores temporários não encontra limitação no art. 39 da Carta Constitucional.

Aliás, conforme se extrai da interpretação daquelas palavras de Rigolin, a própria instituição de regime jurídico especial requer se tenha em mente a diferença deste em relação ao regime jurídico único, pois se ambos fossem face de uma mesma moeda, vale dizer, estivessem integrados em seu conteúdo, sequer se poderia falar em um regime jurídico especial de maneira paralela ao regime único dos servidores públicos, sob pena de se descaracterizar a sua unidade.

Assim, salientando a natureza diversa entre o regime estatutário (que predomina enquanto regime jurídico único) e o regime a ser instituído pela lei

---

(15) ARAÚJO, Florivaldo Dutra. A competência para julgamento entre os servidores públicos temporários e o poder público. In: CHAVES, Luciano Athayde; STERN, Maria de Fátima Coelho Borges; NOGUEIRA, Fabrício Nicolau dos Santos (org.). *Ampliação da competência da justiça do trabalho: 5 anos depois: textos do 2 Seminário Nacional*. São Paulo: LTr, 2009. p. 181-182.





prevista no art. 37, inciso IX, somente é possível falar-se em vínculo jurídico-administrativo dos servidores temporários com a Administração Pública se, tendo sido editado diploma legal, este fixar um regime administrativo, fundado em regras de direito público, que regule não só as hipóteses de contratação, mas os direitos e deveres das partes.

Na ausência de aludida legislação e, ainda, nas hipóteses desta se limitar a adotar as normas da CLT, torna-se inviável presumir um vínculo de natureza administrativa — diante do art. 39 da CF — capaz de afastar, por si só, a competência da Justiça do Trabalho.

### **3. FUNDAMENTOS DE INCOMPETÊNCIA OU IMPROCEDÊNCIA?**

Pode-se observar, até agora, que a liminar da ADI n. 3.395 repercutiu nos tribunais pátrios da seguinte forma: afastando a competência da Justiça do Trabalho para julgar muitos — senão todos — os casos de servidores públicos em face da Administração direta, autárquica e fundacional. Contudo, o que causa ainda maior perplexidade nesse contexto é perceber de que forma os tribunais têm julgado as ações encaminhadas à Justiça Comum ou nela proposta sobre o tema de servidores.

É necessário relembrar, conforme já visto, que o principal fundamento do STF a respeito da incompetência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações ajuizadas pelos servidores contra a Administração Pública é o de que a relação havida entre o servidor e a Administração sempre possui natureza jurídico-administrativa. Por conseguinte, não há necessidade, segundo o entendimento construído após a ADI n. 3.395, de se analisar qual a causa de pedir e o pedido da ação, bastando a aferição do regime jurídico que é, em tese, aplicável aos servidores em geral.

Partindo dessa premissa, a análise da jurisprudência relativa às demandas que tramitam na Justiça Comum em matéria de servidores permite constatar que o raciocínio acima exposto, embora tenha sido elaborado pelos Ministros do STF para afastar a **competência** da Justiça do Trabalho para processar as ações movidas pelo servidor em face da Administração, vem sendo utilizado como fundamento, também, para a **improcedência** das ações.

O quadro que se visualiza é o seguinte: o servidor ajuíza ação na Justiça do Trabalho alegando, por exemplo, que seu vínculo com a Administração caracterizou, em verdade, uma relação de emprego, pois houve nulidade na contratação, e pede verbas trabalhistas diversas. O magistrado trabalhista, orientado pela predominância da jurisprudência do STF, percebe que o regi-





me jurídico aplicável na Administração Pública ré é administrativo e remete os autos à Justiça Comum. Lá chegando, o juiz, sem analisar a causa de pedir exposta pelo autor — nulidade na contratação — julga improcedente a ação, sob o fundamento de que, segundo o STF, a relação entre o servidor e a Administração é sempre de natureza administrativa, afastando a possibilidade do pagamento de verbas previstas em legislação trabalhista.

É evidente, portanto, que existe uma inconcebível confusão entre dois elementos processuais absolutamente distintos: o critério de determinação de competência do órgão julgador e o fundamento de mérito da ação.

A título exemplificativo, veja-se o seguinte caso, oriundo do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, em que a parte autora, contratada temporariamente para o cargo de professora, alegou a nulidade do contrato em razão do extenso tempo de vigência (5 anos), requerendo o pagamento de verbas rescisórias e FGTS. O processo foi ajuizado, inicialmente, na Justiça do Trabalho, mas houve o declínio da competência para a Justiça Estadual.

Ao analisar o mérito da apelação, o relator expôs o seguinte entendimento:

A autora foi admitida pelo Estado do Rio Grande do Sul como servidora temporária, na função de professora, em 30.4.2003, por meio de contratação em caráter emergencial, exercendo as suas atividades por lapso temporal aproximado de cinco anos (30.4.2003 a 17.3.2008, fl. 13), quando foi afastada do serviço público, por ausência de necessidade (fl. 28). Diante da situação, ajuizou *Reclamatória Trabalhista* perante a Vara do Trabalho de São Borja, visando ao reconhecimento da estabilidade constitucional, bem como à condenação do ente público ao pagamento de verbas rescisórias, tendo em conta a relação de emprego. Após regular processamento, a Justiça Especializada proferiu sentença (fls. 73-8). Interposto recurso ordinário pelo Estado do Rio Grande do Sul, foi provido para declarar a incompetência da Justiça Laboral, sendo os autos remetidos à Justiça Comum (fls. 176-8, frente e verso). [...] Destaco que o Supremo Tribunal Federal tem reconhecido, de forma reiterada inclusive, por intermédio de reclamações àquele Excelso Pretório, que das contratações emergenciais ocorridas com supedâneo no art. 37, inciso IX, Constituição Federal (CF), exsurgem relações jurídico-administrativas entre contratado e contratante, nunca celetistas, regime este reservado aos empregados públicos que labo-ram junto a empresas públicas e sociedades de economia mista, ou seja, entidades integrantes da administração indireta, especialmente





com personalidade jurídica de direito privado, consoante estabelece o art. 173, § 1º, inciso II, da CF. **Foi com supedâneo em tal entendimento que a Justiça Laboral, no caso concreto, declinou da competência para julgamento do presente feito à Justiça Comum, caracterizando como vínculo jurídico-administrativo o entabulado entre a autora e o Estado do Rio Grande do Sul.** [...] Recolhe-se dos autos que a relação empregatícia estabelecida entre as partes deu-se mediante contrato temporário de trabalho, sob regime da Lei Estadual n.10.37666/1995, a qual autorizou, em conformidade com o inciso IX, art. 37, da CF, a contratação de até 3.500 professores, em face da necessidade inadiável de suprir a carência da rede pública estadual de recursos humanos, tendo esgotadas as formas permissíveis de admissão e aproveitamento [...] **Nestes termos, uma vez declarada a incompetência da Justiça do Trabalho, mostra-se inadmissível o deferimento de verbas próprias da relação empregatícia, v. g., aviso prévio indenizado, recolhimento ao FGTS — Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, multa de 40% e indenização do seguro-desemprego.** A contratação temporária, portanto, dado seu caráter especial, não gera relação de emprego, sendo inviável a aplicação das regras previstas na CLT.<sup>(16)</sup>

Percebe-se, de maneira clara, que o fundamento utilizado para o declínio de competência da Justiça Especializada para a Comum foi o mesmo exposto no acórdão para negar provimento ao recurso da autora.

Veja-se que o próprio relator apontou que a Justiça do Trabalho se reconheceu incompetente para julgar o feito justamente em decorrência da relação jurídico-administrativa que, segundo o STF, sempre prevalece entre o servidor e Administração Pública. Pouco depois, esse mesmo raciocínio foi utilizado como fundamento de mérito, na medida em que o julgador consignou que a contratação temporária não dá direito a verbas celetistas, em razão do vínculo jurídico-administrativo.

Ora, se a Justiça do Trabalho não detém competência para julgar as ações entre servidores e Administração, pois o que está em jogo é um vínculo administrativo, e se tal competência só pode ser exercida pela Justiça Comum, como pode esta mesma justiça negar completa tutela à pretensão do servidor a partir do mesmo fundamento que determinou sua competência para o feito, sem ao menos analisar, a fundo, a causa de pedir? Percebe-se um completo contrassenso.

---

(16) TJRS, AC n. 70043071356, Relator: Rogerio Gesta Leal, Data de Julgamento: 14.7.2011, Terceira Câmara Cível, Data de Publicação: Diário da Justiça do dia 25.7.2011.





A mesma situação pode ser vista, com ainda maior perplexidade, em apelação do Tribunal de Justiça de Santa Catarina. Nesse caso, a parte autora foi contratada pelo Município por prazo determinado, sendo que o contrato firmado previa a regência segundo as regras da CLT e houve até mesmo a assinatura da CTPS. Após o término do ajuste, o contrato foi prorrogado pelo mesmo prazo, mas acabou por ser rescindido antes do término do prazo ajustado. Assim, a autora pleiteou o pagamento de indenização no valor correspondente à metade da remuneração a que teria direito até o término do contrato temporário de trabalho (art. 479, da CLT) e de FGTS durante a contratualidade.

O relator, ao apreciar o caso, mesmo tendo constatado que a lei municipal referente às contratações temporárias previa o regime da CLT, afirmou que *“há que se afastar a sujeição do contrato às normas celetistas, porque o regime que disciplina as relações entre o servidor contratado por tempo determinado e o Ente Público deve ser o estatutário”*.

Disse, pois, que a lei referente às contratações temporárias, ao dispor sobre a aplicação da CLT, está em dissonância ao estatuto do servidor, o qual estende ao servidor temporário, direitos, deveres e responsabilidades do ocupante de cargo efetivo. Consignou, ainda, que:

De outro lado, **o fato de a Lei Municipal n. 4.291, de 12.4.2002, dizer que as contratações serão regidas pelo Decreto-Lei Federal n. 5.542, de 1º.5.1943 (CLT), e que os contratos de trabalho terão prazo máximo de dois (2) anos, prorrogável, uma única vez, por período não superior a dois (2) anos (art. 4º, 1º), não se harmoniza com a jurisprudência da Suprema Corte e deste Tribunal de Justiça**. Isso porque, a contratação de servidores públicos pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho, que a Emenda Constitucional n. 19, de 4.6.1998, autorizou, foi considerada formalmente inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal que, em 2.8.2007, concedeu medida cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 2.135/4, para suspender a eficácia do *caput* do art. 39 da Constituição Federal com a redação dada pela EC n. 19/98 [...]. Nos debates proferidos na Reclamação n. 5.381/AM, relatada pelo Ministro Carlos Ayres Britto, julgada em 17.3.2008, o Supremo Tribunal Federal disse, nas palavras do Ministro Antônio Cezar Peluso que “[...] não há possibilidade, na relação jurídica entre servidor e o Poder Público, seja ele permanente ou temporário, de ser regido senão pela legislação administrativa. Chame-se isso relação estatutária, jurídico-administrativa, ou outro nome qualquer, o certo é que não há relação contratual sujeita à CLT”. E a Ministra Cármem Lúcia, secundada pelo Ministro Menezes Direito,





“fazendo alusão à decisão da Corte tomada em 2007 [ADI n. 2.135-4], que suspendeu os efeitos da Emenda Constitucional n. 19 quanto à pluralidade de regimes de pessoal na Administração Pública, restabelecendo o regime único, afirmou, enfaticamente, que “não há como, no sistema jurídico-administrativo brasileiro constitucionalmente posto, comportar essas contratações pelo regime da CLT” [...]. **Não se aplicam ao caso em apreço, portanto, as normas previstas na Consolidação da Lei do Trabalho, porque o contrato celebrado com particular para a prestação de serviço específico, por período determinado, não tem o condão de estabelecer vínculo empregatício privado com o Poder Público, devendo reger-se pelas normas de Direito Administrativo do ente público contratante.**<sup>(17)</sup>

A partir desses fundamentos, as pretensões da autora foram rejeitadas, pois o relator apreciou o caso de acordo com as normas do estatuto do servidor municipal, que não preveem as verbas requeridas na ação.

Percebe-se, assim, no caso exposto, que mesmo havendo provas de que a parte autora foi contratada sob o regime da CLT, o relator entendeu que tais regras não podem ser aplicadas à relação da servidora com o Poder Público, e por quê? Porque o STF teria dito que o vínculo entre servidor e Administração Pública sempre ostenta natureza jurídico-administrativa.

Ocorre que, conforme já exaustivamente ressaltado, esse fundamento foi utilizado pela Suprema Corte para analisar matéria referente à competência, ou seja, com base nesse raciocínio, entendeu-se que a Justiça do Trabalho não é competente para processar as ações movidas por servidores, cabendo tal atribuição apenas à Justiça Comum.

Essa situação não pode ensejar soluções jurídicas como aquela exposta no caso acima, em que a parte, mesmo contratada por prazo determinado com previsão em lei que determina a aplicação da CLT, se vê obrigada pela jurisprudência do STF a demandar perante a Justiça Comum, sob pena de ter a ação extinta na Justiça do Trabalho. Aí, então, quando tem o mérito de suas pretensões analisado na Justiça Comum, é surpreendida pela improcedência da ação, porque não deveria ter sua relação regida pela CLT, segundo os mesmos fundamentos que determinaram o ajuizamento da ação na Justiça Comum.

Essa situação cria um vazio jurídico para o servidor, pois se o STF diz que somente a Justiça Comum tem competência para julgar as ações de servidores contra o Poder Público, mesmo quando estejam em jogo pedidos

---

(17) TJSC, Apelação Cível n. 2012.052589-1, de Criciúma, rel. Des. Jaime Ramos, j. 16.8.2012.





baseados na legislação trabalhista, é incompreensível que o órgão julgador competente julgue a demanda improcedente sob o fundamento de que o vínculo do servidor “deveria” ter natureza administrativa.

Mais uma vez, é necessário compreender que embora o STF tenha se posicionamento no sentido de que não é possível existir vínculo celetista na Administração Pública, uma vez que vigora o regime jurídico único (fundamento cuja inconsistência já foi discutida anteriormente), esse fundamento foi utilizado para definir a competência. A partir do momento em que o magistrado da Justiça Comum é chamado a apreciar a demanda do servidor, a procedência ou a improcedência da ação deve ser feita a partir de uma análise contundente dos fatos e do direito.

O cenário exposto deixa entrever esse evidente paradoxo na jurisprudência do STF que fundamenta o presente debate, qual seja: o próprio STF foi muito enfático, nos precedentes contrários à competência da Justiça do Trabalho, que *“somente a Justiça Comum pode se pronunciar sobre a existência, a validade e a eficácia das relações entre servidores e o Poder Público, fundadas em vínculo jurídico-administrativo”*<sup>(18)</sup>.

No entanto, a Justiça Comum, como visto, quando é instada a se pronunciar sobre tais aspectos, não tem adentrado no verdadeiro mérito referente à existência, à validade e à eficácia das relações travadas entre servidor e Administração, pois em muitos casos profere um julgamento de improcedência apenas com fundamento na natureza jurídico-administrativa do vínculo discutido em juízo.

É necessário perceber que, se o servidor ajuíza uma ação contra o Poder Público, alegando que foi contratado sem concurso público, ou que teve seu contrato temporário desvirtuado, e pleiteia, por essas razões, o pagamento de verbas trabalhistas, a Justiça Comum (que segundo o STF tem competência para julgar o caso) deve discutir e analisar as alegações da parte autora, de forma a se pronunciar *“sobre a existência, a validade e a eficácia das relações entre servidores e o Poder Público, fundadas em vínculo jurídico-administrativo”*.

Isso implica efetivamente em se manifestar sobre a alegação de desvirtuamento do contrato de trabalho, ainda que, no entendimento do órgão julgador, tal vício contratual não implique o pagamento de verbas trabalhistas.

Esse é o ponto-chave do presente debate: competência e mérito não podem, absolutamente, ser confundidos. Assim, na medida em que se

---

(18) Rcl n. 10.762, Relator Min. Marco Aurélio, julgado em 17.10.2013.





entende que a Justiça Comum é competente para julgar as ações entre servidores e Poder Público, essa Justiça deve manifestar um juízo de mérito sobre a questão, ainda que, ao final, venha a julgar os pedidos da ação improcedentes. O que não se pode permitir é que, sob o mesmo fundamento que atrai a competência da Justiça Comum, a ação do servidor seja julgada improcedente, sem que seja apreciada a causa de pedir que fundamenta os pedidos de natureza trabalhista.

Esse alerta mostra-se especialmente importante nos casos em que o servidor teve, de fato, sua relação com o Poder Público regida pelas normas trabalhistas, como ocorre em diversas situações, a exemplo dos agentes comunitários de saúde<sup>(19)</sup>, dos servidores contratados temporariamente com base em lei que adotou a CLT como regime jurídico disciplinador e de servidores celetistas contratados por entes federativos (em especial, municípios) que adotaram regime jurídico celetista, antes da decisão proferida da ADI n. 2.135.

Mesmos nesses casos de regência pela CLT, quando os tribunais acabam por remeter o processo para a Justiça Comum, sob o entendimento de que a relação entre o servidor e o Poder Público só pode ter natureza administrativa, o magistrado competente para o julgamento não deveria negar procedência à ação apenas com fundamento na ideia de que a relação entre servidor e Administração deveria ser administrativa e não trabalhista. De tal forma, estar-se-á obstando totalmente o acesso do servidor aos direitos que lhe foram garantidos no momento da contratação.

E isso é muito evidente: se o servidor foi regido por legislação trabalhista e, ainda assim, a Justiça Comum é a competente para apreciar os pedidos por ele formulados contra a Administração Pública, essa Justiça não pode negar direitos trabalhistas ao servidor por entender que o vínculo discutido é administrativo, haja vista na prática o servidor não esteve submetido a regime estatutário e, dessa forma, certamente também não poderá gozar dos direitos nele previstos. Se assim se decidir, fica a pergunta: de que direitos poderá, então, esse servidor gozar?

Esse é o contrassenso evidenciado na atual jurisprudência que discute a competência jurisdicional para as causas movidas por servidores contra o Poder Público: acaba-se por confundir competência e mérito, sendo que esse último muita vezes sequer é analisado a fundo pelos tribunais, situação que inviabiliza a efetiva aplicação de garantias trabalhistas aos servidores que delas poderiam efetivamente gozar.

---

(19) Regidos pela Lei Federal n. 11.350/06, que prevê a aplicação da CLT (art. 8º).







É necessário ressaltar, evidentemente, que esse cenário não se mostra de forma unânime na jurisprudência, podendo se observar casos em que a Justiça Comum tem, de fato, apreciado as questões de mérito de forma independente dos fundamentos que determinaram a fixação de sua competência.

Como exemplo, é interessante observar precedente do Tribunal de Justiça de Minas Gerais, em processo ajuizado por servidora temporária estadual, inicialmente na Justiça do Trabalho, para pleitear o pagamento de verbas trabalhistas em razão da nulidade do contrato firmado com a Administração Pública. O relator assim se manifestou:

Por outras palavras, não é possível reconhecer a incidência do art. 7º da CF/88, visto que não se trata de contratação regida sob as regras da Consolidação das Leis Trabalhistas — CLT. No entanto, vê-se uma particularidade no presente caso, relativamente à contratação da apelante. Sabe-se que o art. 37, IX, da Constituição Federal de 1988 permite a contratação por tempo determinado, desde que para atender necessidade temporária de excepcional interesse público. Como se denota da Portaria n. 10/02 (fl. 11), a apelante foi designada para exercer o cargo de Oficial de Apoio Judicial D na Vara Única da Comarca de Lajinha/MG, por tempo indeterminado, até provimento efetivo do cargo. **Assim, inexistindo o excepcional interesse público e sendo a contratação por prazo indeterminado, a contratação da apelada não produziu qualquer efeito legal, ou seja, não foi capaz de gerar qualquer vínculo de caráter jurídico-administrativo. Posto isso, ao exame da matéria e ausente qualquer vínculo administrativo ou estatutário entre as partes, a apelante não pode ser considerado servidor público e, por isso, não se lhe aplicam os ditames do § 3º do art. 39 da Constituição Federal. Desse modo, terá direito ao recebimento dos valores referentes ao FGTS.**<sup>(20)</sup> (grifou-se)

Houve, entretanto, voto divergente, nos seguintes termos:

Volvendo à realidade dos autos, não se desconhece que [...] a contratação da apelante se deu por tempo indeterminado. Todavia, tendo a contratação se dado pelo regime estatutário, não há falar em aplicação, ao caso em comento, do disposto na Súmula n. 363 do Tribunal Superior do Trabalho, pois, à luz da norma trazida pelo art. 39, § 3º, da Constituição da República, somente se aplica aos servidores ocupantes de

(20) TJMG, Apelação 1.0145.09.510681-4/001, 3ª Câmara Cível, Relator: Albergaria Costa, Data de Julgamento: 6.8.2009.





cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, dentre os quais não está arrolado o direito à percepção do FGTS, verba esta de cunho eminentemente celetista. Neste contexto, a autora (apelante), [...], não faz jus ao recebimento da verba pleiteada que, como dito, perfaz-se em direito garantido somente aos trabalhadores submetidos ao regime de trabalho disciplinado pela Consolidação das Leis do Trabalho — CLT.

Percebe-se, da leitura dos trechos destacados, que embora tenha havido divergência entre os julgadores, foi feita uma efetiva análise de mérito dos pedidos da parte autora: enquanto o relator considerou que o desvirtuamento da relação de trabalho temporária confere direito ao pagamento de FGTS, o voto divergente entendeu o contrário, mas ambos basearam seus posicionamentos em fundamentos que não se confundem com o tema da competência.

Entende-se, portanto, que essa deveria ser a postura adotada por todos os tribunais, de forma que o fundamento de competência (relação jurídico-administrativa) não se confunda com o julgamento de procedência ou improcedência da ação.

Em verdade, todo esse quadro exposto, em que os mesmos fundamentos utilizados pelo STF para atribuir à Justiça Comum a competência em matéria de servidores públicos vêm sendo adotados, também, para a improcedência de muitas das ações que envolvam pedidos de natureza trabalhista, foi gerado precisamente pelo afastamento da regra geral de competência, fundada na causa de pedir e no pedido.

Ao afastar-se de tal regra, o STF acabou justamente por adentrar em uma seara que, de certa forma, já diz respeito ao mérito da ação, pois a análise do regime jurídico ao qual se submete o servidor (critério de competência adotado pelo STF) pode determinar, por antecipação, um juízo de mérito sobre o caso, com a total abstração dos elementos referentes à causa de pedir e ao pedido.

É a hipótese, por exemplo, do servidor que ajuíza ação na Justiça Trabalhista alegando que manteve relação de trabalho com a Administração Pública, por desvirtuamento de contrato temporário, e requer verbas trabalhistas. Se for verificado que, em tese, o ente público dispõe de uma legislação específica sobre contratações temporárias, além de se afastar a competência da Justiça do Trabalho, acaba-se por prenunciar o resultado da ação, no sentido de indicar que, havendo regime jurídico-administrativo, sequer se pode cogitar do pagamento de verbas trabalhistas, independentemente da causa de pedir que fundamenta os pedidos da ação.





Diante desse contexto, portanto, se prevalecer a jurisprudência do STF quanto à (in)competência da Justiça do Trabalho em matéria de servidores públicos, há que se deixar muito claro que competência não pode ser tratada como uma questão de mérito.

#### **4. REAFIRMANDO O CRITÉRIO DE COMPETÊNCIA FUNDADO NA CAUSA DE PEDIR E PEDIDO**

A partir da verificação de que existe, nas decisões sobre competência em matéria de servidores públicos, uma clara mistura de conceitos processuais, e que tal confusão acaba por dificultar a tutela de direitos, é necessário reafirmar a importância de se utilizar o critério de competência material nas causas entre servidores e o Poder Público, baseado na causa de pedir e no pedido.

Primeiramente, partindo da lição básica de direito constitucional e processual, a competência em razão da matéria é determinada segundo a causa de pedir veiculada pelo autor, vale dizer, conforme a natureza da relação jurídica objeto da controvérsia em que se funda a demanda, nos termos em que narrada na petição inicial. A partir desse critério, é definida a competência das Justiças especializadas por matéria (Trabalhista, Eleitoral, Militar).

Nesse contexto, é evidente que o fato de haver um servidor público estatutário no polo ativo de uma demanda contra o Poder Público não determina, por si só, a incompetência da Justiça Trabalhista para o feito, por não se tratar de uma hipótese de competência em razão da pessoa.

Cumpra lembrar, outrossim, as considerações feitas por Dinamarco<sup>(21)</sup>, segundo o qual a fixação da Justiça competente é dada a partir do modo como a demanda é proposta por seu autor, objetiva e concretamente, ou seja, *in statu assertionis*, sem que seja necessário adentrar no mérito da ação.

É interessante notar que o Supremo Tribunal Federal, em diversas oportunidades, manifestou essas mesmas questões quando em face de uma demanda proposta por servidor público na Justiça do Trabalho. A título de exemplo, destaca-se o Conflito de Competência n. 7.128-1/SC<sup>(22)</sup>, julgado

(21) DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de direito processual civil*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2009. v. 1, p. 433.

(22) Supremo Tribunal Federal. Conflito de Competência n. 7.128-1/SC, Relator: Min. Gilmar Mendes, Órgão Julgador: Tribunal Pleno, Julgamento: 2.2.2005.





pouco antes da decisão proferida na ADI n. 3.395, em que o STF foi instado a decidir acerca da competência para o julgamento de ação proposta por servidor temporário, contratado com fundamento em legislação municipal (art. 37, IX, da CF) que adotou o regime jurídico da CLT.

O Min. Gilmar Mendes, pontuando que a legislação do município de Criciúma limitou-se a adotar integralmente o regime celetista, decidiu pela competência da Justiça do Trabalho, invocando decisões anteriores<sup>(23)</sup>, nas quais o STF consignou:

Revela-se inquestionável, pois, a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações que, como ocorre na espécie, têm por objeto direitos e vantagens decorrentes de situação fundada, exclusivamente, em vínculo de natureza trabalhista.<sup>(24)</sup>

Posteriormente, o que se viu na jurisprudência do STF foi o afastamento desse critério de competência, conforme demonstrado ao longo desse trabalho. O que mais chama atenção nesse contexto, no entanto, é que, ainda assim, a Suprema Corte, curiosamente, *em demandas específicas que não envolvem a discussão do vínculo entre servidor e Poder Público*, se posiciona claramente pela aplicabilidade do critério de competência baseado na causa de pedir.

Os exemplos mais recorrentes nesse sentido dizem respeito às ações fundadas na transposição do regime jurídico celetista para o estatutário: se o servidor estatutário ingressa com processo judicial requerendo vantagens relativas ao período em que era regido pelas leis trabalhistas (ou seja, causa de pedir fundada em uma relação de trabalho), a competência é da Justiça do Trabalho; caso contrário, será da Justiça Comum.

Esse entendimento já está consolidado no âmbito da Suprema Corte, conforme se infere da seguinte ementa:

AGRAVO REGIMENTAL EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. CONSTITUCIONAL. SERVIDOR PÚBLICO. TRANSPOSIÇÃO DO REGIME CELETISTA PARA O ESTATUTÁRIO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA PROCESSAR E JULGAR AÇÃO TRABALHISTA ALUSIVA A PERÍODO EM QUE VINCULADO A REGIME TRABALHISTA. 1. A jurisprudência desta nossa Casa de Justiça se orienta no sentido de que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar reclamação de servidor sujeito ao regime estatutário,

(23) Ver, no âmbito do STF, CC n. 7.149-PR, CC n. 7.134/RS.

(24) Supremo Tribunal Federal, Conflito de Competência n. 7.053-RS, Relator: Celso de Mello, Julgamento: 31.5.2002.





mas apenas em relação ao contrato individual de trabalho celebrado antes da vigência desse regime. 2. Agravo regimental desprovido. (AI 485704 Agr/RS, Relator: Min. Ayres Britto, julgamento em 17.5.2011)

Importa salientar, ainda, nesse contexto, a Súmula n. 739 do STF, segundo a qual *“compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores”*, mesmo no âmbito da Administração Pública. Esse foi o entendimento do Min. Ricardo Lewandowski na medida liminar da Rcl n. 13.113: *“Parece-me que não se discute a validade, a existência ou a eficácia das relações entre servidores e o poder público, porém normas relativas à saúde, higiene e segurança do trabalho, o que não afastaria a incidência da Súmula n. 736”*<sup>(25)</sup>.

A partir desse cenário, evidencia-se que, se antes da Emenda Constitucional n. 45 e até mesmo após o julgamento da ADI n. 3.395, o Supremo Tribunal Federal pautava-se, nos casos de competência da Justiça do Trabalho em matéria de servidores públicos, segundo o critério que funda a especialidade desta justiça, vale dizer, uma relação de emprego ou de trabalho que dê fundamento a pedidos de índole trabalhista — atualmente, esse critério é subsidiário e dá origem a contradições.

E isso porque, não obstante a Corte tenha inaugurado uma regra de competência baseada apenas na natureza do vínculo, quando ela diz que a Justiça do Trabalho é competente para apreciar casos que envolvam a transposição de regimes, no período em que o servidor estatutário esteve sujeito ao regime celetista, ela acaba por reconhecer, como consequência, que para fins de competência *não importa a qualidade da parte demandante, bem como a natureza do vínculo que a liga à Administração Pública no momento da propositura da ação, mas tão somente a causa de pedir que fundamenta o pedido veiculado em juízo*.

Outra questão que merece destaque pode ser vista, a título de exemplo, na decisão proferida pelo Superior Tribunal de Justiça no Conflito de Competência n. 113.002/BA<sup>(26)</sup>. A controvérsia do caso referia-se à competência para julgar demanda proposta por servidor contratado pela União, com respaldo no regime celetista, que requeria o reconhecimento do vínculo estatutário, por exercer atividade própria dos ocupantes de cargo público. O Min. Relator Castro Meira, à luz da decisão proferida pelo STF na ADI n.

(25) Supremo Tribunal Federal. Medida Cautelar na Reclamação n. 13.113, Relator: Min. Ricardo Lewandowski, Julgamento: 1º.2.2012.

(26) Superior Tribunal de Justiça, Conflito de Competência n. 113-002-Bahia, Relator: Min. Castro Meira, Publicação: 7.2.2011.





3.395, concluiu pela competência da Justiça Comum para julgar o feito, em face do pedido de natureza administrativa deduzido pelo autor.

Vê-se, nesse caso concreto, que a Justiça Comum, antes de reconhecer a natureza estatutária do vínculo com a Administração — conforme requerido pela parte — teria que se manifestar sobre a validade da contratação levada a cabo com base na legislação trabalhista. Surge, então, a seguinte perplexidade: por que, segundo o entendimento do STF — corroborado pelo STJ —, a Justiça Comum pode pronunciar-se sobre os efeitos de uma contratação celetista, para poder reconhecer o vínculo estatutário, e a Justiça do Trabalho, *a contrario sensu*, não detém competência para analisar a validade de relações administrativas, para reconhecer um vínculo trabalhista?

Diante dessas indagações, Araújo<sup>(27)</sup> tece os seguintes comentários:

O problema [...] é que não basta a simples alegação de que uma dada relação de prestação de serviços acha-se formada por força de uma lei ou de um contrato. É necessário verificar se efetivamente os fatos correspondem às normas alegadas. É rotineiro, na Justiça do Trabalho, a verificação de que diversas situações aparentemente ou formalmente agasalhadas sob outras formas jurídicas — prestação de serviço de forma autônoma, por exemplo — no fundo escondem a relação de trabalho subordinado [...]. Naturalmente que, ao decidir pela existência do contrato trabalho [...] o juiz trabalhista tem também de declarar a invalidade de uma situação aparente ou formal, mas irregular. Não há por que estranhar venha a Justiça do Trabalho proceder de modo semelhante em face de controvérsias envolvendo o poder público, pois a simples presença das pessoas estatais não altera a substância jurídica sobre a qual o direito equacionou a matéria. Assim, *data venia*, ao afastar, diante de uma simples alegação formal da administração pública [de que há um vínculo administrativo], a competência material constitucionalmente atribuída a um dado organismo jurisdicional, estaria sendo criado um privilégio inconstitucional em favor do poder público.

Partilhando do mesmo ponto de vista acima, o Desembargador do TRT da 12ª Região, Gerson Paulo Taboada Conrado, ao julgar o RO n. 00814-2009-017-12-00-7, reafirmou a necessidade de se fixar a competência conforme a causa de pedir, a partir de fundamentos bastante esclarecedores:

---

(27) ARAÚJO, Florivaldo Dutra. A competência para julgamento entre os servidores públicos temporários e o poder público. In: CHAVES, Luciano Athayde; STERN, Maria de Fátima Coelho Borges; NOGUEIRA, Fabrício Nicolau dos Santos (org.). *Ampliação da competência da justiça do trabalho*: 5 anos depois: textos do 2 Seminário Nacional. São Paulo: LTr, 2009. p. 184.





Não é a circunstância de ter sido a reclamante contratada pelo Município para exercer cargo em comissão, sujeitando-se ao regime estatutário que fixa a competência material da Justiça do Trabalho, restrita que está ao pedido e à causa de pedir lançados na exordial. Portanto, a comparecer nesta Justiça Trabalhista um servidor que, embora **nomeado** para exercer determinado **cargo administrativo** (regular ou não, não cabe discutir neste momento processual), pretenda receber **verbas trabalhistas**, vale dizer, com fundamento **na CLT e na legislação correlata**, esta é a única Justiça competente para fazê-lo, ainda que para dizer-lhe, eventualmente, que **improcedente a pretensão**, porque ausente de fundamento legal, já que celetista não é.<sup>(28)</sup>

À luz de todo o exposto, pode-se inferir que o critério básico a orientar a competência da Justiça do Trabalho é, e sempre foi, o material, analisado conforme a causa de pedir e o pedido formulado, regra esta que não foi reinventada quando do julgamento da ADI n. 3.395.

Se aproximarmos esse dado aos casos dos servidores abrangidos pela decisão da ADI n. 3.395, pode-se tecer a seguinte conclusão: a Justiça trabalhista não tem competência para julgar ações em que o servidor formule pedidos relacionados à legislação administrativa que rege seu vínculo com o Poder Público.

Em outras palavras: na medida em que o STF entendeu inexistir relação de trabalho entre servidores estatutários/de vínculo administrativo e a Administração Pública, a Corte fixou que, na hipótese de um servidor — contratado com base no estatuto jurídico — ingressar com ação na Justiça do Trabalho requerendo direitos e vantagens previstas na legislação administrativa própria, a competência deverá ser declinada para a Justiça Comum, já que a causa de pedir não será a existência de uma relação trabalhista, mas sim jurídico-administrativa.

Essa é, portanto, a interpretação que este estudo propõe quanto ao âmbito de aplicação da liminar concedida na ADI n. 3.395. Para além dela, entende-se que qualquer conclusão que afaste a competência da Justiça do Trabalho em matéria de servidores públicos — invocando, para tanto, os fundamentos de aludida Ação Direta de Inconstitucionalidade — passa a ser questionável do ponto de vista jurídico.

A defesa desse entendimento é muito importante para evitar, precisamente, a confusão entre critérios de competência e de mérito, pois a partir

---

(28) Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário n. 00814-2009-017-12-00-7. Relator: Gerson Paulo Taboada Conrado, Órgão Julgador: 6ª Câmara, Julgamento: 27.11.2009.





do momento em que a fixação de competência material do órgão julgador é feita apenas conforme a causa de pedir e o pedido expostos na petição inicial, afasta-se a possibilidade de se discutir, já nesse momento processual, qual é o vínculo jurídico que, em tese, rege as contratações no âmbito do Poder Público que está sendo demandado em juízo, bem como se esse vínculo se desenvolveu de forma regular.

A discussão acerca do regime jurídico caberá, pois, à análise de mérito da ação, quando se apreciará se a parte autora faz jus ao que foi requerido na ação, a partir dos fundamentos de fato e de direito expostos na petição inicial.

Dessa forma, torna-se possível traçar com clareza os limites do que diz respeito à competência ou ao mérito, possibilitando que, em sede de competência material, o julgamento da ação seja feito por aquela Justiça constitucionalmente criada para tanto, ainda que ao final do processo os pedidos sejam julgados improcedentes.

## **CONCLUSÃO**

O cenário traçado neste breve estudo apresenta uma situação bastante complexa no que tange à competência para o julgamento de ações envolvendo servidores e Poder Público. Viu-se que, se até pouco tempo após o julgamento da ADI n. 3.395 aplicava-se o entendimento já consolidado de que as demandas de servidores estatutários deveriam ser julgadas pela Justiça comum, essa discussão adquiriu contornos imprevisíveis, especialmente para a atuação da Justiça do Trabalho, que teve sua competência consideravelmente reduzida nesse tema, nada obstante as significativas alterações introduzidas pela EC n. 45/04.

Essa redução de competência foi motivada, essencialmente, pela construção de uma jurisprudência que elencou como critério de fixação de competência apenas a natureza da relação jurídica entre o servidor e a Administração Pública, independentemente da causa de pedir exposta na ação. Esse quadro foi agravado, ainda, quando o Supremo Tribunal Federal, pela maioria de seus membros, passou a considerar que tal relação jurídica sempre será de natureza administrativa, entendimento que abriu margem à desnecessidade de se analisar o regime jurídico que efetivamente regeu a relação entre o servidor e o Poder Público, fixando-se, sempre, a competência da Justiça Comum.

Esse quadro jurisprudencial acerca do tema da competência, da forma como encarado pelos juízes e tribunais, além de ter ocasionado o faleci-







mento da competência da Justiça do Trabalho em matéria de servidores públicos da Administração Direta, autárquica e fundacional, revelou uma clara falta de precisão conceitual e prática entre dois elementos processuais: competência e mérito.

Como visto, ao se defender que a competência deve ser determinada apenas pelo regime jurídico, independentemente da causa de pedir em que se funda a ação, já se antecipa uma análise que deveria ser feita apenas no mérito, o que coloca por terra a ideia de que a competência material deve ser determinada da forma como a parte expõe o caso na petição na inicial, *in statu assertionis*. Assim, se a parte baseia seus fundamentos na existência de uma relação estatutária ou, então, celetista, esse dado já deveria ser suficiente para determinar a competência, sendo que a discussão sobre a efetiva regência desse regime jurídico — ou, o que é pior, se esse regime jurídico poderia ter sido validamente adotado pela Administração Pública — deve caber apenas ao mérito.

Nesse contexto, o resultado prático do ajuizamento de ações de cunho trabalhista na Justiça Comum é, em muitos casos, paradoxal, pois, como visto, os pedidos da parte autora são julgados improcedentes sob o mesmo fundamento que determinou a fixação de competência: a existência de uma relação jurídico-administrativa entre o servidor o Poder Público, que, além de impossibilitar a competência da Justiça do Trabalho para julgar o caso concreto, também inviabiliza, em qualquer hipótese, o reconhecimento de direitos trabalhistas.

Especialmente, em razão desse quadro, que pode resultar na falta ou insuficiência de proteção jurídica a servidores, mormente aqueles contratados de forma irregular pela Administração Pública, é que se torna necessário reafirmar o critério de competência material da Justiça do Trabalho, orientado pela causa de pedir e pedido da ação. Tal critério, que orienta a atuação das Justiças Especializadas por matéria, se aplicado aos casos de servidores públicos que ajuízam ações de cunho trabalhista, possibilita a clara separação entre os conceitos de competência e mérito. Assim, uma vez fixada a competência da Justiça do Trabalho ou da Justiça Comum, cabe a cada uma delas apreciar o mérito da ação promovida pelo servidor, analisando se este efetivamente tem direito às pretensões levadas a Juízo.

Entende-se, aqui, que a adoção do critério de competência material, relativamente às ações ajuizadas por servidores públicos, não vai de encontro ao que foi decidido na medida cautelar da ADI n. 3.395, pois, ao excluir da competência da Justiça do Trabalho os casos envolvendo servidores estatutários, o STF não adotou um critério fundado unicamente na relação havida entre as partes, mas na repercussão que esta adquire sobre a causa





de pedir e o pedido. Assim, o servidor regularmente admitido, mediante concurso público, para ocupar um cargo público, com base no regime jurídico estatutário, somente poderá pleitear seus direitos na Justiça Comum. Se alegar, porém, que, no plano da realidade, a relação teve caráter empregatício, requerendo direitos trabalhistas, a competência será da Justiça Trabalhista, mesmo que, ao final, a ação possa vir a ser julgada improcedente.

Infelizmente, porém, esse posicionamento está muito distante da atual jurisprudência do STF que vem sendo reproduzida, com os desvios e incoerências já destacadas, pelos demais tribunais pátrios. Resta, portanto, no presente momento, reforçar a necessidade de que a Justiça Comum, ao se deparar com demandas de servidores que veiculem causa de pedir e pedidos de natureza trabalhista, analise de fato o mérito da ação, para tutelar concretamente eventuais direitos trabalhistas de seus autores, ainda que a Constituição Federal, a partir da EC n. 45/04, tenha atribuído tal competência material à Justiça do Trabalho.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ARAÚJO, Florivaldo Dutra. A competência para julgamento entre os servidores públicos temporários e o poder público. In: CHAVES, Luciano Athayde; STERN, Maria de Fátima Coelho Borges; NOGUEIRA, Fabrício Nicolau dos Santos (org.). *Ampliação da competência da justiça do trabalho: 5 anos depois: textos do 2º Seminário Nacional*. São Paulo: LTr, 2009.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Relação de trabalho: enfim, o paradoxo superado. In: COUTINHO, Grijaldo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (coord.). *Nova competência da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

CARDOSO, Fábio Leal. A administração pública e a justiça do trabalho. In: CHAVES, Luciano Athayde; STERN, Maria de Fátima Coelho Borges; NOGUEIRA, Fabrício Nicolau dos Santos (org.). *Ampliação da competência da justiça do trabalho: 5 anos depois: textos do 2º Seminário Nacional*. São Paulo: LTr, 2009.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de direito administrativo*. 22. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de direito processual civil*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2009. v. 1.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito administrativo*. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GASPARINI, Diogenes. *Direito administrativo*. 4. ed rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1995.

MAGALHÃES, Gustavo Alexandre. *Contratação temporária por excepcional interesse público: aspectos polêmicos*. São Paulo: LTr, 2005.





MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

\_\_\_\_\_. *Regime constitucional dos servidores da administração direta e indireta*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990.

ROMAR, Carla Teresa Martins; MANUS; Pedro Paulo Teixeira; GITELMAN, Suely Ester. *Competência da justiça do trabalho e EC n. 45/04*. São Paulo: Atlas, 2006.

RIGOLIN, Ivan Barbosa. *O servidor público na Constituição de 1988*. São Paulo: Saraiva, 1989.

SCHMIDT, Paulo Luiz. Os direitos sociais do art. 7º da CF — uma nova interpretação no judiciário trabalhista. In: COUTINHO, Grijaldo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (coord.). *Nova competência da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005





# TRABALHO COMO PROVADOR DE CIGARROS E SIMILARES: ABORDAGEM À LUZ DO CONFLITO ENTRE O DIREITO FUNDAMENTAL À LIBERDADE INDIVIDUAL E O DIREITO FUNDAMENTAL À PROTEÇÃO DA SAÚDE<sup>(\*)</sup>

---

Cláudio Luiz Sales Pache<sup>(\*\*)</sup>

**Resumo:** Após discorrer a respeito de Sistemas e de Sistemas Jurídicos, de uma dogmática voltada à efetivação dos Direitos Fundamentais, de Dignidade da Pessoa Humana e dos Direitos Fundamentais à Liberdade Individual e à Proteção da Saúde — conceitos examinados *a latere* —, aplicando-se doutrina voltada à valorização das nuances dos casos concretos, à adoção do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana como unidade sistêmica axiológica e à submissão do Direito Positivado à égide das normas jusfundamentais, analisa-se a contratação para trabalho como provadores de cigarros e similares levada a efeito pela Souza Cruz S.A. Nas conclusões lançadas ao final, são cotejados os resultados obtidos mediante a busca da

---

(\*) O presente artigo deriva de trabalho acadêmico apresentado em setembro de 2013 sob o título *Liberdade Individual vs. Direito à Proteção da Saúde: um conflito de Direitos Fundamentais*, no âmbito da disciplina de Direitos Fundamentais, ministrada sob regência do Senhor Professor Doutor Jorge Miranda no curso de Mestrado Científico em Direito, menção em Ciências Jurídico-Políticas, área de especialização Direitos Fundamentais, oferecido pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

(\*\*) Analista Judiciário lotado no Tribunal Regional do Trabalho da 12<sup>a</sup> Região. Especialista em Direitos Fundamentais. Aluno do Doutorado em Direito, Especialidade de Ciências Jurídico-Políticas, na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.





máxima concretização dos Direitos Fundamentais envolvidos e as razões de decidir expostas pelos Excelentíssimos Senhores Ministros, integrantes da Subseção I — Especializada em Dissídios Individuais — do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgarem lide protocolizada pelo Ministério Público do Trabalho visando questionar os efeitos e a continuidade de tal modalidade de prestação de serviços.

**Palavras-chave:** Sistemas jurídicos. Dignidade da pessoa humana, liberdade individual. Proteção da saúde. Colisão de princípios.

**Abstract:** After discoursing about Systems and Legal Systems, a dogmatic position focused on accomplishment of Fundamental Rights, Dignity of the Human Person, and Fundamental Rights to Individual Freedom and Health Protection — concepts examined laterally —, applying the doctrine aimed at appreciation of individual cases nuances, the adoption of the Dignity of the Human Person Legal Principle as an axiological systemic unit, and submission of positive law under the aegis of fundamental legal principles, is analysed on hiring of tasters of cigarettes and similar products manufactured by Souza Cruz S.A. In the findings set forth at the end, are compared the results obtained by the maximum accomplishment of involved Fundamental Rights and the reasons given by the Honorable Ministers, Subsection I members — Specialized in Individual Bargaining — of Superior Labor Court, judging an lawsuit filed by the Labor Public Prosecutor aimed at questioning the effects and continuation of such kind of services.

**Key-words:** legal system, dignity of the human person, individual freedom, health protection, clash of principles.

**Sumário:** *Introdução. 1. Sistemas e sistemas jurídicos. 2. Direitos fundamentais. Breves conceitos. 2.1. Dimensões e estrutura de direitos fundamentais. 2.2. Normas, princípios e regras. 2.3. Eficácia horizontal, conflitos, poderes estatais e direitos sociais. 3. Dignidade da pessoa humana. 4. Direito fundamental à liberdade individual. 5. Direito fundamental à proteção da saúde. 6. O painel sensorial constituído por provadores de cigarros. Considerações finais. Referências bibliográficas.*

## INTRODUÇÃO

Enfocando o conflito entre o Direito Fundamental à Liberdade Individual e o Direito Fundamental à Proteção da Saúde, um dos casos concretos analisados no aludido ensaio, quando apresentado como trabalho acadêmico no bojo do Mestrado Científico em Ciências Jurídico-Políticas cursado na





Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, dizia respeito tanto à contratação para integrar, em bancada de testes denominada pela Souza Cruz S.A. como *painel sensorial*, equipe de provadores de cigarros e similares, quanto ao julgamento efetuado, na mais alta Corte Trabalhista do país, nos autos da Ação Civil Pública protocolizada pelo Ministério Público do Trabalho visando combater tal modalidade de prestação de serviços.

A adequação do texto original aos limites disponibilizados para esta publicação redundaram na exclusão de outros exemplos do mesmo conflito de interesses então abordados e em pequenas alterações que, longe de causarem prejuízo de conteúdo ao excerto remanescente, a ele acrescentaram fundamentos que antes haviam sido explicitados nos tópicos excluídos.

A metodologia escolhida foi a da aplicação da doutrina voltada à máxima concretização dos Direitos Fundamentais e ao respeito às nuances dos casos concretos. Um sistema axiomático aberto, aplicado, tendo como unidade valorativa, núcleo axiológico, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, em que o Direito Positivado não é olvidado, mas submetido à égide das normas de natureza jurídica jusfundamental.

A fim de subsidiar as conclusões alcançadas, após conceituar brevemente Sistema e Sistema Jurídico, a dogmática utilizada foi delineada, o mesmo ocorrendo com linhas evolutivas dos conceitos de Dignidade da Pessoa Humana e dos Direitos Fundamentais à Liberdade Individual e à Proteção da Saúde, todavia, apenas quanto aos aspectos relacionados diretamente com o objetivo mencionado, o que explica a ausência de uma abordagem exauriente a esse respeito.

## 1. SISTEMAS E SISTEMAS JURÍDICOS

Para Kant, a definição filosófica de *sistema* gravita em torno de duas ideias básicas: *unidade lógica* e *ordenação interna segundo princípios*, ambas *aplicadas* a um conjunto de conhecimentos, conceitos que têm sido aplicados no campo jurídico ao longo dos últimos séculos como pressupostos para a aplicação e desenvolvimento do Direito.

Como corolário, *relações estáveis*, *fenômenos repetitivos* e *decisões proferidas conforme regras previamente conhecidas* tornaram-se pedras de toque para a obtenção da *consistência ontológica* dos Sistemas Jurídico<sup>(1)</sup>.

(1) CORDEIRO, Antônio Menezes. Introdução à edição portuguesa. In: CANARIS, Claus-Wilhelm. *Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do direito*. Lisboa: Caloustre Gulbenkian, 2012. p. LXIV.





Por essa via, a *concretização dos Princípios da Segurança Jurídica e da Justiça*<sup>(2)</sup>, formulação reputada insuficiente em face da pluralidade de fontes normativas e da crescente especialização de disciplinas jurídicas, que são marcantes no atual estágio de expansão das relações humanas e impedem a concretização almejada como mera decorrência dos aludidos fatores.

O contexto exige seja a Constituição, como ápice do Ordenamento Jurídico de cada país, considerado o instrumento indutor da tão proclamada unidade resultante de princípios próprios de interpretação, da aplicabilidade direta e da máxima efetividade dos Direitos Fundamentais nela consagrados, que assumiriam o epicentro de um rearranjo hierárquico de normatividades em cujo cerne está o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, um sistema aberto de regras e princípios vinculantes perante outras manifestações de Direito<sup>(3)</sup>.

Dentre as vias atuais é a que melhor atende aos anseios e às necessidades da hodierna sociedade, o que não a torna indene de críticas, sempre tendo presente que a formação dialética do conhecimento<sup>(4)</sup> reclama perene aperfeiçoamento, desenvolvimento, suplantação ou mesmo retorno ao antes existente, se for o caso, com o acréscimo oriundo do processo vivenciado.

## **2. DIREITOS FUNDAMENTAIS. BREVES CONCEITOS**

### **2.1. Dimensões e estrutura de direitos fundamentais**

O rol dos direitos fundamentais — *os direitos ou as posições jurídicas subjetivas das pessoas enquanto tais, individual ou institucionalmente consideradas, assentes na Constituição*<sup>(5)</sup> — é transformado e acrescido pelas condições históricas, acrescentando parte da doutrina a sofrer influência das necessidades e interesses das classes dominantes<sup>(6)</sup>. Alteram-se o alcance, a abrangência e a titularidade, comportando atualmente classificação segundo três dimensões, ou gerações, marcado o conjunto por unidade valorativa ou axiológica comum, fundada na dignidade da pessoa humana.

(2) CANARIS, Claus-Wilhem. *Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do direito*. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2012. p. 12 e 22.

(3) CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. 13. reimp. Coimbra: Almedina, p. 1146 e 1151.

(4) PRADO JR., CAIO. *Dialética do conhecimento*. São Paulo: Brasiliense, 1980. p. 12 e 491.

(5) MIRANDA, Jorge. *Manual de direito constitucional*. 5. ed. Coimbra: Coimbra, 2012. t. IV, p. 332.

(6) BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. 10. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1997.





A primeira dimensão germina do liberalismo e retrata o direito de defesa do indivíduo frente ao Estado, direito negativo de resistência, de não intervenção ou abstenção que resguarda a autonomia individual frente ao poder estatal, do qual são exemplos típicos os direitos fundamentais à vida, à liberdade, à propriedade, à igualdade perante a lei e à participação política.

A segunda dimensão dirige-se ainda aos indivíduos e aponta direitos positivos à obtenção de prestações entregues pelo Estado visando assegurar a igualdade material de todos ao acesso ao bem-estar social. Umbilicalmente ligando liberdade e igualdade, essa passa ser vista como meio de acesso às condições materiais necessárias para a obtenção de uma vida digna<sup>(7)</sup>. Engloba também as liberdades sociais e a densificação do princípio da Justiça Social, sendo-lhe exemplos os direitos à assistência social, à saúde, à educação, ao trabalho, à sindicalização, à limitação da jornada de trabalho, às férias e aos repousos semanais remunerados, à greve e ao salário mínimo.

A terceira dimensão tem em mira grupos de pessoas determinadas, determináveis ou indetermináveis e é usualmente prevista em instrumentos internacionais. Possui como exemplos o direito à paz, à autodeterminação dos povos, ao desenvolvimento, ao meio ambiente, à qualidade de vida, à conservação e utilização do patrimônio histórico e cultural e o direito de comunicação<sup>(8)</sup>.

A quarta dimensão não possui reconhecida de forma uníssona a sua existência e merecem registro as teses que sustentam defluir da globalização institucional dos direitos fundamentais à democracia direta, à informação e ao pluralismo, etc., naquela que seria a etapa final de implementação do Estado Social<sup>(9)</sup>; ou objetivar defesas frente aos avanços da tecnologia da informação, da bioengenharia, da massificação, da burocracia estatal e privada, das manipulações genéticas e das anônimas invasões de privacidade<sup>(10)</sup> e o rico debate lusitano sobre poder, ou não, ser fundada em um direito dos povos<sup>(11)</sup>.

---

(7) MARINONI, Luiz Guilherme. A jurisdição no estado contemporâneo. In: MARINONI, Luiz Guilherme (coord.). *Estudos de direito processual civil* — homenagem ao professor Egas Dirceu Moniz de Aragão. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. p. 23.

(8) SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p. 48-53 e BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 523.

(9) BONAVIDES, Paulo. *Op. cit.*, p. 524-526.

(10) LEWANDOSKI, Enrique Ricardo. A formação da doutrina dos direitos fundamentais. In: MIRANDA, Jorge; SILVA, Marco Antônio Marques da (coord.). *Tratado Luso-Brasileiro da Dignidade Humana*. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 392.

(11) CANOTILHO, J. J. Gomes. *Op. cit.*, p. 386 e MIRANDA, Jorge. *Op. cit.*, p. 80-83.







Importa destacar também a complexidade estrutural que pode se manifestar em cada direito fundamental: dimensões subjetiva e objetiva; deveres de proteção, irradiantes ou valorativos; vertentes negativa e positiva; e os aspectos substantivos e adjetivos, balizas demarcatórias de conteúdo ou âmbito de proteção<sup>(12)</sup>.

## 2.2. Normas, princípios e regras

Cindidas as normas jusfundamentais constitucionais em regras e princípios, podendo apresentar características de ambas as espécies — o que não será abordado neste trabalho —, não são poucas as técnicas capazes de diferenciá-las<sup>(13)</sup>.

Robert Alexy, na célebre *Teoria dos Direitos Fundamentais*<sup>(14)</sup>, pontua como regras aquelas que, diante de um determinado quadro fático, *exigem, proibem ou permitem algo em termos definitivos, a partida sem qualquer exceção*, ao passo que princípios, além de vetores interpretativos de outras disposições do Ordenamento Jurídico, fixam uma abstenção ou conduta *da melhor forma possível, de acordo com as possibilidades fáticas e jurídicas existentes*<sup>(15)</sup>. De outro modo, princípios são *mandamentos de otimização*<sup>(16)</sup> cuja satisfação varia de intensidade — o que os diferencia das regras — essas de cumprimento integral imperativo.

O conflito entre regras é solucionado em termos de *tudo ou nada, ou a regra é válida e, neste caso, a resposta que ela fornece deve ser aceita, ou não é válida e, neste caso, em nada contribui para a decisão*<sup>(17)</sup>, com uma ressalva apenas, não aplicável aos sistemas jurídicos contrários à hipótese: a introdução de uma cláusula de exceção — decorrente de redução teleológica gerada por um princípio — afastando a incidência da regra considerada válida, que perderá o *caráter definitivo estrito* para solucionar aquela controvérsia. Se isso ocorrer — por força do enunciado *em um or-*

(12) MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui. *Constituição portuguesa anotada*. 2. ed. Coimbra: Coimbra, 2010. t. I, p. 398.

(13) CANOTILHO, J. J. Gomes. *Op. cit.*, p. 1255 e ss.

(14) Cf. ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2009, p. 85-106. Coleção teoria e direito público

(15) CANOTILHO, J. J. Gomes. *Op. cit.*, p. 1255.

(16) ALEXY, Robert. *Op. cit.*, p. 90.

(17) DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. 3. ed. São Paulo: MWF Martins Fontes, 2010. p. 39.





*denamento jurídico, quanto maior peso se atribuir aos princípios formais, tanto mais forte será o caráter “prima facie” de suas regras — serão também afastados os princípios formais que asseveram inarredável a observância de regras regularmente estabelecidas e não ab-rogadas ou derogadas<sup>(18)</sup>. Nada disso se verificando, o conflito será dirimido por invalidade obtida mediante critérios clássicos de comparação entre as regras em colisão: cronológico, hierárquico ou especial.*

No caso dos princípios, conferindo a doutrina portuguesa a devida têmpera às teses de Alexy, averigua-se antes, sob dois vieses, se de fato os conflitos existem, de forma a evitar ponderações incabidas como, por exemplo, entre *o peso relativo da liberdade de profissão e do direito da propriedade* se também presente acusação de *prática reiterada do crime de furto*<sup>(19)</sup>.

Nessa senda, primeiro, verifica-se a fruição dos direitos fundamentais envolvidos, observando se não ocorre obstrução por autorruptura constitucional material, dever funcional ou suspensão.

Negativa a resposta, deve-se perquirir se o conflito não pode ser afastado pela demarcação do âmbito de proteção dos direitos fundamentais em causa ou da fixação de seus respectivos limites de exercício.

A definição de cada um desses institutos e do conceito de restrição — limitação axiológica de direitos fundamentais — constam do quadro sinótico abaixo<sup>(20)</sup>:

RESTRIÇÕES	AUTORRUPTURA MATERIAL
Contidas sempre em norma legal geral e abstrata, são decorrências específicas de regras ou princípios em face de outras regras ou de outros princípios, todos em planos idênticos.	Edição pelo poder constituinte originário, de norma concreta e geral ou individual e concreta; sempre uma exceção a uma regra constitucional geral. Ex.: proibição de organizações de ideologia facista.

(18) ALEXY, Robert. *Op. cit.*, p. 104-105.

(19) MIRANDA, Jorge. *Op. cit.*, p. 368.

(20) MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, RUI. *Op. cit.*, p. 346-349. Desta obra foram extraídos todos os conceitos, retratados na maioria das vezes *ipsis litteris*.





RESTRIÇÕES	DEVER FUNDAMENTAL
Não possuem autonomia, situam-se no plano do conteúdo de um direito e só fazem sentido por referência a ele; constam fundamentalmente da lei, ainda que sempre lastreadas, mediata ou imediatamente, na Constituição.	Heterogêneos estruturalmente, deveres para com terceiros, para consigo mesmo ou com o grupo. Em geral uma situação passiva, imposição de agir ou não agir de certo modo; tem que constar da Constituição. Ex.: dever de pagar impostos.

RESTRIÇÕES	SUSPENSÃO
Atingem direitos a título permanente, em situação de normalidade constitucional; nunca são totais, apagando apenas uma parcela potencial de cada direito.	Situações de necessidade constitucional absolutamente excepcionais, atingem o direito a título transitório, paralisando ou impedindo, no todo ou em parte, o seu exercício.

RESTRIÇÕES	DEMARCAÇÃO DO ÂMBITO DE PROTEÇÃO DO DIREITO
Sempre efetuadas no confronto com outros direitos ou interesses constitucionalmente tutelados, só começam onde terminam as fronteiras externas do próprio direito, os limites de seu conteúdo.	SEMPRE antecede a restrição. Um axioma: antes de restringir, fixa-se o que será restrito. Existem situações dúbias e o que é claro que determinado direito fundamental não protege. O insulto não é protegido pela liberdade de expressão.





RESTRICÇÕES	LIMITES DE EXERCÍCIO
Relacionam-se com o direito em si, com sua extensão material objetiva, afetando especificamente certo direito, em geral ou em relação à certa categoria de pessoas ou situações, resultando em sua compressão ou amputação de faculdades que estariam compreendidas em seu âmbito de proteção.	Atinge quaisquer direitos, a sua manifestação, o modo como os respectivos titulares exteriorizam sua prática. Funda-se em razões específicas, de caráter geral, em princípios válidos para quaisquer direitos, como a moral, a ordem pública e o bem-estar em uma sociedade democrática. Pode ser absoluto ou relativo (neste caso demandará o atendimento de uma condição). Ex.: funcionamento de bares durante a madrugada em áreas residenciais ou as formalidades necessárias para o registro de pessoas jurídicas.

Afastadas as possibilidades supramencionadas e efetivamente sendo o caso de conflito de direitos fundamentais, ele poderá ser solucionado pelo emprego da técnica da *ponderação*, um *sopesamento* visando decidir qual(is) dos princípios envolvidos deve(m) *prevalecer* no caso concreto, o que não implica, como no caso das regras, que o(s) outro(s) princípio(s) seja(m) declarado(s) inválido(s), apenas que cedeu(deram) lugar ao(s) outro(s).

Em linhas gerais, a técnica da *ponderação*, segundo a ótica de Alexy, consiste em atribuir peso normativo maior a um ou mais princípios constitucionais envolvidos — sempre em razão das estritas características do caso concreto — estabelecendo a *relação de precedência condicionada* desse princípio em relação ao(s) outro(s), o que ocorre segundo o princípio da *proporcionalidade* balizado pelos três subprincípios que o compõe, *adequação*, *necessidade* e *proporcionalidade em sentido estrito*. E esses sempre manuseados nessa ordem em uma série de incidências sobre a solução apontada como correta para o conflito enfocado, quando examinar-se-á, respectivamente, se aquela atende à demanda, se não existia outra





solução com idêntico resultado e menor restrição ao direito fundamental cujos efeitos foram limitados e, por último, se o conflito foi razoável e racionalmente solucionado.

Se, na aplicação de cada um dos ventilados subprincípios, o resultado obtido não for o esperado sob o ponto de vista da doutrina, a resposta em exame à luz dessa técnica deve ser abandonada porquanto não está correta.

Contudo, tida como correta a solução, estar-se-á diante de condições que, violadas, implicam violação do Direito Fundamental correspondente, exatamente aquele cuja precedência, enquanto princípio, foi reconhecida; e diante de um *relação de precedência condicionada*<sup>(21)</sup>, segundo a qual, em certas condições fáticas e jurídicas, uma regra e apenas uma é passível de ser extraída, aquela em que apontado qual o princípio prevalente e em que medida prevalece ele.

Visto por outro ângulo, as restrições apontam *em concreto* o sentido e o alcance dos direitos fundamentais envolvidos em casos específicos de colisões, qual é a efetiva posição subjetiva ostentada por seus titulares ou sob que conteúdo podem eles vindicar tutela judicial, hipótese diversa da extensão potencial desses mesmos direitos obtida, em abstrato, *a partir de uma exegese semântica*<sup>(22)</sup>.

Convém também ressaltar que o direito à autorrestrição<sup>(23)</sup> não poderá atingir ou atentar contra o conteúdo essencial dos direitos fundamentais, projeção da dignidade da pessoa humana<sup>(24)</sup>, pois não se admite renúncia que a atinja.

### **2.3. Eficácia horizontal, conflitos, poderes estatais e direitos sociais**

Quando o conflito entre direitos fundamentais instalar-se em uma relação jurídica firmada entre particulares<sup>(25)</sup>, o Estado, por meio de seus Poderes, deverá participar em outro plano, diverso daquele no qual se si-

(21) ALEXY, Robert. *Op. cit.*

(22) MIRANDA, Jorge. *Op. cit.*

(23) ANDRADE, José Carlos Vieira de. *Os direitos fundamentais na Constituição portuguesa de 1976*. 5. ed. Lisboa: Almedina, 2012. p. 309.

(24) ANDRADE, José Carlos Vieira de. *Op. cit.*, p. 308.

(25) CONCI, Luiz Guilherme Arcaro. Colisões de direitos fundamentais nas relações jurídicas travadas entre particulares e a regra da proporcionalidade: potencialidades e limites da sua utilização a partir da análise de dois casos. ROCHA, Maria Elizabeth Guimarães Teixeira; MEYER-PFLG, Samantha Ribeiro. *Lições de direito constitucional em homenagem ao professor Jorge Miranda*. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 19-25.





tuarão os titulares das proteções jusfundamentais conflitantes. Nesse caso, agirá visando prevenir, obstar ou reparar a lesão ao direito fundamental cuja prevalência, e nos limites dessa, foi estabelecida em juízo de ponderação.

Tal dever estatal de tutela, no âmbito do Poder Legislativo, atua no campo de reserva legislativa visando seja produzido diploma com densidade normativa suficiente pelo menos no considerado *essencial*, impedindo tenha a Administração margem considerável de decisão ou regulamentação quanto à matéria<sup>(26)</sup>. Essa atividade do parlamento sempre encontrará limites no *princípio da proporcionalidade*, que veda tanto o *déficit de proteção* quanto o *excesso*, sob pena de inconstitucionalidade<sup>(27)</sup>.

No entanto, se tal Diploma Legal não for gerado, contemplar apenas em parte aquilo que lhe era reservado ou não se adequará ao objetivo colimado, caberá ao Poder Judiciário conferir aos direitos fundamentais prevalentes a mais alta densidade normativa possível para, observadas as características do caso concreto, conferir-lhes a máxima efetividade. Trata-se da eficácia direta do citado direito fundamental sobre o Juízo<sup>(28)</sup> que atuará com espeque nos *parâmetros metodológicos de interpretação jurídica* e na jurisprudência<sup>(29)</sup>.

No que tange ao Poder Executivo, a diáspora na doutrina comporta duas principais correntes: a primeira defendendo a completa vinculação ao princípio da legalidade — o Estado não age sem Lei que o autorize e fixe o ato e a forma como deve ser praticado — e a outra que apontando a importância do citado princípio para a salvaguarda de outros direitos dos particulares ante a Administração Pública, mas aceitando a ação estatal por vê-la como ato de execução ou cumprimento da Constituição<sup>(30)</sup>, o que em qualquer caso sempre será passível de exame pelo Poder Judiciário.

Os Direitos Sociais, na sua dimensão negativa, beneficiam-se do tratamento substancial conferido aos Direitos, Liberdades e Garantias, principalmente da sua eficácia imediata, permitindo sejam conflitos entre ambos formados solvidos pela técnica da ponderação.

### **3. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

A humanidade tem percorrido enriquecedor processo histórico visando precisar o conceito de *dignidade da pessoa humana*, nele sobressaindo

(26) ANDRADE, José Carlos Vieira de. *Op. cit.*, p. 290-291.

(27) MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui. *Op. cit.*, p. 343-344.

(28) MARINONI, Luiz Guilherme Marinoni. *Op. cit.*, p. 44.

(29) MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui. *Op. cit.*, p. 322.

(30) ANDRADE, José Carlos Vieira de Andrade. *Op. cit.*, p. 224.





como elementos percursores os pensamentos *clássico* e *cristão*, nos quais oscilou, respectivamente, entre a estratificação social que a alguns a conferia com maior grau ou quantidade e a referência a ter sido o homem criado à imagem e à semelhança de Deus, perspectiva a partir da qual homens e mulheres passaram a ser dotados de um valor imanente, próprio e indissociável que era o agora enfocado.

Ultrapassado esse momento histórico, apresentaram-se várias escolas de pensamento, dentre elas, as contribuições que defluíram na racionalização e na laicização do conceito retratadas por Immanuel Kant, ainda manuseadas quando o objetivo é lançar luz sobre a matéria.

Em breve digressão, segundo o pensamento Kantiano, a dignidade está acima de qualquer preço, não comporta mensuração segundo este referencial e distingue o homem, ser racional possuidor de autonomia de vontade que o possibilita agir conforme certas leis, das coisas, que são seres irracionais e têm apenas valor relativo como meio. Sob este viés, acrescenta à *fórmula do objeto* que os homens existem como um *fim em si mesmos*, não podendo ser usados como *objeto, meio ou instrumento* para a obtenção de *determinado objetivo*, dessa ótica, defluindo vários corolários apontados ao longo e ao final deste item.

Em termos *jurídico-constitucionais*, quando se trata de definir o *seu âmbito de proteção como norma jurídica fundamental*, a tarefa permanece sendo árdua, dificultada em muito por não ser a dignidade da pessoa humana dirigida apenas a um determinado campo específico, como ocorre com outras normas jusfundamentais e a integridade física, a propriedade, a vida, etc.

Nesse cenário, não sem divergências, tem prevalecido a *fórmula do objeto* extraída dos pensamentos de Kant, de onde deflui não ser possível o uso humano por mero arbítrio, por esta ou aquela razão, à qual se alia a ideia da *evidência*, entendida como aquele presente se o transtorno à dignidade da pessoa humana é inquestionável.

Tais parâmetros, aliás, são naturalmente utilizados diante de situações em que se percebe claramente aviltada, desprezada, a dignidade da pessoa humana.

E, para se obter esse resultado, os observadores partiram, dentre outros fatores, do manuseio de seu cabedal teórico, da vivência social e cultural que possuem, do momento histórico que transpassa a sociedade em que estão imersos, o que implica dizer, tal como acontece em relação a todos os demais valores e princípios jurídicos, que também a dignidade da pessoa humana pertence ao que se denomina *categoria axiológica aberta*, cujos respectivos conteúdos são preenchidos em um processo infundável





de *construção e desenvolvimento*, próprio da *sociedade pluralista e democrática contemporânea*<sup>(31)</sup>.

Entretanto, como para este trabalho serão necessários parâmetros mais nítidos, merecem menção as Constituições de Portugal e do Brasil, a Carta das Nações Unidas e a Declaração Universal dos Direitos do Homem. Nas primeiras, à dignidade da pessoa humana é conferido o *status* de base e fundamento das respectivas Repúblicas, ao passo que os mencionados instrumentos internacionais<sup>(32)</sup> foram os primeiros a apontar a ligação jurídico-positiva que torna indissociável a união entre a dignidade da pessoa humana e os demais direitos fundamentais<sup>(33)</sup>. E da doutrina luso-brasileira, por seus próprios, jurídicos e consistentes fundamentos, as referências efetuadas são aos excertos das obras dos Professores Doutores Jorge Miranda e Ingo Wolfgang Sarlet considerados pertinentes com os objetivos traçados no item 1.1 supramencionado.

Da obra do professor doutor Jorge Miranda, colhe-se:

[...] a dignidade da pessoa é axiologicamente primordial e, por isso, a vontade popular está-lhe juridicamente subordinada — não é outro, aliás, o significado da prevalência dos direitos fundamentais sobre a lei, os direitos fundamentais estão sobre a lei pois a dignidade da pessoa humana é superior à vontade do povo. [...]

VII — A Constituição confere uma unidade de sentido, de valor e de concordância prática ao sistema de direitos fundamentais. E ela repousa na dignidade humana. O princípio da dignidade da pessoa humana é, pois, a referência axial de todo o sistema de direitos fundamentais. Pelo menos, de modo direto e evidente, os direitos, liberdades e garantias pessoais e os direitos econômicos, sociais e culturais comuns têm a sua fonte ética na dignidade da pessoa, de todas as pessoas. Mas quase todos os outros direitos, ainda quando projetados em instituições, remontam também à ideia de proteção e desenvolvimento das pessoas e a copiosa extensão do elenco dos direitos fundamentais, das garantias institucionais e das tarefas do Estado não devem fazer perder de vista esse referencial. [...]

(31) SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 39-41.

(32) MIRANDA, Jorge. *Op. cit.*, p. 216. Embora parte da doutrina aponte a Constituição Alemã de 1948 como sendo a primeira a consagrar a dignidade da pessoa humana em um texto constitucional, a Constituição da França de 1946, em seu preâmbulo, já o havia feito.

(33) MIRANDA, Jorge. *Op. cit.*, p. 216.







É, contudo, necessário ter em conta que o princípio não é uma espécie de premissa apta à dedução direta de direitos fundamentais específicos. Não é uma preposição apta a *deduções científicas*, mas uma ideia regulativa que irradia por *reflexão*.<sup>(34)</sup>

A seguir, o emérito Professor Catedrático da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa assevera que, *não obstante o caráter não silogístico do princípio, é possível tirar dele inferências reflexas*, as quais se encontram condensadas em outra de suas contribuições escritas para a Ciência do Direito:

A dignidade da pessoa humana reporta-se a todas e cada uma das pessoas e é a dignidade da pessoa individual e concreta:

A dignidade da pessoa humana refere-se à pessoa desde a concepção, e não só desde o nascimento;

A dignidade da pessoa enquanto homem e enquanto mulher;

Cada pessoa vive em relação comunitária, o que implica o reconhecimento por pessoa da igual dignidade das demais pessoas;

Cada pessoa vive em relação comunitária, mas a dignidade que possui é dela mesma, e não da situação em si;

A dignidade determina respeito pela liberdade da pessoa, mas não pressupõe capacidade (psicológica) de autodeterminação;

A dignidade da pessoa permanece independentemente dos seus comportamentos sociais;

A dignidade da pessoa exige condições adequadas de vida material;

O primado da pessoa é o do *ser*, não o do *ter*, a liberdade prevalece sobre a propriedade;

Só a dignidade justifica a procura da qualidade de vida;

---

(34) MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui. *Op. cit.*, p. 77-84.





[...] Característica essencial da pessoa — como sujeito, e não como objeto, coisa ou instrumento — a dignidade é um princípio que envolve todos os princípios relativos aos direitos e também aos deveres das pessoas e à posição do Estado perante elas. Princípio axiológico fundamental e limite transcendente do poder constituinte, dir-se-ia mesmo um *metaprincípio*.<sup>(35)</sup>

A seu turno, o Professor Doutor Ingo Wolfgang Sarlet é conciso ao descrever dignidade da pessoa humana como sendo:

[...] qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.<sup>(36)</sup>

Cotejando o acima apontado com a paradigmática afirmação de que o Direito do século XXI deve assentar-se na tolerância, no bom-senso e na cidadania<sup>(37)</sup> — como produto da diversidade cada vez mais evidenciada com a velocidade de propagação da informação, contrapeso ao absolutismo dogmático e premissa da participação democrática na definição dos caminhos a serem trilhados pelo Estado — é inegável o lugar que mantém a dignidade da pessoa humana na construção de nossa sociedade.

Fixadas essas premissas e ressalvadas as divergências existentes na doutrina, para os efeitos desse trabalho também importa que a dignidade da pessoa humana: a) por ser intimamente relacionada à condição humana, tal como essa é inalienável, irrenunciável, pode ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, mas não pode ser criada, concedida ou retirada; b) é igual para todos, mesmo para o maior dos criminosos, o que não se confunde com atos praticados, classificáveis em dignos ou indignos; c) como metaprincípio, na sua dimensão positiva, impõe ao Estado que a preserve da agressão de particulares e, respeitada a reserva do possível, a promova,

(35) MIRANDA, Jorge. *Op. cit.*, p. 183.

(36) SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade...*, p. 60.

(37) SIQUEIRA JR., Paulo Hamilton. A dignidade da pessoa humana no contexto da pós-modernidade. In: MIRANDA, Jorge; SILVA, Marco Antônio Marques da (coord.). *Tratado luso-brasileiro da dignidade humana*. São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 267.





e como prestação negativa, exige que se abstenha ele de praticar atos que a agridam ou coloquem em risco; e d) gera os mesmos efeitos também sobre as relações jurídicas entabuladas entre particulares — efeitos horizontais —, mormente no que diz respeito à abstenção antes citada.

#### **4. DIREITO FUNDAMENTAL À LIBERDADE INDIVIDUAL**

Para delimitar o âmbito de proteção do direito fundamental em epígrafe, é imprescindível definir antes o que é liberdade individual, um dos problemas fulcrais para os estudiosos do Direito Constitucional, da Filosofia do Direito, da Teoria do Estado e da Ciência Política<sup>(38)</sup>.

No presente trabalho, a tarefa será cumprida em relação aos principais contornos do instituto jurídico apresentados durante o Período Clássico e no que toca aos Estados Liberal, Social e Pós-moderno, de sorte a permitir que, de posse dessas definições, seja possível identificar a matriz das linhas de pensamento expostas em cada caso concreto e apontar quais as soluções consideradas adequadas para cada um deles.

Na *polis* grega de Platão, as relações sociais eram isonômicas e a participação política assegurada, mas apenas aos homens livres e iguais, os únicos que, por natureza, seriam compatíveis com a partilha da palavra, os debates e as decisões, e entre estes e os escravos — que nem sequer integravam a raça humana — existiriam classes intermediárias, compostas pelos artesãos e, após, pelas mulheres e crianças<sup>(39)</sup>.

A equação agregaria novas variáveis depois de reconhecida pelo Cristianismo a dignidade da pessoa humana, processo paulatinamente aprofundado na medida em que a escravatura passou a ser condenada pela Patrística, com a eclosão da doutrina da Lei injusta e do direito de resistência e a assinatura da Magna Carta, reconhecendo algumas garantias básicas de liberdade<sup>(40)</sup>.

No final do século XVIII, teve início um movimento que culminaria com importantes modificações no conteúdo do conceito. Ainda sob a égide do contratualismo, a Revolução Francesa de 1789 proclamou<sup>(41)</sup>, resgatando

(38) CANOTILHO, José Joaquim Gomes. O círculo e a linha: da *liberdade dos antigos* à *liberdade dos modernos* na teoria republicana dos direitos fundamentais (1ª parte). In: *Estudos sobre direitos fundamentais*. 2. ed. Coimbra: Coimbra, 2008. p. 7.

(39) CANOTILHO, J. J. Gomes. *Estudos...*, p. 26-28.

(40) MIRANDA, Jorge. *Manual...*, p. 21.

(41) Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão.

Art. 4º A liberdade consiste em poder fazer tudo aquilo que não prejudique outrem: assim, o exercício dos direitos naturais de cada homem não tem por limites senão os que asseguram





a participação política direta aludida pela tradição clássica em relação aos homens livres e iguais, que a liberdade poderia ser contida apenas por Lei, e democraticamente conformada, na qual seus únicos limites seriam os direitos de outros membros da sociedade e as ações que lhes fossem prejudiciais.

Um traço nítido da obra de Kant, que englobava todos os direitos no direito de liberdade, um direito natural, indissociável da condição humana e passível de limitação apenas *pela liberdade coexistente dos demais homens*, ao passo que a *liberdade jurídica* do ser humano decorria da possibilidade de obedecer somente às leis às quais deu seu livre consentimento, concepção que fez escola no âmbito do pensamento político, filosófico e jurídico<sup>(42)</sup>.

Este movimento defluiu no liberalismo<sup>(43)</sup> e, após intensos debates em seu interior, na definição de *liberdade individual* em contraposição à ideia de liberdade que fermentara o ideário jacobino até a queda do absolutismo francês.

E é nesse ambiente que Benjamin Constant proferiu a conferência *A liberdade dos antigos comparada à dos modernos* em 1819, na qual delineou, apoiando-se em fundamentos da teoria política liberal, uma liberdade ampla e multifacetada — liberdade de ação, no campo público e no privado —, a não submissão senão às leis e a intervenção estatal mínima, dirigida apenas a resguardar tal *status quo*.

O ponto fulcral da tese defendida foi a ampliação da liberdade de ação no campo privado e suas repercussões no direito à propriedade, de usar, gozar e dispor, de escolher seu trabalho e de exercê-lo, etc.

Não considerado suficientemente relevante para implementação mais célere, o direito à participação política só foi alargado posteriormente, quando a República aderiu ao sufrágio universal, consagrando a possibilidade de todos os cidadãos participarem do processo político independentemente de sua classe social<sup>(44)</sup>.

---

aos outros membros da sociedade o gozo dos mesmos direitos. Estes limites apenas podem ser determinados pela Lei.

Art. 5º A Lei não proíbe senão as ações prejudiciais à sociedade. Tudo aquilo que não pode ser impedido, e ninguém pode ser constringido a fazer o que ela não ordene.

Art. 6º A Lei é a expressão da vontade geral. Todos os cidadãos têm o direito de concorrer, pessoalmente ou através dos seus representantes, para a sua formação. Ela deve ser a mesma para todos, quer se destine a proteger quer a punir. Todos os cidadãos são iguais a seus olhos, são igualmente admissíveis a todas as dignidades, lugares e empregos públicos, segundo a sua capacidade, e sem outra distinção que não seja a das suas virtudes e dos seus talentos.

(42) SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia...*, p. 43. Ao referir Bobbio e Perez Luño.

(43) De Hobbes, Montesquieu, Locke, Tecqueville, Benjamin Constant.

(44) CANOTILHO, J. J. GOMES. *O círculo...*, p. 32.





Convém registrar que ao Estado Liberal burguês são creditadas como características identificadoras os primados da liberdade, da segurança e da propriedade, complementadas pela resistência à opressão estatal e a própria noção de Constituição<sup>(45)</sup>, mas a industrialização, a concorrência, as grandes concentrações urbanas, a sujeição de massas de trabalhadores a condições degradantes de trabalho e a explorações sociais flagrantes<sup>(46)</sup> também tiveram gênese sob os auspícios do liberalismo.

Dessa última relação de fatores — que não é *numerus clausus* —, restou inequívoco que a liberdade individual tal como proclamada pelos liberais não passava de uma abstração e, quando incorporada aos contratos, conduzia ao mais genuíno arbítrio, expondo hipossuficientes à completa dependência dos mais fortes e à impossibilidade de fazer frente às vicissitudes a que eram lançados. A situação, assaz criticada por correntes ideológicas de direita e de esquerda e pela própria Igreja Católica, impôs a reformulação do conceito e a criação de garantias direcionadas à contenção do descámbrio verificado, gradualmente inseridas nas Constituições Democráticas, ao mesmo tempo em que nasciam as primeiras ideias de aceitação do conceito liberal de liberdade se dotados os homens *de igual capacidade*<sup>(47)</sup>.

E, em outra medida, no ambiente fértil gerado pelas referidas mazelas, a ebulição do movimento sindical conduziu à construção de novos direitos fundamentais, de natureza econômica, social e cultural: direitos laborais — de melhores remunerações e limitações de jornadas de trabalho — direitos sociais — à assistência caso necessário —, e direitos culturais — de acesso à educação e à cultura —, todos eles posteriormente debatidos no interior dos parlamentos e positivados após a 1ª Guerra Mundial em várias Constituições.

Vê-se, assim, que daquele nefasto quadro resultou, então, a alteração do espectro de direitos fundamentais inseridos em textos constitucionais — dali em diante conformado pelos direitos, liberdades e garantias individuais e pelos direitos fundamentais de natureza social, econômica e social — que deu origem, em junção harmônica, ao Estado Social<sup>(48)</sup>.

Em breve resumo, discernindo um modelo estatal do outro, o Professor Doutor Jorge Miranda aduz que, se no âmbito liberal a liberdade de cada um é limitada somente pela liberdade dos outros, *na concepção social, este limite prende-se com a igualdade material e com ela é situada*.

(45) MIRANDA, Jorge. *Op. cit.*, p. 28; ANDRADE, José Carlos Vieira de. *Op. cit.*, p. 53.

(46) ANDRADE, José Carlos Vieira de. *Op. cit.*, p. 56-57.

(47) BONAVIDES, Paulo. *Do estado liberal ao estado social*. 11. ed. São Paulo: Malheiros, 2013. p. 59-61.

(48) MIRANDA, Jorge. *Op. cit.*, p. 29.





Nessa linha de raciocínio, aponta cingirem-se os direitos constitucionais liberais *num direito geral de liberdade* e os *direitos de índole social num direito geral à igualdade*, não se podendo admitir que a liberdade no Estado Social seja sacrificada em nome de objetivo futuro, seja ele qual for, e conclui asseverando próprio do Estado Social o regime de liberdade que, através da correção das desigualdades, confira azo à liberdade de fato, indivisível, igual para todos e esperança de obtenção de *novos direitos*<sup>(49)</sup>.

Após a 2ª Guerra Mundial, novo salto de qualidade nessa perspectiva é dado, pois a busca de efetivas condições de igualdade material passou a ser adjetivada pelos efeitos do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, deste termo em diante integrado a textos constitucionais e internacionais e sempre determinando — como visto no tópico anterior — o respeito pela liberdade, mas não como valor absoluto, e sim de forma limitada pelos direitos fundamentais alheios tomados à luz da dignidade alheia.

E hoje, no mundo de economia globalizada, em que processos de integração ou relações comerciais se desenvolvem entre países ou blocos de Estados, daí podendo resultar efeitos duvidosos para a dignidade humana, debater e apontar vias que assegurem condições de igualdade material, pressuposto da igualdade de oportunidades, permanece um desafio atual para os juristas, em alguns casos tratando-se de resistência contra o solapar das condições oriundas da implantação do Estado Social, em outros de ampliar a liberdade para patamares democráticos, evitando imagens como a do jovem chinês que se colocou na frente de um tanque de guerra interrompendo seu percurso e, mesmo correndo os riscos da repreensão, contribuiu para alterar parte das regras de escolha de dirigentes em seu país.

## **5. DIREITO FUNDAMENTAL À PROTEÇÃO DA SAÚDE**

Sendo a delimitação do âmbito de proteção do direito fundamental à proteção da saúde igualmente necessária, os passos dados nesse sentido serão idênticos aos observados no item precedente: descrição da evolução histórica do instituto e de seus contornos mais gerais.

Tomando como primeiras preocupações sociais com a saúde e sua manutenção aquelas advindas de fundo místico, observadas nos primórdios da humanidade e em certas comunidades que remanescem completamente isoladas, nas quais a doença não passa de um produto da ira divina e os tratamentos são prestados visando — em verdadeira profilaxia espiritual — libertar o enfermo do espírito possuidor de seu corpo, registros de medidas

---

(49) MIRANDA, Jorge. *Op. cit.*, p. 39-40 e 42.





efetivas voltadas à fiscalização sanitária e à higiene pública encontrar-se-iam apenas no Império Romano, atividades diluídas com a dispersão de poder verificada ao longo da Idade Média e com a consolidação do liberalismo.

A contribuição liberal neste domínio não discrepou de tudo o mais nascido sob o pálio de extremadas autonomia de vontade e proteção à liberdade individual e da intervenção estatal mínima: cada cidadão deveria tratar de seu próprio corpo, nada devendo esperar da autoridade pública, limitada a agir em casos extremos ou calamitosos, e ainda assim adotando somente medidas voltadas ao combate específico de riscos como os de acidentes laborais, doenças epidêmicas ou que acarretassem possibilidade de mau funcionamento dos empreendimentos e aglomerações industriais<sup>(50)</sup>.

Não é preciso muito esforço para perceber que a origem do embate dialético do qual defluíram normas tuitivas previdenciárias e laborais encontra aí um de seus afluentes, sendo, ao contrário, essa uma relação de causa e efeito de todo previsível, que desaguou nas consequências descritas no item anterior.

E, na vigência do Estado Social, a alteração conceitual a respeito do papel a ser desempenhado pelo Estado na proteção da saúde humana é notável, até porque — nunca é demais lembrar — manter, prevenir ataques ou recuperar a saúde são pré-requisitos para que se possa adquirir a igualdade material ventilada no item anterior, sendo essa, por sua vez, *conditio sine qua non* para a obtenção da efetiva liberdade e gozo dos demais direitos fundamentais.

*Ipsa facto*, a positivação desse novo olhar lançado sobre a matéria — a exemplo do que ocorreu com os demais direitos sociais — ganha *status* constitucional e de direito primário internacional, sendo em consequência posteriormente produzidas normas regulamentadoras internas e criados órgãos estatais com o fito de assegurar o conteúdo prestacional decorrente.

Exemplo nítido desse novo pensar encontra-se no conceito de saúde aludido no preâmbulo da Constituição da Organização Mundial da Saúde — OMS<sup>(51)</sup>: *a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e*

(50) GOMES, Carla Amado. *Defesa da saúde pública vs. liberdade individual: casos da vida de um médico de saúde pública*. Lisboa, 1999. p. 2. Disponível em: <[http://www.estig.ipbeja.pt/~ac\\_direito/CAGDefesa.pdf](http://www.estig.ipbeja.pt/~ac_direito/CAGDefesa.pdf)>. Acesso em: 25.5.2013.

(51) Os Estados-Membros desta Constituição declaram, em conformidade com a Carta das Nações Unidas, que os seguintes princípios são basilares para a felicidade dos povos, para as suas relações harmoniosas e para a sua segurança. A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade. Gozar do melhor estado de saúde que é possível atingir constitui um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, sem distinção de raça, de religião, de credo político, de condição econômica ou social. [...] Os Governos têm responsabilidade pela saúde dos seus povos, a qual só pode ser assumida pelo estabelecimento de medidas sanitárias e sociais adequadas.





*social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade.* Como se pode depreender, resta clara a dimensão prestacional inserta na redação transcrita, na qual a definição de saúde contempla não somente a *ausência de doença ou enfermidade*, mas *um estado de completo bem-estar físico, mental e social*, objetivo a ser atingido da melhor forma possível, consideradas todas as possibilidades dadas,

Confirmando também o sobredito, neste Diploma e nas Constituições portuguesa — art. 64<sup>(52)</sup> — e brasileira — arts. 6º e 196 a 200<sup>(53)</sup> — ao Estado é imputado o dever de velar pelo direito à proteção da saúde.

Embora a concretização do Direito Social em foco fique sob constante ameaça em crises econômicas — com divergências sobre a possibilidade de retrocesso a menores proteções dos hipossuficientes<sup>(54)</sup> — e o poder

---

(52) 1. Todos têm direito à proteção da saúde e o dever de defender e promover. 2. O direito à proteção da saúde é realizado: a) Através de um serviço nacional de saúde universal e geral e, tendo em conta as condições económicas e sociais dos cidadãos, tendencialmente gratuito; b) Pela criação de condições económicas, sociais, culturais e ambientais que garantam, designadamente, a proteção da infância, da juventude e da velhice, e pela melhoria sistemática das condições de vida e de trabalho, bem como pela promoção da cultura física e desportiva, escolar e popular, e ainda pelo desenvolvimento da educação sanitária do povo e de práticas de vida saudável. 3. Para assegurar o direito à proteção da saúde, incumbe prioritariamente ao Estado: a) Garantir o acesso de todos os cidadãos, independentemente da sua condição económica, aos cuidados da medicina preventiva, curativa e de reabilitação; b) Garantir uma racional e eficiente cobertura de todo o país em recursos humanos e unidades de saúde; c) Orientar a sua ação para a socialização dos custos dos cuidados médicos e medicamentosos; d) Disciplinar e fiscalizar as formas empresariais e privadas da medicina, articulando-as com o serviço nacional de saúde, por forma a assegurar, nas instituições de saúde públicas e privadas, adequados padrões de eficiência e de qualidade; e) Disciplinar e controlar a produção, a distribuição, a comercialização e o uso dos produtos químicos, biológicos e farmacêuticos e outros meios de tratamento e diagnóstico; f) Estabelecer políticas de prevenção e tratamento da toxicodependência.

(53) Art. 6º São direitos sociais [...] a saúde [...] na forma desta Constituição. Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e económicas 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. 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; 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.

(54) Como foi possível observar na 1ª mesa-redonda da Conferência *A Sustentabilidade do Estado Social*, organizada pelo Instituto de Ciências Jurídico-Políticas da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa e realizada no dia 10 de dezembro de 2012 no anfiteatro 3 da mencionada instituição de ensino.







de polícia exercido pelo Estado possui natureza prestacional — dimensão positiva do Direito Fundamental à Proteção da Saúde<sup>(55)</sup> —, não tem figurado em relatórios de ajustes orçamentários, dado importante para as soluções em seguida descritas, quiçá por não implicar sua entrega ganho econômico para os particulares — comparativamente, a atividade exige gastos estatais mínimos — ou, como ocorreu em Portugal, desprovidos de análise técnica consistente anterior, os cortes de verbas na área da saúde têm sido aplicados de forma transversal sobre salários e despesas, e não sobre atividades específicas<sup>(56)</sup>.

Por fim, o Direito Fundamental à Proteção da Saúde conecta-se com o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana — o primeiro é imprescindível para a incolumidade do segundo — e, em sua dimensão negativa, impõe ao Estado e aos particulares o dever de não praticarem atos ofensivos à saúde alheia.

## **6. O PAINEL SENSORIAL CONSTITUÍDO POR PROVADORES DE CIGARROS**

No início deste século, chegou ao conhecimento do Ministério Público do Trabalho uma ação individual movida por ex-empregado da Souza Cruz S.A. que buscara, na Justiça Comum, sua condenação ao pagamento de indenização por danos causados à saúde em razão de vários anos laborando no denominado *painel sensorial*, equipe de *provadores de cigarros* fabricados pela empregadora e pela concorrência que trabalhavam visando aprimorar a aceitação dos produtos da ré no mercado de consumo.

*Ipsa facto*, em 2003, o *parquet* protocolizou ação civil pública tomando como paradigma essa lide individual, demanda coletiva julgada pela 15ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro<sup>(57)</sup>, que condenou a sociedade empresária a deixar de contratar pessoas para a aludida atividade, a prestar assistência médica por 30 anos a todos aqueles que nela tivessem desempenhado tais funções e ao pagamento de compensação por danos morais coletivos no importe de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais)<sup>(58)</sup>.

(55) SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade...*, p. 111; MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui. *Op. cit.*, p. 1306-1037. Por analogia.

(56) FERNANDES, Adalberto Campos. A crise e as escolhas políticas em saúde. In: FERREIRA, Eduardo Paz (coord.). *Troika ano II: uma avaliação de 66 cidadãos*. Lisboa: Edições 70, 2013. p. 17-24.

(57) Com o advento da Emenda Constitucional n. 45/04, a Justiça do Trabalho passou a ser competente para julgar a matéria.

(58) Aproximados 385.000,00 € no momento em que estava sendo redigido o presente texto.





O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região — RJ manteve incólume a condenação e a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou apenas o pagamento da referida compensação.

Embargos à Subseção Especializada de Dissídios Individuais 1 — SbDI 1 do TST<sup>(59)</sup> foram opostos pela ré e pelo Ministério Público do Trabalho.

O julgamento terminou em 21 de fevereiro de 2013 e culminou, por 6 x 5, no acolhimento de ambos os pleitos recursais, disso resultando que a ré poderia continuar contratando os citados trabalhadores devendo, contudo, pagar a compensação por danos morais decorrentes desta prática.

Malgrado questionável a coerência interna da decisão, para o presente estudo subleva reconstituir as razões de decidir nela adotadas, o que será antecedido de uma breve explicação a respeito dos contornos da lide.

O MPT aduziu, na causa de pedir, que a denominação *painel sensorial* encobria o trabalho de uma *brigada de provadores de tabaco*, substância cujo consumo, mesmo lícito, era alvo de severas críticas e campanhas contrárias ao uso por parte de autoridades médicas. Invocando o respeito pela saúde dos trabalhadores, matéria disciplinada pelas Convenções ns. 148, 155 e 161 da Organização Internacional do Trabalho — OIT e na Convenção-Quadro sobre o Controle do Uso do Tabaco da Organização Mundial da Saúde — OMS — instrumentos ratificados pelo Brasil — aduziu que atividade laboral atacada estava no contrafluxo de todas as medidas protetivas trabalhistas, fossem elas nacionais ou internacionais, porquanto ao submeter a saúde de seres humanos ao risco os tratava como cobaias desprezando solenemente o ordenamento jurídico pertinente.

Opondo-se, a Souza Cruz S.A. alegou ser o *painel sensorial* utilizado internacionalmente e essencial à qualidade e produção uniforme dos cigarros que produzia.

Afirmando que a proibição afetaria o mercado concorrencial — pois somente a ela se aplicaria, podendo as concorrentes agir livremente neste campo —, destacou que, na legislação trabalhista brasileira, para os casos de risco na prestação de serviços, é previsto acréscimo remuneratório, nunca vedar o exercício da profissão que, na hipótese, era de adesão

---

(59) A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais é composta por quatorze ministros e é o órgão revisor das decisões das Turmas e unificador da jurisprudência do TST. O quórum mínimo é de oito ministros para o julgamento de agravos, agravos regimentais e recursos de embargos contra decisões divergentes das Turmas ou destas que diverjam de entendimento da Seção de Dissídios Individuais, de Orientação Jurisprudencial ou Súmula.





voluntária, restrita aos maiores de idade e fumantes, podendo o *painelista* a qualquer tempo dela requerer desligamento, mesmo sem apontar nenhuma justificativa.

Acrescentou que a profissão de *blender de cigarros* e *degustador de charutos* era regulamentada no Catálogo Brasileiro de Ocupações — CBO, tendo a decisão objurgada, enquadrado a atividade como insalubre sem que existisse disposição a respeito da matéria em Normas Regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego — MTE e de forma contrária ao determinado na Consolidação das Leis do Trabalho. Ao final, citou, ainda, princípios constitucionais supostamente aviltados caso fosse impedida de prosseguir contratando trabalhadores para a atividade, dentre eles o do livre exercício profissional.

O Ministro Relator votou pelo não conhecimento do recurso da ré e pelo provimento do recurso do MPT, restabelecendo a condenação ao pagamento da compensação por dano moral coletivo. Fundamentou seu entendimento em norma jurídica supralegal, representada pela Convenção-Quadro da OMS, que obriga o Brasil a adotar medidas eficazes contra a exposição ao tabaco em locais fechados de trabalho, não sendo possível criar áreas de imunidade à ordem normativa com apoio no princípio da liberdade.

A divergência foi aberta na primeira sessão de julgamento. Os argumentos contrários ao voto exposto pelo Ministro Relator, em síntese, foram: a) o painel sensorial é essencial para a empregadora realizar o controle de sua produção, não podendo ser desempenhado por máquinas; b) o trabalho era voluntário e exercido durante 30 minutos pela manhã e igual tempo a tarde, sempre por empregado fumante; c) o fato de ser fumante afasta a possibilidade de ser prejudicado pela atividade em foco; d) a atividade é regulamentada pelo Ministério do Trabalho, está sujeita a limites legais e o fumo não é proibido; e) a intervenção do MPT em situação na qual prepondera o acordo entre Estado, empregados e empregadores é indevida; e f) os mergulhadores de plataformas de petróleo estão sujeitos a condições muito piores do que a dos provadores de cigarros, sendo elevado o número de mortes e de aposentadorias aos 40 anos devido aos desgastes da profissão, mas é aceita por imprescindível para a prospecção petrolífera.

Um voto alternativo foi apresentado, no sentido de permitir um trabalho por seis meses, com uma semana de intervalo a cada três de labor, ao fim das quais ocorreria afastamento por três meses e se facultaria o retorno, ou não, àquela atividade.

Após pedido de vista regimental, o voto de desempate foi proferido no sentido de, velando pela obediência aos direitos fundamentais, permitir a





atividade e impor medidas que minimizassem os riscos, disso resultando a manutenção da condenação ao pagamento da compensação por danos morais.

Nessa sessão, foram igualmente debatidos fundamentos trazidos à tona em votos dos demais Ministros: a) por mais que se reconheçam os efeitos danosos do fumo, a ordem Jurídico-constitucional possui princípios que impossibilitam, sem a devida regulamentação legal, o estabelecimento de restrições à atividade dos provadores; b) embora potencialmente ofensiva, a atividade é lícita, não se podendo impor à empregadora uma abstenção relacionada à prática de algo essencial à produção com qualidade de seus produtos; c) o único que acompanhou o Relator integralmente, afirmando ser uma determinação legal, na impossibilidade de eliminação do risco, a utilização de equipamentos de proteção individual, não havendo notícia da existência de algum relacionado ao trabalho dos *painelistas*.

Os direitos fundamentais envolvidos são, além do à propriedade, também o à proteção da saúde e à liberdade individual, o último, conforme adiante se observará, dos próprios trabalhadores de sujeitarem-se ao labor descrito.

E, nesse caso, o exercício respectivo não pode ser afastado por autorruptura constitucional material, dever fundamental ou suspensão, porquanto na Constituição brasileira não existe nenhuma exceção editada pelo poder constituinte originário, imposição de agir ou deixar de agir ou, ainda, situação transitória que o paralise ou impeça. O que há são normas expressas<sup>(60)</sup> que requerem interpretação sistêmica limitando o direito à propriedade à observância de sua função social, nuance nesse momento abstraída com o fito de facilitar a exposição do raciocínio aplicável aos demais princípios envolvidos, que em muito a ela se aplica.

De outro vértice, excluído do enquadramento o direito fundamental à propriedade e a exegese constitucional que lhe deve ser conferida, o uso do tabaco a tudo subjacente impede seja afastada a formação do conflito de Direitos Fundamentais mediante a demarcação do âmbito de proteção ou do limite de exercício do Direito à Liberdade, neste caso, em sua derivação como Direito à Liberdade de Contratar ou do Direito à Proteção da Saúde.

Afinal, a ofensa à saúde humana oriunda do contato com as substâncias resultantes do tabagismo jamais será contemplada pelo Direito à Liberdade

---

(60) Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XXII — é garantido o direito de propriedade; XXIII — a propriedade atenderá a sua função social.





Contratual — e isso seja qual for a dimensão temporal desta contratação ou do uso de cigarros e similares que dela resultar —, pois é notório que elas agem cumulativamente — sempre somando a nova dose às anteriores —, impregnando o organismo de tal forma que, com o decorrer do tempo, a recuperação de suas características originais, mesmo após cessada tal exposição, vai ser tornando cada vez mais dificultosa.

Portanto, existente o conflito de direitos fundamentais, verificar-se-á qual é a *relação de precedência condicionada ideal* para o caso concreto e, após, qual o papel do Poder Judiciário em tal situação, nesse momento analisando em notas de rodapé os fundamentos invocados pelas partes e pelos Ministros que integram a Subseção Especializada de Dissídios Individuais 1 — SbDI-1 do TST.

Sobre o bem da vida representado pela saúde dos empregados contratados para laborar no painel sensorial montado pela Souza Cruz S.A., de uma banda incide o *direito à liberdade individual do empregado de aceitar tal emprego*, uma manifestação do *direito ao livre exercício profissional* que se materializa no caso concreto como vertente do *direito à liberdade individual*, e, de outro, o *direito à proteção da saúde* das pessoas contratadas.

Convém lembrar que o *Direito à Proteção da Saúde* é um *Direito Fundamental Social*, portanto, de *segunda dimensão*, conforme classificação pautada no conteúdo majoritariamente prestacional que lhe foi atribuído após a suplantação do liberalismo vigente até o início do século XX.

Mas para além disso, a exemplo dos demais direitos fundamentais sociais, possui *dimensão negativa*, da qual deflui o direito de não agressão à saúde de seus titulares que, por conectar-se com o *Princípio da Dignidade da Pessoa Humana*<sup>(61)</sup> e, em última *ratio*, com a própria vida, é um bem indisponível, irrenunciável.

Tudo somado, sendo a dimensão negativa do *Direito à Proteção da Saúde* a atingida quando submetido alguém à fumaça do cigarro<sup>(62)</sup>, por não envolvido, grosso modo, conteúdo prestacional que implique despesas ao Estado, a técnica da ponderação é aplicável para solucionar o conflito retratado no quadro sinótico abaixo, que o trata em abordagem topográfica<sup>(63)</sup>:

(61) Item 6 supramencionado.

(62) A exposição voluntária e o discernimento entre a exposição voluntária remunerada e não remunerada serão abordados na nota de rodapé seguinte.

(63) CANOTILHO, J. J. Gomes. *Op. cit.*, p. 1239.





BEM DA VIDA	
Saúde dos trabalhadores contratados para laborar no painel sensorial montado pela Souza Cruz S.A.	
DIREITOS FUNDAMENTAIS ENVOLVIDOS	
Direito à Liberdade Individual de ser contratado para a aludida tarefa	Direito à proteção à saúde (Dimensão negativa)
CONCLUSÃO	
Há sobreposição dos direitos acima descritos na medida em que ambos se concretizariam, a um só tempo, no organismo das mesmas pessoas.	

A afetação mínima dos direitos fundamentais envolvidos, que solve de forma razoável e racional o conflito entre eles existente, daí defluindo a *relação de precedência condicionada* ideal para o caso em foco, a partir da qual temos claro qual é o direito fundamental que o Estado deverá agir prevenindo, obstando ou reparando lesão contra ele perpetrada.

E esta é aquela cuja vedação para contratar *brigadas de provadores de cigarros* dela resulta, pois em tal hipótese os trabalhadores poderão contratar sua prestação de serviços em outras atividades sem aviltar ou ameaçar aquilo que confere valor e está no cerne da proteção ao Direito Fundamental à Proteção de sua Saúde, que lhes é imanente, os distingue de meio para atingir um objetivo e é inalienável<sup>(64)</sup>: a sua dignidade como pessoa humana, que informa todo o sistema jurídico e não foi aquilutada

(64) O que afasta o argumento aduzido na defesa empresarial no sentido de terem os operários aderido voluntariamente à essa modalidade de labor e mesmo de serem fumantes. Afinal, o que se discute, por ser o Sistema Jurídico inteiramente informado pelo *Princípio da Dignidade da Pessoa Humana*, é a remuneração, a atribuição de preço, a contratação para uma atividade assim, aspecto diverso, em gênero, número e grau, da exposição voluntária nessas duas hipóteses plasmada. Cf. ANDRADE, José Carlos Vieira de. *Op. cit.*, p. 302. A autolimitação voluntária dos Direitos Fundamentais — mesmo se normal a manifestação de vontade e com esclarecimento completo daquele que a exerce — não pode estar relacionada à norma jusfundamental envolvida simultaneamente ou intimamente associado a *valores comunitários básicos* como, por exemplo, o direito à integridade física, um bem indisponível por excelência.





como merecia nas razões de decidir expostas durante o julgamento efetuado pelo Tribunal Superior do Trabalho<sup>(65)</sup>, sobre o qual incidem as normas jusfundamentais em efeito vertical.

Em verdade, esse é um caso típico em que a fórmula do objeto e a ideia de evidência amoldam-se como mão à luva, pois a manter-se a contratação referida reduzem-se tais obreiros a coisas, repisa-se, a objetos para atingir um fim<sup>(66)</sup> — aprimoramento de produtos para mercado de consumo apreendido como maléfico para a saúde humana, danoso para a sociedade em geral e alvo de compromisso de combate firmado internacionalmente pelo país<sup>(67)</sup> —, porque sua dignidade restaria cabal e irremediavelmente atacada, tida como passível de negociação, de atribuição de preço, ainda que sob o rótulo de salário ou remuneração<sup>(68)</sup>, o que afasta, na espécie, um possível argumento no sentido de que todos os direitos fundamentais — inclusive o direito ao livre exercício profissional — deitam raízes no aludido núcleo axiológico comum<sup>(69)</sup> — a dignidade da pessoa humana — e a questão mereceria ser analisada por outro viés.

A partir daqui, não existindo norma objetiva, clara e especificamente dirigida à contratação em foco, ao Poder Judiciário cumpria obstar<sup>(70)</sup> — pelas razões mencionadas — a continuidade dessas contratações, velando pelo respeito à dignidade dos trabalhadores e, em reparação à lesão causada à categoria inteira dos trabalhadores envolvidos — conforme entendimento majoritário da doutrina brasileira —, condenar a Souza Cruz ao pagamento de compensação por dano moral coletivo.

Na mesma linha, eventuais regulamentações — como a da profissão de “blender” de cigarros e degustador de charutos regulamentada no Catálogo Brasileiro de Ocupações — CBO — devem ter sua incidência

---

(65) Para tanto, com espeque no art. 8º da CLT — que permite a utilização do Direito Comparado como parâmetro decisório — encontraria arrimo em *leading case* internacional de enorme repercussão a seguir mencionado e exsurgiriam nítidas a aplicação e a aquilatação de todos os demais princípios constitucionais referidos pela Souza Cruz S.A. ou pelos Ministros do TST conforme o *Princípio da Dignidade da Pessoa Humana*, defluindo daí não lhes ser possível interpretação que permitisse, por via reflexa, o comércio da saúde humana.

(66) E não o homem como um fim em si, ideia kantiana citada pelo Supremo Tribunal Federal como razões de decidir no RE n. 398.041/PA, Relator Ministro Joaquim Barbosa, DJe 241, divulgado 18.12.2008 e publicado em 19.12.2008.

(67) Portanto, não há falar em contrapor interesses concorrenciais mercadológicos, nacionais ou internacionais à saúde e à dignidade humanas envolvidas.

(68) O que torna inócuo o fato de serem maiores de idade e poderem desligar-se a qualquer tempo, sem necessidade de justificativa prévia.

(69) SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade...*, p. 84-98.

(70) E também ao Ministério Público do Trabalho — MPT, quer como fiscal da aplicação da lei, quer como tutor dos interesses coletivos inerentes aos trabalhadores.





afastada sobre a hipótese pois, na léxica adotada pelo STF, não foram recepcionadas pela atual Constituição brasileira; sendo suprida a ausência de tal regulamentação pela *relação de precedência condicionada ideal* que deveria ser alvo de proteção estatal, regra específica sobreposta, no caso concreto, àquelas de ordem geral contidas na Consolidação das Leis do Trabalho ou em Normas Regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego — MTe<sup>(71)</sup>. Também não se pode equiparar a esse caso outras situações fáticas diversas<sup>(72)</sup> — que gerem paga de adicional, a dos mergulhadores de plataformas, aposentadoria precoce ou outra solução, etc. — porquanto apoia-se a técnica nas nuances do caso concreto, que guardam pertinência, isso sim, com o célebre exemplo do *lançamento de anões* julgado em França<sup>(73)</sup>, no qual se tomou em conta a impossibilidade de a dignidade dos envolvidos ser atingida pela paga de uma remuneração.

Em 27.10.1995, o *Conseil D'État* manteve a decisão do prefeito da comuna de *Morsang-sur-Orge* que havia interditado casa de diversões cujas atividades contemplavam convidar os espectadores a arremessar anões a maior distância possível, de um lado a outro do estabelecimento. Para a Corte — alterando decisão do Tribunal Administrativo contrária ao Poder Executivo local —, esses *campeonatos de anões* não poderiam ser tolerados porque ofendiam a Dignidade da Pessoa Humana — valor naquele momento apontado pela vez primeira integrante da ordem pública francesa — ainda que voluntária a participação dos arremessados na atividade, pois a Dignidade é um bem *fora do comércio e irrenunciável*. Um dos anões impugnou a decisão perante o Comitê de Direitos Humanos das Nações Unidas, que, em 26.7.2002, rechaçou o argumento recursal de não se vislumbrar na espécie nenhuma ofensa à sua dignidade e aduziu não ser suficiente para outorgar caráter discriminatório à interdição a existência de outras atividades igualmente agressivas à Dignidade da Pessoa Humana.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tomando o exemplo descrito no texto, uma primeira conclusão é passível de ser extraída: aquela que torna clara a diferença existente entre a efetiva utilização do Sistema Jurídico tomado como objeto de estudo no presente trabalho e algo que transita, está a meio-termo, entre o positivismo mais arraigado e a aplicação de princípios, quiçá porque no ramo especia-

(71) Que integra a estrutura organizacional do Poder Executivo brasileiro e, assim, não se confunde com o Ministério Público do Trabalho — MPT, o *parquet* trabalhista.

(72) Vide itens 1, 2 e 3 supramencionados.

(73) SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade...*, p. 108.







lizado trabalhista do Poder Judiciário brasileiro a matéria não é nova — o sistema de fontes normativas trabalhista no Brasil inclui princípios próprios, que produzem efeitos concretos —, embora não seja dotada de abordagem axiológica à luz do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, mesmo sendo ela fundamento da República Federativa nacional.

Nesse sentido, veja-se, por oportuno, que os argumentos favoráveis à saúde humana referidos no julgamento efetuado no Tribunal Superior do Trabalho trazido à baila cingiram-se em: atribuir natureza jurídica supralegal à Convenção-Quadro da Organização Mundial da Saúde — OMS e, ao fazê-lo, defendeu não poder o Princípio da Liberdade criar áreas de imunidade à ordem normativa, sobrepondo o valor normativo da aludida Convenção ao de Princípio Constitucional que se afirma como de natureza estrutural do Estado desde a insurreição jacobina do final do século XVIII; e inexistência de regra infraconstitucional descrevendo qual equipamento de proteção individual deveria ser utilizado em razão do risco à saúde relacionado ao trabalho dos *painelistas*.

De seu lado, os Princípios Constitucionais foram referidos *an passant* ou como sustentáculos de valores no mais das vezes mercadológicos, para os quais a Dignidade da Pessoa Humana nem sequer foi referida.

E a diferença de resultados obtidos entre o julgamento brasileiro e as razões expostas neste trabalho ou no *leading case* internacional mencionado é considerável: no primeiro, ainda que por via transversa, prevalece — o que se espera seja alterado em instâncias superiores — os interesses do mercado de consumo de substância reconhecida mundialmente como potencialmente prejudicial à saúde, danosa à sociedade e alvo de campanhas transnacionais de combate ao uso<sup>(74)</sup>; e, no segundo, a saúde dos trabalhadores protagoniza a solução encontrada.

Exurgem, assim, em traços gerais, as vantagens do Sistema utilizado, sendo — *data maxima venia* de entendimento em sentido contrário — reduzidas as margens de imprevisibilidade ou incerteza jurídica que existirão nas soluções que dele resultarem apontadas como corretas, talvez até muito próximas daquelas presentes na discricionariedade do Juízo ao analisar e aquilatar a prova ou escolher a exegese que irá conferir à norma entendida como aplicável à espécie na subsunção positivista.

Dito isso, resta perguntar: qual Sistema jurídico melhor responde aos interesses da sociedade pós-moderna, da busca de valores humanitários,

---

(74) Existem vários dias de combate ao fumo ou ao consumo de cigarros estabelecidos em diversos países, mas o dia 26 de setembro este ano foi comemorado pela primeira vez como data alusiva aos ex-fumantes da União Europeia.





do Estado Social? A pergunta remete a outra: longe, muito longe, de um ideário iconoclasta, o que é essencial, o que deve estar no centro das preocupações dos juristas, o homem, a saúde, a vida humana ou os conceitos tomados como um fim em si?

É certo, entretanto, que as linhas de raciocínio lançadas no presente estudo não se pretendem prontas e acabadas nem estão indenes de críticas.

Todavia, o que não se pode é tentar analisar e adotar opinião crítica<sup>(75)</sup> a respeito do funcionamento de um Sistema Jurídico com os óculos de outro. Seria o mesmo que, *grosso modo*, apreciar um desporto a ele imaginando aplicável regramento perinente à modalidade diversa. Muito menos se pode abordar o tema de forma caricata, via de regra sob o argumento de autoridade e com o lustro de informações diversas que desviam o foco do debate, fazendo reverberar prática, não contribui para o avanço dialético do processo de conhecimento.

Mas o Direito é Ciência e desafia à investigação, que ganha dinâmica acelerada em razão da atual facilidade de acesso a dados, publicações e obras científicas, reclamando a sociedade soluções que contemplem seus anseios, sendo essa a esperança de que sonha um mundo mais justo e mais humano.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2011. Coleção Teoria e Direito Público.

ANDRADE, José Carlos Vieira de. *Os direitos fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*. 5. ed. Lisboa: Almedina, 2012.

BARROSO, Luís Roberto. *Legitimidade da recursa de transfusão de sangue por testemunhas de Jeová. Dignidade humana. Liberdade religiosa e escolhas existenciais. Parecer*. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/dl/testemunhas-jeova-sangue.pdf>>. Acesso em: 26.9.2013.

BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. 10. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1997.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Malheiros, 2010.

\_\_\_\_\_. *Do estado liberal ao estado social*. 11. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

(75) E isso não foi efetuado no presente trabalho, apenas se comparou resultados e descreveu pequena particulariedade da lógica que é inerente ao método da subsunção.





CANARIS, Claus-Wilhem. *Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do direito*. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2012.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Estudos sobre direitos fundamentais*. 2. ed. Coimbra: Coimbra, 2008.

\_\_\_\_\_. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina.

CONCI, Luiz Guilherme Arcaro. Colisões de direitos fundamentais nas relações jurídicas travadas entre particulares e a regra da proporcionalidade: potencialidades e limites da sua utilização a partir da análise de dois casos. In: ROCHA, Maria Elizabeth Guimarães Teixeira; MEYER-PFLG, Samantha Ribeiro. *Lições de direito constitucional em homenagem ao professor Jorge Miranda*. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

CORDEIRO, Antônio Menezes. Introdução à edição portuguesa. In: CANARIS, Claus-Wilhem. *Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do direito*. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2012.

DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. 3. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2010.

FERNANDES, Adalberto Campos. A crise e as escolhas políticas em saúde. In: FERREIRA, Eduardo Paz (coord.). *Troika ano II: uma avaliação de 66 cidadãos*. Lisboa: Edições 70, 2013.

GOMES, Carla Amado. *Defesa da saúde pública vs. liberdade individual: casos da vida de um médico de saúde pública*. Lisboa, 1999. Disponível em: <[http://www.estig.ipbeja.pt/~ac\\_direito/CAGDefesa.pdf](http://www.estig.ipbeja.pt/~ac_direito/CAGDefesa.pdf)>. Acesso em: 25.5.2013.

LEWANDOWSKI, Enrique Ricardo. A formação da doutrina dos direitos fundamentais. In: MIRANDA, Jorge; SILVA, Marco Antônio Marco Antônio Marques da (coord.). *Tratado luso-brasileiro da dignidade humana*. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

LOUREIRO, João; MACHADO, Jonátas; URBANO, Maria Benedita. *Casos práticos resolvidos*. 2. ed. Coimbra: Coimbra, 2010.

MARINONI, Luiz Guilherme. A jurisdição no estado contemporâneo. In: MARINONI, Luiz Guilherme (coord.). *Estudos de direito processual civil — homenagem ao professor Egas Dirceu Moniz de Aragão*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui. *Constituição portuguesa anotada*. 2. ed. Coimbra: Coimbra, 2010. t. I.

MIRANDA, Jorge. *Manual de direito constitucional*. 5. ed. Coimbra: Coimbra, 2012. t. IV.

PRADO JR., Caio. *Dialética do conhecimento*. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1980.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.





\_\_\_\_\_. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SIQUEIRA JR., Paulo Hamilton. A dignidade da pessoa humana no contexto da pós-modernidade. In: MIRANDA, Jorge; SILVA, Marco Antônio Marques da (coord.). *Tratado luso-brasileiro da dignidade humana*. São Paulo: Quartier Latin, 2008.





# A EXECUÇÃO TRABALHISTA SOB UMA PERSPECTIVA HUMANISTA — O DEVIDO PROCESSO LEGAL COMO RESGUARDO EM FACE DOS ATOS DA AUTORIDADE EXECUTIVA

Tiago Muniz Cavalcanti<sup>(\*)</sup>

**Resumo:** O vertente estudo tem por finalidade precípua realizar uma leitura da execução trabalhista sob uma perspectiva humanista, apresentando uma análise crítica da condução judicial desta fase processual ao arrepio do devido processo legal formal e material.

**Palavras-chave:** Devido processo legal. Execução trabalhista. Direitos fundamentais.

**Sumário:** *Introdução. 1. Bosquejo histórico: as origens do devido processo legal. 2. A vertente formal do devido processo legal. 3. O devido processo legal substantivo. 4. O devido processo legal na execução trabalhista. 5. Análise de caso: os desmandos da autoridade executiva do Processo n. 0068600-31.1998.5.02.0465. 5.1. A vertente fática: uma história com final infeliz. 5.2. A vertente jurídica: o atropelo do devido processo legal. 5.2.1. Nulidade decorrente da não intervenção do Ministério Público do Trabalho. 5.2.2. Irregularidade na intimação da penhora. 5.2.3. Inobservância à meação do cônjuge do devedor. 5.2.4. A impenhorabilidade do bem de família e a possibilidade de*

---

(\*) Procurador do Trabalho. Mestrando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo — PUC/SP. Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Docente da Escola Superior do Ministério Público da União.





*reconhecê-la de ofício. 5.2.5. Violação a direitos personalíssimos de terceiro.  
Conclusão. Referências bibliográficas.*

## **INTRODUÇÃO**

O devido processo legal, como garantia fundamental balizadora da atuação judicial no processo, assegura às partes uma tutela justa e livre de arbitrariedades violadoras aos direitos personalíssimos das partes. Não obstante a destacada importância deste instrumento estruturante do processo, é forçoso reconhecer que o princípio em debate vem sendo constantemente afastado em detrimento de uma execução mais célere e efetiva.

Desde logo, é de bem exortar aos leitores que o vertente trabalho não tem por finalidade, jamais, subestimar ou desvalorizar a garantia constitucional da celeridade processual, cuja importância há muito já se encontra reforçada em instrumentos internacionais. Ao revés, pretende-se, aqui, enfatizar a necessidade de se harmonizar a rapidez da tutela jurisdicional com o respeito ao processo devido, livre de entrescoques ou atropelos a direitos fundamentais das partes. Em verdade, veremos que a ideia de uma justiça célere e efetiva integra o próprio conceito de devido processo legal, sob uma ótica material do acesso à justiça, corolário do princípio em comento.

O estudo se inicia com uma breve apresentação histórica do devido processo legal no direito anglo-saxão com o objetivo primário de alertar o leitor para a relevância do tema sob análise. Logo em seguida, serão apresentados os conceitos formal e material do princípio, sob a ótica da melhor doutrina, para, somente então, chegarmos à proposta central do presente trabalho: estudar o devido processo legal na execução trabalhista e suas peculiaridades.

Após, com o intuito de expor a desconstrução do processo devido em prol de uma execução mais célere, realizar-se-á a análise de caso concreto onde os atos executivos ofenderam direitos fundamentais sagrados de terceira pessoa, em grave afronta aos princípios estruturantes do Estado Democrático de Direito.

Através de uma leitura da execução trabalhista sob um viés humanista, o presente estudo tem por objetivo primário, portanto, apresentar a problemática atual consubstanciada na busca incessante do encerramento da execução, a qualquer custo, apontando o devido processo legal como resguardo das partes em face de atos arbitrários da autoridade executiva.





## 1. BOSQUEJO HISTÓRICO: AS ORIGENS DO DEVIDO PROCESSO LEGAL

Os séculos XI, XII e XIII viram transformações profundas na sociedade europeia: o comércio desenvolveu-se em todo o continente e em outras áreas do mundo ocidental; a economia local desenvolveu-se de uma agricultura de mera subsistência a um cultivo organizado da terra à manufatura; objetos, livros e outros produtos circulavam<sup>(1)</sup>.

As transformações sociais e econômicas ocorridas no renascimento cultural do final da Idade Média produziram vários efeitos no mundo do direito, o que findou consolidado no texto conhecido como Magna Carta inglesa, documento de 1215, que teve por objetivo primário limitar o poder absoluto dos monarcas ingleses, reconhecendo garantias individuais às quais também se submetia o rei.

Os processualistas costumam remeter o surgimento do princípio do devido processo legal à Magna Carta, em específico ao seu art. 39<sup>(2)</sup>, que estabelecia procedimentos para o julgamento: segundo a Carta, o Rei deveria julgar os súditos conforme a lei, e não de acordo com a sua vontade. Como se vê, o *due process of law* construiu-se desde aquela longínqua época os primeiros traços do Estado de Direito.

Após lenta evolução e adaptação ao contexto social circundante, o princípio do devido processo legal passou a ser incorporado aos textos constitucionais como garantia processual pessoal e coletiva nos mais diversos ramos do Direito.

No âmago do ordenamento jurídico brasileiro, o devido processo legal somente ganhou expressa previsão constitucional com o texto de 1988<sup>(3)</sup>, que acolheu a tendência do direito constitucional comparado, especificamente dos países ocidentais democráticos. Atualmente, a garantia do processo devido encontra previsão na Declaração Internacional dos Direitos Humanos de 1948<sup>(4)</sup> e na Convenção Interamericana de Direitos Humanos, conhecida como Pacto de São José da Costa Rica<sup>(5)</sup>.

(1) TARUFFO, Michele. *Uma simples verdade* — o juiz e a construção dos fatos. Tradução de Vitor de Paula Ramos. Madrid: Marcial Pons, 2012.

(2) *Nullus liber homo capiatur, vel imprisonetur, aut disseisiatur, aut utlagetur, aut exuletur, aut aliquo modo destruat, nec super eum ibimus, nec super eum mittemus, nisi per legale iudicium parium suorum vel per legem terre.*

(3) Art. 5º [...] LIV — ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal; LV — aos litigantes em processo judicial e administrativo, e aos acusados em geral, serão assegurados o contraditório e a ampla defesa, com os meios de recurso a ela inerentes.

(4) Art. 8º “*Todo o homem tem direito a receber dos tribunais nacionais competentes remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela constituição ou pela lei.*”

(5) Art. 8º “*Garantias judiciais*





## 2. A VERTENTE FORMAL DO DEVIDO PROCESSO LEGAL

Dentro do sistema principiológico de direitos fundamentais de natureza processual, o devido processo legal representa um princípio que assegura ao litigante a possibilidade de exercer os demais princípios-garantias correlacionados com o processo<sup>(6)</sup>, tais como a ampla defesa, o contraditório, o acesso à justiça e a legalidade do exercício da jurisdição. Não se trata, portanto, de um princípio finalístico, mas um veículo assegurador dos demais princípios vetores processuais.

De acordo com Alexandre Freitas Câmara, trata-se de um princípio que é, em verdade, causa de todos os demais. “Quer-se dizer, com o que acaba de ser afirmado, que todos os outros princípios constitucionais do Direito Processual, como os da isonomia e do contraditório — para citar apenas dois —, são corolários do devido processo legal e estariam presentes no sistema positivo ainda que não tivessem sido incluídos expressamente no texto constitucional. A consagração da Lei Maior do princípio do devido processo legal é suficiente para que se tenha por assegurados todos os demais princípios constitucionais do Direito Processual...”<sup>(7)</sup>.

Em sua essência, o devido processo legal é um princípio-meio consagrado na Constituição Federal para criar parâmetros jurídicos balizadores da atuação judicial na condução do processo, com vistas a assegurar a atuação autônoma e imparcial dos órgãos de jurisdição, assegurando aos litigantes um mínimo de igualdade de armas, cujo resultado prático realize justiça.

E a justa composição da lide, nos ensinamentos de Humberto Teodoro Júnior, só pode ser alcançada quando prestada a tutela jurisdicional dentro das normas processuais traçadas pelo Direito Processual Civil, das quais não é dado ao Estado declinar perante nenhuma causa<sup>(8)</sup>.

O renomado processualista também visualiza no devido processo legal um conjunto de princípios processuais através dos quais os litigantes se protegem de eventual violência na condução do processo. “É no conjunto

---

1. Toda pessoa terá o direito de ser ouvida, com as devidas garantias e dentro de um prazo razoável, por um juiz ou Tribunal competente, independente e imparcial, estabelecido anteriormente por lei, na apuração de qualquer acusação penal formulada contra ela, ou na determinação de seus direitos e obrigações de caráter civil, trabalhista, fiscal ou de qualquer outra natureza”.

(6) A palavra processo deve ser compreendida em sentido amplo, de modo a abranger todas as formas de produção de normas jurídicas, conforme bem ressalta DIDIER JR., Fredie. *Curso de direito processual civil*. 9. ed. Salvador: Juspodivm, 2008. p. 30.

(7) CÂMARA, Alexandre Freitas. *Lições de direito processual civil*. 18. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. p. 33.

(8) THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de direito processual civil*. 53. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.







dessas normas do direito processual que se consagram os princípios informativos que inspiram o processo moderno e que propiciam às partes a plena defesa de seus interesses e ao juiz os instrumentos necessários para a busca da verdade real, sem lesão dos direitos individuais dos litigantes.”

Nessa esteira, a ideia de um processo devido caminha pela garantia às partes da faculdade do exercício de suas oportunidades processuais, mormente através da construção de uma decisão justa e democrática. É dizer, o direito fundamental à tutela jurisdicional efetiva exige que os procedimentos respeitem as garantias dos litigantes, estejam estruturados, e sejam aplicados a partir do contraditório construtivo do próprio provimento<sup>(9)</sup>.

Sob outra perspectiva, porém, bastante aproximada com vertente até então enfatizada, a doutrina costuma correlacionar o princípio do devido processo legal ao direito fundamental do acesso à justiça, sob todas as suas concepções.

A análise dessa ótica do devido processo legal se revela necessária por um motivo especial: como veremos a seguir, a duração razoável do processo deve ser considerada um importante pilar estruturante do devido processo legal. Isto porque a prestação jurisdicional deve ter um alcance satisfativo social no sentido cronológico, é dizer, a duração do processo de forma desarrazoável e tardia não conduz à prestação e uma ordem jurídica justa sob os pontos de vista social, material e moral, agredindo, portanto, o devido processo legal.

Ademais, neste ponto específico, a evolução das relações jurídicas tem propiciado um constante distanciamento da concepção meramente formal de acesso à Justiça, no sentido de visualizar neste direito fundamental uma vertente material de acesso a uma ordem jurídica justa, é dizer, o direito de acesso à Justiça adequadamente organizada e formada por Juízes inseridos na realidade social e comprometidos com o objetivo de realização do valor justiça; o direito à preordenação dos instrumentos processuais capazes de promover a efetiva tutela de direitos; o direito à remoção de todos os obstáculos que se antepõem ao acesso efetivo à Justiça<sup>(10)</sup>.

Na busca do pleno acesso à ordem jurídica justa, relevante destacar o estudo sobre as denominadas ondas renovatórias de acesso à justiça, dos autores Mauro Cappelletti e Bryant Garth. Sobre o tema, até para não fugir do escopo precípuo do presente estudo, a análise das fases de desenvolvimento do acesso à justiça far-se-á sinteticamente.

(9) MAIA FILHO, Paulo Américo. Os descaminhos da instrumentalidade trabalhista. *Revista de Processo*, Repro 181, 2010.

(10) WATANABE, Kazuo. *Cognição no processo civil*. São Paulo: Saraiva, 2012.





A primeira onda diz respeito à assistência judiciária gratuita, destinada especialmente aos pobres e hipossuficientes. Neste momento, garante-se o acesso à justiça sob o prisma econômico, de modo a permitir o aparato estatal do Poder Judiciário àqueles que não dispõem de recursos para o pagamento das custas e contratação de advogados.

A segunda, por sua vez, reflete o abandono da ideia meramente individualista do processo, voltado para litígios privados entre particulares definidos<sup>(11)</sup>. Criam-se, nesta fase, mecanismos viabilizadores da tutela de direitos difusos e coletivos, através de demandas judiciais capazes de envolver a coletividade ou parcela desta. Neste campo, o ordenamento jurídico brasileiro revela-se bastante evoluído, contando com diversos instrumentos aptos a proteger o interesse difuso e coletivo, como a ação civil pública, a ação coletiva, a ação popular e o mandado de segurança coletivo, onde os direitos e interesses metaindividuais são o foco da própria atividade jurisdicional.

A terceira onda, bastante presente no momento contemporâneo e de suma importância à finalidade do presente estudo, trata da preocupação com a efetividade e satisfação da prestação jurisdicional e sua intimidade com a necessária duração razoável do processo. Iniciam-se, nesta fase, reformas legislativas desburocratizantes do processo aptas a reduzir formalismos exacerbados e que possibilitem mecanismos judiciais que permitam a celeridade da prestação jurisdicional.

E é exatamente neste momento que o devido processo legal, sob o prisma do acesso à ordem jurídica justa consubstanciada numa tutela célere e efetiva, não pode desmerecer ou mesmo relativizar o devido processo legal concernente à intangibilidade dos direitos personalíssimos das partes.

Em outras palavras, a pretexto de garantir uma tutela célere e efetiva e, portanto, conferir concretude jurídica ao devido processo legal sob uma perspectiva de acesso à ordem jurídica justa, alguns magistrados trabalhistas, em sede de execução, vêm afastando garantias processuais e materiais em prol de uma execução menos prolongada. Atingem, assim, o próprio devido processo legal sob prisma distinto.

Como se vê, o conceito de devido processo legal é bastante amplo, podendo abranger, por um lado, a busca de um provimento jurisdicional célere e efetivo, e, sob outro enfoque, a garantia do exercício das oportu-

---

(11) ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro. *MPT: preparando-se para o concurso de procurador do trabalho*. 2. ed. Edipro, 2013.





nidades processuais, além do respeito aos direitos fundamentais, inclusive de ordem material, das partes<sup>(12)</sup>.

Não raras vezes, como se pretende demonstrar ao longo do vertente estudo, o viés formal do princípio do devido processo legal, consubstanciado na garantia do exercício das oportunidades processuais e ao respeito aos direitos personalíssimos das partes, termina sendo sacrificado em homenagem ao prisma de uma ordem jurídica célere, porém, de duvidosa justiça.

### 3. O DEVIDO PROCESSO LEGAL SUBSTANTIVO

Conforme estudamos no preâmbulo do presente trabalho, o princípio do devido processo legal, nos seus primórdios, nasceu com uma conotação estritamente processual, estabelecendo procedimentos para o julgamento: mitigava-se a potestade absoluta monarca, impondo-se uma decisão fiel à lei.

---

(12) A amplitude da definição do devido processo legal enseja, inclusive, situações bastante interessantes, como sua invocação na fundamentação de decisões diametralmente opostas. À guisa de exemplo, citam-se os julgados abaixo que, ambos com amparo no princípio do devido processo legal, decidiram pela (im)possibilidade de aplicação da multa do art. 475-J do Código de Processo Civil no processo do trabalho. Vejamos:

“O legislador brasileiro, prosseguindo nas alterações das normas do Código de Ritos, inseriu expressiva mudança na execução forçada, imprimindo-se meios que garantam a celeridade de sua tramitação. Mediante um conjunto de preceitos dotados de maior teor de eficácia, o legislador ordinário vem afastando no Processo Civil, uma execução excessivamente formal e que dificultava o cumprimento do comando contido na sentença condenatória. O sistema jurídico revelou conferir, a partir da Constituição da República, no campo dos ditames processuais, primazia aos princípios da celeridade e da economia processual, sem redundar prejuízo no tocante ao direito de defesa do devedor. Tratando-se, portanto, de norma de processo que tem inspiração no princípio do devido processo legal e na rápida duração do processo judicial e administrativo, princípios agasalhados nos arts. 5º, LV e LXXVIII da Constituição da República, a multa de 10% prevista no art. 475-J do Código de Processo Civil é adequada ao Processo do Trabalho. Tal posição doutrinária reflete o entendimento atual desta Egrégia Turma, revendo julgamentos anteriores, em decorrência da composição do Colegiado”. (TRT da 6ª Região — 2ª Turma — Relatora: Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo — Processo número 0001030-95.2010.5.06.0012 — Publicado em 24.11.2011).

“O princípio do devido processo legal é expressão da garantia constitucional de que as regras preestabelecidas pelo legislador ordinário devem ser observadas na condução do processo, assegurando-se aos litigantes, na defesa dos direitos levados ao Poder Judiciário, todas as oportunidades processuais conferidas por Lei. [...] A aplicação das regras de direito processual comum, no âmbito do Processo do Trabalho, pressupõe a omissão da CLT e a compatibilidade das respectivas normas com os princípios e dispositivos que regem este ramo do Direito, a teor dos arts. 769 e 889 da CLT. 2.3. Existindo previsão expressa, na CLT, sobre a postura do devedor em face do título executivo judicial e as consequências de sua resistência jurídica, a aplicação subsidiária do art. 475-J do CPC, no sentido de ser acrescida, de forma automática, a multa de dez por cento sobre o valor da condenação, implica contrariedade aos princípios da legalidade e do devido processo legal, com ofensa ao art. 5º, II e LIV, da Carta Magna. Recurso de revista conhecido e provido”. (Processo: RR n. 17400-35.2009.5.08.0205, Julgamento: 14.4.2010, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14.5.2010).





No entanto, com o passar do tempo, o devido processo legal ganhou contornos substantivos. O substantive *due process of law* deve ser entendido como uma garantia do trinômio “vida-liberdade-propriedade”, através da qual se assegura que a sociedade só seja submetida a leis razoáveis<sup>(13)</sup>.

Com efeito, percebe-se que o devido processo legal é dinâmico e sua identificação não se exaure no conteúdo formal, processual. A vertente material está arraigada à ideia de um processo justo e adequado, materialmente informado pelos princípios de justiça.

O devido processo legal substancial ou material é uma forma de controle de conteúdo das decisões. Se o processo tem seu trâmite garantido por impulso oficial até provimento final com uma sentença ou acórdão, daí é de se concluir que há devido processo legal se esta decisão é devida e adequada, leia-se, proporcional e razoável, adaptadas às circunstâncias de cada caso<sup>(14)</sup>.

É por intermédio do devido processo legal que se procede ao exame da razoabilidade e da racionalidade das normas jurídicas e dos atos do Poder Público em geral. O processo legal é devido quando se preocupa com a adequação substantiva do direito em debate, com a dignidade das partes<sup>(15)</sup>.

Destarte, a vertente substantiva do princípio em debate impõe que o operador jurídico se pautar pela observância do sentimento de justiça, de adequação, de necessidade e proporcionalidade em face do fim que se deseja proteger.

Mesmo aqueles que calam sobre a vertente substancial do devido processo legal terminam por reconhecer que esse princípio tem por objetivo mais notável, ao final, garantir um resultado justo. Apesar de não tratar expressamente sobre o prisma material, Cândido Rangel Dinamarco fala em devido processo legal (*due process of law*) para designar o conjunto de garantias destinadas a produzir um processo equo, cujo resultado prático realize a justiça: toda a tutela constitucional do processo converge ao aprimoramento do sistema processual como meio capaz de oferecer decisões justas e efetivas a quem tenha necessidade delas<sup>(16)</sup>.

No mesmo sentido, Rui Portanova afirma que o processo legal é devido quando se preocupa com a adequação substantiva do direito em debate,

(13) CÂMARA, Alexandre Freitas. *Op. cit.*, p. 35.

(14) DIDIER JR. Fredie. *Op. cit.*,

(15) BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2001. p. 214.

(16) DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de direito processual civil*. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2013. v. I.





com a dignidade das partes, com preocupações não só individualistas e particulares, mas coletivas e difusas, com, enfim, a efetiva igualização das partes no debate judicial<sup>(17)</sup>.

Em verdade, como se observa, pode-se dizer que as vertentes formal e material do devido processo legal, ao final, não são dois segmentos estanques e independentes. Ao contrário, são complementares e estão entrelaçados no propósito de viabilizar um processo justo e adequado ao caso concreto.

Sobre a correlação entre processo legal e processo justo, Humberto Theodoro Júnior se debruça especificamente sobre o tema, revelando-se interessante a reprodução do pensamento do autor: "...o processo justo, em que se transformou o antigo devido processo legal, é o meio concreto de praticar o processo judicial delineado pela Constituição para assegurar o pleno acesso à Justiça e a realização das garantias fundamentais traduzidas nos princípios da legalidade, liberdade e igualdade. Nesta ordem de ideias, o processo, para ser justo, nos moldes constitucionais do Estado Democrático de Direito, terá de consagrar, no plano procedimental: a) o direito de acesso à Justiça; b) o direito de defesa; c) o contraditório e a paridade de armas (processuais) entre as partes; d) a independência e a imparcialidade do juiz; e) a obrigatoriedade da motivação dos provimentos judiciais decisórios; f) a garantia de uma duração razoável, que proporcione uma tempestiva tutela jurisdicional”.

“No plano substancial, o processo justo deverá proporcionar a efetividade da tutela àquele a quem corresponda a situação jurídica amparada pelo direito, aplicado à base de critérios valorizados pela equidade concebida, sobretudo, à luz das garantias e dos princípios constitucionais.”

E assim arremata o renomado processualista: “Enfim, não há dois devidos processos legais, mas um só e único, cuja natureza é primariamente procedimental e cuja função é justamente garantir e proteger os direitos disputados em juízo. Ele somente será adequado e justo se os atos nele praticados forem proporcionais e razoáveis ao ideal de protetividade do direito tutelado”<sup>(18)</sup>.

Como veremos a seguir, a importância da vertente material do devido processo legal ganha destacada relevância na execução do título executivo, tendo em vista que, nesta fase, iniciam-se os atos de expropriação do patrimônio do devedor, campo propício para a eclosão de conflitos de direitos,

(17) PORTANOVA, Rui. *Princípios do processo civil*. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1999.

(18) THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Op. cit.*





exigindo-se da autoridade executiva a solução das controvérsias de forma justa, adequada, proporcional e, portanto, conforme o devido processo legal substancial.

#### **4. O DEVIDO PROCESSO LEGAL NA EXECUÇÃO TRABALHISTA**

Muito já se discutiu e ainda se discute — residualmente, é verdade — sobre a incidência do contraditório na fase de execução, havendo, ainda nos dias atuais, quem não reconheça sua existência *in executivis* ou o aceite apenas de forma mitigada. No entanto, como princípio corolário do devido processo legal, o contraditório deve ser concebido como elemento integrante do próprio conceito de processo, garantindo-se às partes a necessária informação, a possibilidade da reação, além da participação no resultado, de modo que não é possível imaginá-lo ausente, ou sequer diminuído, na fase executiva.

Em outros termos, negar a incidência do contraditório na fase de execução, ou mesmo atenuar sua importância, seria tornar deficiente o sagrado princípio do devido processo legal, assegurado aos litigantes em todo processo judicial ou administrativo, sem qualquer ressalva<sup>(19)</sup>.

Ora, como é cediço, a unidade da relação jurídico-processual se estende ao longo de todo o procedimento, sem qualquer ruptura. O resguardo da ordem jurídica justa através da garantia das oportunidades processuais deve, portanto, compor o pano de fundo não apenas do processo cognitivo, mas também da fase executiva da sentença.

Na execução trabalhista, os atropelos se iniciam, desde logo, com a legislação aplicável. Utilizam-se os operadores jurídicos de procedimentos diversos e sem qualquer referencial estrutural legal: execuções trabalhistas processadas tanto pelo Código de Processo Civil quanto pela Consolidação das Leis do Trabalho, e execuções fiscais processadas tanto pelo CPC, quanto pela Lei das Execuções Fiscais e CLT. Tal postura, de acordo com Paulo Américo Maia Filho, é reflexo da adoção de um novo e sofisticado princípio processual instrumentalista: o da adequação ou da adaptação do procedimento à técnica processual, que oculta a arbitrariedade na construção da decisão e contamina de morte o provimento pelo desrespeito ao devido processo legal<sup>(20)</sup>.

(19) Constituição Federal, art. 5º, LIV e LV.

(20) MAIA FILHO, Paulo Américo. Os descaminhos da instrumentalidade trabalhista. *Revista de Processo*, *Repro* 181, 2010.





Ademais, na fase executiva da sentença trabalhista, instalam-se práticas processuais tipicamente instrumentalistas, nas quais a meta é unicamente a diminuição do tempo processual, tido e havido como inimigo número um da jurisdição, mediante a eliminação ou restrição, a qualquer custo, das faculdades processuais, inclusive mediante a revogação do sistema procedimental.

O problema se agrava em tempos contemporâneos de escassez material e humana, além do crescente congestionamento decorrente do aumento da demanda social. Como lembra Ovídio Baptista, estamos em um momento crucial do que se convencionou chamar de crise do Poder Judiciário, causada por decisões, sentenças e acórdãos despídos de fundamentação, ou ostentando fundamentação precária ou insuficiente. É compreensível que assim o seja, tendo em conta a elevada e sempre crescente litigiosidade que caracteriza a cultura do capitalismo competitivo e individualista<sup>(21)</sup>.

A busca pela celeridade processual se materializa, inclusive, através de constante imposição de metas político-jurídicas de produtividade pelo Conselho Nacional de Justiça<sup>(22)</sup>. Especificamente na fase executiva, a Meta 3 de 2010 impunha aos tribunais reduzir em pelo menos 10% o acervo de processos na fase de cumprimento ou de execução e, em 20%, o quantitativo de execuções fiscais, tomando-se como referência o acervo em 31 de dezembro de 2009.

De fato, revela-se bastante louvável o estabelecimento de estratégias e a união de esforços de todos aqueles que compõem a estrutura do Poder Judiciário no sentido de prestar um serviço mas ágil, dando concretude jurídica ao preceito valorativo estampado no art. 5º, LXXVIII, do texto constitucional<sup>(23)</sup>.

Ademais, como vimos algures, porém, interessante repisar neste momento, o alinhamento dos atos processuais em prol de uma duração razoável traduz-se como a materialização do princípio do devido processo legal, em sua faceta do acesso à ordem jurídica célere. Afinal, a tutela juris-

---

(21) DA SILVA, Ovídio A. Baptista. Fundamentação das sentenças como garantia constitucional. *Revista Magister de Direito Civil e Processual Civil*, Porto Alegre, v. 10, jan./fev. 2006.

(22) São 67 metas estabelecidas para o Poder Judiciário desde 2009. Só naquele ano, foram 10 metas traçadas com a finalidade de proporcionar mais agilidade à tramitação dos processos. Ganhou destaque a segunda meta nacional de nivelamento, conhecida como “Meta 2”, que impunha aos tribunais “identificar os processos judiciais mais antigos e adotar medidas concretas para o julgamento de todos os distribuídos até 31.12.2005 (em 1º, 2º grau ou tribunais superiores)”. À época, os tribunais e associações sob a coordenação do Conselho Nacional de Justiça, criaram a campanha “Meta 2: bater recordes é garantir direitos”.

(23) A todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.





dicional inefetiva e tardia fere de morte o princípio que tem como fim único proporcionar uma decisão justa.

Apesar do sucesso dos números atingidos com as metas do CNJ, a prática judiciária de correr contra o tempo — afinal encerrar um processo tornou-se uma vitória, um ponto conquistado, merecedor de aplausos — tem proporcionado, porém, indesejáveis frustrações aos direitos personalíssimos das partes.

Talvez mais do que no processo de conhecimento, podem surgir conflitos de direitos no processo de execução que demandem do magistrado trabalho hercúleo em solucioná-los. Isto porque, em sede de execução, o princípio do devido processo legal ganha características peculiares, tendo em vista que, nesta fase, o direito de ação volta-se para a obtenção de meios práticos de realização da sanção contra o devedor inadimplente.

Se, por um lado, ao credor é assegurado o direito à tutela executiva justa, efetiva e adequada, sendo-lhe garantido um sistema processual dotado de meios executórios que viabilizem a satisfação do seu crédito, não se pode olvidar, em distinto diapasão, que o devido processo legal impõe o respeito aos direitos fundamentais do devedor, tratando-se, pois, de um resguardo da parte em face de atos arbitrários da autoridade executiva.

Nesse contexto, não são as metas impostas pelo CNJ que devem orientar o exercício da autoridade executiva, mas o devido processo legal substancial. A proporcionalidade exsurge como um importante instrumento hermenêutico na busca pela solução de conflitos no decorrer da etapa executiva, auxiliando a autoridade na tomada de decisões razoáveis e adequadas que concretizem o valor justiça.

Destarte, podemos concluir que a tipicidade dos meios executivos impõe a busca pela efetividade dos atos de expropriação do patrimônio do devedor, através de medidas coercitivas livres de eventuais arbitrariedades judiciais, eis que os direitos fundamentais do devedor devem ser observados. O devido processo legal desautoriza, portanto, que os atos executivos ofendam os princípios estruturantes do Estado Democrático de Direito.

## **5. ANÁLISE DE CASO: OS DESMANDOS DA AUTORIDADE EXECUTIVA DO PROCESSO N. 0068600-31.1998.5.02.0465**

### **5.1. A vertente fática: uma história com final infeliz**

Trata-se de reclamação trabalhista ajuizada nos idos de 1998, através da qual o autor buscava o adimplemento de verbas trabalhistas típicas. Após







do trânsito em julgado da decisão monocrática, iniciou-se uma longa fase de execução desde o ano 2000.

Frustradas sucessivas tentativas de garantia do juízo através do patrimônio da empresa executada, que, àquela época, já se encontrava desativada, chamou-se a responsabilidade supletiva dos sócios. Após idas e vindas, penhorou-se, através de carta precatória, um imóvel de propriedade do Sr. Antônio Manuel Braz, sócio da executada que se encontrava em local desconhecido, e do seu ex-cônjuge, Sra. Jamile Ferreira Braz.

Levado à hasta pública, o imóvel foi arrematado, iniciando-se, então, uma batalha hercúlea para imitar o arrematante na posse do imóvel. Neste momento, tem início também uma série de arbitrariedades e ilegalidades cometidas pela autoridade executiva, conforme relatar-se-á mais adiante.

No imóvel, residia a meeira Sra. Jamile Ferreira Braz, de setenta anos de idade, à época, pessoa que demonstrava sinais de incapacidades física e mental, nos termos relatados pelo senhor meirinho, além de apresentar cardiopatia grave, diabetes *mellitus*, insuficiência renal leve, anemia, poliartralgia de etiologia e episódios depressivos recorrentes, conforme prontuário médico.

Restou cabalmente demonstrado nos autos, ademais, que a referida senhora não possuía qualquer amparo familiar, tendo sido abandonada econômica e afetivamente pela sua única filha, Sra. Cristina Maria Braz, que, inclusive, havia sido denunciada pelo crime de abandono material, chegando a ser presa em flagrante delito.

Com a finalidade exclusiva de pôr fim ao processo de execução, o Estado-Juiz iniciou um processo desumano, arbitrário e ilegal de desocupação forçada do imóvel, jogando uma idosa, abandonada pela família, com sinais de incapacidade física e mental e sérios problemas de saúde, num abrigo municipal. Despojou-a, forçadamente, do seu único bem, deixando-a em situação de rua e proporcionando-lhe indesejáveis transtornos de saúde, inclusive com necessidade de internação hospitalar em razão do seu evidente desgaste emocional.

Dívida trabalhista adimplida através do valor da arrematação, eis que aparece a filha da Sra. Jamile Ferreira Braz, apresentando sua certidão de óbito e pleiteando o levantamento do valor remanescente dos autos, algo em torno de 120 mil reais. Somente então, o Juízo, com evidente receio de destinar o valor à filha ausente e omissa, notificou o Ministério Público do Trabalho para emissão de parecer quanto ao direcionamento do valor.





É o triste relato fático do processo. Passemos à análise jurídica dos atos processuais.

## **5.2. A vertente jurídica: o atropelo do devido processo legal**

Como vimos mais acima, na parte teórica do presente estudo, a fase executiva da sentença é campo bastante propício para a eclosão de conflitos de direitos das partes e, até mesmo, de terceiros. Afinal, é nesta fase do processo que exsurge a materialização da tutela cognitiva, pois o direito de ação volta-se para a obtenção de meios práticos e concretos de realização da sanção contra o devedor inadimplente.

É neste momento que deve ser chamada a aplicabilidade do princípio do devido processo legal, de modo a proporcionar ao credor o direito à tutela executiva justa, efetiva e adequada, mediante todos os meios executórios que viabilizem a satisfação do seu crédito, assegurando-se, em distinto diapasão, o respeito aos direitos fundamentais do devedor em face de atos arbitrários da autoridade executiva.

Em síntese, o devido processo legal deve balizar a atuação judicial no processo, assegurando-se às partes uma tutela justa e livre de arbitrariedades violadoras aos seus direitos personalíssimos. O princípio em comento exige que a autoridade tome decisões razoáveis e adequadas, que concretizem o valor justiça.

No caso sob análise, entretanto, o devido processo legal foi absolutamente abandonado pela autoridade executiva, que, além de afastar garantias constitucionais processuais, violou frontalmente direitos fundamentais sagrados de terceira pessoa estranha à lide.

### **5.2.1. Nulidade decorrente da não intervenção do Ministério Público do Trabalho**

De início, é preciso esclarecer a estrutura do Ministério Público Brasileiro. De acordo com a Constituição Federal de 1988, o Ministério Público compreende o Ministério Público dos Estados e o Ministério Público da União, este subdividido em quatro ramos distintos: Ministério Público Federal, Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Militar e Ministério Público do Distrito Federal e Territórios.

Em apertada síntese, até para não fugir ao escopo do presente estudo, pode-se dizer que, enquanto o Ministério Público do Estado exerce suas





atribuições no âmbito do Poder Judiciário Estadual, o Ministério Público da União o faz nas Justiças organizadas pela União. Ademais, a divisão do MPU em ramos específicos (MPF, MPT, MPM e MPDFT) tem por finalidade precípua legitimá-los a atuar nas respectivas Justiças: comum federal, trabalhista, militar e distrital ou territorial.

É cediço, porém, que de, acordo com a inteligência do art. 5º, § 5º, da Lei n. 7.347/85, nada impede que, de forma excepcional, determinado ramo do Ministério Público atue em Justiça distinta daquela para a qual encontra-se legitimado, desde que em litisconsórcio facultativo com outro *Parquet*.

O certo é que a atuação ministerial que ocorre perante todas as instâncias da Justiça do Trabalho é da competência do Ministério Público do Trabalho, órgão legitimado para a tutela da ordem jurídica trabalhista, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis na seara laboral.

Outra premissa que também se faz mister frisar é a necessidade de intervenção ministerial nas causas que versem sobre interesses de idosos (arts. 75 e 77, Lei n. 10.741/03 — Estatuto do Idoso), mormente quando houver indisponibilidade dos direitos em jogo (art. 127, *caput*, Constituição Federal).

Pois bem. No caso *sub examine*, além dos atos executivos terem sido voltados à expropriação de bens de uma idosa, fato que, por si somente, justificaria a intervenção do *Parquet* laboral, a obrigatoriedade restou ainda mais evidente em razão dos sinais de incapacidade civil, da situação de risco a que estava submetida, da falta de representação por profissional da advocacia e, portanto, da indisponibilidade dos interesses envolvidos na controvérsia.

Não obstante, a despeito das premissas levantadas, a autoridade executiva apenas deu ciência ao Ministério Público Estadual, para que tomasse “as medidas cabíveis em face da mencionada aparente incapacidade mental da ocupante do imóvel”, ou seja, o Juízo deu ciência ao *Parquet* do Estado de São Paulo para que o órgão tomasse providências extraprocessuais concernentes à eventual interdição da Sra. Jamile Ferreira Braz, permanecendo inerte, no entanto, em relação à intervenção processual, em concreto, do Ministério Público do Trabalho, a quem compete a atuação perante a Justiça especializada, no resguardo da ordem jurídica trabalhista e dos interesses indisponíveis em jogo.

Não o fazendo, a autoridade executiva deixou de observar as regras estabelecidas para a correta condução processual, frustrando, portanto, o princípio do devido processo legal.





### 5.2.2. Irregularidade na intimação da penhora

A norma processual é expressa ao exigir que o devedor seja intimado da penhora<sup>(24)</sup>, com o intuito mais notável de lhe possibilitar exercer a ampla defesa na fase executiva. Não obstante, no caso em análise, o devedor subsidiário, sócio da empresa executada, Sr. Antônio Manoel Braz, não foi cientificado da constrição judicial sobre o imóvel que veio a ser leiloadado.

Apesar de ter paradeiro desconhecido, deveria o devedor ser intimado da constrição em imóvel de sua propriedade. Não poderia o magistrado da execução simplesmente ultrapassar a necessária etapa da ciência da penhora, devendo tê-lo feito através dos meios disponíveis, inclusive por edital (arts. 221, III, 231, II, e 654, *caput*, do CPC, c/c arts. 841, § 1º, e 880, § 3º, da CLT).

Não tendo havido a necessária intimação, sequer teve início a contagem do prazo para a oposição dos embargos à execução e, portanto, todos os atos processuais subsequentes encontram-se viciados e eivados de nulidade. A jurisprudência não deixa margem a dúvidas<sup>(25)</sup>.

Ademais, o ato de intimação da meeira e possuidora do imóvel, Sra. Jamile Ferreira Braz, também se mostrou irregular. Isto porque, nos termos relatados pelo próprio oficial de justiça, a referida senhora apresentava sinais de incapacidade física e mental, o que, *prima facie*, torna anulável o ato processual, realizado em pessoa com discernimento reduzido.

Com efeito, olvidada a estrita observância da formalidade necessária para a prática do ato processual, restou frustrado o exercício das oportunidades processuais pelos interessados, em frontal agressão ao princípio do devido processo legal.

---

(24) Tanto o Código de Processo Civil (art. 475-J, § 1º), quanto a Consolidação das Leis do Trabalho (art. 884, *caput*), impõem que o executado seja cientificado da constrição judicial, possibilitando-lhe o exercício do contraditório.

(25) Ementa: EXECUÇÃO FISCAL — AUSÊNCIA DE INTIMAÇÃO DA PENHORA — FLUÊNCIA DO PRAZO PARA INTERPOSIÇÃO DE EMBARGOS — IMPOSSIBILIDADE 1. O prazo para o oferecimento dos embargos inicia-se após a regular intimação da penhora que se aperfeiçoa com a nomeação de depositário para os bens penhorados, o qual deverá apor sua assinatura no termo respectivo. 2. A Oficial de Justiça Avaliadora procedeu a penhora do bem descrito no auto de penhora e depósito, devolvendo o mandado para redistribuição ao Oficial da área para a efetivação de outras diligências, quais sejam, nomeação de depositário, que na maioria dos casos é o próprio executado, intimação de cônjuge, intimação para interposição de embargos à execução e registro da penhora. 3. Assim, considerando que o agravante não foi devidamente intimado da penhora nem do início da contagem do prazo para oposição de embargos à execução, merece reparo a decisão agravada. 4. Agravo de instrumento conhecido e provido. (TRF2, AG 200802010080977).





### 5.2.3. Inobservância à meação do cônjuge do devedor

Num primeiro momento, a jurisprudência vinha admitindo a penhora judicial do imóvel de propriedade de um dos cônjuges por dívida contraída por um deles, preservando-se, no entanto, o direito à meação do cônjuge inocente e não devedor, através da metade do produto da arrematação do imóvel penhorado, leilado e arrematado.

No entanto, a jurisprudência dominante vem rechaçando a possibilidade de penhora sobre bem imóvel pertencente ao casal em razão da dívida contraída isoladamente por um deles, em vistas à indivisibilidade do bem<sup>(26)</sup>. Em síntese, o direito à meação diz respeito ao bem, e não ao seu valor.

Com efeito, no caso sub examine, não poderia a autoridade executiva autorizar a constrição judicial e consequente expropriação de bem imóvel do qual o devedor subsidiário não era o único proprietário, mas apenas meeiro. Ainda que o fizesse, apoiando-se em entendimento ultrapassado, deveria entregar à meeira metade do produto da arrematação, o que não lhe fora assegurado.

Observa-se, portanto, que a expropriação do bem imóvel realizada nos autos desconsiderou norma de direito material concernente ao direito de meação da Sra. Jamile Ferreira Braz, desconstruindo, pois, o princípio do devido processo legal.

### 5.2.4. A impenhorabilidade do bem de família e a possibilidade de reconhecê-la de ofício

Como é cediço, a Constituição Federal, em seu art. 6º, propugna que são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados.

Dando concretude jurídica ao direito social de grandeza fundamental da moradia, a Lei n. 8.009/90, que dispõe sobre a impenhorabilidade do bem de família, verbera que o imóvel residencial próprio do casal, ou da entidade familiar, é impenhorável e não responderá por qualquer tipo de dívida civil, comercial, fiscal, previdenciária ou de outra natureza, contraída pelos cônjuges ou pelos pais ou filhos que sejam seus proprietários e nele

---

(26) "Mulher casada. Meação. Execução. Bem indivisível. Precedentes da Corte. Na forma de precedente da Corte, o direito do meeiro sobre bens não pode ser substituído pelo depósito da metade dos valores obtidos com a hasta pública." (STJ, REsp n. 184.618-RJ, Relator Min. Carlos Alberto Menezes Direito, DJU de 1º.7.1999).





residam, salvo nas hipóteses previstas em lei. A impenhorabilidade compreende o imóvel sobre o qual se assentam a construção, as plantações, as benfeitorias de qualquer natureza e todos os equipamentos, inclusive os de uso profissional, ou móveis que guarnecem a casa, desde que quitados<sup>(27)</sup>.

*In casu*, à guisa de uma análise superficial do conjunto probatório dos autos — principalmente pelo fato de que a possuidora foi despojada para um abrigo municipal —, restou evidente que o imóvel penhorado, leiloado e arrematado era o único bem de propriedade da Sra. Jamile Ferreira Braz, estando protegido pela impenhorabilidade legal do imóvel familiar.

Não obstante, a autoridade executiva fechou os olhos para a impenhorabilidade do bem de família, autorizou sua constrição, determinou seu leilão e deu validade a sua arrematação. E, ressalte-se, não cabe aqui a alegação de que não houve arguição por parte da interessada, pois se trata de norma de ordem pública e declarável de ofício pelo magistrado<sup>(28)</sup>.

Com efeito, mais uma vez, colocou a autoridade executiva em xeque o princípio do devido processo legal, porquanto não declarou a impenhorabilidade do bem de família.

#### 5.2.5. Violação a direitos personalíssimos de terceiro

Como é do conhecimento dos operadores jurídicos em geral, a Constituição Federal impôs à família, à sociedade e ao Estado o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida.

A despeito da proteção integral disciplinada pelo texto constitucional e com a finalidade exclusiva de pôr fim ao processo de execução, o Estado-Juiz, como visto, iniciou um processo desumano, arbitrário e ilegal de desocupação forçada do imóvel, jogando uma idosa, abandonada pela família e com sinais de incapacidade física e mental, na rua.

Olvidou-se a autoridade executiva que os princípios possuem força normativa própria sempre que houver demanda social a justificar. Esqueceu o comando constitucional que impõe ao Estado o dever de amparar as pes-

(27) Lei n. 8.009/90, art. 1º, *caput* e parágrafo único.

(28) IMPENHORABILIDADE. BEM DE FAMÍLIA. POSSIBILIDADE DE DECLARAÇÃO DE OFÍCIO PELO JUIZ. PREVALÊNCIA DO INTERESSE PÚBLICO. PRECEDENTES DA CORTE. Constrição de equipamentos eletrônicos usuais a qualquer cidadão. Retirada que implicará em degradação, sobretudo moral, do devedor e de sua família perante a vizinhança. Abrangência pela Lei n. 8.009/90. Decisão mantida. Agravo desprovido. (TJ-SC — Agravo de Instrumento: AI 17602-SC n. 1998.001760-2).





soas idosas e assegurar-lhes dignidade. Renegou-lhe, ainda, dois direitos sociais sagrados: a moradia e a assistência aos desamparados. E tudo isto com um objetivo único: dar fim ao processo de execução, em homenagem à “efetividade” da tutela jurisdicional.

No entanto, como já exaustivamente estudado nesta breve apresentação do tema, o devido processo legal impõe o respeito aos direitos fundamentais do devedor e de terceiras pessoas, tratando-se de uma proteção em face de atos arbitrários da autoridade executiva.

Na busca da solução de conflitos no curso da etapa executiva, o magistrado deve se valer, portanto, do princípio do devido processo legal, em suas vertentes formal e material, de modo a tomar decisões razoáveis, adequadas, e que concretizem o valor justiça, ou seja, a efetividade dos atos de expropriação do patrimônio do devedor não podem prejudicar direitos personalíssimos do devedor e de terceiras pessoas, afinal os direitos fundamentais são pilares estruturantes de um Estado Democrático de Direito.

## **CONCLUSÃO**

Longe de esgotar o tema, coube ao presente trabalho apresentar a problemática atual consubstanciada na busca incessante e a qualquer custo do encerramento da execução, apontando o devido processo legal como instrumento protetivo das partes em face de atos arbitrários da autoridade executiva, revelando-se assaz importante a reversão do padrão executivo pautado exclusivamente por metas de produtividade.

A preocupação central do presente estudo foi, portanto, evidenciar a necessidade de ver no devido processo legal uma garantia fundamental balizadora da atuação judicial na fase executiva, assegurando às partes e aos terceiros uma tutela justa e célere, porém, livre de arbitrariedades violadoras às garantias processuais e aos seus direitos personalíssimos.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

CÂMARA, Alexandre Freitas. *Lições de direito processual civil*. 18. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

DA SILVA, Ovídio A. Baptista. Fundamentação das sentenças como garantia constitucional. *Revista Magister de Direito Civil e Processual Civil*, Porto Alegre, v. 10, jan./fev. 2006.





DIDIER JR., Fredie. *Curso de direito processual civil*. 9. ed. Salvador: Juspodivm, 2008.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de direito processual civil*. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2013. v. I.

MAIA FILHO, Paulo Américo. Os descaminhos da instrumentalidade trabalhista. *Revista de Processo* 2010, Repro 181.

PORTANOVA, Rui. *Princípios do processo civil*. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1999.

ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro. *MPT: preparando-se para o concurso de procurador do trabalho*. 2. ed. Edipro, 2013.

TARUFFO, Michele. *Uma simples verdade* — o juiz e a construção dos fatos. Tradução de Vitor de Paula Ramos. Madrid: Marcial Pons, 2012.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de direito processual civil*. 53. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

WATANABE, Kazuo. *Cognição no processo civil*. São Paulo: Saraiva, 2012.







# APRENDIZAGEM E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE ADOLESCENTES EM CUMPRIMENTO DE MEDIDAS SOCIOEDUCATIVAS EM MEIO ABERTO E FECHADO<sup>(\*)</sup>

---

*Geny Helena Fernandes Barroso Marques<sup>(\*\*)</sup>  
Mariane Josviak<sup>(\*\*\*)</sup>  
Sueli Teixeira Bessa<sup>(\*\*\*\*)</sup>*

**Resumo:** Este estudo tem como principal objetivo analisar a implementação do direito à profissionalização para adolescentes em conflito com a lei, abordando, no plano teórico e normativo, a sistematização das práticas existentes no Brasil. Objetiva, ainda, apresentar proposta de um modelo de atuação para implementação da aprendizagem profissional dirigida a adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas em meio aberto e fechado. De início, analisou-se a legislação aplicável à espécie, notadamente que prevê o direito de

---

(\*) Estudo apresentado à Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho de Crianças e Adolescentes (COORDINFÂNCIA-MPT) pelas Procuradoras do Trabalho Geny Helena Fernandes Barroso Marques, Mariane Josviak e Sueli Teixeira Bessa.

(\*\*) Procuradora do Trabalho.

(\*\*\*) Procuradora Regional do Trabalho.

(\*\*\*\*) Procuradora do Trabalho.





profissionalização, via aprendizagem, bem como a Lei n. 12.594/12, que instituiu o SINASE — Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo e regulamentou a execução das medidas socioeducativas destinadas a adolescentes, autores de ato infracional. Posteriormente, realizou-se visita em instituição com experiência em cursos de aprendizagem e profissionalizantes a adolescentes autores de ato infracional e, ainda, em instituição não implementadora do direito de profissionalização. Por fim, com base nas informações colhidas, consolidou-se proposta para a implementação do direito de profissionalização dos adolescentes autores de ato infracional, na perspectiva do que prevê o Estatuto da Criança e do Adolescente e, ações de escolarização, numa abordagem que observe o respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento e a capacitação profissional adequada ao mundo do trabalho.

**Palavras-chave:** Aprendizagem profissional. Direito à profissionalização. Adolescente em conflito com a lei. Doutrina da proteção integral.

**Abstract:** The paper aims, as its main objective, to analyze the implementation of Professionalization Rights for adolescents in conflict with the law, approaching and systematizing, in the theoretical and normative plan, the practices present in Brazil, and proposing a performance model to implement the professional apprenticeship for teenagers serving social-educational measures in open and closed penalties. At first, the legislation applying to the specie was examined, notably what is stated as the right of professionalization, by apprenticeship, as well as the Law n. 12.592/12, which instituted the SINASE — National System of Social Educative Service and regulated the execution of the social-educational measures destined to adolescents that committed infracional acts. Afterwards, visits to both institutions with experience in apprenticeship and professionalizing courses to teenaged perpetrators of infracional acts, and ones which don't implement this right, are described. Finally, based on the information thus obtained, a proposal to implement the professionalization rights of adolescents that committed infracional acts was formulated, from the perspective of what the Children and Adolescents Law conceives and of schooling actions, in an approach that considers their peculiar condition of persons in development and professional training suitable to job demands.

**Key-words:** Professional apprenticeship. Professionalization Rights. Adolescents in conflict with the law. Integral Protection Doctrine.





## 1. ESCLARECIMENTOS PRÉVIOS

Em cumprimento ao deliberado na XXV Reunião Nacional da Coordenadoria de Combate à Exploração do Trabalho de Crianças e Adolescentes do Ministério Público do Trabalho — COORDINFÂNCIA, instituiu-se comissão para estudo da implementação do direito à profissionalização para adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas.

No presente estudo, pretende-se abordar, no plano teórico e normativo, a sistematização das práticas existentes no Brasil e a proposta de um modelo de atuação para implementação da aprendizagem profissional dirigida a adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas em meio aberto e fechado.

De início, saliente-se que foi realizada análise da legislação aplicável à espécie, notadamente que prevê o direito de profissionalização, via aprendizagem, bem como da Lei n. 12.594/12, que instituiu o SINASE — Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo e regulamentou a execução das medidas socioeducativas destinadas a adolescentes, autores de ato infracional; tudo a fim de aferir a viabilidade de implementação da aprendizagem para esse público específico.

Assim, num primeiro momento e, sob o prisma teórico, aventaram-se algumas possibilidades de implementação, observadas certas peculiaridades, especialmente para os adolescentes que cumprem medidas em meio fechado. Posteriormente, a comissão entendeu pertinente, com vistas a nutrir este estudo de análises de casos práticos, realizar visita em instituição com experiência em cursos de aprendizagem e profissionalizantes a adolescentes autores de ato infracional e, ainda, em instituição não implementadora do direito de profissionalização. Na busca, tomou-se ciência de duas instituições: uma na Bahia e outra no Rio Grande do Sul, optando-se pela visita a esta última. Com relação à instituição não implementadora, foi realizada visita, por um dos Membros da Comissão, na cidade de Campos dos Goytacazes/RJ.

Por fim, com base nas informações colhidas, consolidou-se o presente estudo para implementação de aprendizagem para adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas em meio aberto e fechado.

Ressalte-se que este estudo não tem a pretensão de propor um modelo definitivo para conferir efetividade ao direito de profissionalização ao público acima mencionado, mas sim um modelo inicial para oferecimento de uma resposta da sociedade aos adolescentes que cumprem medidas socioeducativas, proporcionando a qualificação profissional e, por via de





colário, uma melhor e mais digna inserção no competitivo mundo do trabalho, tornando-os capazes de exercer sua plena cidadania.

O presente estudo busca, assim, desenvolver ações relacionadas à profissionalização dos adolescentes autores de ato infracional, na perspectiva do que prevê o Estatuto da Criança e do Adolescente e, ações de escolarização, numa abordagem que observe o respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento e a capacitação profissional adequada ao mundo do trabalho.

## **2. FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

### ***A. A evolução da legislação de proteção da criança e do adolescente***

A Constituição Federal de 1988, marco jurídico da transição democrática e da institucionalização dos direitos humanos no Brasil, ao estabelecer novos princípios e garantias de direitos individuais, conferiu tratamento especial e privilegiado às crianças e adolescentes, tendo abrigado a “Doutrina de Proteção Integral e da Prioridade Absoluta”, segundo a qual a criança e o adolescente passaram a ser vistos como sujeitos de direitos que devem ser colocados a salvo de qualquer forma de opressão ou exploração que desrespeite sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, constando da Constituição Federal de 1988, notadamente no *caput* do art. 227, que:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Como assevera Moacyr Motta da Silva (1998), a doutrina da proteção integral afirma o valor intrínseco da criança como ser humano; a necessidade de especial respeito à sua condição de pessoa em desenvolvimento; o valor prospectivo da infância e da juventude, como portadora da continuidade de seu povo e da espécie e o reconhecimento da sua vulnerabilidade, o que torna as crianças e adolescentes merecedores de proteção integral por parte da família, da sociedade e do Estado, o qual deverá atuar por meio de políticas específicas para promoção e defesa de seus direitos.

No campo infraconstitucional, competiu à Lei n. 8.069/90, Estatuto da Criança e do Adolescente, por menção expressa em seu art. 1º, disciplinar a proteção integral à criança e ao adolescente, declarando que são asse-





gurados aos adolescentes, como pessoas em desenvolvimento, além de todos os direitos inerentes à pessoa humana, o direito à proteção integral, cujo fundamento se baseia na prioridade absoluta, atribuindo ao Estado o dever de assegurar esses direitos, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual, em condições de liberdade e dignidade.

Há que se destacar que a doutrina da proteção integral, fundamento do Estatuto da Criança e do Adolescente, substituiu a doutrina da situação irregular, rompendo com a concepção do Código de Menores, que se limitava a tratar daqueles que se enquadravam no modelo de situação irregular, passando a atribuir caráter universal e natureza jurídico-social ao tratamento destinado ao adolescente autor de ato infracional.

Em razão desse novo paradigma, as políticas de atendimento à criança e ao adolescente deixaram de focar a mera repressão e passaram a se dedicar ao processo socioeducativo. Assim, aos adolescentes em conflito com a lei passaram a ser aplicadas medidas socioeducativas que buscam a responsabilização do adolescente pelo seu ato, e, ao mesmo tempo, o resgate de sua cidadania.

O que se pretende com o atual sistema de medidas socioeducativas, como bem destacado por Josiane Veronese (2009, p. 29-46), é a superação das velhas concepções autoritárias de defesa social e de caráter retributivo, pois sabe-se que a melhor alternativa de superação à violência é a emancipação humana e somente a promoção de alternativas educativas e sociais são capazes de apresentar novos horizontes.

Com a publicação da Lei n. 12.594/12, foi instituído o SINASE — Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo e regulamentada a execução das medidas socioeducativas destinadas a adolescentes autores de ato infracional.

O SINASE consiste em política pública, articulada com as demais políticas imersas no Sistema de Garantias dos Direitos das Crianças e do Adolescente, com a finalidade de se dar atendimento dos adolescentes em conflito com a lei. Além da disciplina conferida pela Lei n. 12.594/12, o SINASE segue as diretrizes estabelecidas pela Constituição Federal, pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, bem como pelos documentos internacionais que embasam a promoção e proteção dos direitos da criança e do adolescente no âmbito do sistema de direitos humanos.

Assim, as medidas socioeducativas devem ser aplicadas em respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana e observar o estado peculiar em que se encontram os adolescentes na condição de pessoas em desenvolvi-





mento. A aplicação das medidas socioeducativas deve ter caráter pedagógico e promover o fortalecimento de vínculos familiares e comunitários.

### **B. Base principiológica**

No tocante aos princípios constitucionais referentes à criança e ao adolescente, cabe destacar o princípio do interesse superior que consta da Convenção sobre os Direitos da Criança, ratificada pelo Presidente da República e aprovada pelo Congresso Nacional, parte integrante do ordenamento jurídico brasileiro por força do art. 5º, §§ 2º e 3º, da Constituição Federal, por tratar-se de um tratado de direitos humanos.

Consoante Hélia Barbosa (2013), “esse interesse maior está associado ao valor da dignidade humana, ou seja, é a própria dignidade inviolável da criança e do adolescente e tem o sentido de norma fundamental, porque ultrapassa os liames do ordenamento jurídico, devendo ser respeitado por todos, pelo seu caráter *erga omnes*, isto é, direito oponível a todos. Daí que toda pessoa e autoridade pública ou privada tem o dever de respeitá-los e sobretudo, protegê-los com sentimento de justiça, assegurando-lhes os direitos fundamentais e coibindo todas as formas de ameaças, violações e violências a esses direitos”.

Com base nesta definição, surgiu a Doutrina da Proteção Integral, tanto no Estatuto da Criança e do Adolescente quanto na Constituição Brasileira, a prestigiar a prioridade absoluta da criança, do adolescente e do jovem, a exprimir valores de proteção, de defesa e garantia dos direitos de crianças, adolescentes e jovens, com o consectário lógico que recursos públicos sejam efetivamente destinados para a produção do bem comum da infância, adolescência e juventude brasileira, a fim de que efetivamente o orçamento prestigie e proteja os direitos assegurados por força de Lei.

A doutrina da proteção integral prevista na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e na Lei n. 8.069/90 dispõe que crianças e adolescentes são sujeitos de direitos, sendo-lhes conferidas todas as garantias fundamentais a essa condição, e os reconhece como pessoas em desenvolvimento, além de dispor que cabe à família, ao Estado e à sociedade o dever de assegurar seus direitos fundamentais e de proteção com prioridade absoluta (art. 227 da CF/88).

A primazia da criança e do adolescente, em face do interesse superior, e a doutrina da Proteção Integral pontuam a necessária defesa da criança e do adolescente, sendo necessário esquecer-se das normativas constantes de 1964 e a criação da Fundação Nacional de Atendimento ao Bem-Estar





do Menor e a do Código de Menores de 1979, que visava a vigiar e punir jovens, em sua maioria, oriundos das classes populares.

Mister se faz, assim, a defesa daquele que incidiu em infrações penais e que cumpre medidas socioeducativas, em meio aberto ou fechado, com fundamento nos princípios acima delineados, base do conjunto valorativo para interpretar e aplicar a Lei n. 8.069/90 e a Lei do SINASE. Nas palavras de Amim (2007, p. 15):

No campo formal a doutrina da proteção integral está perfeitamente delineada. O desafio é torná-la real, efetiva, palpável. A tarefa não é simples. Exige conhecimento aprofundado da nova ordem, sem esquecermos as lições e experiências do passado. Além disso, e principalmente, exige um comprometimento de todos os agentes — Judiciário, Ministério Público, Executivo, técnicos, sociedade civil, família — em querer mudar e adequar o cotidiano infantojuvenil a um sistema garantista.

### **C. Aprendizagem e profissionalização**

Construído sobre a base principiológica da Doutrina da Proteção Integral, o SINASE visa dar atendimento aos adolescentes que cumprem medidas socioeducativas, prevendo ações relacionadas à escolarização, à profissionalização, à cultura, à saúde, ao fortalecimento do vínculo familiar e à reinserção do adolescente na comunidade. Tal se dá levando-se em consideração que tais adolescentes encontram-se em situação de extrema defasagem escolar, majoritariamente afastados da escola na época do cometimento do ato infracional e sem qualificação ou experiência profissional.

Assim, considerando que a sua origem é predominantemente das famílias de renda mais baixa, os adolescentes que cumprem medidas socioeducativas compõem a parcela mais vulnerável da população, uma vez que além da baixa escolaridade e do afastamento da escola e do mercado de trabalho, enfrentam o estigma pelo seu envolvimento com a criminalidade.

Nesse contexto, justifica-se a atuação do Ministério Público do Trabalho, a quem incumbe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático, dos interesses sociais e dos interesses individuais e indisponíveis, dentre eles, os relativos à criança e ao adolescente, decorrentes das relações de trabalho, a rigor do disposto no art. 83 da Lei Complementar n. 75/93, no





intuito de identificar a observância do direito dos adolescentes privados de liberdade, de ter propiciada escolarização e profissionalização, na forma do disposto no art. 124, IX, do Estatuto da Criança e do Adolescente.

Cumprir destacar a relevância da Aprendizagem no que se refere à proposição de ações para garantir o acesso ao direito do trabalho para adolescentes e jovens, como alternativa de enfrentamento ao ato infracional. Com efeito, a inclusão dos adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa em programa de aprendizagem pode ser um dos meios representativos de marco diferencial para um novo projeto de vida, longe de conflitos com a lei.

A profissionalização do adolescente e jovem trabalhador é direito constitucionalmente garantido, previsto no art. 227 da Constituição Federal, e sua efetivação é dever da família, da sociedade e do Estado. Pela nova ordem conceitual e legal, a profissionalização dos adolescentes assume a ordem de direito devendo, portanto, estar inserido e implementado no âmbito da política educacional e, desta forma, propiciar a aprendizagem que, em decorrência direta do comando constitucional, impõe-se como direito prioritário nas relações de trabalho. Para tanto, deve-se respeitar o desenvolvimento de cada pessoa, notadamente dos adolescentes em situação de vulnerabilidade, e adequar a capacitação profissional ao mercado de trabalho.

A Carta Magna assegura-lhes, ainda, através do art. 7º, inciso XXXIII, o direito ao trabalho a partir dos 14 anos, como aprendiz, com todos os direitos trabalhistas e previdenciários.

A aprendizagem, na forma dos arts. 424 a 433 da Consolidação das Leis do Trabalho, é importante instrumento para assegurar a profissionalização de adolescentes, na medida em que permite sua inserção simultânea no mundo do trabalho e em cursos de formação profissional, com garantia de direitos trabalhistas e previdenciários.

Cumprir destacar que a Lei n. 11.180/05 franqueia o instituto da aprendizagem ao maior de 14 e menor de 24 anos e a Lei n. 10.097/00 (Lei de Aprendizagem) prevê cotas obrigatórias para a contratação de adolescentes e jovens aprendizes na quantidade de, no mínimo, 5% e, no máximo, 15% do número de trabalhadores existentes em cada estabelecimento e cujas funções demandam formação profissional.

No contrato de aprendizagem, o empregador se compromete a assegurar ao adolescente inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico; e o aprendiz se compromete a executar as tarefas necessárias a essa formação. Tal formação técnico-profissional caracteriza-se







por atividades práticas desenvolvidas nos estabelecimentos contratantes, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho; e atividades teóricas ministradas por instituição do sistema de Serviços Nacionais de Aprendizagem — Sistema S, para qual o empregador contribui legalmente para a prestação do serviço, bem como pelas Instituições sem fins Lucrativos e Centros Federais de Educação Tecnológica.

A aprendizagem profissional, no entanto, carece de aplicabilidade eficaz, especialmente no que diz respeito aos adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas. Com efeito, ainda permanece uma lacuna na aplicação da Lei n. 12.594/12 no que tange à obrigação dos estabelecimentos de qualquer natureza ofertarem vagas de aprendizes a adolescentes incluídos do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo — SINASE.

Assim, é desafio do Ministério Público do Trabalho desenvolver ações para a oferta de qualificação profissional e de acesso ao mundo do trabalho através de programas de aprendizagem que dimensionem toda a complexidade e peculiaridades dos jovens em cumprimento de medidas socioeducativas de internação.

### **3. RELATÓRIOS DE CASOS CONCRETOS CONSTATADOS PELA COMISSÃO**

#### **A. Visita à Fundação de Atendimento Socioeducativo do Rio Grande do Sul — FASE/RS**

Os membros da Comissão de Aprendizagem, Mariane Josviak, Sueli Teixeira Bessa e Geny Helena Fernandes Barroso Marques compareceram à sede da Fundação de Atendimento Socioeducativo do Rio Grande do Sul — FASE/RS, aos 7.2.2014, em Porto Alegre, para reunião com os membros da instituição e de toda a rede responsável pela implementação da aprendizagem aos adolescentes autores de ato infracional, para fins de conhecimento do modelo de aprendizagem existente no Estado.

A instituição é responsável pela execução das Medidas Socioeducativas de Internação e de Semiliberdade, determinadas pelo Poder Judiciário, a adolescentes autores de ato infracional no Estado do Rio Grande do Sul.

Presentes o Sr. Ricardo Joaquim Aquino Cortes — Assessor em Educação da Diretoria Socioeducativa da FASE, a Sra. Eva Viana — representante da Rede Nacional de Aprendizagem, Promoção Social e Integração (RENAPSI), a Sra. Denise Brambilla González — Auditora Fiscal do Trabalho e





Coordenadora da Aprendizagem no Estado e a Sra. Ledi de Oliveira Teixeira — Diretora de Qualificação Profissional e Cidadania.

Iniciou-se a reunião com explanação feita pelos membros da Comissão no sentido de que a visita se dava para fins de conhecimento do modelo de aprendizagem existente no Estado, e posterior formatação de projeto como modelo de atuação nacional.

Pelo Sr. Ricardo Joaquim Aquino Cortes, foi informado que o programa de aprendizagem para adolescentes autores de ato infracional foi implementado em todo o Estado do Rio Grande do Sul há cerca de 2 (dois) anos, havendo pelo menos uma turma de aprendizes em cada unidade de internação. Restou esclarecido que foi firmado convênio, pelo período de 5 (cinco) anos, com o CIEE — Centro de Integração Empresa-Escola para implementação e desenvolvimento da aprendizagem a adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa de internação e semiliberdade.

Restou informado que, inicialmente, foi desenvolvido projeto de reintegração do jovem à sociedade através da qualificação profissional, tendo como objetivo a reintegração social; a capacitação técnica profissional de jovens da FASE visando sua qualificação, empregabilidade, geração de renda e potencial de consumo; a potencialização das medidas socioeducativas através da profissionalização; a redução da vulnerabilidade social dos jovens; e o aumento de sua autoestima.

O projeto tem por ideal apoiar a preparação para a ressocialização dos jovens privados de liberdade que cumprem medida socioeducativa na FASE e minimizar a ameaça das drogas e o desinteresse pela educação que potencializam a exclusão e reduzem o desenvolvimento; sendo desenvolvido o seguinte fluxograma:

## **1º Período**

### **1. PIA — Plano Individual de Atendimento ao Adolescente**

Assim que chega à Fundação, o adolescente passa por uma avaliação para determinar a série que deve cursar, a partir de seu nível de escolarização, sendo formatado seu Plano Individual de Atendimento (PIA). Nesse período, é realizada a identificação do adolescente pela equipe da unidade, detalhamento de seu nível de educação, apresentação das oficinas, atividades e cursos desenvolvidos na unidade e verificação do interesse do socioeducando em sua realização, identificação dos interesses do adolescente em áreas de profissionalização, possibilidade





de inserção do socioeducando em estágios e outras atividades laborativas. Há, também, ações relativas à regularização do registro civil, documentação pessoal, direitos previdenciários e resgate da cidadania do adolescente; e ações relativas à sua saúde bucal, física, psicológica e neurológica. Realiza-se, ainda, contato com a família, verificando-se as relações parentais, vínculos afetivos e referências comunitárias. Por fim, verifica-se a visão do adolescente quanto a sua participação no ato infracional e sua respectiva responsabilidade.

## **2. O adolescente recebe a medida socioeducativa**

Após a prolação da sentença indicando a aplicação de medida socioeducativa de internação em estabelecimento educacional e de semiliberdade, o adolescente é encaminhado à unidade de atendimento de acordo com o seu perfil: primeiro ingresso, reincidente, unidade feminina.

## **3. Ambientação na unidade**

Ao chegar à unidade de atendimento, é realizada a ambientação do adolescente, esclarecendo as rotinas existentes no local.

Posteriormente, é realizada a retomada na escolarização dentro das unidades, tendo sido desenvolvida escola para atendimento específico dos socioeducandos. Foi formatado grupo de trabalho com a Secretaria Estadual de Educação para pensar a educação desses adolescentes, com indicação do perfil dos profissionais para desenvolvimento das atividades, e preocupação com alteração da proposta pedagógica, com foco no EJA — Projeto de Educação de Jovens e Adultos. As turmas menores e o ensino mais individualizado são estratégia para a redução da defasagem idade-série, com aceleração do processo educativo. Idealizou-se proposta pedagógica diferenciada que faça o adolescente refletir sobre os seus atos e volte a se interessar pela escola.

## **4. Oficinas Ocupacionais**

Desenvolvimento de oficinas ocupacionais de artesanato, esporte e música. Os agentes socioeducadores, todos concursados, recebem gratificação como estímulo para realização das oficinas.





## 2º Período

Após a conclusão dos projetos constantes da primeira fase do programa, que dura cerca de 2 (dois) meses, passa-se para uma segunda fase, em que é priorizada a qualificação profissional do adolescente.

Nessa segunda fase, é oferecida a educação profissional, por meio do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego — PRONATEC; são disponibilizados cursos profissionalizantes com até quatro meses de duração nas áreas de jardinagem, marcenaria e carpintaria, cabeleireiro, garçom, manicure, costureiro, recepcionista, montador de computadores, dentre outros. Os cursos são ministrados pelas entidades do Sistema S e por Instituições dos Centros Federais de Educação Tecnológica.

## 3º Período

Após esse período de qualificação, equipe técnica pedagógica avalia se o adolescente tem perfil para a aprendizagem, se tem aptidão para a continuidade da qualificação.

Inicia-se, assim, o Programa de Aprendizagem que, na Fundação de Atendimento Socioeducativo do Rio Grande do Sul — FASE/RS, é desenvolvido pelo Centro de Integração Empresa Escola — CIEE, que oferece cursos pelo programa Jovem Aprendiz.

O CIEE faz o contato com as empresas para contratação dos jovens, mas a Carteira de Trabalho é assinada pelo próprio CIEE. A Companhia Riograndense de Saneamento — CORSAN, o Banco do Estado do Rio Grande do Sul — BANRISUL, Companhia Estadual de Energia Elétrica — CEEE e a Companhia de Gás do Estado do Rio Grande do Sul — SULGÁS são exemplos de empresas que assinaram convênio com a Secretaria Estadual da Justiça e Direitos Humanos (SJDH) e o CIEE, aderindo ao programa Aprendiz Legal Socioeducativo. Atualmente, todas Unidades de privação de liberdade da Fundação de Atendimento Socioeducativo do RS — FASE contam com turmas de Aprendizes.

Foi mencionado, ainda, que no Município de Caxias do Sul foi firmado convênio com a empresa Agrale, e que a implementação da parte prática da aprendizagem seria desenvolvida em estrutura da empresa montada





dentro da unidade de internação. A contratação e a parte teórica será feita pelo CIEE, e o acompanhamento técnico por monitor da empresa Agrale. Ressaltou-se que a montagem da oficina da Agrale dentro da unidade se deu a partir de recursos de multa de Termo de Ajustamento de Conduta firmado no âmbito do Ministério Público do Trabalho, em procedimento de titularidade do Procurador do Trabalho Rodrigo Maffei.

Considerando a duração média das medidas socioeducativas, solicitou-se ao Ministério do Trabalho e Emprego a autorização para formatação de cursos de aprendizagem de 1 (um) ano, possibilitando, assim, ao adolescente, a conclusão do curso no período de internação.

Com exceção do exemplo de Caxias do Sul, verificou-se que a prática simulada no ambiente da unidade de internação é ligada à atividade teórica ministrada, mas não necessariamente ligada à atividade da empresa. Foi citado o exemplo do desenvolvimento do curso de aprendizagem em Auxiliar de Alimentação para adolescentes contratados pelo BANRISUL.

Ressaltou-se que os adolescentes socioeducandos que cumprem medida de internação sem possibilidade de atividade externa, fazem a parte teórica e prática da aprendizagem na própria unidade de internação; já os adolescentes que cumprem medida de internação com possibilidade de atividade externa, fazem a parte teórica no CIEE e a prática da aprendizagem na unidade de internação. Cada adolescente define a destinação do valor de sua bolsa, sendo aberta uma conta corrente individualizada.

Questionado acerca das mudanças e dos reflexos sentidos na vida dos adolescentes a partir da aprendizagem, o Sr. Ricardo destacou que o retorno é positivo, havendo exemplos claros de mudanças de atitude dos socioeducandos. Exemplificando, relatou o caso de um adolescente que economizou os valores percebidos com a bolsa de aprendizagem e comprou, no curso da internação, cortadores de grama para seu tio trabalhar; que hoje o adolescente se vê como um pequeno empreendedor. Verificou-se a visualização de novos horizontes e perspectivas.

Relatou-se, ainda, a situação de vários adolescentes que mudam de comunidade, buscando os Territórios da Paz (comunidades atendidas pelo programa de policiamento comunitário do governo gaúcho) e uma nova perspectiva de vida. Segundo o Assessor em Educação da Diretoria Socioeducativa da FASE, 90% (noventa por cento) dos adolescentes cumprindo medida socioeducativa querem mudar, o que vem se refletindo nos índices de reincidência do ato infracional, que têm diminuído. E a Fundação aposta no aprendizado para recuperar jovens infratores que cresceram, muitas vezes, sujeitos ao abandono e à exclusão.





Após a explanação, passou-se à visitação das unidades. Inicialmente, visitou-se o Centro de Atendimento Socioeducativo Feminino — CASE Feminino. A unidade tem capacidade para atendimento de 33 (trinta e três) adolescentes do sexo feminino que cumprem medida de Semiliberdade, Internação com Possibilidade de Atividade Externa, Internação sem Possibilidade de Atividade Externa e Internação Provisória.

À época, a unidade contava com 20 (vinte) meninas. No momento da visita, 5 (cinco) adolescentes frequentavam aula, com monitora do CIEE. Questionadas, as adolescentes demonstraram seu interesse na continuidade dos estudos, revelando o desejo de se tornarem advogada, pedagoga e artista plástica. Verificou-se que 3 (três) adolescentes faziam estágio em órgãos do Tribunal Regional Federal da 4ª Região e que uma delas encerrou o ensino fundamental a partir do Exame Nacional para Certificação de Competências de Jovens e Adultos — ENCCEJA.

As adolescentes destacaram seu contentamento com os valores recebidos com a bolsa de aprendizagem, e a importância de economizarem para utilização do dinheiro ao sair da instituição. Uma das socioeducandas, já com 18 (dezoito) anos de idade, informou que era mãe e que desejava um futuro melhor para seu filho.

Questionada sobre a presença de socioeducanda com 18 (dezoito) anos de idade, a diretora do CASE Feminino informou que as medidas socioeducativas previstas no Estatuto da Criança e do Adolescente — ECA levam em consideração apenas a idade do infrator ao tempo do fato, sendo irrelevante a circunstância de atingir, o adolescente, a maioria civil ou penal durante o seu cumprimento.

Posteriormente, visitou-se a unidade C da Comunidade Socioeducativa — CSE.

A Comunidade Socioeducativa tem capacidade para 120 (cento e vinte) adolescentes, destina-se à execução de medida de internação e atende em cinco subunidades independentes, quatro com capacidade para 22 (vinte e dois) adolescentes e uma subunidade, denominada “E”, para Internação Com Possibilidade de Atividades Externas — ICPAE, com capacidade para 28 (vinte e oito). A subunidade “A” atende adolescentes de 1º ingresso no sistema de internação, oriundos de Porto Alegre e Novo Hamburgo, em regime de Internação Sem Possibilidade de Atividade Externa — ISPAE. A unidade “B” atende jovens de 18 a 21 anos com perfil de maior comprometimento. As unidades “C” e “D” atendem adolescentes reincidentes no sistema de internação.





Antes da visita ao setor onde os adolescentes frequentavam a aula teórica do curso de aprendizagem, os Membros da Comissão de Aprendizagem foram recebidos pelo Diretor da CSE, que informou que a unidade dispunha-se ao atendimento de adolescentes e jovens de perfil agravado, com transtornos de conduta mais latente. Trata-se de unidade de maior contenção. Relatou que, para acompanhar as mudanças legais e adequar a instituição às diretrizes da Doutrina de Proteção Integral, fez-se necessária a qualificação dos servidores (agentes socioeducadores), tendo sido realizado um trabalho intenso com os agentes.

Informou que os adolescentes iniciaram o programa de qualificação a partir de cursos ministrados pelo Sistema S, de colocação de cerâmica, construção e alvenaria; que o curso representou uma quebra de paradigma, pois os agentes socioeducadores passaram a conviver com adolescentes trabalhando com pás e enxadas. Mas ressaltou que a experiência foi exitosa, com clara mudança no perfil e comportamento dos adolescentes após do curso.

À época, a unidade contava com 3 (três) turmas de aprendizagem: Ocupações administrativas, Logística e Conservação, limpeza e sustentabilidade ambiental. Além da aprendizagem, a unidade contava com Projeto de Leitura e, também, com parceria firmada com a Federação de Xadrez para realização de oficinas de xadrez, buscando, além de melhorar o desempenho escolar, uma vez que o xadrez trabalha o foco, a paciência e o raciocínio, levar os adolescentes a refletir sobre as próprias ações. Sendo o xadrez um jogo de estratégia, ele também ensina os adolescentes a criarem estratégias pessoais, como forma de se afastar da vida no tráfico, no roubo, nas drogas, que é a realidade que muitos deles têm.

Verificou-se, ainda, que a unidade contava com oficina para fabricação de sacos de lixo para consumo interno e que os adolescentes participantes do projeto recebiam bolsa; que tal projeto, assim como a aprendizagem, possibilita que o adolescente faça controle do próprio orçamento.

Por fim, destacou-se a importância da participação da família, que passa a fazer parte da medida socioeducativa, sendo chamada a assumir certas responsabilidades na recuperação do adolescente, e a acompanhar de perto o seu desenvolvimento.

No momento da visita à sala de aula, 12 (doze) adolescentes frequentavam aula, com monitora do CIEE. Quando questionados, demonstraram seu interesse na continuidade dos estudos e a importância de focar na mudança e no crescimento.





## ***B. Visita à instituição Cativeiro, situada em Campos dos Goytacazes/RJ***

Conforme descrito em momento anterior, a Comissão entendeu pertinente não apenas verificar eventuais modelos de projetos em curso voltados aos adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas, como por exemplo o do Rio Grande do Sul, mas também buscar elementos junto a instituições que não viabilizam meios para ocorrer a profissionalização.

Em razão do exposto, em fevereiro de 2014, foi realizada visita à instituição que acolhe adolescentes do sexo feminino, faixa etária entre 15 a 18 anos, denominada “CATIVAR”, situada em Campos dos Goytacazes/RJ.

Lá chegando, foi constatado, inicialmente, um isolamento em relação ao mundo externo, ante a altura do muro existente em torno de todo o imóvel utilizado para o acolhimento (casa de dois pavimentos). Ainda, com relação à estrutura do imóvel e instalações, foi verificado o bom estado do prédio, bem como do espaço físico, devidamente higienizados, com condições adequadas para funcionamento.

Na data da visita, havia 12 (doze) adolescentes no local. O primeiro fato que chamou a atenção foi a ociosidade das adolescentes, uma acomodada no sofá de uma sala de TV, totalmente apática, em relação ao que estava ocorrendo, permanecendo inerte com a chegada da Procuradora e do servidor do MPT, apesar de iniciativa/tentativa de contato.

Ao adentrar às outras acomodações, devidamente acompanhadas pela Assistente Social que labora na entidade, foi realizado contato com uma adolescente em estado avançado de gravidez (máximo 15 anos); outra, pelo que se verificou, com certa dificuldade mental (ainda que leve) e outra que, instada ao contato, afirmou estar com “extrema raiva”. Indagada, repetia tal frase, demonstrando que o sentimento de raiva emanava de forma genérica.

A razão do deslocamento à entidade teve, ainda, o objetivo de manter contato direto com as adolescentes para verificar se haveria interesse em curso voltado à área de Estética e Beleza, ante a possibilidade de destinação de recurso para montagem de um salão nas dependências da própria entidade, com todos os equipamentos e bens necessários para realização de curso voltado a tal área. Além disso, verificar existência de espaço físico para a referida montagem (neste caso, uma qualificação profissional, não aprendizagem propriamente dita).

O resultado do contato foi positivo, pois as adolescentes demonstraram real interesse em tal qualificação, sendo que há espaço físico adequado







para tanto. A destinação da verba ocorreu em abril do corrente ano, sendo que já foi realizado contato com o SENAC para implementação do curso. Além disso, dois profissionais qualificados na área de beleza, cientes da destinação, prontificaram-se a ministrar o curso, deixando claro que o intuito de participação não se restringirá a aspectos técnicos, mas uma formação geral, inclusive sensibilização e resgate de autoestima do referido público.

Neste relato, não poderia deixar de haver menção a um aspecto que reputa-se indescritível, somente podendo ser aferido por quem comparece ao local. E tal aspecto, observado em meia hora de contato, é o seguinte: “o olhar ausente, a falta de qualquer expectativa em relação ao futuro, desesperança, raiva, incerteza...”. Tais sentimentos, de cunho negativo, são tão presentes que ficaram impregnados, mesmo após a saída da instituição, tanto na Procuradora quanto no servidor que participaram da visita.

Decorrido o prazo de uma semana de tal visita, foi veiculada, na imprensa escrita local, a ocorrência de uma rebelião na entidade Cativar, resultando em agressões entre as próprias adolescentes e a funcionários.

Por tudo que foi exposto, entende-se que a COORDINFÂNCIA está trilhando o caminho correto, no entendimento da Comissão, de atuação para implementação de um direito assegurado pela legislação, que é o de profissionalização. Tal medida pode não ser a fórmula mágica para os adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas e em situação de vulnerabilidade social, mas por certo constitui um dos mecanismos para contribuir na resolução de um problema, resposta que deve ser dada pela sociedade, em todo o país.

#### **4. PROPOSTA DE MODELOS DE ATUAÇÃO**

A partir do estudo realizado, no plano teórico e normativo, bem como da sistematização das práticas existentes no Brasil, a Comissão de Aprendizagem criada na XXV Reunião Nacional da COORDINFÂNCIA propõe estratégias de atuação do Ministério Público do Trabalho para a efetivação da aprendizagem profissional de adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas, tendo como parâmetros as regras constantes das Leis ns. 10.097/00 e 11.180/05 e na Lei n. 12.594/12, que instituiu o SINASE — Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo.

##### **A. Projeto de profissionalização com viés apenas de qualificação**

Projeto de Profissionalização com viés apenas de Qualificação (apenas no meio fechado — para adolescentes que cumprem medidas socioedu-





cativas de privação de liberdade sem possibilidade de atividade externa). Concomitantemente, aceleração pedagógica e habilidades para recuperação da autoestima e sensibilização, envolvendo o acompanhamento decisivo da assistência social.

Inquestionável a possibilidade de profissionalização com tal vertente, até porque pode ser viabilizada não apenas pelo Sistema “S”, mas por entidades que tenham reconhecida capacidade técnica para ministrar cursos de qualificação e, ainda, experiência em desenvolver projetos com o público-alvo aqui tratado.

Nos cursos de qualificação deverão ser observadas as diretrizes gerais, curriculares e outras demandas do mundo do trabalho, vinculadas ao empreendedorismo e à economia solidária, previstas no art. 10 da Portaria n. 723/12 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Vale salientar que a qualificação pode ser a “porta de acesso” de tal adolescente à profissionalização, pois os fatos demonstram que, de forma majoritária, os jovens em conflito com a lei têm defasagem importante com relação à faixa etária/escolarização.

Não se pode olvidar, contudo, que a defasagem série/faixa etária dos adolescentes que cumprem medidas socioeducativas não será afastada e continuará sendo um dos óbices para ingresso em cursos de aprendizagem propriamente ditos, objetivo a ser alcançado pela atuação do Ministério Público do Trabalho, caso sejam adotadas práticas pedagógicas arcaicas.

Há necessidade de uma metodologia voltada à valorização do saber e que busque desenvolver ações socioeducativas aptas a potencializar as situações de aprendizagem e as possibilidades destes adolescentes de desenvolver múltiplas habilidades. Enfim, mecanismos efetivos e relevantes para aceleração pedagógica, a fim de corrigir a distorção existente. O adolescente em conflito com a lei, que é a expressão mais grave da exclusão social, será valorizado pelo que tem e não pela defasagem que traz consigo, fruto da própria exclusão.

Além disso, para se obter êxito em tal aceleração, há necessidade de os profissionais que forem atuar junto a tais adolescentes serem devidamente capacitados para tanto, inclusive com conhecimentos básicos relacionados a Direitos Humanos. A capacitação deve considerar, inclusive, que o processo educacional não se limita à mera transmissão de conhecimentos e, ainda, que o espaço educativo deve ser considerado como mais amplo, além dos muros da escola, incorporando outros locais e recursos que a própria comunidade oferece. Enfim, que há espaços de educação formal, mas que não





podem ser desprezados espaços educativos informais, como por exemplo, quadras esportivas, parques, museus, teatros, cinemas e outros.

Além do exposto, as práticas pedagógicas não podem passar ao largo de buscar o envolvimento e a participação da família, pois a educação é um processo que extrapola as responsabilidades da Escola.

De outro giro, e concomitantemente, devem ser utilizados meios pedagógicos para que os adolescentes possam ter repercussão de suas falas, direito que comumente lhes é negado, ante a marca que lhes é impingida como jovens em “conflito com a lei”. São alguns deles:

música/dança e outras manifestações artísticas: mais do que uma manifestação artística e elemento de sensibilização, pode constituir meio de interação com os jovens. Por exemplo, o *hip hop* traz insito um movimento sociocultural acompanhado de ideologias, mensagens, tudo muito próximo da realidade dos adolescentes que residem nas periferias e traz em si uma tendência de contestação social. No referido movimento (não apenas um gênero), estão englobadas várias formas de expressão, quais sejam, música (através do *Rap*), a Dança, a Arte Plástica (Grafite) e o DJ (Discotecagem). É preciso utilizar tais instrumentos como mecanismos de interação com os jovens, quebrando paradigmas de que “são representação da delinquência”. Segundo o que defendem Oliveira Junior e Paixão Almeida (2013), ao discorrer sobre tais recursos pedagógicos, o objetivo é mostrar que:

[...] podem ser de grande valia para modificação dos lugares que abrigam esses jovens fora da lei. Não estamos querendo fazer apologia ou enaltecer essas práticas pedagógicas e nem mostrar que esta é a solução para todos os problemas. Queremos sim, mostrar em que aspectos eles podem ser útil à educação. Queremos também evidenciar que as artes podem modificar a concepção de aprendizagem das escolas, uma vez que ela pode ser usada para abordar temas de diversos extratos da nossa sociedade. E é aí que está uma das vantagens de se usar o mesmo em sala de aula. Cada momento de situação da aprendizagem requer uma estratégia diferente, ou seja, esses insumos pedagógicos podem ser úteis em várias dessas ocasiões, bastando para isto apenas que o professor e a equipe que auxiliam esses jovens planejem atividades, sabendo o que transmitir para seus alunos.

Sendo assim, é necessário que o professor organize um plano de ação para poder concluir o objetivo proposto através dos insumos pedagógicos utilizando de métodos avaliativos para conseguir cumprir o que foi proposto, pois o que se pretende perante essas adolescentes é colaborar para sua





formação social e profissional, ajudando na formação do senso crítico nos alunos e alunas. Precisamos prestar atenção que a escola deve preparar os alunos e alunas não só para o mundo de ideias, mas também precisa inseri-los no mundo das imagens, trazendo-os a buscar uma perspectiva de vida tendo como pilar a reinterpretação dos assuntos abordados em sala de aula.

Seguindo a ideia de que precisa dar uma base escolar a essas adolescentes em conflito com a lei, o ensinar aqui proposto favorece uma nova visão da realidade; uma realidade em que o adolescente constrói um novo mundo para poder viver, não precisando mais buscar mecanismo ilícito para sua sobrevivência como forma de lutar pela visibilidade e por melhores condições de vida.

Implementação de outras oficinas que assegurem o direito de expressão: há necessidade de fugir do “lugar comum”, como por exemplo, de atividades de artesanato (oficinas de bordados, de “biscuit”, dentre outras) e buscar implementação de oficinas que possam, de fato, despertar o interesse dos adolescentes e de proporcionar o exercício do direito “à fala”.

Como sugestões, além dos gêneros já especificados no item “a”, oficinas ligadas à pintura de telas, à contagem de histórias, à música (buscando desenvolver habilidades com instrumentos), ao teatro (artes dramáticas), à área da beleza e estética, habilidades de leitura;

Atividades desportivas: é cediço que o esporte pode ser um importante aliado para que sejam mantidos hábitos saudáveis e, ainda, para que sejam incorporadas regras disciplinares, de forma natural, sem a utilização de métodos impostos. E a razão é simples: a própria prática exige uma atenção especial para a forma física e a observância de regras que são inerentes a cada uma das modalidades.

Contudo, aqui deve ficar claro que não se está falando, por exemplo, de simplesmente proceder “à entrega de uma bola” a um grupo de adolescentes, mas sim de uma atividade sistematizada, com objetivos definidos a atingir com a prática desportiva, havendo necessidade de profissional devidamente capacitado estar à frente da atividade, para buscar desenvolver o potencial dos adolescentes no setor e, ainda, despertar o interesse por tal área.

Enfim, a aceleração pedagógica deve vir acompanhada não apenas das práticas acima descritas, mas também de dinâmicas voltadas à busca de resgate de autoestima/valores e sensibilização. Para tanto, relevante a articulação, no mínimo, entre Saúde/Assistência/Educação/Cultura/Esporte





no caso em tela são essenciais, a fim de buscar ações articuladas e voltadas a tal público.

### ***B. Projeto de profissionalização por meio da aprendizagem***

Projeto de Profissionalização por meio da Aprendizagem, tendo por objetivo contribuir para inserção dos adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas com idade entre 14 e 24 anos no mundo do trabalho, com base no disposto na Lei n. 10.097/00.

Aprendizagem em meio fechado: possibilidade de empresas de médio e grande porte montar uma estrutura dentro da instituição em que está ocorrendo o cumprimento da medida socioeducativa, ou de ambiente simulado quando a atividade assim o exigir, com acompanhamento direto da parte prática por seus prepostos.

Cumpre destacar que a empresa deve participar efetivamente da parte prática da aprendizagem, nos moldes dos dispositivos legais que regem a matéria, não apenas custeando e procedendo à formalização do vínculo. Tal possibilidade, inclusive, teve ser apresentada como alternativa para empresas que enfrentam dificuldades na contratação de aprendizes com mais de 18 anos.

Aprendizagem em meio aberto: sugere-se a instituição de lei dispondo sobre aprendizagem pelo próprio Poder Público municipal e estadual, criando vagas para atendimento a tal público, a exemplo da Lei n. 15.200, de 2006, do Estado do Paraná e de diversos Municípios no país, com ressalva de que a contratação, preferencialmente, deverá se dar de forma indireta. A implementação poderá se dar, também, através de convênios e parcerias com entidades que desenvolvam programas de aprendizagem, mediante prévio processo licitatório, preferencialmente com previsão legal do programa e da destinação dos recursos.

Em caso de opção de realização de aprendizagem na Administração Direta, é necessária a observância dos seguintes pressupostos de validade constitucional do programa: possibilidade de contratação direta, pela própria Administração Pública, ou indireta, mediante contratação de instituições credenciadas; previsão orçamentária respectiva, seja para a contratação direta, seja para a indireta; previsão, em lei autorizativa específica, da possibilidade de contratar aprendizes, em se tratando de contratação direta; realização de teste seletivo dentre aqueles que preenchem o requisito, para o resguardo do princípio da impessoalidade e da moralidade, além disso,





atuação do Ministério Público do Trabalho para inclusão em empresas privadas, com fundamento no princípio da solidariedade social e nas disposições constantes na CLT, no ECA e na Lei do SINASE.

No desenvolvimento do contrato de aprendizagem, deverá haver especificação de continuidade do curso mesmo após o encerramento do cumprimento da medida socioeducativa, não havendo vinculação entre a vigência do contrato de aprendizagem e o cumprimento da medida.

Independente da medida a ser cumprida pelo adolescente, o Projeto de Profissionalização por meio da Aprendizagem deverá prever processo de aceleração pedagógica e desenvolvimento de habilidades que resgatem a autoestima do adolescente. Da mesma forma, deverão ser observadas todas as normativas referentes à aprendizagem.

## **5. RECURSOS PARA IMPLEMENTAÇÃO DOS PROJETOS DE ATUAÇÃO**

A sociedade consiste em política pública específica aos jovens em conflito com a lei. Assim, em qualquer dos casos de medidas adotadas, o adolescente pode e deve ser encaminhado à profissionalização através da aprendizagem, configurando-se em um resgate da sociedade brasileira aos jovens excluídos e que muitas vezes vitimizados cometeram atos infracionais. A adoção de qualquer medida deve ter caráter pedagógico e a aprendizagem deve garantir a escolaridade e a profissionalização.

Analisaremos a seguir quais são os instrumentos de custeio da profissionalização através da aprendizagem profissional, qualificação profissional e/ou oficinas formativas para os jovens incluídos no SINASE:

### **A. Sinase**

O Capítulo VIII da Lei Instituidora do Sistema Nacional Socioeducativo, Lei n. 12.594/12, é dedicado à capacitação para o trabalho. Como bem destacado por Rafael Dias Marques (2014), o capítulo encontra-se perfeitamente arrimado no art. 227 da Constituição Federal que, ao preencher o conteúdo normativo do princípio constitucional da proteção integral e prioridade absoluta, elenca, como direito fundamental do adolescente, a profissionalização.

Assim, nas disposições da Lei do SINASE, cabe às entidades integrantes do Sistema S, vale dizer, o Serviço Nacional de Aprendizagem





Industrial (SENAI), o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) e o Serviço Nacional de Aprendizagem em Transporte (SENAT), sem referenciar o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP), ofertar profissionalização aos adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas.

Os arts. 76 a 79 da Lei n. 12.594/12 assim dispõem:

Art. 76. O art. 2º do Decreto-Lei n. 4.048, de 22 de janeiro de 1942, passa a vigorar acrescido do seguinte § 1º, renumerando-se o atual parágrafo único para § 2º:

“Art. 2º [...]

§ 1º As escolas do Senai (Senai, Senac, Senat e Senar, conforme arts. 76 a 79, respectivamente) poderão ofertar vagas aos usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os operadores do Senai e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais.

§ 2º [...].

Deveria o legislador ter citado também o SESCOOP, mas não o fez. Inobstante tal fato, em face dos princípios acima citados, cabe a todas as entidades do Sistema “S” obrigatoriamente e não facultativamente aplicar recursos para que jovens que estão cumprindo medidas socioeducativas sejam atendidos na modalidade aprendizagem profissional, pois são custeados com 1% das folhas de pagamento da Indústria, Comércio, Transporte, Rural e Cooperativas e este recurso é recolhido impositivamente, configurando-se em verba de natureza tributária.

Como ressalta Rafael Marques (2014), a liberdade de escolha entre o tipo de ação profissionalizante que será ofertada não significa possibilidade de não prestar a própria ação profissionalizante. Vale dizer, a discricionariedade está apenas no *modus operandi* (o tipo de ação profissionalizante) e não na própria existência da ação.

Ademais, ante aos princípios da prioridade absoluta, interesse superior e proteção da criança, do adolescente e agora do jovem, a faculdade prevista nesta lei merece ser interpretada como um dever.

Há que se ressaltar que, dentre as diretrizes do Sinase, conforme o Plano Nacional de Atendimento Socioeducativo, está “j) Garantir a oferta e acesso à educação de qualidade, à profissionalização, às atividades es-





portivas, de lazer e de cultura no centro de internação e na articulação da rede, em meio aberto e semiliberdade”.

O SINASE prevê a necessidade de políticas públicas efetivas para fazer com que recursos públicos sejam destinados à área da infância e adolescência. Assim, as disposições acerca do Sistema “S” e também das políticas orçamentárias devem ser valoradas conforme os princípios constitucionais do interesse superior, primazia da criança e do adolescente e proteção integral para interpretar e aplicar normas da lei do SINASE, no sentido de que são cogentes e obrigatórias, cabendo aos administradores públicos agir para objetivar a profissionalização, qualificação profissional e oficinas temáticas direcionadas para estes adolescentes.

## **B. PRONATEC**

O PRONATEC — Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego, disciplinado pela Lei n. 12.513/11 e pela Portaria n. 168/13 do Ministério da Educação, constitui iniciativa do Ministério da Educação, atuando na melhora da educação em nosso país, promovendo também a profissionalização e proporcionando, ainda, a aprendizagem profissional pelo repasse de recursos ao Sistema “S”. Aí sugere-se que também as instituições sem fins lucrativos sejam beneficiadas com este repasse para realização de referidos cursos, sendo certo que estas devem necessariamente requerer cadastro nos Conselhos Municipais de Direito da Criança e do Adolescente e inscrição dos programas no Ministério do Trabalho e Emprego, além de serem objeto de fiscalização por este órgão e também pelo Ministério Público do Trabalho.

O PRONATEC Aprendiz está sendo estruturado e espera-se que, em um segundo momento, possa-se oferecer vagas com financiamento do PRONATEC, ou seja, as 400 horas mínimas do curso serão financiadas pelo Governo Federal, com verbas do referido programa. A ideia é a redução de custos para as empresas que contratem aprendizes, sendo que os que já são contribuintes não poderão se beneficiar, pois o foco serão micro e pequenas empresas, administração direta e todos os estabelecimentos que não sejam contribuintes dos Serviços Nacionais de Aprendizagem. Até então, os ofertantes são o Sistema “S” e Institutos Federais de Tecnologia. Atualmente as instituições sem fins lucrativos entram como parceiras.

Pela legislação do PRONATEC, hoje não pode haver repasse de verbas às instituições sem fins lucrativos. Na pactuação de parcerias, descreve-se expressamente que não há possibilidade de terceirização do serviço. O financiamento do PRONATEC é direcionado a jovens de 15 a 29 anos.







Atenderá preferencialmente adolescentes afastados do trabalho infantil, adolescentes em situação de acolhimento/abrigo, alunos matriculados no Ensino Médio da Rede Pública, jovens com mais de 18 anos matriculados no EJA — fundamental ou médio, pessoas com deficiência a partir de 15 anos, jovens de 17 a 23 com ensino médio concluído. Conceder-se-á bolsa formação trabalhador e bolsa formação estudante. A bolsa é da entidade para fazer o curso, financiamento para a aula teórica, não havendo bolsa para o estudante. Receberá ajuda de vale-transporte e lanche apenas.

### **C. FIA**

O Fundo da Infância e Adolescência — FIA encontra-se disciplinado no art. 71 da Lei n. 4.320/64 e “constitui fundo especial o produto de receitas especificadas que por lei se vinculam à realização de determinados objetivos ou serviços, facultada a adoção de normas peculiares de aplicação”, observado ainda o art. 74 da Lei n. 4.320/64 e art. 260, § 4º, da Lei n. 8.069/90, somados às disposições gerais da Lei n. 8.429/92; encontra-se subsidiado por antecipações do Imposto de Renda.

As pessoas físicas e jurídicas podem destinar até 6% e 1% do seu Imposto de Renda, respectivamente, a programas sociais de promoção e proteção dos direitos de crianças e adolescentes, como forma de renúncia fiscal federal para fazer com que haja destinação específica para a área da infância e adolescência. As empresas podem e devem fazer esta destinação do Imposto de Renda para incentivar instituições através de destinação para os Fundos da Infância e Adolescência Nacional, Estadual e Municipal.

### **D. Decreto da gratuidade**

O Decreto n. 6.633/08 do SENAC e o Decreto n. 6.625/08 do SENAI preveem a progressividade na oferta da gratuidade pelas entidades do Sistema “S” acima citadas, ou seja, estes decretos preveem que SENAI e SENAC deverão ofertar até 2015, progressivamente, vagas gratuitas para a qualificação e aprendizagem profissional, atingindo o patamar de 66,6% até 2014.

Desta forma, até 2014, SENAI e SENAC destinarão 66,6% da suas receitas líquidas, ou seja, dois terços dos recursos serão investidos na formação de estudantes de baixa renda e de trabalhadores. Dispõe no Decreto n. 6.633/08, e de forma semelhante no Decreto n. 6.625/08, que as entidades devem:





Art. 1º O Regulamento do Serviço de Aprendizagem Comercial — SENAC, aprovado pelo Decreto n. 61.843, de 5 de dezembro de 1967, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 3º

[...]

m. garantir oferta de vagas gratuitas em aprendizagem, formação inicial e continuada e em educação profissional técnica de nível médio, a pessoas de baixa renda, na condição de alunos matriculados ou egressos da educação básica, e a trabalhadores, empregados ou desempregados, tendo prioridade no atendimento aqueles que satisfizerem as condições de aluno e de trabalhador, observado o disposto nas alíneas “i”, “j” e “l”.

Parágrafo único. O SENAC deverá comprometer dois terços de sua Receita de Contribuição Compulsória Líquida para atender ao disposto na alínea “m”. (NR)

[...]

Art. 2º O Regimento do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial — SENAI, aprovado pelo Decreto n. 494, de 1962, passa a vigorar acrescido dos seguintes artigos:

Art. 68. O SENAI vinculará, anual e progressivamente, até o ano de 2014, o valor correspondente a dois terços de sua receita líquida da contribuição compulsória geral para vagas gratuitas em cursos e programas de educação profissional.

Trata-se de mais uma forma de se atender aos jovens que cumprem medidas socioeducativas, portanto.

### ***E. Previsão orçamentária***

Citamos a ação empreendida desde 2008 no Ministério Público do Trabalho como Projeto Nacional, no sentido de verificar se recursos públicos dos municípios brasileiros estão sendo destinados à área da erradicação do trabalho infantil e para incentivar a aprendizagem profissional, através de parcerias com o Sistema “S”, instituições sem fins lucrativos ou escolas técnicas.

Da mesma forma, busca-se verificar através do desenvolvimento do projeto de Políticas Públicas se estão sendo efetivamente adotadas medi-





das neste sentido. Com efeito, cabe aos Municípios e Estado disponibilizar verbas para se efetivar o atendimento na forma de profissionalização de jovens e adolescentes que cumprem medidas socioeducativas, na modalidade aprendizagem profissional, qualificação profissional e paralelamente à educação obrigatória a inserção de oficinas temáticas de artes, música, esportes e aceleração pedagógica. Cabe ao legislador municipal, estadual e federal, bem como ao executivo viabilizar oferta de recursos públicos para profissionalizar jovens que cumprem medidas socioeducativas.

#### ***F. Multas do Judiciário e do Ministério Público***

O Poder Judiciário e o Ministério Público podem e devem prever a destinação de multas para a implementação de políticas públicas para melhorar as condições físicas dos educandários e condições sociais, educacionais e profissionais dos jovens que cumprem medidas socioeducativas.

A respeito, citamos a experiência da Procuradora do Trabalho Sueli Bessa em Campos dos Goytacazes/RJ, em que se destinou valor proveniente de multa de dano moral coletivo para construção de oficina de estética e beleza, com realização de curso pelo SENAC, em unidade de internação feminina. No caso também da negociação com a empresa Furnas pelo Procurador do Trabalho Sebastião Caixeta deverão ser disponibilizados R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) para a FASE do Rio Grande do Sul melhorar e equipar suas instalações, para atender os adolescentes rio-grandenses que cumprem medidas socioeducativas.

#### ***CONSIDERAÇÕES FINAIS***

Em face do exposto, pode-se sintetizar que neste estudo buscou-se o desenvolvimento de um modelo de atuação do Ministério Público do Trabalho, mediante fixação de políticas públicas destinadas a profissionalizar adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas na modalidade aprendizagem, em parceria com as instituições aptas, contribuindo no processo de socialização, organização, formação e inclusão dos adolescentes.

Ao final, com a inserção de adolescentes autores de ato infracional no mundo do trabalho formal, buscar-se-á a redução da vulnerabilidade social dos adolescentes e o aumento de sua autoestima, bem como o resgate de sua cidadania, objetivo principal do presente estudo que se pretende venha a nortear projeto de atuação dentro do Ministério Público do Trabalho.





A profissionalização na modalidade aprendizagem profissional, precipuamente, além de outras modalidades citadas neste estudo, conduzem à previsão teórica de medidas práticas e legais já adotadas em alguns Estados da Federação, mas com o viés de transformar em unísono no nosso País a sua aplicação, a fim de possibilitar que inúmeros adolescentes que cumprem medidas socioeducativas tenham seus direitos resguardados, associando a profissionalização à escolarização obrigatórias. Com a adoção desta medida simples, far-se-á com que a cidadania destes jovens possa ser prestigiada com sucesso e garantida efetivamente a prioridade absoluta do adolescente que já está sendo responsabilizado com o cumprimento de medida socioeducativa.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Rose Meire Paixão; JUNIOR, João Mouzart de Oliveira. Escolarização e profissionalização no cumprimento da medida socioeducativa. Regime em semi-liberdade: uma porta semiaberta para a inclusão ou exclusão social adolescente em conflito com a lei? *Revista Pensamiento Penal*, edição 153, mar. 2013.

AMIM, Andréa Rodrigues. Doutrina da proteção integral e princípios orientadores do direito da criança e do adolescente. In: MACIEL, Kátia (coord.). *Curso de direito da criança e do adolescente: aspectos teóricos e práticos*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

BARBOSA, Hélia. A arte de interpretar o princípio do interesse superior da criança e do adolescente à luz do direito internacional dos direitos humanos. *Revista de Direito da Infância e da Juventude — RDIJ*, ano I, jan./jun. 2013.

GUGEL, Maria Aparecida. *Aprendizado do adolescente com deficiência*. 2005. Disponível em: <[www.ampid.org.br](http://www.ampid.org.br)>; <[apaebrazil@org.br](mailto:apaebrazil@org.br)>.

JOSVIK, Mariane. Políticas públicas e a aprendizagem: a participação do ministério público do trabalho na construção de políticas públicas para profissionalizar jovens no Paraná. In: BLEY, Regina Bergamaschi; JOSVIK, Mariane (org.). *Ser aprendiz!: aprendizagem profissional e políticas públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos*. São Paulo: LTr, 2009.

\_\_\_\_\_. *O Sinase e as políticas públicas para o jovem em conflito com a lei: a aprendizagem profissional à luz dos direitos humanos e fundamentais*. No prelo 2014.

MARQUES, Rafael Dias. *Comentários à lei do Sinase — da capacitação para o trabalho*. No prelo 2014.

SILVA, Moacyr Motta da; VERONESE, Josiane Rose Petry. *A tutela jurisdicional dos direitos da criança e do adolescente*. São Paulo: LTr, 1998.

VERONESE, Josiane Rose Petry; LIMA, Fernanda da Silva. O sistema nacional de atendimento socioeducativo (Sinase): breves considerações. *Revista Brasileira Adolescência e Conflitualidade*, v. 1, 2009.





# DA RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DA CADEIA ECONÔMICA PELA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL

---

*Raymundo Lima Ribeiro Júnior<sup>(\*)</sup>  
Lys Sobral Cardoso<sup>(\*\*)</sup>*

**Resumo:** Existem fundamentos jurídicos distintos para a responsabilização da cadeia produtiva que explora o trabalho infantil, como o grupo econômico trabalhista e a aplicação dos arts. 12 e 17 do CDC (diálogo das fontes), não podendo o Direito do Trabalho ser menos protetivo que o Direito do Consumidor na espécie. Diversos valores constitucionais invioláveis são agredidos com a exploração do trabalho infantil, reclamando, assim, as tutelas inibitória e reparatória, seja em relação aos interesses difusos, seja em relação aos interesses dos trabalhadores precoces (crianças e adolescentes) individualmente prejudicados. A exploração do trabalho infantil exige, no mínimo, a imediata cessação temporária (suspensão) da atividade econômica nociva, para que as empresas integrantes da cadeia produtiva suspendam suas atividades até comprovação do cumprimento da legislação e reparação dos danos causados. No caso de reincidência, adequado o encerramento das atividades nocivas, não apenas a suspensão.

**Palavras-Chave:** Responsabilização solidária. Cadeia econômica. Exploração do trabalho infantil.

**Sumário:** 1. Introdução. 2. Fundamentos jurídicos. 3. Princípio da prevenção e tutela inibitória. 4. Dano moral coletivo. 5. Da cessação da atividade nociva

---

(\*) Procurador do Trabalho. Lotado na Procuradoria Regional do Trabalho da 20ª Região. Pós-Graduado (Especialista) em Direito e Processo do Trabalho.

(\*\*) Analista processual do MPU. Lotada na Procuradoria Regional do Trabalho da 20ª Região.





e técnica da ponderação de interesses. Considerações finais. Referências bibliográficas.

## I. INTRODUÇÃO

No presente artigo, pretende-se fundamentar a responsabilidade solidária da cadeia produtiva pela observância da legislação trabalhista, bem como pela reparação das lesões contra a coletividade e as crianças e adolescentes em decorrência da exploração do trabalho infantil.

De início, saliente-se que a solidariedade passiva dos integrantes da cadeia produtiva dependerá necessariamente da análise do caso concreto, pois, a princípio, todos os integrantes da cadeia podem ser responsabilizados pelos ilícitos praticados durante a produção do bem ou prestação do serviço<sup>(1)</sup>.

Assim, partiu-se do conceito de cadeia produtiva, segundo o qual “é um conjunto de etapas consecutivas, ao longo das quais os diversos insumos sofrem algum tipo de transformação, até a constituição de um produto final (bem ou serviço) e sua colocação no mercado. Trata-se, portanto, de uma sucessão de operações (ou de estágios técnicos de produção e de distribuição) integradas, realizadas por diversas unidades interligadas como uma corrente, desde a extração e manuseio da matéria-prima até a distribuição do produto”<sup>(2)</sup>.

Não se cogita, a princípio, da adoção do conceito amplo de cadeia produtiva, como o faz a *Association Française de Normalisation* (AFNOR), que “adota um conceito mais amplo, considerando a cadeia produtiva como um encadeamento de modificações da matéria-prima, com finalidade econômica, que inclui desde a exploração dessa matéria-prima, em seu meio ambiente natural, até o seu retorno à natureza, passando pelos circuitos produtivos, de consumo, de recuperação, tratamento e eliminação de efluentes e resíduos sólidos”<sup>(3)</sup>.

Para a citada associação, a cadeia econômica “Compreende, portanto, os setores de fornecimento de serviços e insumos, máquinas e

---

(1) Imagine-se o caso em que um consumidor de feira livre contrata uma criança que presta serviços a um feirante para fazer o carregamento dos gêneros alimentícios comprados na feira. Tanto o feirante quanto o próprio consumidor são responsáveis solidários pela reparação dos danos. Neste caso, feirante e consumidor são tomadores dos serviços da criança, ainda que, no caso do último, eventual. Imagine-se agora se essa criança se acidenta no trânsito ao transportar os alimentos ou mesmo se sofre uma lesão física por causa do peso das mercadorias compradas pelo consumidor: a responsabilidade solidária do consumidor e do feirante é evidente.

(2) Disponível em: <[http://pt.wikipedia.org/wiki/Cadeia\\_produtiva](http://pt.wikipedia.org/wiki/Cadeia_produtiva)>.

(3) Disponível em: <[http://pt.wikipedia.org/wiki/Cadeia\\_produtiva](http://pt.wikipedia.org/wiki/Cadeia_produtiva)>.





equipamentos, bem como os setores de produção, processamento, armazenamento, distribuição e comercialização (atacado e varejo), serviços de apoio (assistência técnica, crédito, etc.), além de todo o aparato tecnológico e institucional legal, normativo e regulatório — até os consumidores finais de produtos e subprodutos da cadeia. Assim, envolve o conjunto de agentes econômicos ligados à produção, distribuição e consumo de determinado bem ou serviço, e as relações que se estabelecem entre eles”<sup>(4)</sup>.

Há casos em que o comerciante, que vende o produto fabricado com utilização do trabalho infantil, é responsável direto ou, no mínimo, solidário pelas lesões trabalhistas. Veja-se o caso das lojas de departamento que comercializam roupas produzidas por oficinas que exploram trabalho infantil, sendo muitas vezes a proprietária da marca. Sem pretender entrar na questão da ilicitude da terceirização, a responsabilização direta do comerciante ou, no mínimo, solidária com a oficina é evidente.

Diferente, a depender do caso concreto, uma vez não configurado grupo econômico, a situação da revendedora de veículos automotores que apenas revende os automóveis produzidos pelas fábricas que utilizam o aço das siderúrgicas, que, por sua vez, produzem o aço a partir do ferro-gusa, cuja matéria-prima é o carvão vegetal das carvoarias, sendo que estas últimas utilizam mão de obra de crianças e adolescentes.

Nesta última situação, a princípio, somente se vislumbra a responsabilidade solidária do carvoeiro até a indústria siderúrgica, haja vista o distanciamento da participação da revendedora e da fábrica de veículos na utilização da matéria-prima carvão vegetal.

Por fim, ressalte-se que este estudo não tem a pretensão de analisar o fenômeno da terceirização ilícita na cadeia produtiva e todas as consequências jurídicas que ela provoca, sob pena de generalização da abordagem, conquanto a terceirização ilícita também descambe na solidariedade de todos os responsáveis pela violação do direito.

## **II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

A solidariedade passiva ou responsabilidade solidária da cadeia produtiva se sustenta por variados fundamentos jurídicos que se complementam.

De início, é por demais sabido que, para fins trabalhistas, não se exigem maiores formalidades para a caracterização do grupo econômico, seja urbano, seja rural. O espírito do § 2º do art. 2º da CLT, bem como do § 2º

---

(4) Disponível em: <[http://pt.wikipedia.org/wiki/Cadeia\\_produtiva](http://pt.wikipedia.org/wiki/Cadeia_produtiva)>.





do art. 3º da Lei n. 5.889/73 (Lei do Trabalho Rural), é justamente aumentar a proteção trabalhista, possuindo amplitude muito maior do que o previsto, por exemplo, na legislação empresarial, como bem leciona Alice Monteiro de Barros, *litteris*:

O grupo de que trata a CLT possui amplitude muito maior do que o previsto na legislação comercial [...]. No Direito do Trabalho, o grupo pode ser composto de empresas e o controle poderá ser exercido por pessoas físicas, já que a tônica do grupo está no poder que o comanda e não na natureza da pessoa que detenha a sua titularidade.<sup>(5)</sup>

O mesmo raciocínio é acompanhado pela jurisprudência, como se observa do seguinte aresto:

Grupo econômico. Não somente as empresas que se encontram subordinadas a uma única outra (*holding*) são passíveis de formar a figura do grupo econômico, porquanto permite tanto o direito comercial quanto o direito econômico e o direito empresarial a formação do grupo por coordenação, ou seja, na linha horizontal. A solidariedade prevista no art. 2º, § 2º, consolidado, visa a resguardar o efetivo recebimento dos direitos sociais por parte do empregado, dada a natureza alimentar dos mesmos, independente de maiores formalidades. (TRT/SP-49666200290202001-RO-Ac. 9ª T. 20030132376 — Relª Juíza Jane Granzoto Torres da Silva. DOE 11.4.2003. Revista Synthesis, 37, p. 242, 2003. No mesmo sentido: TRT — 3ª Região — RO-20823/00 — 4ª Turma — Rel.: Juiz Júlio Bernardo do Carmo — DJMG 17.2.2001, p. 13)

É certo, porém, que poderão surgir vozes na defesa da não formação de grupo econômico trabalhista em casos concretos de cadeias produtivas. Para tais vozes, socorre-se da Constituição da República e da aplicação do diálogo das fontes ou mesmo da integração analógica como método integrativo do direito (art. 8º da CLT<sup>(6)</sup> e art. 4º da LICC<sup>(7)</sup>), com base nas quais a responsabilidade solidária da cadeia econômica para fins trabalhistas se justifica amplamente.

(5) BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 380.

(6) 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.

Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

(7) Art. 4º Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.







Outros ramos do direito avançaram em matéria de solidariedade da cadeia econômica, além da responsabilidade objetiva e proteção ao hipossuficiente, e o Direito do Trabalho, com maior razão ainda, eis que o ramo mais protetivo e social de todos, sofre positivamente os efeitos dessa mudança.

Nessa linha, preceitua o *caput* do art. 12 do Código de Defesa do Consumidor.

Tal dispositivo legal, noutras palavras, impõe a solidariedade entre TODOS os componentes da cadeia produtiva pelos ilícitos e danos causados ao consumidor. Ora, se nas relações de consumo o consumidor goza desse espectro protetivo (solidariedade), com maior razão na esfera trabalhista, em que o trabalhador se encontra, via de regra, mais vulnerável que o consumidor.

No sistema jurídico brasileiro, a tutela dos direitos coletivos, em sentido lato, dá-se mediante a articulação de várias leis, dentre elas, a Lei n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor) e a Lei n. 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública).

Afastando quaisquer dúvidas sobre a incidência do art. 12 do CDC ao Direito do Trabalho, o art. 17, do mesmo diploma jurídico, estabelece que são equiparados a consumidor todos os que sejam vítimas de danos decorrentes da cadeia produtiva.

Ora, aqueles que integram a cadeia produtiva, de algum modo se beneficiando com a atividade desempenhada, ou seja, extraindo os bônus, devem arcar com os ônus correspondentes, especialmente em matéria de proteção dos direitos humanos e fundamentais, sendo que trabalhadores também são gente, logo, igualmente destinatários da proteção dispensada aos consumidores e demais vítimas da cadeia produtiva.

A rigor, a regra também tem previsão no Código Civil em vigor, na parte relativa à responsabilização civil, especificamente no art. 942 e parágrafo único.

Se a responsabilidade da cadeia econômica se impõe para a tutela inibitória de proteção dos direitos humanos e fundamentais, ou seja, para impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito, com igual razão se aplica à reparação dos danos já causados, seja os de natureza difusa, seja as reparações aos trabalhadores precoces (crianças e adolescentes) individualmente prejudicados.

Aprofundando o tema na doutrina, os autores consumeristas classificam os fornecedores sujeitos a participar do polo passivo da relação jurídica de responsabilidade civil nas seguintes categorias:





- a) fornecedor real, envolvendo o fabricante, o produtor e o construtor;
- b) fornecedor aparente, que compreende o detentor do nome, marca ou signo aposto no produto final;
- c) fornecedor presumido, abrangendo o importador de produto industrializado ou *in natura* e o comerciante de produto anônimo.<sup>(8)</sup>

É de se ressaltar que esses conceitos devem se aplicar também ao Direito do Trabalho. Tanto o Direito do Trabalho quanto o do Consumidor surgiram e têm como *ratio* a proteção da parte mais vulnerável na relação jurídica.

Nesse sentido, as palavras do professor Leonardo de Medeiros Garcia:

Não é necessário muito esforço para perceber que a *ratio* da legislação trabalhista é a mesma da legislação do consumidor, já que em ambas há a intenção de se proteger um dos polos da relação: na relação de consumo, o consumidor; e, na relação trabalhista, o trabalhador. Não é à toa que, em ambos os sistemas, há o princípio da interpretação mais favorável a uma das partes: consumidor e trabalhador; em detrimento do fornecedor e do empregador, polos mais fortes da relação.

Daí porque há de se fazer o dito “diálogo das fontes” (*dialogue de sources* do direito francês), na terminologia da professora Cláudia Lima Marques<sup>(9)</sup>.

A propósito, interessantes as considerações que a citada autora faz acerca das formas de aplicação do “diálogo de fontes”, assim sintetizadas:

- a) Diálogo sistemático de coerência (aplicação simultânea das duas leis): uma lei serve de base conceitual para outra. Geralmente acontece quando uma lei é geral e outra especial. Uma é o sistema e a outra, o microssistema.
- b) Diálogo sistemático de complementaridade e subsidiariedade em antinomias aparentes ou reais (aplicação coordenada das duas leis): a própria subsidiariedade já é uma complementaridade.

(8) GARCIA, Leonardo de Medeiros. *Direito do consumidor*. código comentado, jurisprudência, doutrina, questões, Decreto n. 2.181. 6. ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 116 e 117.

(9) MARQUES, Cláudia Lima. *Comentários ao código de defesa do consumidor*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003. p. 24-25.





c) Diálogo de coordenação e adaptação sistemática (diálogo de influências recíprocas): é um diálogo de influências recíprocas, redefinindo o campo de aplicação de uma lei.

Mencionem-se ainda os princípios da proteção e da norma mais favorável, e resta, após, imperativa a conclusão de que a cadeia econômica é responsável solidária para fins trabalhistas (coletivos e individuais).

O Estado, a sociedade civil, o empresariado verdadeiramente responsável, enfim, a nação inteira, devem afastar, de uma vez por todas do mercado, empresas que utilizam o trabalho infantil, o trabalho escravo, a discriminação, dentre outras violações humanitárias, na sua cadeia produtiva.

Foi com esse espírito que a Lei n. 11.948, de 16 de junho de 2009, em seu art. 4º, estabeleceu como vedação a quem explora trabalho escravo, infantil, dentre outros ilícitos, a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES.

Isso porque o trabalho infantil vulnera, de morte, direitos humanos e fundamentais, altamente protegidos pela ordem constitucional vigente e, outrossim, por tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

Outro avanço legislativo recente, que apenas reforça a responsabilidade solidária da cadeia econômica violadora dos direitos humanos e fundamentais, veio com a promulgação da Lei Paulista n. 14.946, de 28 de janeiro de 2013, sobre cassação da inscrição no ICMS, de qualquer empresa que se utilize, direta ou indiretamente, de trabalho escravo ou em condições análogas.

Embora o diploma legislativo estadual cite apenas o trabalho escravo, o mesmo raciocínio serve para a exploração do trabalho infantil no que tange à responsabilização da cadeia econômica exploradora.

Com a nova lei estadual paulista, foi introduzida punição adicional à empresa: a cassação de sua inscrição no ICMS, ou seja, empresas que se beneficiam de trabalho escravo, direta ou indiretamente, “em qualquer de suas etapas de industrialização”, terão seus cadastros referentes ao ICMS cassados.

Em consequência, o estabelecimento penalizado, bem como seus sócios, pessoas naturais ou jurídicas, pelo prazo de dez anos, ficarão: a) impedidos de exercer o mesmo ramo de atividade, mesmo que em estabelecimento diverso; b) proibidos de entrar com pedido de inscrição de nova empresa, no mesmo ramo de atividade.

A fonte material da referida lei paulista foi a terceirização na indústria têxtil de São Paulo, onde empresas proprietárias de marcas comercializadas





mundo a fora contratam oficinas de confecção inidôneas que, por sua vez, contratam informalmente trabalhadores, inclusive crianças e adolescentes, em condições contratuais e ambientais precárias, mantendo-os muitas vezes em condições análogas às de escravos.

Essas empresas donas das marcas criam os modelos e passam para as oficinas executarem os serviços. Controlam a qualidade da produção, o prazo de entrega, estipulam o preço e não raro firmam, ainda que tacitamente, contrato de exclusividade com as oficinas. Estas, em regra, inidôneas, subcontratam outras oficinas, gerando ilicitamente uma rede de precarização do trabalho e aumento da lucratividade.

O interesse da empresa dona das marcas é o aumento da margem de lucro, que é obtido por meio da precarização do trabalho humano. Sua preocupação é obter vantagem competitiva no mercado e que sua propriedade intelectual — os modelos da marca — não sejam passados e comercializados para outras empresas.

No mais, há outro aspecto a merecer destaque.

As empresas que mais se beneficiam com a atividade da cadeia produtiva, muitas vezes grandes empresas com atuação nacional e internacional, donas de marcas conhecidas, beneficiam-se também nos mercados de consumo nacional e internacional com o título de socialmente responsável.

Não resta dúvida da incoerência de gozar de tal reputação social em confronto com as condutas ilícitas praticadas durante o processo produtivo, em ambiente de gravíssimas violações aos direitos humanos e fundamentais decorrentes da exploração do trabalho humano. Aqui, o papel da comunicação social é importantíssimo. A cadeia econômica que explora o trabalho infantil deve ser exposta à sociedade.

### **III. PRINCÍPIO DA PREVENÇÃO E TUTELA INIBITÓRIA**

Em matéria de proteção dos direitos humanos e fundamentais, o princípio da prevenção, instrumentalizado processualmente pela tutela jurisdicional inibitória, fundamenta-se no texto constitucional (art. 5º, XXXV<sup>(10)</sup>).

O art. 1º de nossa Carta Magna dispõe que a “República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito” e elenca

---

(10) XXXV — a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.





em seus incisos os fundamentos do Estado Brasileiro, os quais devem ser compreendidos como valores primordiais de nosso sistema jurídico e social.

Assim, o referido artigo traz em seu inciso IV “os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa” como alguns dos alicerces de nosso Estado, pois é somente com a força do trabalho que o indivíduo contribui para o avanço e o progresso de nossa sociedade, atingindo, também, a satisfação pessoal através de sua participação na construção da riqueza do país e alcançando o respeito dos demais.

Torna-se, portanto, clara a correlação entre o trabalho e a cidadania, e foi com base nessa íntima relação que Ulysses Guimarães denominou de “Constituição Coragem” o texto que anteriormente integrava nossa Carta Republicana e foi posteriormente retirado sob alegação de inconstitucionalidade:

O Homem é o problema da sociedade brasileira: sem salário, analfabeto, sem saúde, sem casa, portanto sem cidadania. A Constituição luta contra os bolsões de miséria que envergonham o país. Diferentemente das sete constituições anteriores, começa com o homem. Graficamente testemunha a primazia do homem, que foi escrita para o homem, que o homem é seu fim e sua esperança. É a constituição cidadã. Cidadão é o que ganha, come, sabe, mora, pode se curar. [...]<sup>(11)</sup>

A Constituição, seguindo as linhas do direito internacional civilizado, consagrou como fundamento, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho (art. 1º, III e IV).

A dignidade humana é fundamento da vida do país, princípio jurídico inspirador e normativo e objetivo de toda a ordem econômica. É o valor maior, central, o epicentro do sistema jurídico. E o trabalho é instrumento de valorização do ser humano, garantidor de um mínimo de condições de afirmação social.

A ordem econômica funda-se na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, sendo assegurado a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os princípios da defesa do meio ambiente, da função social da propriedade e da busca do pleno emprego, entre outros insertos na disposição do art. 170 da Constituição.

---

(11) GUIMARÃES, Ulysses. In: AMORIM, Ivam Gerage. *Cidadania e direito ao trabalho*. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/journals/2/articles/32789/public/32789-40560-1-PB.pdf>>. Acesso em: 9.10.2012.





A ordem social tem como base o primado do trabalho e objetiva o bem-estar e a justiça sociais (art. 193). O art. 5º consagra o direito de propriedade (art. 5º, XXII) não de forma absoluta, pois vincula tal direito à observância da função social (arts. 5º, XXIII e 170, III), e essa função social se concretiza quando há respeito, dentre outros, à preservação do meio ambiente (art. 186, III) e à observância das disposições que regulam as relações do trabalho (art. 186, IV).

Especificamente em relação à criança e ao adolescente, a Constituição de 1988 revolucionou o tratamento dado aos mesmos no Brasil ao adotar a doutrina da proteção integral, que concebe crianças e adolescentes como cidadãos plenos — não meros objetos de ações assistencialistas —, sujeitos de direitos e obrigações, a quem o Estado, a família e a sociedade devem atender prioritariamente, consoante art. 227 da Lei Maior.

Como se vê, o principal preceito constitucional destinado à criança e ao adolescente não relaciona o direito ao trabalho, e sim à profissionalização como seu direito fundamental.

Ao contrário, a regra constitucional é o não trabalho de crianças e adolescentes, tanto que o inciso XXXIII do art. 7º constitucional inicia com a expressão proibição do 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.

Os direitos fundamentais das crianças e adolescentes na seara laboral, portanto, são ao não trabalho e à profissionalização.

Quando se fala em direitos fundamentais, a primeira coisa que deve ser arguida é o princípio da prevenção, tendo em vista que os danos causados geralmente são irreversíveis. E, aqui, além da reparação dos danos, cabe como uma luva a tutela jurisdicional inibitória (art. 5º, XXXV, constitucional).

A propósito, a tutela inibitória objetiva impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito. Sua materialização se dá através de uma decisão ou sentença que impõe um fazer ou um não fazer, conforme a conduta ilícita temida seja de natureza comissiva ou omissiva.

Como dito, a tutela inibitória possui fundamento constitucional, precisamente no art. 5º, XXXV, que estabelece que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. Temos também os arts. 461 do CPC e 84 do CDC. A respeito desta espécie de tutela jurisdicional, cumpre transcrever excertos da obra do professor Luiz Guilherme Marinoni<sup>(12)</sup>, que averba com maestria:

---

(12) MARINONI, Luiz Guilherme. *Tutela Inibitória: individual e coletiva*. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.





A tutela inibitória, configurando-se como tutela preventiva, visa a prevenir o ilícito, culminando por apresentar-se, assim, como uma tutela anterior à sua prática, e não como uma tutela voltada para o passado, como a tradicional tutela ressarcitória.

Quando se pensa em tutela inibitória, imagina-se uma tutela que tem por fim impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito, e não uma tutela dirigida à reparação do dano. Portanto, o problema da tutela inibitória é a prevenção da prática, da continuação ou da repetição do ilícito, enquanto o da tutela ressarcitória é saber quem deve suportar o custo do dano, independentemente do fato de o dano ressarcível ter sido produzido ou não com culpa. (p. 36)

[...] É melhor prevenir do que ressarcir, o que equivale a dizer que no confronto entre a tutela preventiva e a tutela ressarcitória deve-se dar preferência à primeira. (p. 38)

A tutela inibitória é caracterizada por ser voltada para o futuro, independentemente de estar sendo dirigida a impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito. Note-se, com efeito, que a inibitória, ainda que empenhada apenas em fazer cessar ou ilícito ou impedir a sua repetição, não perde a sua natureza preventiva, pois não tem por fim reintegrar ou reparar o direito violado.” (p. 38/39)

A inibitória funciona, basicamente, através de uma decisão ou sentença que impõe um não fazer ou um fazer, conforme a conduta ilícita temida seja de natureza comissiva ou omissiva. Este fazer ou não fazer deve ser imposto sob pena de multa, o que permite identificar o fundamento normativo-processual desta tutela nos arts. 461 do CPC e 84 do CDC. (p. 39)

Aliás, o fundamento maior da inibitória, ou seja, a base de uma tutela preventiva geral, encontra-se — como será melhor explicado mais tarde — na própria Constituição da República, precisamente no art. 5º, XXXV, que estabelece que “a lei não excluirá de apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. (p. 39)

[...] Note-se, porém, que se o dano é uma consequência meramente eventual e não necessária do ilícito, a tutela inibitória não deve ser compreendida como uma tutela contra a probabilidade do dano, mas





sim como uma tutela contra o perigo da prática, da continuação ou da repetição do ilícito, compreendido como ato contrário ao direito que prescinde da configuração do dano. (p. 45). (grifos nossos)

#### **IV. DANO MORAL COLETIVO**

O art. 129, inciso III, da Constituição da República atribuiu ao Ministério Público a promoção do inquérito civil e da ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos.

O art. 1º da Lei da Ação Civil Pública, por sua vez, estabelece que:

Art. 1º Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados:

[...]

*V — a qualquer outro interesse difuso ou coletivo;*

[...]. (grifos nossos)

É inegável que a exploração do trabalho infantil causa lesão aos interesses mencionados no inciso V acima transcrito, sendo violados os mais importantes valores constitucionais (dignidade humana, valor social do trabalho, função social da propriedade, proteção integral das crianças e adolescentes, direitos ao não trabalho e à profissionalização, direito à educação, direito à saúde, direito à segurança, etc.).

Não é à toa que a Constituição da República estabelece, no art. 227 já citado, em seu § 4º que: “A lei punirá severamente o abuso, a violência e a exploração sexual da criança e do adolescente”.

Isso mostra que a proteção da criança e do adolescente, que deve ser integral, por vontade constitucional, demanda a punição severa dos exploradores, podendo ser aplicado o mesmo raciocínio no caso da exploração do trabalho infantil, sendo a indenização por danos coletivos uma das formas de punição mais eficazes no aspecto trabalhista, sem prejuízo de outras, que ainda serão tratadas neste estudo.

Afora isso, há de se ter em consideração a afronta ao próprio ordenamento jurídico, que, erigido pelo legislador como caminho seguro para







se atingir o bem comum, é flagrantemente aviltado com a exploração do trabalho infantil.

Como tais lesões amoldam-se na definição do art. 81, incisos I e II, da Lei n. 8.078/90, cabe ao Ministério Público, com espeque nos arts. 1º, *caput* e inciso IV e 3º da Lei n. 7.347/85, propor a medida judicial necessária à reparação do dano e à interrupção da prática.

É dizer: justifica-se a indenização por dano coletivo, não só pela dificuldade de se reconstituir o mal já impingido à coletividade, mas, também, por já ter ocorrido a transgressão ao Ordenamento Jurídico vigente.

E o legislador inseriu no art. 13 da Lei n. 7.347/85 a possibilidade de ser cobrada indenização reversível a um fundo criado com a finalidade de proteção dos bens lesados. Assim determina o citado preceito:

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. (grifos nossos)

Nesse passo, afigura-se cabível a reparação da lesão à coletividade dos trabalhadores, não só pelos danos causados, mas, igualmente, para desestimular tais atos.

A propósito do dano moral coletivo, sintetizando brilhantemente o tema, vejamos trecho da sentença da Juíza do Trabalho, Kátia Alves de Lima Nascimento, titular da Vara do Trabalho de Lagarto, Sergipe, nos autos da Ação Civil Pública n. 0000524-55.2012.5.20.0014, citando os juristas Carlos Alberto Bittar Filho e Xisto Tiago de Medeiros, *verbis*:

Com o surgimento dos interesses metaindividuais, a personalidade em sua acepção difusa passa a ser protegida pelo ordenamento jurídico vigente, extrapolando o dano moral o conceito de sofrimento pessoal, passando a denotar ofensa aos valores fundamentais inerentes à coletividade.

Neste contexto, vislumbra-se a possibilidade, então, da existência de atos ilícitos cujos efeitos transcendem o limite individual, atingindo toda a coletividade, surgindo o chamado dano moral coletivo. Neste sentido, lição do ilustre Carlos Alberto Bittar Filho: "... quando se fala em dano moral coletivo, está se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente





considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificado do ponto de vista jurídico”.

Estes direitos, estando suscetíveis de lesão por atos ilícitos, dão ensejo à reparação de ordem cível. Reparação esta, fruto de uma evolução da responsabilidade civil, que tem mais o escopo preventivo-pedagógico que compensatório. Para a configuração do dano moral coletivo, necessário se faz a existência dos requisitos que, segundo o insigne doutrinador Xisto Tiago de Medeiros, são: “(1) conduta antijurídica (ação ou omissão) do agente, pessoa física ou jurídica; (2) ofensa significativa e intolerável a interesses extrapatrimoniais, identificados no caso concreto, reconhecidos e inequivocamente compartilhados por uma determinada coletividade (comunidade, grupo, categoria ou classe de pessoas titular de interesses protegidos pela ordem jurídica); (3) a percepção do dano causado, correspondente aos efeitos que, *ipso facto*, emergem coletivamente, traduzidos pela sensação de desvalor, de indignação, de menosprezo, de repulsa, de inferioridade, de descrédito, de desesperança, de aflição, de humilhação, de angústia ou respeitante a qualquer outra consequência de apreciável conteúdo negativo; (4) o nexu causal observado entre a conduta ofensiva e a lesão socialmente apreendida e repudiada”.

O referido doutrinador tratou, na palestra a ser ministrada, em painel que seria proferido no XXII encontro da Amatra-SP, cujo texto fora enviado à Amatra para publicação e envio aos seus associados, de forma específica, sobre o dano moral coletivo ao discriminar as práticas que dariam ensejo à reparação pelo dano ocorrido, a saber: a) exploração do trabalho de crianças e adolescentes; b) exposição de trabalhadores a condições degradantes ou redução dos mesmos à condição análoga a de escravo; c) manutenção do ambiente laboral em condições prejudiciais à saúde; d) uso de fraude, coação ou dolo para burlar ou sonegar direitos trabalhistas; e) prática de assédio ou ameaça a trabalhadores, como comportamento padrão; f) discriminação de grupos de categorias de trabalhadores; g) contratação de trabalhadores, pela administração pública, sem observância dos princípios constitucionais.

Joeira-se que o ato ilícito praticado pelas demandadas enquadra-se perfeitamente na hipótese inserta na letra (e) da exemplificação feita por Xisto Tiago de Medeiros. As condutas ilícitas praticadas pelas demandadas lesionaram interesses extrapatrimoniais inerentes à coletividade.





Imprescindível se faz, então, a reparação do dano moral coletivo contra os transgressores da ordem jurídica, a fim de que se evidencie que esta espécie de conduta não possui a chancela judicial, ao revés, deve ser reprimida. (grifos nossos)

## **V. DA CESSAÇÃO DA ATIVIDADE NOCIVA E TÉCNICA DA PONDERAÇÃO DE INTERESSES**

A ação civil pública “poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer” (Lei n. 7.347/85, art. 3º), possibilitando o art. 4º do mesmo diploma legal o ajuizamento de ação cautelar para os fins da lei.

Por sua vez, o art. 11 da mesma lei tem o seguinte teor:

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. (grifos nossos)

A exploração do trabalho infantil reclama, no mínimo, a imediata cessação temporária (suspensão) da atividade econômica nociva, para que as empresas integrantes da cadeia produtiva suspendam suas atividades até provar nos autos da ação civil pública, inclusive após inspeção judicial, ministerial e/ou dos órgãos fiscalizadores, que passaram a cumprir todos os preceitos legais, bem como após a reparação integral dos danos causados pela prática ilícita (tanto dos danos coletivos quanto individuais).

Diz-se, no mínimo, pois nalgumas situações deve ser encerrada a atividade econômica, não apenas cessada temporariamente, como nos casos de terceirização ilícita, quando o prestador da atividade terceirizada ilicitamente deve se abster de continuar terceirizando, tanto porque terceiriza atividade finalística do tomador, quanto porque precariza a atividade com a exploração do trabalho infantil.

Ainda, cogite-se a situação de uma cadeia econômica reincidente na exploração do trabalho infantil. É comum o Ministério Público do Trabalho ter firmado anteriormente termo de ajuste de conduta ou ajuizado ação civil pública contra os responsáveis pelo ilícito e mesmo assim estes reincidem na prática.

Em caso de reincidência, a execução das multas previstas no termo de ajuste de conduta ou na sentença proferida na ação civil pública não é o





bastante para punir exemplarmente o infrator. Faz-se necessário, em casos desse jaez, também o ajuizamento de ação civil pública com pedidos de indenização dos danos morais coletivos, individuais (homogêneos ou individuais puros, pois trata-se de crianças e adolescentes) e de encerramento das atividades empresariais, vez que notoriamente nocivas à sociedade.

Não é à toa que a Constituição da República estabelece, no art. 227 já citado, em seu § 4º que: “A lei punirá severamente o abuso, a violência e a exploração sexual da criança e do adolescente”.

Isso mostra que a proteção da criança e do adolescente, que deve ser integral, por vontade constitucional, demanda a punição severa dos exploradores, podendo ser aplicado o mesmo raciocínio do § 4º do art. 227 constitucional para o caso da exploração do trabalho infantil, sendo as punições de suspensão e encerramento das atividades nocivas as formas de punição mais eficazes, sem prejuízo de outras, como as indenizações por danos morais coletivos e individuais.

Além do art. 11 da Lei n. 7.347/85 (“cessação da atividade nociva”), fundamenta-se o pedido no art. 461, *caput* e § 5º do Código de Processo Civil (“impedimento da atividade nociva”), sem prejuízo do pedido sucessivo de tutela inibitória para que os integrantes da cadeia produtiva não voltem a descumprir no futuro as normas legais.

Não bastassem tais fundamentos, também se justifica o pedido como medida cautelar propriamente dita, fundada no poder geral de cautela conferido ao Juízo (art. 798 do CPC<sup>(13)</sup>), em moderna técnica de ponderação dos princípios constitucionais em jogo, *in casu*, dignidade humana, valor social do trabalho, proteção integral da criança e do adolescente, saúde e segurança laboral *versus* livre-iniciativa, prevalecendo, no caso concreto, os primeiros princípios constitucionais.

Além do art. 798 do CPC, temos também o art. 4º da Lei n. 7.347/85, que prevê a ação cautelar coletiva para EVITAR danos aos interesses coletivos, assim estabelecendo:

Art. 4º Poderá ser ajuizada ação cautelar para os fins desta Lei, objetivando, inclusive, evitar o dano ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem urbanística ou aos bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico. (grifos nossos)

---

(13) Eis o que estabelece o art. 798 do CPC. *Art. 798. Além dos procedimentos cautelares específicos, que este Código regula no Capítulo II deste Livro, poderá o juiz determinar as medidas provisórias que julgar adequadas, quando houver fundado receio de que uma parte, antes do julgamento da lide, cause ao direito da outra lesão grave e de difícil reparação.*





Acerca da técnica de ponderação de princípios, Ricardo Maurício Freire Soares, na obra sobre *Hermenêutica Constitucional*, sintetiza da seguinte forma:

No caso das colisões entre princípios, as mesmas devem ser solucionadas a partir de uma cessão de um princípio em relação a outro, em que o princípio cedente possui peso menor do que o princípio precedente. Por esse viés, não se analisa a dimensão de validade dos princípios. Esses são válidos, sendo afastados pelo sopesamento de interesses exigido no caso concreto.

Nesse sentido, observa-se que, ao se determinar uma prioridade concreta acerca da utilização de um princípio, o princípio ora recusado, continua a fazer parte do ordenamento jurídico. Esse fenômeno de afastamento momentâneo da aplicação de um princípio ao caso concreto é a chamada ponderação.

Diferentemente da subsunção, visualizada a partir do conflito entre regras, ocasionando a exclusão de uma regra no caso concreto, reputada como inválida, a ponderação possui a singularidade de equilibrar os entendimentos acerca dos sentidos e cargas axiológicas, determinando-se graus de dimensões valorativas, para a resolução de colisões entre princípios.

O juízo de ponderação é construído a partir da própria concretização do entendimento extraído de um determinado princípio, ocasionando, portanto, a densificação da referida norma *in concreto*. Desta forma, a prática da ponderação não gera a desqualificação e não nega a validade de um princípio preterido, mas, tão somente, em virtude do peso menor apresentado em determinado caso, terá a sua aplicação afastada, não impedindo, portanto, a sua preferência pelo jurista em outra lide.<sup>(14)</sup>

Com base nessa técnica, a interpretação e aplicação do ordenamento jurídico passam a ser inspiradas por uma teoria de justiça, que, de acordo com Luís Roberto Barroso abriga, neste paradigma em construção, a atribuição de normatividade aos princípios e a definição de suas relações com valores e regras, a reabilitação da razão prática e da argumentação jurídica, a formação de uma nova hermenêutica constitucional, e o desenvolvimento

---

(14) SOARES, Ricardo Maurício Freire. *Hermenêutica e interpretação jurídica*. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 69.





de uma teoria de direitos fundamentais edificada sobre o fundamento da dignidade humana<sup>(15)</sup>.

As Constituições modernas são documentos dialéticos, que consagram bens jurídicos que se contrapõem. Há choques potenciais entre a promoção do desenvolvimento e a proteção ambiental, entre a livre-iniciativa e a proteção do consumidor. No plano dos direitos fundamentais, a liberdade religiosa de um indivíduo pode conflitar-se com a de outro, o direito de privacidade e a liberdade de expressão vivem em tensão contínua, a liberdade de reunião de alguns pode interferir com o direito de ir e vir dos demais<sup>(16)</sup>.

O processo de ponderação de normas, bens ou valores, pelo intérprete, envolve duas etapas: a) concessões recíprocas, procurando preservar o máximo possível de cada um dos interesses em disputa ou, no limite; b) escolha do direito que irá prevalecer, em concreto, por realizar mais adequadamente a vontade constitucional. O conceito-chave na matéria é o princípio instrumental da proporcionalidade ou razoabilidade, até porque, conforme destaca Luis Prieto Sachiés, “certamente no mundo do direito o resultado da ponderação não será necessariamente o equilíbrio entre tais interesses, razões ou normas; ao contrário, o habitual é que a ponderação desemboque no triunfo de algum deles no caso concreto”<sup>(17)</sup>.

No caso da exploração do trabalho infantil, há gravíssima violação dos direitos humanos e fundamentais, ATOS ILÍCITOS em vários aspectos, atingindo bens jurídico-constitucionais valiosos: dignidade humana, valor social do trabalho, proteção integral da criança e do adolescente, saúde e segurança laboral.

O que se pretende aqui não é anular a livre-iniciativa do empregador ou empreendedor, mas, pela técnica da ponderação de princípios no caso concreto, reduzir sua aplicação e em face da necessidade de fazer valer os princípios da dignidade humana, valor social do trabalho, proteção integral da criança e do adolescente, saúde e segurança laboral, valores que estão sendo diuturnamente ofendidos com a exploração do trabalho infantil, determinando uma prioridade concreta destes últimos princípios em relação à livre-iniciativa.

---

(15) BARROSO, Luís Roberto. *Neoconstitucionalismo e constitucionalização do direito*, p. 5. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7547>>. Acesso em: 16.7.2007.

(16) BARROSO, Luís Roberto. *Neoconstitucionalismo e constitucionalização do direito*, p. 5. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7547>>. Acesso em: 16.7.2007.

(17) SACHÍES, Luis Prieto. *Neoconstitucionalismo y ponderación judicial*. In: CARBONELL, Miguel. *Neoconstitucionalismo(s)*. Madrid: Trotta, 2003. p. 137.





Tais medidas não são permanentes, ou seja, após comprovação do cumprimento legal e da reparação dos danos causados, as atividades poderão ser retomadas. A continuidade das atividades econômicas é afetada temporariamente por um motivo justo e relevante para a sociedade: o respeito às leis e à Constituição. No caso de reincidência, repita-se, adequado o encerramento das atividades nocivas, não apenas a suspensão.

A técnica da ponderação de interesses é bastante para fundamentar o encerramento das atividades nocivas, assegurando, assim, a máxima efetiva da Constituição, que teve seu núcleo fundamental violado com a exploração do trabalho infantil.

Como já destacado, a Lei Paulista n. 14.946, de 28 de janeiro de 2013, foi importante, prevendo a cassação da inscrição no ICMS, de qualquer empresa que se utilize, direta ou indiretamente, de trabalho escravo ou em condições análogas.

Mas, embora se reconheça a importância da legislação estadual em comento, isto não quer dizer que se fazia imprescindível uma norma infra-constitucional penalizando com o encerramento das atividades quem explora trabalho escravo. Essa punição pode e deve ser reconhecida judicialmente, a bem do cumprimento da Constituição da República (máxima efetividade da Constituição).

Por último, registre-se que há precedentes da Justiça Comum de suspensão ou interdição das atividades quando estas põem em risco crianças, adolescentes, consumidores, etc., em situações muito menos repudiadas e aviltantes do que o trabalho infantil.

Nesse sentido, a título exemplificativo, algumas notícias publicadas na internet:

<http://www.tribunadoaltoeste.com.br/news-justica.php?cod=929;>

[http://www.nenoticias.com.br/75933\\_promotoria-do-consumidor-pede-interdicao-de-feiras-livres-de-aracaju.html;](http://www.nenoticias.com.br/75933_promotoria-do-consumidor-pede-interdicao-de-feiras-livres-de-aracaju.html;)

[http://www.piteti.com/noticia.php?Id\\_Not=4060.](http://www.piteti.com/noticia.php?Id_Not=4060.)

Portanto, necessárias, para garantia do respeito às leis e à Constituição, a imediata cessação da atividade econômica nociva, para que as empresas integrantes da cadeia produtiva cessem suas atividades até provar nos autos da ação civil pública, inclusive após inspeção judicial, ministerial e/ou dos órgãos fiscalizadores, que passaram a cumprir todos os preceitos





legais, bem como após a reparação integral dos danos causados pela prática ilícita (tanto dos danos coletivos quanto individuais). Apenas no caso de reincidência, abre-se margem para o encerramento das atividades nocivas, não apenas a suspensão.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Em face do exposto, pode-se sintetizar que:

Neste estudo, adotou-se o conceito amplo de cadeia produtiva para fins de responsabilização trabalhista, embora não extremo a ponto de incluir até mesmo, genericamente, o consumidor final, embora somente o caso concreto vá apontar para a solidariedade de todos ou de parte dos integrantes da cadeia produtiva pelas lesões ao ordenamento jurídico;

Seja pela tese do grupo econômico trabalhista, seja pela aplicação dos arts. 12 e 17 do CDC (diálogo das fontes), a responsabilidade solidária da cadeia produtiva se sustenta amplamente na seara laboral, pois o Direito do Trabalho não pode ser menos protetivo que o Direito do Consumidor. Ambos possuem a mesma justificativa principiológica, aliás, o Direito do Trabalho é ainda mais vocacionado à proteção do hipossuficiente;

Diversos valores constitucionais invioláveis são agredidos com a exploração do trabalho infantil, reclamando, assim, a tutela inibitória de proteção dos direitos humanos e fundamentais, ou seja, para impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito, além da reparação dos danos já causados, seja os de natureza difusa, seja as reparações aos trabalhadores precoces (crianças e adolescentes) individualmente prejudicados;

Ainda, a exploração do trabalho infantil exige, no mínimo, a imediata cessação temporária (suspensão) da atividade econômica nociva, para que as empresas integrantes da cadeia produtiva suspendam suas atividades até provar nos autos da ação civil pública, inclusive após inspeção judicial, ministerial e/ou dos órgãos fiscalizadores, que passaram a cumprir todos os preceitos legais, bem como após a reparação integral dos danos causados pela prática ilícita (tanto dos danos coletivos quanto individuais);







No caso de reincidência, adequado o encerramento das atividades nocivas, não apenas a suspensão. Não é à toa que a Constituição da República estabelece, no art. 227 já citado, em seu § 4º que: “A lei punirá severamente o abuso, a violência e a exploração sexual da criança e do adolescente”;

Isso mostra que a proteção da criança e do adolescente, que deve ser integral, por vontade constitucional, demanda a punição severa dos exploradores, podendo ser aplicado o mesmo raciocínio do § 4º do art. 227 constitucional para o caso da exploração do trabalho infantil, sendo as punições de suspensão e encerramento das atividades nocivas as formas de punição mais eficazes, sem prejuízo de outras, como as indenizações por danos morais coletivos e individuais;

A técnica de ponderação dos princípios constitucionais em jogo, *in casu*, dignidade humana, valor social do trabalho, proteção integral da criança e do adolescente, saúde e segurança laboral versus livre-iniciativa, deve ser utilizada quando da determinação judicial da cessação temporária (suspensão) e encerramento das atividades da cadeia econômica, prevalecendo, no caso concreto, os primeiros princípios constitucionais.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BARROSO, Luís Roberto. *Neoconstitucionalismo e constitucionalização do direito*. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7547>>. Acesso em: 16.7.2007.

GARCIA, Leonardo de Medeiros. *Direito do consumidor: código comentado, jurisprudência, doutrina, questões, Decreto n. 2.181*. 6. ed. Niterói: Impetus, 2010.

GUIMARÃES, Ulysses; AMORIM, Ivam Gerage. *Cidadania e direito ao trabalho*. Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/journals/2/articles/32789/public/32789-40560-1-PB.pdf>>. Acesso em: 9.10.2012.

MARINONI, Luiz Guilherme. *Tutela inibitória: individual e coletiva*. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

MARQUES, Cláudia Lima. *Comentários ao código de defesa do consumidor*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.





MELO, Raimundo Simão de. *Ação civil pública na justiça do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

PEREIRA, Cícero Rufino. *Efetividade dos direitos humanos trabalhistas: o ministério público do trabalho e o tráfico de pessoas*. São Paulo: LTr, 2007.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. São Paulo: Saraiva, 2006.

SACHÍS, Luis Prieto. Neoconstitucionalismo y ponderación judicial. In: CARBONELL, Miguel. *Neoconstitucionalismo(s)*. Madrid: Trotta, 2003.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

\_\_\_\_\_. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. *Hermenêutica e interpretação jurídica*. São Paulo: Saraiva, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. São Paulo: LTr, 1994.





# A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DA ÁREA DA SAÚDE. O PROJETO MAIS MÉDICOS PARA O BRASIL, A RESIDÊNCIA MÉDICA E A ATUAÇÃO DOS ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

---

Henrique Correia<sup>(\*)</sup>

Vivian Ferraz de Arruda Salvador<sup>(\*\*)</sup>

**Sumário:** *Introdução. 1. Projeto Mais Médicos para o Brasil. 1.1. O direito à saúde e o projeto mais médicos. 1.2. A contratação sem concurso público. 1.3. A contratação temporária. 2. O caso dos médicos cubanos. 2.1. O tratamento desigual entre os médicos participantes do programa. 2.2. A intermediação ilícita de mão de obra. 3. A integralidade e intangibilidade salarial. 3.1. A fraude para descaracterizar o vínculo com a administração pública. 4. Médicos residentes. 4.1. As atividades do médico residente e a natureza jurídica da residência médica. 4.2. As condições de trabalho do médico residente e o excesso de jornada. 4.3. A fraude para descaracterizar a relação de emprego. 5. Atuação dos órgãos de proteção ao trabalhador. 5.1. A atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT). 5.2. A atuação do ministério do trabalho e emprego. 5.3. A atuação do sindicato dos trabalhadores da saúde. 5.4. A atuação da justiça do trabalho. 5.4.1. A atuação do MPT e da Justiça do Trabalho em casos que envolvam servidores vinculados ao poder público por relação de caráter jurídico-administrativo. O caso do Projeto Mais Médicos. 5.4.2. A atuação da justiça do trabalho e a residência médica. Conclusão. Referências bibliográficas.*

---

(\*) Procurador do Trabalho (MPT). Professor de Direito do Trabalho no Complexo de Ensino Renato Saraiva (CERS). Autor e Coordenador de diversos livros na área trabalhista pela Editora Juspodivm. <[www.henriquecorreia.com.br](http://www.henriquecorreia.com.br)>.

(\*\*) Graduanda da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo.





## INTRODUÇÃO

Ganhou destaque no cenário nacional a questão da precarização das relações de trabalho dos profissionais da área da saúde, especialmente após a polêmica que envolveu o Programa Mais Médicos, cuja iniciativa engloba o Projeto Mais Médicos para o Brasil, consistente na chamada de médicos — brasileiro e estrangeiros — para a atuação em regiões prioritárias do Sistema Único de Saúde (SUS).

Inserido nesse contexto, o presente artigo propõe a abordagem de dois assuntos intimamente relacionados ao direito à saúde e, portanto, de extrema importância ao Poder Público. São eles: o Projeto Mais Médicos para o Brasil e a Residência Médica.

Ressalta-se, inicialmente, que todas as políticas públicas voltadas ao sistema de saúde devem ser valorizadas e implementadas. A criação de novas vagas de especialização, bem como a destinação de médicos para o interior dos estados e periferia de grandes cidades são medidas muito importantes para toda a sociedade.

O presente estudo não questiona essas excelentes intenções e programas. A finalidade dessas medidas é incontroversa. Entretanto, não há interesse público que contrarie a legislação. Não se pode utilizar do fundamento de que é atividade essencial à população para afrontar normas básicas da Constituição, da legislação e, ainda, colocar em risco direitos básicos dos trabalhadores.

Portanto, questiona-se se o Projeto Mais Médicos, moldado como curso de especialização, mediante a integração ensino e serviço, estaria a camuflar típica relação de trabalho com a Administração Pública, sem, contudo, a realização de concurso público, em patente descumprimento do art. 37, inciso II, da Carta Magna.

E não é só. Críticos apontam que o Projeto, ao intermediar a participação dos médicos cubanos, estimula a terceirização de mão de obra, prática historicamente rechaçada pela ordem jurídica laboral brasileira, ante sua íntima relação com a precarização dos direitos do trabalhador. Ademais, nesse compasso, registram que o tratamento conferido aos profissionais cubanos consubstancia patente afronta à dignidade da pessoa humana.

Assim, como no caso do Programa Mais Médicos, polêmicas acerca da precarização das relações de trabalho dos profissionais da área da saúde são notórias na residência médica. Consubstanciada como modalidade de ensino, sob a forma de curso de especialização, os residentes são submetidos à jornada de trabalho excessiva e desgastante e, não raras vezes, aplicados com o fim de substituir profissional médico.





Diante disso, o presente trabalho, considerando o primado da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, enfoca a precarização da atividade médica, especialmente a partir da precarização do Projeto Mais Médicos e da atuação dos residentes médicos, abordando as dificuldades e ilicitudes que rondam esses sistemas.

Analisa, por fim, a possibilidade e os limites da atuação do Ministério Público do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, do Sindicato da Categoria Profissional e da Justiça do Trabalho, com objetivo de tutelar a dignidade e os direitos sociais desses profissionais da saúde, tanto no aspecto coletivo e quanto no individual.

## **1. PROJETO MAIS MÉDICOS PARA O BRASIL**

Instituído pela Medida Provisória n. 621/13, convertida na Lei n. 12.871/13<sup>(1)</sup>, o Programa Mais Médicos, a partir do Projeto Mais Médicos para o Brasil, visa, precipuamente, a enfrentar a escassez de médicos em regiões carentes do País<sup>(2)</sup>.

A falta de profissionais da área de saúde, especialmente médicos é um dos grandes problemas vividos pelo sistema público de saúde do país.

Nos termos da Lei<sup>(3)</sup>, terão prioridade na ocupação das vagas ofertadas no âmbito do Projeto, os médicos formados em instituições de educação superior brasileiras ou com diploma revalidado no País, os médicos brasileiros formados em instituições estrangeiras com habilitação para o exercício da Medicina no exterior e, por fim, os médicos estrangeiros com habilitação para exercício da Medicina no exterior.

O Projeto é polêmico e divide opiniões, especialmente no que tange à constitucionalidade da contratação, desprovida de concurso público, dos médicos estrangeiros pelo Governo Federal; à natureza jurídica desses contratos; às condições de trabalho concedidas aos médicos estrangeiros; e, por fim, à contratação diferenciada, intermediada pela Organização Pan Americana de Saúde (Opas), dos médicos cubanos. São pontos que merecem especial atenção.

(1) Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/Lei/L12871.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12871.htm)>.

(2) *Cartilha do Programa Mais Médicos*. Disponível em: <<http://portalsaude.saude.gov.br/>>, p. 14. Acesso em: 28.2.2014.

(3) Art. 13, § 1º A seleção e a ocupação das vagas ofertadas no âmbito do Projeto Mais Médicos para o Brasil observarão a seguinte ordem de prioridade: I — médicos formados em instituições de educação superior brasileiras ou com diploma revalidado no País, inclusive os aposentados; II — médicos brasileiros formados em instituições estrangeiras com habilitação para exercício da Medicina no exterior; e III — médicos estrangeiros com habilitação para exercício da Medicina no exterior.





### **1.1. O direito à saúde e o projeto mais médicos**

Com a promulgação da Constituição Federal, em 1988, o direito à saúde — que engloba o bem-estar físico, mental e social — consagrou-se como direito social e fundamental, conforme previsto no art. 6º da Carta Magna<sup>(4)</sup>.

Com vistas à concretização desse direito, consagrado, no art. 196 da CF/88<sup>(5)</sup>, como “direito de todos e dever do Estado”, o Governo Federal criou, por meio da Medida Provisória n. 621/13, o Projeto Mais Médicos, a fim de melhorar o atendimento aos usuários do Sistema Único de Saúde (SUS), ampliando o número de médicos nas regiões carentes do Brasil.

Instituído como uma modalidade de especialização<sup>(6)</sup>, o Projeto Mais Médicos para o Brasil consistiria numa etapa de formação profissional do médico, voltada para o aperfeiçoamento do trabalho médico na atenção básica no SUS.

A atenção à profissionalização justificaria a ausência de direitos trabalhistas destinados aos médicos participantes do Projeto, além da remuneração de R\$ 10 mil por mês em formato de bolsa federal. Nesse cenário, conforme preceitua o art. 17 da Lei n. 12.871/13, as atividades desempenhadas no Projeto não criam vínculo empregatício de qualquer natureza.

Contudo, em que pese a tentativa de afastar vínculo com o Governo Federal, o Mais Médicos abarca características de típico emprego ou cargo público, conforme se analisará em seguida.

### **1.2. A contratação sem concurso público**

Alvo de ferrenhas críticas, a Lei n. 12.871/13, instituidora do Programa Mais Médicos, estabeleceu, em seu art. 17, que “As atividades desempenhadas no âmbito do Projeto Mais Médicos para o Brasil não criam vínculo empregatício de qualquer natureza”.

A Lei visualizou o Projeto como uma modalidade de especialização, ou seja, de aperfeiçoamento dos participantes, voltado ao trabalho médico de atenção básica no SUS, mediante recebimento de bolsa federal.

---

(4) Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, 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.

(5) 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.

(6) Segundo a *Cartilha do Programa Mais Médicos*, “Esses profissionais terão supervisão de uma universidade e durante o período de participação do programa poderão cursar especialização em atenção básica”. Disponível em: <<http://portalsaude.saude.gov.br>>. Acesso em 28.2.2014.





De fato, a jurisprudência trabalhista é pacífica no sentido de afastar o vínculo empregatício nas hipóteses de especialização sob a responsabilidade de instituição de saúde e sob a orientação de médicos de elevada qualificação ética e profissional.

Assim também o seria no caso do Projeto Mais Médicos para o Brasil, se não houvesse patentes indícios de que a especialização em atenção básica configura, em verdade, mera aparência para a concretização do real objetivo do Projeto: “enfrentar a falta de médicos em determinadas regiões a partir de políticas de atração de médicos”<sup>(7)</sup>.

Nesse sentido, aliás, é a redação do art. 1º, logo em seu inciso I, da Lei instituidora do Programa, *in verbis*:

Art. 1º É instituído o Programa Mais Médicos, com a finalidade de formar recursos humanos na área médica para o Sistema Único de Saúde (SUS) e com os seguintes objetivos:

I — diminuir a carência de médicos nas regiões prioritárias para o SUS, a fim de reduzir as desigualdades regionais na área da saúde; [...].

Assim, os profissionais participantes do Projeto serão selecionados para exercer atribuições precípua de médicos concursados; a diferença é que aos primeiros caberá a atuação na atenção básica do SUS em regiões do Brasil onde há a carência de profissionais da saúde.

Com isso, tenta-se afastar típica relação de emprego sob o fundamento de que os participantes do Projeto submeter-se-iam a cursos de especialização ofertados por instituição pública de educação superior.

Em que pese a natureza jurídica de especialização conferida ao Projeto pela Lei n. 12.871/13, o que se vislumbra, de fato, é a contratação de profissionais capacitados para a prestação de assistência médica — não há, pois, curso de especialização —, numa jornada de 8 (oito) horas diárias, com intervalo para almoço. Repita-se que estamos diante de típica relação de emprego, em consonância com o princípio da primazia da realidade.

E, de fato, presentes todos os requisitos da relação empregatícia, a saber: pessoa física, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Ora, os médicos participantes do Projeto, pessoas naturais, prestam serviços de forma contínua, mediante remuneração (denominada bolsa-auxílio) e subordinados às regras e orientações moldadas pelo Poder Público brasileiro, verdadeiro empregador.

---

(7) *Cartilha do Programa Mais Médicos*. Disponível em: <<http://portalsaude.saude.gov.br/>>, p. 15. Acesso em: 28.2.2014.





Frise-se que o Projeto não tem por finalidade complementar a formação do médico dele participante, uma vez que envolve a contratação de médicos devidamente capacitados, experientes e qualificados para o exercício da medicina em regiões que sofrem com a carência desses profissionais da saúde.

Portanto, nesse caso, a atuação substitutiva configura o sacrifício de normas constitucionais, especialmente a que exige prévia aprovação em concurso público para o exercício de cargo ou emprego público, nos termos do inciso II do art. 37 da CF/88, *in verbis*:

II — a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

Para ilustrar o caso, pensemos na ausência de engenheiros, advogados e psicólogos no atendimento da população. Nesse caso, poder-se-ia contratar estrangeiros sem devida aprovação em concurso público?

### **1.3. A contratação temporária**

Ademais, cumpre destacar que o Projeto Mais Médicos, tal como estruturado pela Lei n. 12.871/13, não se harmoniza sequer com o art. 37, inciso IX, da CF/88 — regulamentado pela Lei n. 8.745/93 —, pelo qual “a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público”.

Isso porque o Projeto Mais Médicos, tal como moldado, não observa os requisitos obrigatórios para a utilização dessa exceção, quais sejam: a) excepcional interesse público; b) temporariedade da necessidade; c) hipóteses expressamente previstas em lei.

Pelo pressuposto da temporariedade, a necessidade do serviço deve ser sempre temporária. Se a necessidade é permanente, o recrutamento de pessoal deve ocorrer mediante concurso público ou processo seletivo. A admissão de servidores por prazo determinado para o atendimento de situações que não sejam transitórias aponta indisfarçável simulação.

Já a excepcionalidade há que resultar de circunstâncias imprevisíveis à Administração Pública, o que, contudo, não se caracteriza na contratação de profissionais para a prestação de serviços médicos em áreas pobres do País.







Ora, não podemos nos esquecer de que o sistema de saúde público brasileiro está longe de concretizar o primado constitucional do direito à saúde, com acesso universal e igualitário, especialmente ao considerarem-se as regiões mais carentes do País, desprovidas de investimentos em tecnologia, em pessoal e em estrutura. O problema não está apenas na falta de médicos, mas também de estrutura básica e melhores salários a todos os profissionais da área de saúde.

Aliás, justamente ao vislumbrar esse cenário e considerar a dificuldade em alocar-se profissional da saúde para essas áreas mais carentes — tendo-se, muitas vezes, insuficiência de inscritos em concursos públicos abertos para o labor nessas regiões —, muitos justificam, nesse contexto, a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do art. 37, inciso IX, da CF/88.

Todavia, cumpre enfatizar que a admissão com respaldo nesse dispositivo constitucional exige que a necessidade seja temporária e que o interesse público apresente caráter excepcional, desvinculado, pois, da rotina administrativa. Nos ensinamentos de Fernanda Marinela<sup>(8)</sup>:

III) as contratações por tempo determinado, hipótese prevista no art. 37, inciso IX, da CF, criada para satisfazer necessidades temporárias de excepcional interesse público, situações de anormalidades em regra incompatíveis com a demora do procedimento do concurso [...]. (grifo no original)

Essa não é, contudo, a hipótese da situação supratranscrita, a qual, na verdade, configura problema permanente, recorrente na realidade brasileira, e que, portanto, demanda ação governamental prolongada.

Tanto o é que o Programa Mais Médicos abarca, na verdade, política duradoura, segundo a qual as contratações serão feitas por prazo determinado, de no máximo 6 (seis) anos. Nesse ponto, convém ressaltar que a definição de prazo não confere o aspecto temporário, tão pouco o excepcional, à necessidade de contratação de médicos para atuar nas áreas mais carentes do País. Frise-se: a falta de médicos, especialmente nessas regiões, não configura situação transitória — mas recorrente — nem circunstância imprevisível à Administração Pública.

Nesse compasso, é certo que o Programa Mais Médicos insere-se num amplo pacto de melhoria do atendimento do SUS e que, portanto, exige atuação estatal constante e duradoura, conforme se extrai do trecho retirado da Cartilha do Programa<sup>(9)</sup>, assim transcrito:

(8) MARINELA, Fernanda. *Direito administrativo*. 5. ed. rev. e atual. Niterói: Impetus, 2011. p. 619.

(9) Disponível em: <<http://portalsaude.saude.gov.br/>>, p. 13. Acesso em: 28.2.2014.





O Programa Mais Médicos foi instituído pela Medida Provisória assinada pela Presidenta Dilma Rousseff e regulamentado por portaria conjunta dos Ministérios da Saúde e da Educação, fazendo parte de um amplo pacto de melhoria do atendimento aos usuários do Sistema Único de Saúde (SUS), com objetivo de acelerar os investimentos em infraestrutura nos hospitais e unidades de saúde e ampliar o número de médicos nas regiões carentes do país, como os municípios do interior e as periferias das grandes cidades. (grifo nosso)

Ora, de longe, a melhoria do atendimento aos usuários do SUS é medida há muito necessária e exige a formulação e efetivação de políticas de intervenção econômico-social, em pesquisas e desenvolvimento, sendo necessário um contínuo movimento de solidificação e desenvolvimento do sistema, a buscar a efetiva integralidade e universalidade do direito à saúde.

Não à toa a escassez de médicos assola as regiões mais carentes do Brasil, desprovidas de materiais básicos para o adequado atendimento à população e, nesse sentido, assoladas pela precarização das condições de trabalho. Muito além de investimentos em pessoal, urgem-se investimentos em tecnologia e infraestrutura, em consonância com a adequada alocação dos recursos públicos. Afinal, repita-se que o problema não se resume à falta de profissionais da saúde. Impossível o médico, sozinho, exercer o seu trabalho.

## **2. O CASO DOS MÉDICOS CUBANOS**

Não bastasse a polêmica acerca da necessidade de realização de concurso público, as críticas ao Programa recrudesceram ao vir à tona a forma de contratação, intermediada por entidade de saúde, e de remuneração dos profissionais cubanos. Atualmente, eles representam cerca de 75%<sup>(10)</sup> da força de trabalho do Mais Médicos.

Consubstanciando verdadeira terceirização internacional do serviço público de saúde, a Organização Mundial da Saúde (OMS), por meio da

---

(10) Dados retirados do Jornal *O Estado de S. Paulo*, 6.3.2014. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/noticias/impreso,governo-eleva-em-90-repasse-ao-mais-medicos,1137645,0.htm>>. Acesso em: 7.3.2014.





Organização Pan Americana de Saúde (OPAS), ficou encarregada de intermediar a vinda dos médicos de Cuba ao Brasil.

Conforme recentemente divulgado, os profissionais cubanos não recebem a integralidade da bolsa de R\$ 10 mil devida aos integrantes do Programa<sup>(11)</sup>. O dinheiro é repassado pelo Brasil à OPAS que, por sua vez, repassa-o a Cuba, país responsável pelo pagamento dos médicos.

A situação veio à tona depois de a cubana Ramona Rodríguez abandonar o Programa, dizendo-se enganada pelo Governo Raúl Castro por receber apenas US\$ 400, o equivalente a R\$ 940, pouco mais que um salário mínimo<sup>(12)</sup>.

Assim, diferentemente dos outros profissionais participantes do Mais Médicos — que recebem, diretamente do Governo Brasileiro, a integralidade da bolsa de R\$ 10 mil —, os cubanos recebiam, por mês, US\$ 1 mil, o equivalente a R\$ 2.350. Desse montante, só poderiam usar, no Brasil, US\$ 400; os US\$ 600 restantes ficavam retidos em Cuba. Já a diferença de mais de R\$ 8 mil por mês, entre o dinheiro repassado pelo Brasil e pago pelo Governo de Cuba a seus profissionais, ainda tem destino ignorado<sup>(13)</sup>.

Recentemente, em fevereiro de 2014, o Ministério da Saúde anunciou que, a partir de março, os médicos cubanos passariam a receber, aqui no País, US\$ 1.245, por mês, o equivalente a R\$ 2.925,75 mil. Para tanto, os US\$ 600, antes depositados em uma conta desses médicos em Cuba, seriam fornecidos no Brasil.

Em que pese o aumento, é certo que os médicos cubanos continuaram a receber quantia bem inferior à percebida por outros profissionais participantes do Mais Médicos. A mudança, aliás, está longe de corrigir violações aos direitos trabalhistas e humanos dos profissionais cubanos.

A forma de contratação especial, intermediada por entidade de saúde, e o montante repassado a esses profissionais, bem inferior ao percebido por outros médicos participantes do Programa, viola diversos preceitos

---

(11) Conforme *Cartilha do Programa*: “Os médicos receberão uma bolsa federal de R\$ 10 mil por mês paga pelo Ministério da saúde”, p. 15.

(12) Dados retirados do *Jornal O Estado de S. Paulo*, 19.2.2014. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/noticias/impreso,contra-criticas-e-desercoes-brasil-quer-convencer-cuba-a-pagar-mais-a-medicos,1131853,0.htm>>. Acesso em: 27.2.2014.

(13) Dados retirados do *Jornal de Brasília*, 1º.3.2014. Disponível em: <<http://www.jornaldebrasil.com.br/edicaodigital/pages/20140301-jornal/pdf/20.pdf>>. Acesso em: 3.3.2014.





constitucionais e trabalhistas, relacionados, especialmente, à dignidade da pessoa humana, à integralidade e intangibilidade salarial, à isonomia entre trabalhadores e à intermediação ilícita de mão de obra.

### **2.1. O tratamento desigual entre os médicos participantes do Programa**

Tanto a contratação intermediada pela OPAS quanto o montante da remuneração repassado aos profissionais cubanos, ao diferenciar-lhes dos outros médicos participantes do Projeto Mais Médicos, afrontam os princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação, consubstanciados nos arts. 5º, *caput*, e 7º, inciso XXX, da Carta Magna, *in verbis*:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX — proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Ademais, conforme veiculado na mídia<sup>(14)</sup>, os contratos firmados com os profissionais cubanos abarcam cláusulas — como a obrigatoriedade de comunicar à autoridade cubana no Brasil a intenção de receber visitas e restrições impostas aos cubanos na hipótese de casamento com pessoas de outras nacionalidades — que sacrificam princípios constitucionais, a exemplo da liberdade e da igualdade entre nacionais e estrangeiros, corolários da dignidade da pessoa humana.

Ora, não se pode admitir que um país democrata como o Brasil permita a vigência, em solo brasileiro, de obrigações flagrantemente inconstitucionais. E não é só. Exigências como essas violam diversos princípios internacionais, inclusive consagrados em Tratados ratificados pelo Brasil.

---

(14) *Cubanos podem anular contratos, dizem juristas*, 22.2.2014. Disponível em <<http://www.estadao.com.br/noticias/impresso,cubanos-podem-anular-contrato-dizem-juristas,1133136,0.htm>>. Acesso em: 27.2.2014.





## 2.2. A intermediação ilícita de mão de obra

Configurando verdadeira terceirização internacional do serviço público de saúde, a Organização Pan Americana de Saúde (OPAS), órgão vinculado à Organização Mundial da Saúde (OMS), ficou encarregada de intermediar a vinda dos profissionais cubanos ao Brasil.

Nesse cenário, convém destacar que, diante de sua íntima relação com a precarização dos direitos do trabalhador, a terceirização de mão de obra sempre foi rechaçada pela ordem jurídica laboral brasileira, constituindo, por isso, exceção. A regra consiste na relação de trabalho bilateral, sem a presença de pessoa intermediadora.

Nesse sentido, é o teor da Súmula n. 331 do TST, *in verbis*:

Súmula n. 331 do TST

### CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

I — A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3.1.1974).

II — A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/88).

III — Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.6.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta.

IV — O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V — Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n. 8.666, de 21.6.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI — A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.





Nesse cenário, para a terceirização configurar-se lícita, terão de ser observados os parâmetros constantes na Súmula n. 331 do TST, quais sejam: a) os serviços prestados pelo terceirizado devem ligar-se às atividades secundárias do tomador de serviços; b) entre o trabalhador e o tomador não haverá pessoalidade e subordinação.

Nesse ponto, cumpre destacar que o trabalho prestado pelos profissionais cubanos é controlado e coordenado pelo SUS. É ele, assim, que detém o poder de direção do serviço prestado, de modo que o vínculo de emprego dos médicos cubanos dá-se, na verdade, com o Governo brasileiro.

Ainda, não se pode esquecer que, tal como moldada a contratação desses profissionais, estamos a visualizar verdadeira venda de mão de obra, com a utilização da figura do *merchandise*, o intermediador. Tratado como se mercadoria fosse, o trabalhador resta desprovido dos direitos e das garantias fundamentais.

Diante disso, uma vez constatada fraude na terceirização realizada pela Administração Pública, necessária a observância dos preceitos da Súmula n. 331 do TST. Por ela, não ocorrerá a formação de vínculo empregatício direto entre terceirizados e Administração Pública, já que se exige concurso público para a investidura no cargo ou emprego público, conforme redação do art. 37, inciso II, da Carta Magna.

Além dos requisitos supracitados, a Súmula n. 331 do TST, em seu inciso I, admite a terceirização de mão de obra no caso de trabalho temporário, regido pela Lei n. 6.019/74. Contudo, ainda que se queira sustentar a excepcionalidade da contratação, não a vislumbramos. Vejamos.

A contratação de trabalho temporário pode ser realizada somente nas hipóteses expressamente previstas na Lei n. 6.019/74, quais sejam: a) necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente; b) acréscimo extraordinário de serviço. Ainda, como se trata de trabalho temporário, esse contrato é firmado por prazo de, no máximo, 3 (três) meses, com possibilidade de prorrogação, desde que expressamente autorizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Frise-se que a contratação fora das duas hipóteses previstas em lei ou a extrapolação do prazo de 3 (três) meses configurará fraude, devendo ser declarado vínculo direto do trabalhador temporário com o tomador de serviços.

*In casu*, a contratação de profissionais mediante o Projeto Mais Médicos para o Brasil terá prazo de 3 (três) anos, prorrogável por igual período, conforme redação do § 1º do art. 14 da Lei n. 12.871/13.





Por outro lado, tal como moldado, o Programa não objetiva a substituição temporária de profissional da saúde. Pelo contrário, vislumbra projeto de longo prazo, de modo que a substituição de pessoal investido por concurso público (que seria a regra prevista no art. 37, inc. II, da CF/88) mediante a contratação de médicos inseridos no Projeto Mais Médicos — sem, portanto, a necessidade de concurso público — configura-se duradoura.

Pelo exposto, observa-se que a terceirização de mão de obra delineada pelo Programa para a contratação de médicos cubanos não se enquadra em nenhuma das hipóteses permitidas pela ordem trabalhista brasileira. Trata-se, pois, de terceirização ilícita, rechaçada pelo ordenamento jurídico pátrio e que, contudo, uma vez prevista na Lei n. 12.871/13, acaba por justificar a perpetuação da violação da norma insculpida no art. 37, inciso II, da Carta Magna.

Desse modo, pautado de irregularidades, o contrato celebrado pelos cubanos é eivado de nulidade. Na hipótese, os médicos podem — e devem — requerer à Justiça os direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho e a equiparação salarial com os demais profissionais do Projeto Mais Médicos, observado o teor da Súmula n. 363 do TST, *in verbis*:

Súmula n. 363 do TST

#### CONTRATO NULO. EFEITOS

A contratação de servidor público, após a CF/88, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

Aliás, convém pontuar que os contratos celebrados com os demais integrantes do Projeto Mais Médico restam, à semelhança dos firmados com os cubanos, eivados de nulidade. Nesse caso, contudo, porque, conforme supraexposto, o Projeto camufla típica relação de trabalho com a Administração Pública, sem a realização de concurso público, em descumprimento ao art. 37, inciso II, da Constituição Federal de 1988. Desse modo, também em relação a eles, quando acionado o Poder Judiciário, deve ser observado o teor da Súmula n. 363 do TST.

### **3. A INTEGRALIDADE E INTANGIBILIDADE SALARIAL**

Com o fim de garantir o sustento do trabalhador e de sua família, o salário apresenta natureza alimentar, o que lhe garante proteção constitu-





cional, consubstanciada no art. 7º, incisos VI e X, da Constituição Federal de 1988, *in verbis*:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

VI — irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

[...]

X — proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa.

Pela irredutibilidade salarial, o empregador não poderá, por ato unilateral, reduzir o salário do empregado. Ainda, pela intangibilidade, veda-se que descontos ilegais e abusivos sejam efetuados pelo empregador no salário.

Desse modo, no caso dos profissionais cubanos, contratados mediante terceirização de mão de obra ilícita, conforme superverificado, configura-se ilegal a retenção de mais de R\$ 8 mil por Cuba, percebendo o profissional cubano apenas US\$ 1 mil por mês, o equivalente a R\$ 2.350, enquanto a outros profissionais inseridos no Mais Médicos é paga a integralidade dos R\$ 10 mil.

Aliás, nesse ponto, é de se considerar a atuação do Ministério Público Federal para averiguar a destinação, um tanto quanto incerta, dos recursos indevidamente destinados a Cuba.

Ademais, destaca-se, ainda, a redação do inciso XXX do art. 7º da Carta Magna, *in verbis*:

XXX — proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

### **3.1. A fraude para descaracterizar o vínculo com a Administração Pública**

Por todo o exposto, conclui-se que, ante a inexigibilidade de concurso público para a investidura em cargo ou emprego público, a estruturação de um programa de aperfeiçoamento para mascarar verdadeira relação de







emprego com o Poder Público (desvirtuamento da finalidade da medida) e, por fim, ante a contratação, no caso dos médicos cubanos, por meio de terceirização ilícita de mão de obra, é certo que o Projeto Mais Médicos estrutura verdadeira precarização do trabalho médico e consubstancia patente fraude ao ordenamento jurídico brasileiro, com a qual não se pode consentir.

#### **4. MÉDICOS-RESIDENTES**

O aperfeiçoamento, mediante residência médica — modalidade de especialização —, do profissional da saúde enquadra-se, assim como o Programa Mais Médicos, no contexto de concretização do direito constitucional à saúde, com vistas, nesse caso, ao aprimoramento da formação médica.

A importância da residência médica encontra-se na necessidade de inserir o residente na rede básica de assistência, proporcionando-lhe larga experiência diária e habilidades técnicas essenciais para a prestação do serviço médico com qualidade.

Contudo, deve-se atentar para o fato de que, por disponibilizar mão de obra barata às instituições de saúde, a finalidade da residência médica, não rara vezes, é desvirtuada, acabando os graduados por substituir a atuação dos profissionais médicos.

##### **4.1. As atividades do médico-residente e a natureza jurídica da residência médica**

Conforme dispõe o art. 1º da Lei n. 6.932/81, a residência médica consiste em modalidade de pós-graduação destinada a médicos, sob a forma de curso de especialização, realizado sob a responsabilidade de instituição de saúde e orientação de profissionais médicos.

Nesse cenário, as atividades clínicas desenvolvidas pelos médicos-residentes são de formação — uma modalidade de ensino —, já que a lei assim o define. Não constituem, pois, relação de emprego.

Referida Lei assegura aos residentes a percepção de bolsa no valor de R\$ 2.384,82 (dois mil, trezentos e oitenta e quatro reais e oitenta e dois centavos), em regime especial de treinamento em serviço de 60 (sessenta) horas semanais<sup>(15)</sup>, nelas incluídas um máximo de 24 (vinte e quatro) ho-

(15) Art. 4º Ao médico-residente é assegurado bolsa no valor de R\$ 2.384,82 (dois mil, trezentos e oitenta e quatro reais e oitenta e dois centavos), em regime especial de treinamento em serviço de 60 (sessenta) horas semanais.





ras de plantão. Ainda, ao médico-residente são conferidos alguns direitos semelhantes aos do trabalhador, tais como um dia de folga semanal e 30 (trinta) dias consecutivos de repouso, por ano de atividade<sup>(16)</sup>.

A polêmica que envolve a residência médica pauta-se na verificação dos elementos que indicariam a descaracterização da essência do curso de especialização ou a utilização de residente para camuflar verdadeira relação de emprego.

Com efeito, entendemos que, se a alegada residência médica não atender às exigências legais, a relação jurídica estabelecida configurará vínculo empregatício, uma vez desvirtuada a modalidade de ensino e configurada a utilização do residente como mão de obra médica barata.

#### **4.2. As condições de trabalho do médico-residente e o excesso de jornada**

Historicamente, a residência médica, no Brasil, representa importante força de trabalho no setor da saúde. Com o pagamento simbólico de bolsa-auxílio, a atividade desempenhada pelos residentes é alvo fácil de exploração, que, por conseguinte, enseja, comumente, a precarização do trabalho médico, especialmente a partir da sobrecarga de trabalho a que os graduados são submetidos. Em decorrência, tem-se a prestação de assistência médica precária, situação que coloca em risco a vida dos cidadãos que utilizam o serviço.

A limitação da jornada trabalhista existe para proteger a saúde do trabalhador, na medida em que lhe assegura o descanso necessário para recuperar as energias gastas no labor, bem como o direito ao lazer. Por isso, a Carta Magna de 1988, em seu art. 7º, inciso XIII, define a regra da duração normal de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, para os trabalhadores urbanos e rurais.

A Lei n. 6.932/81, em seu art. 5º, contudo, estabelece aos residentes médicos jornada máxima de 60 horas semanais e, dentre essas, 24 horas destinadas ao plantão. Referido limite, não se pode olvidar, é, em muito, superior àquele estabelecido no art. 7º da Carta Magna aos trabalhadores urbanos e rurais, o que nos leva a questionar se o art. 5º da Lei n. 6.932/81 teria sido recepcionado pela Constituição Federal de 1988.

---

(16) Art. 5º Os programas dos cursos de Residência Médica respeitarão o máximo de 60 (sessenta) horas semanais, nelas incluídas um máximo de 24 (vinte e quatro) horas de plantão.

§ 1º O médico-residente fará jus a um dia de folga semanal e a 30 (trinta) dias consecutivos de repouso, por ano de atividade.





Nesse mesmo sentido, pode-se concluir pela inconstitucionalidade da previsão de 24 horas consecutivas de plantão. Ora, mesmo que se deixe de lado o mundo jurídico, a fixação das jornadas de trabalho deve obedecer aos comandos do organismo humano, a fim de garantir a saúde e o equilíbrio do trabalhador. Por que com os médicos-residentes teria de ser diferente? Lógico que, ao longo dessas 24 horas, o desempenho do profissional decairá, enquanto que as chances de erros aumentarão, num campo em que equívocos podem causar efeitos desastrosos à integridade física dos pacientes. Tal previsão, é certo, não se coaduna com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Não há ser humano que consegue trabalhar por 24 consecutivas.

Aliás, estudos — e a prática — comprovam que o excesso de jornada e de trabalho, do qual decorre a fadiga e a privação do sono, contribui para estados depressivos, consumo excessivo de álcool e adição a drogas<sup>(17)</sup>. Nesse cenário de responsabilidades e exploração, configuram-se degradantes as condições e o meio ambiente de trabalho dos médicos-residentes.

Ainda, apesar de a jornada estabelecida em Lei aos residentes médicos já se apresentar excessiva, o limite é, comumente, desrespeitado.

Com efeito, frequentemente, os regimes de atuação ultrapassam as 60 horas semanais e as 24 horas de plantão estabelecidas em Lei, assim como, não raras vezes, há ausência de supervisão adequada. A situação agrava-se quando o quadro é vislumbrado com naturalidade, considerado essencial ao aprendizado. Como todos os médicos, hoje especialistas, passaram por sobrecarga de trabalho, acham razoável que os profissionais mais jovens tenham o mesmo tratamento. É comum, na área médica, por exemplo plantões de 36 horas. Nesse caso, ninguém, seja médico, CRM, ou até mesmo o Sindicato dos trabalhadores da saúde questionem essa carga horária.

Por isso, devem ser verificadas com cautela as condições a que esses profissionais-estudantes são submetidos, especificamente a observância dos

---

(17) Interessantes são os relatos referentes ao primeiro ano de atuação do Núcleo de Assistência e Pesquisa em Residência Médica (NAPREME). O Núcleo foi criado em 2000 pelo Departamento de Psiquiatria da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP) com vistas a apoiar os médicos-residentes do complexo UNIFESP-EPM/HSP. Conforme publicado no sítio eletrônico do NAPREME, “O período de transição aluno-médico, a responsabilidade profissional, o isolamento social, **a fadiga, a privação do sono, a sobrecarga de trabalho**, o pavor de cometer erros e outros fatores inerentes ao treinamento **estão associados a diversas expressões psicológicas, psicopatológicas e comportamentais** que incluem: estados depressivos com ideação suicida, consumo excessivo de álcool, adição a drogas, raiva crônica e o desenvolvimento de um amargo ceticismo e um irônico humor negro”. (grifo nosso) Disponível em: <<http://www.unifesp.br/dpsiq/grupos/napreme.htm>>.





preceitos constantes na Lei n. 6.932/81, sob pena de ser descaracterizada a relação de residência médica.

#### **4.3. A fraude para descaracterizar a relação de emprego**

Uma vez afastada a essência de curso de especialização ou a utilização de residente para mascarar relação de emprego, mediante a inobservância dos requisitos previstos em legislação competente ou a aplicação do residente com o fim de substituir profissional médico, estará configurada fraude, com a qual não se pode consentir.

Desse modo, quando o serviço médico é prestado a título de residência médica, não há que se falar em relação empregatícia, uma vez moldado como modalidade de ensino de pós-graduação. Por outro lado, quando, por exemplo, o médico-residente é submetido à jornada superior à prevista pela Lei n. 6.932/81, dele valendo-se a instituição de saúde para suprir a falta de profissional médico contratado, restará neutralizada a essência do curso de especialização e, portanto, caracterizada a relação de emprego. O mesmo ocorre quando o residente atua desprovido de orientação de profissionais médicos de elevada qualificação ética e profissional.

Nesse sentido, ensina Alice Monteiro de Barros<sup>(18)</sup>, na obra *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*, sobre a residência médica:

Os serviços são prestados a título de formação profissional e totalmente estranhos à relação empregatícia [...].

Saliente-se, entretanto, que, se a alegada residência médica não atender às exigências legais, a relação jurídica estabelecida, reunindo os pressupostos do art. 3º da CLT, passará a ser disciplinada pelo Direito do Trabalho.

Assim, à semelhança dos contratos de estágio, uma vez ausente um dos requisitos previstos na Lei n. 6.932/81 para a existência da residência médica regular, restará verificada fraude nessa relação de trabalho.

Frise-se que, embora questionável a constitucionalidade dos limites de jornadas estabelecidos pela Lei n. 6.932/81, suas previsões continuarão a servir de parâmetro, regendo a figura da residência médica, até que lei

---

(18) BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 279.





posterior venha a revogá-la ou, então, até que sua inconstitucionalidade seja declarada pelo Supremo Tribunal Federal, em sede de controle abstrato de constitucionalidade.

## **5. ATUAÇÃO DOS ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR**

### **5.1. A atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT)**

O Ministério Público do Trabalho tem como função primordial a defesa dos direitos coletivos *lato sensu*, compreendidos aqueles de natureza difusa, coletiva *stricto sensu* e individuais homogêneos. Sua atuação dá-se de duas formas principais: como órgão agente e com órgão interveniente.

Como órgão agente, o MPT tem como atribuição investigar irregularidades nas relações de trabalho, através da instauração de procedimento administrativo, de inquérito civil ou outras medidas administrativas, de ofício ou quando há denúncia. Tais investigações, quando constatada a irregularidade, podem culminar na interposição de ação judicial, assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou, ainda, expedição de recomendações.

Já como órgão interveniente, compete ao membro do MPT funcionar nos processos judiciais trabalhistas, desde que presente o interesse público ou nos quais figurem como parte, por exemplo, menor ou incapaz, com o fim de fiscalizar o fiel cumprimento da legislação e garantir o respeito à ordem jurídica, ao regime democrático e aos interesses sociais e individuais indisponíveis.

A partir dessa visualização geral acerca da atuação do *Parquet* Laboral, conclui-se que, uma vez constatados indícios ou recebida denúncia de fraude trabalhista, cabe ao MPT, como órgão agente, instaurar inquérito civil para apuração da veracidade da irregularidade trabalhista que, uma vez constatada, pode ensejar a celebração de TAC com vistas à regularização da conduta do denunciado ou, ainda, em caso de recusa, a adoção de medidas judiciais cabíveis, a fim de obrigar o infrator a cumprir com as normas trabalhistas.

Assim, no âmbito dos profissionais da saúde, mais especificamente os residentes médicos e, recentemente, os participantes do Projeto Mais Médicos — esferas em que a precarização do labor mostra-se mais propícia —, eventuais irregularidades e fraudes devem ser apuradas pelo *Parquet* Laboral, uma vez incompatíveis com os preceitos trabalhistas e constitucionais, especialmente o valor da dignidade da pessoa humana.





Frise-se que a situação caótica da saúde pública no País, com ênfase na falta de profissionais médicos, não autoriza a adoção de medidas que sacrifiquem os direitos e as garantias assegurados a esses profissionais.

O Procurador do Trabalho atuará sempre, levando em conta a relevância da matéria, no caso, a saúde pública. Nesse caso, poderá conceder prazos mais amplos para regularização, realização de concurso, etc. Tudo com base na razoabilidade e preservação do serviço essencial à saúde e à legalidade. Repita-se que não há interesse público (saúde, por exemplo) que seja ilegal (contratação sem concurso).

Nesse cenário, ao MPT cabe a atuação, especialmente, nas seguintes áreas:

1) Fraude na Relação de Trabalho: o MPT tem por escopo eliminar as fraudes comumente utilizadas para descaracterizar o vínculo de emprego. Constitui exemplo de fraude utilizada para descaracterizar a relação de emprego a contratação de empregado sob o falso rótulo de médico residente. O excesso de jornada dos médicos-residentes merecia uma atenção especial com atuação em âmbito nacional, num programa interligado e com condutas comuns traçadas pelas nossas Coordenadorias.

2) Irregularidades na Administração Pública: um dos objetivos do MPT consiste no combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública, especialmente as contratações sem concurso público, a terceirização ilícita e o desvirtuamento na contratação temporária. O MPT, através ingressou com ACP em face da União, Processo n. 0000382-62.2014.5.10.0013, proposta em Brasília, pelo brilhante Procurador Sebastião Caixeta, questionando essa forma de contratação. Entretanto, a Justiça do Trabalho entendeu que era incompetente para julgar o caso, em razão da ADI n. 3.395, que retirou da Justiça do Trabalho a competência para apreciar e julgar causas instauradas entre ente estatal e servidor a ele vinculado por regime jurídico estatutário ou jurídico-administrativo. O processo foi enviado, portanto, para a Justiça Federal.

3) Promoção da Igualdade: o MPT atua no combate à discriminação a trabalhadores;

4) Meio Ambiente e Condição de Trabalho: o *Parquet* Laboral atua no combate às irregularidades referentes ao meio ambiente do trabalho,





com vistas a primar pela segurança e saúde dos trabalhadores e, por conseguinte, pela dignidade da pessoa humana.

## **5.2. A atuação do Ministério do Trabalho e Emprego**

O Ministério Público do Trabalho atua em estreita parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego para fazer cumprir as normas trabalhistas.

Ao membro do *Parquet* cabe a adoção das providências adequadas à regularização da conduta do infrator, especialmente através da celebração de TAC e da ação civil pública. Sua atividade é, assim, de investigação ou judicial.

Já a atuação fiscalizatória constitui função típica dos Auditores Fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, a quem cabe verificar, caso a caso e periodicamente, o cumprimento da lei. Tal atividade é de constatação, verificando *in loco* a adequação da conduta à legislação pertinente.

Configuram, pois, funções complementares. Assim, em regra, as denúncias de irregularidades trabalhistas devem, *a priori*, ser verificadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que, após a constatação dos fatos, uma vez verificadas irregularidades, providenciará a lavratura do Termo de Notificação ou Auto de Infração. Persistindo a conduta irregular ou se a questão exigir investigação, a matéria deverá ser encaminhada ao *Parquet* Laboral, para instauração de inquérito civil ou adoção de medida judicial cabível.

Desse modo, cabe ao MTE a verificação, *in loco*, de eventuais irregularidades trabalhistas, como excesso de jornada e no que tange ao reconhecimento de vínculo empregatício quando constatada fraude.

## **5.3. A atuação do Sindicato dos Trabalhadores da Saúde**

Cabe ao Sindicato a defesa dos interesses da categoria profissional, conforme redação do art. 8º da Carta Magna. No cenário coletivo, a entidade tem papel decisivo no combate às irregularidades trabalhistas, pois estão próximos dos trabalhadores. Aliás, podem provocar, o MPT através do oferecimento de denúncias ou representações. Consiste, ainda, em figura central na mobilização da categoria, com vistas a reivindicar melhorias (condições de trabalho, melhores salários, etc.).

Especificamente no que tange ao âmbito da saúde, destaca-se a atuação sindical na verificação do cumprimento da Norma Regulamentadora n.





32, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego e relativa à segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde.

#### **5.4. A atuação da Justiça do Trabalho**

##### **5.4.1. A atuação do MPT e da Justiça do Trabalho em casos que envolvam servidores vinculados ao Poder Público por relação de caráter jurídico-administrativo — o caso do Projeto Mais Médicos**

Conforme dispõe o art. 83 da Lei Complementar n. 75/93, ao Ministério Público do Trabalho compete o exercício de suas atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho.

Nesse ponto, convém consignar entendimento pacífico na jurisprudência de que a prestação de serviços à Administração Pública sem a devida observância do concurso público — tal como constatado no Programa Mais Médicos — envolve uma relação de caráter jurídico-administrativo, de modo a deslocar a competência para a Justiça Comum.

Com efeito, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Medida Liminar na Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3.395-6, suspendeu toda e qualquer interpretação conferida ao inciso I do art. 114 da CF/88, na redação dada pela EC n. 45/04, que incluía, na competência da Justiça do Trabalho, a apreciação de causas entre o Poder Público e seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária.

Desse modo, em decisão precária, o Supremo decidiu que as causas entre a Administração Pública e seus servidores devem ser julgadas pela Justiça Comum. Por essa razão, ante a redação do art. 83 da Lei Complementar n. 75/93, o MPT não teria atribuição para atuar nessas hipóteses.

Contudo, o *Parquet* Trabalhista, por meio da Coordenadoria Nacional de Combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública (CONAP), expediu a Orientação n. 34 — abaixo transcrita —, segundo a qual o MPT continuará a atuar no combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública, inclusive nas decorrentes de desvirtuamento das contratações desprovidas de concurso público, enquanto não houver decisão definitiva do STF com efeito vinculante.

Independentemente da discussão do Supremo Tribunal Federal nas reclamações concernentes à questão alusiva à competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar ações envolvendo a Administração Pública,







enquanto não houver decisão definitiva com efeito vinculante do STF, o Ministério Público do Trabalho continuará atuando no combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública, inclusive nas decorrentes de desvirtuamento das contratações temporárias e dos cargos em comissão, isoladamente ou em conjunto com outros ramos do Ministério Público (a depender do caso concreto e das peculiaridades de cada Regional e, mais especificamente, de cada situação).

A atuação ministerial nestes casos se dará no sentido mais amplo de tal palavra, incluindo a interposição de recursos em face de decisões que eventualmente entendam pela incompetência da Justiça do Trabalho, a fim de contribuir para as estratégias de defesa a atribuição ministerial no combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública.

Diante desse cenário, vislumbra-se patente divergência quanto à atuação do *Parquet* Laboral e, por conseguinte, da Justiça Trabalhista quando envolvidas irregularidades de admissão direta, ou seja, sem concurso público, de servidores em cargos ou empregos públicos ou, ainda, contratações de servidor baseadas no inciso IX do art. 37 da Carta Magna, em circunstâncias totalmente contrárias aos parâmetros legais.

Por outro lado, longe de qualquer debate sobre a natureza do vínculo, convém destacar o teor da decisão proferida na ACO n. 2.169/ES, a partir da qual o STF entendeu que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ação civil pública referente ao meio ambiente e às condições do trabalho, mesmo quando envolver servidores públicos, tendo em vista tratar-se de direito social trabalhista, de alcance coletivo.

Ao tomar como base referida decisão, pode-se considerar competente a Justiça do Trabalho para processar e julgar ação civil pública impetrada pelo MPT referente às condições de trabalho a que são submetidos os profissionais da saúde.

#### *5.4.2. A atuação da Justiça do Trabalho e a Residência Médica*

Conforme supraexposto, a residência médica não configura vínculo de emprego. Por outro lado, para compreender se controvérsias oriundas da espécie atrairiam a competência da Justiça do Trabalho, tem-se que definir se a atividade esculpe relação de trabalho, consoante redação do art. 114 da Carta Magna.

Nesse cenário, convém pontuar que “relação de emprego” é espécie do gênero “relação de trabalho”. A relação do trabalho envolve todo trabalho





humano prestado ao tomador de serviços. Para a configuração do vínculo empregatício, essencial a presença dos requisitos elencados no art. 3º da CLT, quais sejam, pessoa física, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

A questão é polêmica e divide até mesmo os Tribunais. Atualmente, prevalece o entendimento firmado pelo Tribunal Superior do Trabalho, segundo o qual a residência médica é atividade vinculada ao ensino, não configurando modalidade de relação de trabalho.

A própria Lei n. 6.932/81 assegura ao médico-residente alguns direitos previstos na legislação trabalhista, como limite de carga horária de atividades, licenças maternidade e paternidade, um dia de folga semanal e 30 (trinta) dias consecutivos de repouso por ano de atividade. Ainda assim, seguindo-se a orientação do TST, eventual reivindicação do cumprimento desses direitos deve ser feita perante a Justiça Comum, e não Trabalhista.

Nesse sentido, decidiu a 3ª Turma do Colendo TST, no Recurso de Revista n. 29500-53.2008.5.15.0046, datado de 2011, cuja ementa segue:

RECURSO DE REVISTA. RESIDÊNCIA MÉDICA. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1. Ação em que se pleiteia o pagamento de bolsa-auxílio, sem descaracterização da residência médica. 2. Na lição de Alice Monteiro de Barros, “a residência médica constitui modalidade de ensino de pós-graduação, sob a forma de curso de especialização. Caracteriza-se por treinamento em serviço e funciona sob a responsabilidade de instituição de saúde, universitária ou não, sujeita a orientação de médicos de elevada qualificação ética e profissional (art. 1º da Lei n. 6.932, de 1981)”. 3. A espécie, enquanto atividade vinculada ao ensino, não reúne trabalhador a pessoa física ou jurídica que o remunere, essencialmente, pelo serviço prestado, assim recusando a qualificação de relação de trabalho, segundo a vocação do art. 114 da Constituição Federal. 4. Incompetência da Justiça do Trabalho reconhecida, com invalidação dos atos decisórios e remessa dos autos à Justiça Comum do Estado de origem. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, 3ª Turma, Proc. 29500-53.2008.5.15.0046, public. 3.6.2011, Rel. Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira — grifei)

Em que pese o posicionamento do TST, há forte corrente doutrinária e jurisprudencial que caracteriza a residência como modalidade de relação de trabalho, qualificada pelo elemento essencial do aprendizado.

Corroborando com esse entendimento o advogado trabalhista Diego Gimezez Gomes, que, em seu artigo “Natureza Jurídica da Residência Médica e a Atuação do Ministério Público do Trabalho”<sup>(19)</sup>, publicado na Revista do MPT n. 42, de setembro de 2011, pontua:

(19) Disponível em: <<http://fs20.anpt.org.br/aux1/2012/68/anpt14188O25876440.pdf>>, p. 243-273. Acesso em: 5.3.2014.





O caráter de aprendizado, em verdade, ocorre por meio da prestação do trabalho desses profissionais, como se o labor intensivo fosse o melhor meio para ensinar as vicissitudes da cada especialidade médica.

Não se deve, portanto, dissociar da atividade da residência a realização de trabalho, pois não se confunde o aprendizado com o meio pelo qual ele é adquirido. O enfoque no ensino, portanto, não inviabiliza a ocorrência simultânea do labor, basta analisar a figura do estagiário e do aprendiz para comprovar a veracidade dessa premissa.

Nesse mesmo sentido, apoia-se a decisão proferida no Recurso Ordinário n. 0000339.02.2009.5.15.0001, julgado pelo TRT 15ª Região, 3ª Turma, *in verbis*:

RESIDÊNCIA MÉDICA. BOLSAS DE ESTUDO INADIMPLIDAS. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Embora a residência médica seja definida legalmente como modalidade de ensino, há de se destacar que a finalidade do programa de residência médica é propiciar a especialização do médico, conferindo-lhe o título de especialista, mediante a prática e experiência necessária ao exercício profissional da medicina (art. 6º da Lei n. 6.932/81). Portanto, o médico, durante o período de residência, irá adquirir experiência na profissão em determinada especialidade, mediante a realização de procedimentos técnicos que são privativos do profissional habilitado na área médica (ou seja, procedimentos que são permitidos ao profissional graduado no curso de medicina e que está regulamentado na CRM), sob sua responsabilidade. Resta inequívoca, assim, a existência de prestação de serviços à instituição de saúde efetivada por profissional habilitado para o exercício da profissão, ou, em outras palavras, a existência de destinação da força de trabalho de profissional graduado em benefício da instituição de saúde que remunera seus serviços mediante o pagamento de bolsa de estudo. Em razão disso, há de se concluir que não se trata de mera atividade acadêmica, tanto que a própria Lei n. 6.932/81 qualifica a atividade como treinamento em serviço (art. 1º). Nesta perspectiva, a relação jurídica existente entre as partes configura a relação de trabalho prevista no art. 114 da CF, com a redação dada pela Emenda Constitucional n. 45/04, atraindo a competência da Justiça do Trabalho para a solução da lide entre o residente e a instituição de saúde. Recurso provido neste aspecto. (TRT 15ª Reg., 5ª Câmara, 3ª Turma, Proc. 0000339.02.2009.5.15.0001, public. 5.3.2010, Rel. Lorival Ferreira dos Santos — Grifei)

Filiamo-nos a esta última corrente, tendo em vista que o viés educacional está, *in casu*, intimamente ligado à prestação do labor (aquele é adquirido por meio deste), assim como também ocorre na relação de estágio, modalidade de cuja natureza não se tem dúvida: trata-se de relação de trabalho.





Ora, tanto o estágio quanto a residência médica visam à complementação da formação do estudante por meio de atividades práticas. Há, com isso, nos dois casos, a prestação de serviços executados por pessoa física, ou seja, relação de trabalho.

Nesse cenário, cumpre destacar que, hodiernamente, a residência, não raras vezes, constitui mecanismo de exploração da mão de obra médica, especialmente ante as extensas jornadas de trabalho a que são submetidos os graduados.

Nessa hipótese, resta evidente a necessidade de atuação do MPT para tutelar as condições de trabalho do médico-residente, de modo a evitar e cessar condutas que desvirtuam e precarizam o trabalho na residência médica, inclusive recorrendo, quando necessário, à Justiça Trabalhista.

## **CONCLUSÃO**

Instituído pela Medida Provisória n. 621/13, convertida na Lei n. 12.871/13, o Programa Mais Médicos abarca uma série de medidas que visam à melhoria do Sistema Único de Saúde (SUS), a exemplo do Projeto Mais Médicos para o Brasil. A intenção e finalidade do programa são fantásticas, pois todo esforço para melhorar o sistema público de saúde deve ser reconhecido e festejado.

O Projeto consiste na chamada de médicos — brasileiros e, subsidiariamente, estrangeiros — para atuar na atenção básica do SUS em regiões do País assoladas pela escassez de médicos.

Em que pese a natureza jurídica de especialização conferida ao Projeto pela Lei n. 12.871/13, o que se vislumbra, de fato, é a contratação de profissionais capacitados para a prestação de assistência médica, caracterizando típica relação de trabalho com a Administração Pública, desprovida, contudo, de concurso público. A medida, portanto, contraria o art. 37, inciso II, da Carta Magna.

Ainda, a contratação diferenciada, intermediada pela Organização Pan Americana de Saúde (Opas), dos médicos cubanos e o repasse da bolsa devida a esses profissionais configuram patente desrespeito ao corolário da dignidade da pessoa humana e princípios constitucionais correlatos, tais como a isonomia e a integralidade e intangibilidade salarial.

Nesse cenário, a estruturação do Projeto abarca evidentes artifícios — tal como a previsão legal de um programa de aperfeiçoamento e a terceirização ilícita de mão de obra, caracterizada pela figura da Opas — utilizados





para mascarar típico vínculo de trabalho com a Administração Pública e, por conseguinte, precarizar o trabalho dos médicos participantes do Projeto.

A precarização dos profissionais da área da saúde, assim como no Programa Mais Médicos, é comumente verificada na atuação dos médicos-residentes, especialmente diante da jornada excessiva e desgastante a que esses profissionais são submetidos. Sem contar as condições de trabalho, muitas vezes totalmente inadequadas à realização de serviços básicos de atendimento.

Delineada como modalidade de especialização pela Lei n. 6.932/81, a espécie afasta qualquer relação de emprego. Contudo, se a alegada residência médica não atender às exigências legais, a relação jurídica estabelecida configurará vínculo empregatício, uma vez desvirtuada a modalidade de ensino e configurada a utilização do “residente” como mão de obra barata.

Diante disso, faz-se essencial a atuação dos órgãos de auxílio ao trabalhador, com destaque ao Ministério Público do Trabalho (MPT). A fim de garantir e promover os direitos sociais dos trabalhadores, cabe ao *Parquet* Laboral a tutela da dignidade dos profissionais ligados à área da saúde, seja por meio administrativo ou judicial.

A dignidade humana envolve uma série de valores norteadores que demandam, por isso, atuação do MPT, quando violados. Destaca-se, nesse aspecto, a garantia de condições de labor que assegurem a saúde física e mental dos trabalhadores. Nesse ponto, enquadra-se a sobrecarga de trabalho a que são submetidos os médicos-residentes, a discriminação conferida aos profissionais cubanos e quaisquer irregularidades referentes ao meio ambiente do trabalho que configurem desrespeito à dignidade da pessoa humana.

Aliás, nesse compasso, poderia o MPT questionar, incidentalmente, a constitucionalidade da jornada de trabalho — exacerbada e degradante — definida no art. 5º da Lei n. 6.932/81, em muito superior à estabelecida no art. 7º, inciso XIII, da CF/88 aos trabalhadores urbanos e rurais que servem de parâmetro para todos os trabalhadores.

E não é só. Diante da prestação de serviços, ainda que a título de formação profissional, cabe ao MPT primar pelo cumprimento das exigências legais que circundam a residência médica, tendo em vista que o desrespeito à Lei n. 6.932/81, e a existência dos pressupostos consubstanciados no art. 3º da CLT configurarão relação de emprego. Isso porque o *Parquet* Laboral tem por escopo eliminar as fraudes utilizadas para descaracterizar o vínculo empregatício.





Já no que tange ao Programa Mais Médicos, pontue-se que, em que pese decisão precária do STF afastar a competência da Justiça do Trabalho e, por conseguinte, do Ministério Público do Trabalho, para processar e julgar causas que envolvam vínculo com a Administração Pública sem concurso público, é certo que ao *Parquet* Trabalhista compete averiguar as condições de trabalho a que esses profissionais submetem-se e, quando das diligências, em caso de constatação de inobservância do art. 37, II, da CF/88, encaminhar a questão à autoridade competente, para atuação conjunta. Isso porque, não se pode olvidar, a prática de fraude para mascarar vínculo com a Administração Pública, tal como constatada no Projeto Mais Médicos, é artifício que contribui para a precarização do trabalho dos profissionais médicos.

Ao MPT incumbe a instauração, *ex officio* ou mediante denúncia — realizada, *e. g.*, pelo Ministério do Trabalho e Emprego ou pelo Sindicato da categoria profissional — de procedimento investigatório, a fim de apurar irregularidades. A atuação do *Parquet* deve priorizar a resolução do problema de maneira extrajudicial, propondo ao infrator a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), a fim de regularizar sua conduta. A recusa em firmar o ajuste ou o seu descumprimento ensejará a adoção das medidas judiciais cabíveis, cabendo, então, à Justiça Laboral concretizar a tutela dos direitos e valores trabalhistas.

Nesse compasso, o panorama supraexposto de exploração do trabalho médico — especialmente com o Programa Mais Médicos e com o quadro de precarização do trabalho na residência médica — exige atuação urgente do Ministério Público do Trabalho.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <<http://portalsaude.saude.gov.br/>>.

\_\_\_\_\_. *Lei n. 6.932, de 7 de julho de 1981*. Dispõe sobre as atividades do médico-residente e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>.

\_\_\_\_\_. *Lei n. 12.871, de 22 de outubro de 2013*. Institui o Programa Mais Médicos, altera as Leis ns. 8.745, de 9 de dezembro de 1993, e n. 6.932, de 7 de julho de 1981, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>.

\_\_\_\_\_. *Ministério Público do Trabalho. Orientação n. 34 CONAP*. Disponível em: <<http://portal.mpt.gov.br/>>.





\_\_\_\_\_. *Portal da Saúde. Cartilha do Programa Mais Médicos*. Disponível em: <<http://portalsaude.saude.gov.br/>>

\_\_\_\_\_. *Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência*. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>>.

\_\_\_\_\_. *Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Jurisprudência*. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/>>.

CAMBRICOLI, Fabiana. Cubanos podem anular contratos, dizem juristas. *O Estado de S. Paulo*, 22.2.2012. Disponível em <<http://www.estadao.com.br/noticias/impresso,cubanos-podem-anular-contrato-dizem-juristas,1133136,0.htm>>.

CUBANOS ganham aumento de salário. *Jornal de Brasília*, 1º.3.2014. Disponível em <<http://www.jornaldebrasil.com.br/edicaodigital/pages/20140301-jornal/pdf/20.pdf>>.

FORMENTI, Lígia. Governo eleva em 90% repasse ao Mais Médicos. *O Estado de S. Paulo*, 6.3.2014. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/noticias/impresso,governo-eleva-em-90-repasse-ao-mais-medicos,1137645,0.htm>>.

FORMENTI, Lígia; ROSA, Vera. Contra críticas e deserções, Brasil quer convencer Cuba a pagar mais a médicos. *O Estado de S. Paulo*, 19.2.2014. Disponível em <<http://www.estadao.com.br/noticias/impresso,contra-criticas-e-desercoes-brasil-quer-convencer-cuba-a-pagar-mais-a-medicos,1131853,0.htm>>.

GOMES, Diego Gimenez. Natureza jurídica da residência médica e a atuação do ministério público do trabalho. *Revista do MPT* n. 42, set. 2011. Disponível em: <<http://fs20.anpt.org.br/aux1/2012/68/anpt14188O25876440.pdf>>. Acesso em: 5.3.2014.

MARINELA, Fernanda. *Direito administrativo*. 5. ed. rev. e atual. Niterói: Impetus, 2011.









## **PEÇAS JURÍDICAS**

**INQUÉRITOS, TERMOS DE COMPROMISSO  
DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA, AÇÕES,  
RECURSOS E DECISÕES JUDICIAIS**







# RECURSO ORDINÁRIO (PRT 17<sup>a</sup> REGIÃO — PROCURADOR DO TRABALHO JOÃO HILÁRIO VALENTIM)

---

## RECURSO ORDINÁRIO

RECORRENTE: UNIÃO

RECORRIDOS: 1) AFEQUE SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA LTDA.  
2) AGNALDO JOSÉ PEREIRA DE SOUZA e OUTROS

## PARECER

### 1. RELATÓRIO

Trata-se de Recurso Ordinário interposto pela União (fls. 547/554) em face da sentença de fl. 535, complementada pela decisão de embargos de declaração, que extinguiu o processo sem apreciação do mérito, sob o argumento de que a ação teria vícios que impossibilitariam sua tramitação regular (fl. 544).

A União, tomadora de serviços, propôs **Ação de Consignação em Pagamento** em face da AFEQUE SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA LTDA., prestadora de serviços, e de seus ex-empregados, com o intuito de depositar em juízo o crédito da r. empresa junto ao consignante, retido a fim de adimplir as verbas trabalhistas devidas pela mesma.

Os empregados da AFEQUE prestaram serviços nas dependências da União durante a execução do contrato administrativo de prestação de serviços. E ao longo deste, a r. empresa violou de forma reiterada cláusulas constantes do contrato





deixando de adimplir direitos trabalhistas de seus empregados, tal como o depósito de FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), dentre outros.

Em razão da inidoneidade da empresa, a **UNIÃO efetivou, com base nos dados anteriormente fornecidos pela própria AFEQUE, o depósito em juízo do crédito da empresa retido administrativamente junto à União no importe de R\$ 358.663,34 (trezentos e cinquenta e oito mil, seiscentos e sessenta e três reais e trinta e quatro centavos)**, para assegurar a realização dos depósitos do FGTS e de outros encargos decorrentes da rescisão do contrato.

Como não há comprovação do pagamento das verbas trabalhistas a seus empregados, a União, ciente do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho acerca de sua possível responsabilização subsidiária, estampada na Súmula n. 331 desse tribunal, antecipou-se e, promoveu a consignação em juízo do montante devido à AFEQUE, colocando no polo passivo a AFEQUE e seus respectivos empregados.

**Registre-se que o procedimento de consignação em juízo para antes da administração pública federal está previsto em norma interna do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (§ 2º, do art. 36 da IN do SLTI do MP — MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO de n. 2/08).**

Os documentos referentes aos empregados consignados encontram-se às fls. 10/15 e fls. 133/251. Às fls. 18/70 encontram-se documentos referentes à União e o contrato administrativo firmado com a AFEQUE, dentre eles, diversos referentes à aplicação de penalidades por inobservância das normas laborais.

Nas fls. 75/96 e 98/132 encontram-se os Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho dos empregados da recorrida. Muitos dos quais juntaram nos autos do processo procuração e alguns documentos (fls. 363/472).

Conforme despacho de fls. 306, **foi deferido o pedido de antecipação de tutela formulado pela União, autorizando o depósito em juízo do valor de R\$ 358.663,34, e, posteriormente o pagamento de R\$ 4.000,00 para 52 (cinquenta e dois) trabalhadores (fls. 473/523 e 534).**

Guias de depósito às fls. 228/334.

Na audiência realizada no dia 3 de setembro de 2013 estiveram presentes alguns consignados, sendo que Juliano Oliveira Souza e José Nilson Pereira dos Santos requereram sua inclusão no polo passivo da lide. Com relação ao primeiro (Juliano), a União impugnou sua inclusão aduzindo que não tinha vinculação com o contrato em tela (fl. 525).

Nesta ata, o magistrado aduziu que a ação de consignação possuiria alguns vícios. Segundo o magistrado, um deles seria a inclusão de vários consignados no polo passivo (fls. 360/361).

Mais, nesta mesma audiência o Juízo entendeu que era desnecessária a juntada de quaisquer contestações ou reconvenções naquele momento, retirando o feito de pauta. Com tal decisão o juízo obstou aos trabalhadores a manifesta-





ção acerca da situação e mesmos dos valores e verbas indicados nos termos de rescisão de contrato de trabalho, oportunidade que não voltou a ser renovada em outro momento processual.

**Nas fls. 473/523 dos autos, encontram-se cinquenta alvarás expedidos em favor dos ex-empregados consignados da recorrida AFEQUE**, cujos valores não correspondem exatamente ao que consta nos termos de rescisão de contrato de trabalho, nos quais também não foram discriminados os valores referentes aos depósitos e à multa de 40% do FGTS.

Por certo, conforme petição de fl. 530, dentre outros documentos do processo, vê-se que alguns empregados podem ter sido prejudicados no momento em que poderiam pleitear o Seguro-Desemprego perante o MTE/DRT.

O magistrado determinou que a recorrida apresentasse os cálculos dos valores que entendesse devidos a cada um dos consignados e, posteriormente, a intimação destes para manifestação (fl. 532).

**Como a empresa ficou inerte perante a determinação judicial, a próxima magistrada que atuou no processo optou por extinguir o processo, sem resolução do mérito, fundamentando sua decisão nos termos do art. 267, inciso IV, do Código de Processo Civil (suposta ausência de pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo).**

Foram opostos Embargos de Declaração pela União aduzindo, de forma precisa, que a sentença, constituída de apenas um parágrafo, não especificou quais pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo estariam ausentes. Não especificou, ainda, se o vício seria referente à capacidade postulatória, à competência ou à citação.

Os embargos foram improvidos, conforme decisão de fl. 544, novamente sem fundamentação, limitando-se apenas a transcrever trecho da ata de uma audiência presidida por Magistrado diverso (fl. 544).

Ante o exposto, a União, atacando a sentença, complementada pela decisão de embargos de declaração, interpôs Recurso Ordinário sustentando (fls. 547/554): 1) nulidade da decisão *a quo* por ausência de motivação; 2) o juízo desconsiderou os interesses dos ex-empregados bem como a necessidade de exoneração da consignante.

Após, vieram os autos conclusos ao *Parquet* laboral para manifestação.

É o relatório.

## **2. ADMISSIBILIDADE**

Presentes os pressupostos de admissibilidade do recurso, opino pelo seu conhecimento.





### 3. REQUERIMENTO PRELIMINAR

Compulsando-se os autos, observa-se que o valor depositado em Juízo no importe de R\$ 358.663,34 (fls. 306 e 328/334), registrando-se que parte deste valor já foi liberado para 52 (cinquenta e dois) trabalhadores por meio de alvará judicial — R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) para cada um — totalizando R\$ 208.000,00, restando, ainda, depositado em juízo a importância de R\$ 150.663,34.

Em “sentença” o d. Juízo foi omissivo quanto ao destino desta parte do valor depositado, se deveria ser liberado ou não, seja em favor da União, da empresa prestadora de serviços ou dos trabalhadores.

Neste diapasão, *ad cautelam* e visando a preservação do resultado útil deste processo, o resguardo dos direitos dos trabalhadores e do próprio interesse público (da União), **requer** este *Parquet* Laboral a manutenção da diferença do valor depositado em juízo sob a guarda do Judiciário em conta que renda juros e atualização monetária até que se tenha uma decisão definitiva sobre a causa.

**Requer**, ainda, que seja de imediato oficiado o Juízo de 1<sup>o</sup> Grau, informando-o da decisão de manutenção do depósito sob a guarda do Poder Judiciário.

### 4. PRELIMINARES

#### 1 — DA NULIDADE DA DECISÃO IMPUGNADA POR FALTA DE REQUISITOS ESSENCIAIS E DE FUNDAMENTAÇÃO

No Processo do Trabalho a sentença deverá possuir, conforme o art. 832 da CLT: a) o nome das partes; 2) o resumo do pedido e da defesa; 3) a apreciação das provas; 5) os fundamentos da decisão; e 6) a respectiva conclusão.

Sobre a matéria, Carlos Henrique Bezerra Leite aduz<sup>(1)</sup>:

“A interpretação lógica do art. 832 da CLT autoriza-nos a dizer que os requisitos constantes das alíneas *a* e *b supra* equivalem ao relatório (inciso I do art. 458 do CPC); os das letras *c* e *d*, aos fundamentos (inciso II), e a ‘conclusão’ (letra *e*) corresponde ao dispositivo (inciso III).

[...]

A sentença sem relatório, salvo se for prolatada em procedimento sumaríssimo, é nula de pleno direito, tendo em vista o caráter imperativo do art. 832 da CLT, combinado com o art. 458, I, do CPC.”

(1) LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: LTr, p. 740-741.





O relatório ou histórico da sentença tem por objetivo registrar o objeto da lide, com o resumo do pedido e da resposta, bem como as principais ocorrências processuais, como provas, propostas de conciliação, razões finais, etc. Também objetiva a comprovação de que o juiz examinou e estudou as questões discutidas nos autos, sendo essa, segundo a doutrina, a função mais importante do relatório.

Ainda que o Processo do Trabalho possua menos formalidades do que o Processo Civil comum, é praticamente unanimidade na doutrina que, tratando-se de ações individuais plúrimas (neste caso, temos pluralidades de litisconsortes no polo passivo), todos os litisconsortes devem ser nominados.

Registra-se que na sistemática do direito processual do trabalho, a dispensa de relatório nas sentenças somente é autorizada aos processos submetidos ao rito sumaríssimo, nos termos do art. 852, I, da CLT, o que claramente não é o caso dos autos.

Denota-se, assim, que a mera ausência de um dos requisitos essenciais da validade da sentença, qual seja, relatório, já é suficiente para atrair a declaração de nulidade do título executivo.

Como já exposto alhures, o relatório é essencial a fim de comprovar que o juiz examinou e estudou as questões discutidas nos autos, sendo uma forma de controle jurisdicional não só das partes, interessadas diretas no deslinde da causa, mas também de toda a sociedade atingida reflexamente por esta decisão.

Destaca-se ainda, que, não obstante esta ação ser nomeada como ação de consignação em pagamento, não há como negar que esta transcende a esfera individual das partes. Estamos tratando de um demanda que possivelmente afetará as esferas jurídicas de 50 trabalhadores, e isso é o quanto basta para que se exija do Poder Judiciário uma seriedade ímpar no trato das disposições legais, e, por conseguinte, com consequências por vezes desastrosas para as pessoas envolvidas. Nesse viés, não é demais destacar que a presente demanda possui como um de seus escopos, além de resguardar os direitos dos trabalhadores, o patrimônio também da própria União, já que poderá futuramente, nos termos da Súmula n. 331/TST, ser responsabilizada subsidiariamente, tendo seu patrimônio atingido e indiretamente atingindo a sociedade, e, por conseguinte, de toda a parcela de cidadãos que pagam impostos.

Para além de uma mera ação de consignação em pagamento, a questão posta sob o crivo do judiciário, em verdade, **assume uma natureza coletiva** e pioneira, Mais, o ente público se retira de sua costumeira inércia e efetivamente atua para resguardar não só os seus, mas também e principalmente os interesses de toda a sociedade, devendo o Poder Judiciário atuar à altura de tal feito, antenado e em sintonia com a efetiva solução dos conflitos de massa, de tutela de interesses metaindividuais.

No caso sob exame, a decisão judicial despida de seus requisitos e, em especial, de fundamentação, não pode prosperar.





Nesse sentido, apresentamos algumas decisões de nossos Tribunais Trabalhistas pátrios:

AUSÊNCIA DE RELATÓRIO E INDICAÇÃO DA PARTE ATIVA DIVERSA DO DEMANDANTE. VÍCIO FORMAL INSANÁVEL. NULIDADE DA SENTENÇA. A sentença tem por finalidade compor a lide, resolvê-la. E o faz com comando que declara a vontade legal em relação a um dado caso concreto, relativamente às partes devidamente qualificadas, fixadas como autores e réus. Parte ativa e relatório de outro processo, que não o instruído e julgado, resulta em inexistência de relatório daquela demanda. É preciso que o relatório se refira exatamente ao feito em que proferida a sentença, porque nele se mencionará, de forma obrigatória, os elementos identificadores da lide, o resumo do pedido e da resposta, os fatos relevantes do processo. Assim, se o relatório nada tem a ver com a demanda julgada, relatório não há, e sua inexistência resulta em nulidade da sentença porquanto o relatório é elemento essencial daquele ato jurídico culminante do processo. Além disso, nesse caso, a sentença não compõe a lide em relação a quem propôs a demanda. (TRT 17ª R., RO 0128400-67.2008.5.17.0191, Rel. Desembargador Gerson Fernando da Sylveira Novais, DEJT 6.3.2012)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SENTENÇA. AUSÊNCIA DE REQUISITOS ESSENCIAIS. NULIDADE. REVELANDO-SE A SENTENÇA COMO O RESULTADO FORMAL E ACABADO DA DECISÃO PROFERIDA, ATO DE INTELIGÊNCIA DO JUIZ, NECESSÁRIO SE FAZ, NOS TERMOS DA LEI, O PREENCHIMENTO DE FORMALIDADES MÍNIMAS CAPAZES DE ASSEGURAR SUA LEGITIMIDADE PERANTE O ORDENAMENTO JURÍDICO, CONFORME RETRATA O ART. 458 DO CPC. ASSIM, TANTO O RELATÓRIO COMO A FUNDAMENTAÇÃO DEVEM APRESENTAR O MÍNIMO DE CONTEÚDO APTO A PERMITIR O CONHECIMENTO DA DEMANDA, COM A SUFICIENTE APRESENTAÇÃO E ENFRENTAMENTO DAS QUESTÕES DE FATO E DE DIREITO CONTIDAS NOS AUTOS, PERMITINDO NÃO SÓ ÀS PARTES, MAS À SOCIEDADE, EXERCEREM O DEVIDO CONTROLE DA ATIVIDADE JURISDICIONAL, MORMENTE QUANDO SE TRATA DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA, CUJO OBJETO TRANSCENDE A ESFERA DE INTERESSE PARTICULAR E SUBJETIVO DAS PARTES ENVOLVIDAS. ASSIM, NÃO PREENCHIDOS OS REQUISITOS ESSENCIAIS, BEM COMO AUSENTE A FUNDAMENTAÇÃO NECESSÁRIA A SUA LEGITIMAÇÃO, PADECE DE VÍCIO INSANÁVEL A SENTENÇA QUE ASSIM SE APRESENTA, NOS TERMOS DOS ARTS. 93, IX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E 131, 165 E 458 DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL, SENDO NULA DE PLENO DIREITO.<sup>(2)</sup> (TRT-19 — RO: 747201100319004 AL 00747.2011.003.19.00-4, Relator: Pedro Inácio, Data de Publicação: 30.5.2012)

(2) Disponível em: <<http://trt-19.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22112684/recurso-ordinario-ro-747201100319004-al-0074720110031900-4-trt-19>>. Acesso em: 2.10.2013.







Pelo exposto, necessária a declaração de nulidade da sentença, eis que o relatório, fundamentos e dispositivo constituem os requisitos essenciais da sentença, na ausência de um destes a sentença é nula.

Outro vício maculador da validade da decisão ora atacada é a clara ausência de fundamentação. Neste feito um dos magistrados de piso, a Dra. Denise Alves Tumoli Ferreira decidiu a lide por despacho (fl. 535), adotando como razões de decidir outro despacho, do Dr. Luiz Eduardo Couto De Casado Lima (fl. 532), que por sua vez se reporta ao contido na ata de audiência presidida pelo Dr. João de Oliveira Batista, de fls. 360/361.

Curioso, ainda, notar que a decisão dos Embargos de Declaração foi da lavra da Dra. Fatima Gomes Ferreira (fl. 544).

Ar. Decisão de fl. 535 ofende o contido nos arts. 93, inciso IX, da Constituição, 832 da CLT e 458 do CPC.

Ainda que a sentença se refira ao teor de outros despachos para embasar as razões do *decisum*, não há como negar que o que faz coisa julgada é o contido no dispositivo da sentença e, por celeridade e flexibilização da regra, admite-se que o fundamentos também fazem coisa julgada, por convenção integrarem o dispositivo, todavia, permitir que despachos anteriormente proferidos por juízes diversos passem a servir como título executivo é ferir de morte o instituto da entrega jurisdicional.

Assim, configura dever do julgador, sob pena de nulidade da decisão proferida, demonstrar as razões de seu convencimento, uma vez que o magistrado não decide por mera convicção íntima, e sim por seu “livre convencimento motivado”, à luz do disposto no art. 93, IX, da Constituição Federal, já citado.

Nesse sentido, precedentes de nossos Tribunais Trabalhistas Pátrios:

**NULIDADE DA SENTENÇA. DECLARAÇÃO *EX OFFICIO*. AUSÊNCIA DE FUNDAMENTAÇÃO. ART. 93, IX, DA CONSTITUIÇÃO.** É nula a decisão proferida sem a observância do dever de fundamentação consagrado pelo art. 93, IX, da Constituição Federal de 1988. Devem ser tornadas públicas as razões de que se vale o julgador para decidir; doutro modo, tem-se 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. A exigência de fundamentação adequada e explícita é reforçada no contexto em que o magistrado passa a enfeixar maiores poderes de instrução e a contar com normas de conteúdo aberto e principiológico para guiar suas decisões. Negligenciar esse dever é colocar-se na contramão do que valoriza o discurso jurídico de nossos dias, além de atentar-se diretamente contra o que diz a lei processual (arts. 832, *caput*, da CLT e 458, *caput* e inc. II, do CPC).<sup>(3)</sup>

(3) Disponível em: <<http://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22461644/402432012506-pe-0000402-4320125060172-trt-6>>. Acesso em: 2.10.2013.





(TRT-6 402432012506 PE 0000402-43.2012.5.06.0172, Relator: Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura, Data de Publicação: 27.9.2012)

Vê-se, portanto, que a sentença *a quo* é nula em razão da inobservância de vários requisitos previstos na legislação, devendo ser anulada por esse e. Tribunal.

Preliminar que deve ser acolhida.

## **2. DA NULIDADE PELA AUSÊNCIA DE INTIMAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

A presente ação judicial tem contornos tais que a ela emprestamos natureza de uma ação destinada a tutela coletiva de interesses e direitos, tal como a ação civil pública da qual cuidam o art. 127 e seguintes da Constituição da República, a Lei n. 7.347/85, no Título III do Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078/90), complementados pelos princípios peculiares previstos na LC n. 75/93, Consolidação das Leis do Trabalho — CLT e no Código de Processo Civil.

Como já dito alhures, não obstante a presente ação ser denominada de ação em consignação em pagamento certo é que seus propósitos e finalidade, seus pedidos e causa de pedir possuem natureza notadamente metaindividual, seja diretamente, interesses dos trabalhadores que prestaram serviços para a AFEQUE, seja indiretamente, interesse de toda a sociedade.

Registra-se que a natureza da ação é determinada pelo conteúdo do pedido formulado, sendo por vezes de menor relevância o *nomen iuris* que lhe tenha atribuído a União, principalmente em face dos princípios *da mihi factum, dabo tibi ius* (dê-me o fato que lhe darei o direito) e *iura novit curia* (o juiz deve conhecer a norma jurídica), cabendo ao Juiz, a par deste princípio intimar o *Parquet* Laboral para intervir na r. ação.

Registra-se, ainda, que a ausência de intervenção do *Parquet* acarretou, como será demonstrado, prejuízo aos trabalhadores consignados, eis que pelo que se pode constatar dos autos, ainda não receberam as verbas rescisórias a que se pretende adimplir por meio da presente ação.

Por estes motivos e fundamentos entendemos que a intervenção do Ministério Público do Trabalho como *custos legis* é necessária e obrigatória, por força do contido no art. 5º, § 1º, da Lei n. 7.347/85, art. 92 do CDC e art. 92, inciso III, do novo Regimento Interno do E. TRT da 17ª R.

Não se alegue que a vista que o *Parquet* teve de parte dos autos (fls. 313/314), quando ainda em sua fase inicial e antes da formação do contraditório, supre o ato de sua intimação. Além da ausência formal da intimação, os autos vieram à Procuradoria erroneamente, confundido que foi com a Procuradoria da União, naquela oportunidade intimada para ciência dos efeitos da antecipação da tutela requerida e a conseqüente necessidade de efetivação do depósito em juízo do valor de R\$ 358.663,34, conforme se verifica da análise das fls. 306, 314 e 328/345).





Pela ausência da necessária intimação do *Parquet* para atuar neste feito como *custos legis*, o Ministério Público do Trabalho REQUER também a declaração de nulidade da decisão também por este fundamento.

Preliminar que deve ser acolhida.

### **3. DA COMPETENCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

**1** — Embora não seja tema das razões recursais, a novel matéria, e, em especial, a forma como ela foi articulada no presente processo trabalhista, acrescido ao fato de que a competência em razão da matéria e das pessoas são apreciadas de ofício, nos leva a tecer algumas considerações a cerca do assunto.

Ações de consignação em pagamento são ajuizadas, apreciadas e julgadas pela Justiça do Trabalho faz tempo, sobre isso não há controvérsias. A novidade neste feito diz respeito ao fato da UNIÃO ter ajuizado a ação de consignação, o que pode suscitar dúvidas diante da novidade de termos um ente público no polo ativo da ação.

Importa lembrar que na atualidade é corriqueiro que um ente público esteja no polo passivo de reclamações trabalhistas, figurando ora como réu responsável direto pelo pagamento dos direitos decorrentes da relação de trabalho — contratação pelo ente público de servidor pelo regime celetista —, ora como responsável indireto pelo pagamento destes direitos — como responsável subsidiário pelo pagamento de direitos trabalhistas devidos por empresa prestadora de serviços que contratara e que não cumpriu suas obrigações para com seus empregados. Inúmeras são as ações ajuizadas com estas finalidades e que têm curso normal na seara trabalhista.

Menos comum, mas também de tramitação pacífica na justiça laboral são as ações ajuizadas por entes públicos, como empregadores, em face de seus empregados públicos.

Em todas estas ações judiciais o cerne da questão é a relação jurídica de trabalho de natureza celetista, porque regida pela CLT — Consolidação das Leis do Trabalho.

A novidade que ora se apresenta está no fato do ente público ajuizar ação de consignação em pagamento objetivando, em especial, obter o pagamento dos direitos laborais dos trabalhadores da empresa contratada como prestadora de serviços para o ente público.

Versando em regra os contratos firmados entre o ente público e a empresa prestadora de serviços sobre o fornecimento por excelência de mão de obra para executar atividades diversas para o ente público, mediante a paga pelo ente destes direitos acrescidos de taxa de administração, o montante dos valores devidos pelo ente público é o destinado ao pagamento de direitos trabalhistas.

Embora exista uma relação jurídica entre o ente público e a empresa tomadora dos serviços e outra da empresa tomadora dos serviços para com os seus





empregados, é esta que sobressai e vincula o ente público, em razão das responsabilidades decorrentes do outro contrato.

Um contrato não existe sem o outro, razão pela qual esta **relação jurídica é sempre triangular**:

— A —

**ente público**

**tomador dos serviços**

**QUEM EFETIVAMENTE CONTRATA E REMUNERA O  
TRABALHO REALIZADO E SE BENEFICIA DESTA LABOR**

— C —

— B —

empresa “prestadora de serviços” **trabalhador intermediário** “empregado da empresa intermediadora” empresa intermediadora de mão de obra QUEM EFETIVAMENTE TRABALHA recebe pelo agenciamento E RECEBE O PAGAMENTO PELO LABOR REALIZADO.

Empresa prestadora de serviços é na verdade um eufemismo, pois na realidade estamos diante de uma empresa intermediadora de mão de obra, um “agenciador”, um “intermediário” entre o ente público e o efetivo executor dos serviços, já que o administrador público, por razões várias, no uso de sua discricionariedade, optou por contratar os trabalhadores indiretamente, por meio de um “intermediário”. Sinais de um tempo dito “pós-moderno”, cuja “mecânica” precariza as condições de vida e de trabalho das pessoas.

O grande motivador, ou seja, o fundamento, e, por conseguinte, a maior razão de ser deste tipo de “situação jurídica”, destas tratativas e contratos é a de propiciar que pessoas diversas trabalhem para entes públicos por intermédio de um terceiro, de uma empresa agenciadora de mão de obra.

**Trata-se de uma relação jurídica triangular por excelência**, pois uma depende necessariamente da outra, **fundada na execução do labor humano**.

Toda a “engenharia jurídica” elaborada tem por finalidade propiciar que pessoas trabalhem para entes públicos numa condição de precarização, como “trabalhadores de segunda classe”, vez que executam os mesmos fazeres dos servidores





públicos efetivos, mas auferem ou usufruem a mínima parte do que os servidores têm direito, a começar pelo *status* laboral.

Trabalhadores de “segunda classe”, despossuídos de sua dignidade, mitigados em seus direitos, é o labor destes obreiros — ou seja, a relação de trabalho de que cuida o art. 114, da Constituição — a base de todo o arcabouço jurídico que o envolve e regula, motivo pelo qual, é a Justiça do Trabalho competente para dirimir os conflitos decorrentes desta relação, na realidade relações, vez que triangular.

**2 —** Ademais, importa destacar ainda outro argumento a sustentar a competência da Justiça do Trabalho. Não é a natureza ou a denominação da ação que determina a competência, mas sim o seu conteúdo e o pedido nela formulado.

No caso sob exame PRETENDE A UNIÃO QUE O VALOR CONSIGNADO SE DESTINE À “QUITAÇÃO DAS VERBAS TRABALHISTAS, INCLUSIVE RESCISÓRIAS E PREVIDENCIÁRIAS” decorrentes do contrato firmado com a AFEQUE — PEDIDO — (fls. 8/9), e que, somente após o efetivo pagamento e a concordância dos trabalhadores, seja o resto disponibilizado à agenciadora.

Na petição inicial a UNIÃO faz menção ao contrato mantido com a empresa AFEQUE, **relaciona os nomes dos trabalhadores que lhe prestaram serviços (fls. 2/6), especifica que foram contratados para prestar serviços de vigilância nas dependências da UNIÃO e que por irregularidades de natureza trabalhista rompeu o contrato mantido com a empresa prestadora de serviços e agora deseja ver o pagamento dos direitos laborais, rescisórios e previdenciários destes obreiros — CAUSA DE PEDIR (fls. 7/8).**

**3 —** Como visto, a questão de fundo não mudou — continua a mesma —, qual seja, o cumprimento de obrigações trabalhistas decorrentes de contratos de prestação de serviço firmados com entes públicos.

Mudou nesta ação tão somente o ângulo de abordagem do problema. A União, que vem figurando em inúmeras reclamações trabalhistas como responsável subsidiária pelo **pagamento dos créditos trabalhistas** devidos pela prestadora de serviços aos seus empregados, contratados para laborarem para o ente público assumiu uma **atitude proativa** e, ao invés de esperar ser acionada judicialmente em inúmeras e infundas ações judiciais individuais reclamando direitos trabalhistas não satisfeitos, e, a conseqüente condenação em responder novamente pela satisfação destes mesmos direitos — lembre-se que a UNIÃO, em regra, já pagou diretamente à empresa “interposta” (“intermediária”) os valores devidos em decorrência do contrato de prestação de serviços firmado — **ajuizou ação objetivando a satisfação dos direitos trabalhistas de modo imediato, preventivo e coletivo**, antecipando-se e, conseqüentemente, evitando o ajuizamento de inúmeras reclamações trabalhistas.

**A mudança de foco no tratamento jurídico da matéria não afasta a competência da Justiça do Trabalho, pelo contrário, a reforça e prestigia, em**





**especial, porque neste novo arranjo processual, pode o PODER JUDICIARIO EFETIVAMENTE propiciar a tão almeja EFETIVIDADE EM SUAS DECISÕES JUDICIAIS.**

Pelas razões supraelencadas a **JUSTIÇA DO TRABALHO É COMPETENTE** para apreciar, instruir e julgar a presente ação de consignação em pagamento.

## **MÉRITO**

### **1. DOS INTERESSES RELEVANTES CONTIDOS NA DEMANDA**

Como se verifica no relatório elaborado, a presente demanda veicula não apenas a pretensão da UNIÃO, de resguardar o patrimônio público e evitar o pagamento cumulativo de verbas trabalhistas cumuladas com a remuneração devida ao fornecedor de mão de obra, pois a inadimplência da empresa poderá desencadear, em futuras reclamações propostas pelos ex-empregados que tiveram seus contratos rescindidos, que a União venha a arcar diretamente com tais verbas (*vide* decisão prolatada no Processo n. TST — AIRR — 441-12.2012.5.03.0079).

Veicula por certo interesses outros, como os da sociedade, em não ver o dinheiro que canaliza para o pagamento de impostos ser mau utilizado com o costumeiro pagamento em duplicidade decorrente da condenação de entes públicos a responder subsidiariamente pelos créditos devidos aos trabalhadores pelas empresas que contratam como prestadores de serviços e que nesta condição recebem os valores destinados ao pagamento de seus empregados e não os efetiva, apropriando-se indevidamente destes valores e deixando legiões de trabalhadores a míngua.

Veicula e atende também da defesa dos interesses gerais dos trabalhadores — interesses e direitos metaindividuais — à medida que assegura e garante o respeito a ordem jurídica laboral.

Mas não só, a ação se presta também a defender interesses e princípios sagrados dos trabalhadores, em especial daqueles que laboraram para a empresa prestadora de serviços, que, em podendo tê-los satisfeitos o quanto antes, não precisam se valer de numerosas ações individuais para receberem o que maioria das vezes as empresas prestadoras de serviços para entes públicos fazem com a apropriação indevida dos valores a que teriam direito pela contra prestação de trabalho. Nestes casos, maioria das vezes enfrentando longas e penosas demandas judiciais cujo fim por vezes não veem, seja pelo falecimento do trabalhador, seja por não possuir a empresa prestadora de serviços e/ou seus sócios bens suficientes para saldar suas dividas trabalhistas, seja por que muitas vezes o valor recebido vai quase todo no pagamentos das despesas do processo, dentre outros motivos.

Vislumbramos neste tipo de ação a defesa de interesses, aspirações e princípios perseguidos pelo próprio PODER JUDICIÁRIO, na efetivação e concretização





de uma rápida e eficiente prestação de tutela jurídica processual, da celeridade e da economia processual, entregando ao cidadão trabalhador o “bem da vida” que, nos domínios do direito do trabalho, lhe é tão caro.

Em razão da quantidade de pessoas lesadas (no mínimo 50 empregados), a tutela destes interesses e direitos pode e deve ser satisfeita através de instrumentos processuais típicos da tutela coletiva. Os interesses individuais homogêneos, de natureza coletiva, estão incluídos dentre os de natureza metaindividual, de que são titulares o grupo de pessoas ligadas com a parte contrária por uma relação jurídica base (neste caso, consubstanciado por um contrato de trabalho com a recorrida AFEQUE).

Os direitos coletivos e os individuais homogêneos (além dos difusos), pela sua importância, podem ser assegurados mediante a propositura de Ação Civil Pública, que na seara trabalhista possui como sua fonte na Lei n. 7.347/85, no Título III do Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078/90), complementados pelos princípios peculiares previstos na Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, bem como na Lei Complementar n. 75/93, na hipótese de propositura desta ação pelo *Parquet* laboral.

Acrescente-se, ainda, que do atual teor do art. 114 da Constituição Federal, extrai-se que a Justiça do Trabalho não mais se limita ao julgamento das lides instauradas entre empregados e empregadores típicos, podendo apreciar e julgar uma gama bem maior de conflitos de interesses que orbitam no mundo do trabalho e as ações judiciais manejadas por atores sociais outros do que as clássicas relações “empregado x empregador”, “sindicato x empregador” e “sindicato x sindicato”. Novos atores processuais, como a UNIÃO no presente caso, tem hoje o poder de se valerem da jurisdição trabalhista para solucionar conflitos do universo laboral.

Embora se evidencie num primeiro momento que o intuito da União em ajuizar a presente Ação Consignatória fosse resguardar seu próprio patrimônio, como pessoa jurídica de direito público (e indiretamente o do contribuinte), evitando que venha a responder subsidiariamente pelos créditos trabalhistas na hipótese de inadimplência da fornecedora de mão de obra, a presente demanda, que decorre diretamente da relação jurídica tipicamente trabalhista — empregados x AFEQUE —, tem motivações, objetivos e finalidades outras tão importantes e relevantes quanto esta de perfil mais imediato, como destacado acima.

Além disso, o **salário possui uma natureza alimentar**, como consignado no texto da Constituição da República e atende as diversas necessidades imperiosas, básicas e costumeiras dos trabalhadores, tais como alimentação, vestuário, transporte, educação, moradia, dentre outras, tanto dos empregados, como de seus familiares, muitas das quais definidas como **direitos sociais fundamentais** pela nossa Constituição. Acresce-se, ainda, o fato de que os trabalhadores **já**





**realizaram a contraprestação de trabalho**, e devem e precisam ter respeitados, assegurados e efetivados os seus direitos decorrentes da relação de emprego, sob pena de correremos o risco de fazer ruir o contrato social que estrutura e funda nosso Estado e sociedade, que podemos definir como sendo um **estado social, democrático e igualitário de direito mercantil**.

Creio que não precisamos lembrar neste parecer que a precarização das relações de trabalho incrementa-se em escala diretamente proporcional às fraudes trabalhistas que, diuturnamente, são pensadas e executadas, tanto nos setores urbano e rural, nas atividades públicas e privadas, variando de acordo com o momento, com as circunstâncias e a localidade, sendo mais comuns e intensas, nas cooperativas intermediadoras de mão de obra, nas terceirizações ilegais, nas “sociedades” de empregados, dentre outras “invenções criativas” que, por conta do desemprego, são utilizadas para prejudicar os trabalhadores e eliminar os seus direitos trabalhistas.

Neste contexto importa acrescentar o simples desrespeito as normas que informam e regem as relações laborais, cada dia mais e mais comuns<sup>(4)</sup>.

**Por estes motivos — e não temos aqui a pretensão de apresentar uma enumeração taxativa, mas tão somente exemplificativa — é que o ajuizamento da ação de consignação em pagamento pela UNIÃO objetivando a efetiva destinação dos valores devidos à empresa prestadora de serviços aos trabalhadores desta que realmente executaram o objeto do contrato firmado entre a UNIÃO (tomadora dos serviços) e a AFEQUE (prestadora de serviços) é medida digna de aplausos e deve ser acolhida na seara trabalhista, não só pelos fundamentos jurídicos e legais, mas também e principalmente pela nobreza dos seus fundamentos e finalidades.**

---

(4) Tão grave e intensa é este desrespeito a legislação laboral que o Ministério Público do Trabalho, através de sua Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho — CONAFRET, criada em 30 de setembro de 2003, por meio da Portaria n. 386, criada com o objetivo de estudar, combater e inibir as práticas fraudulentas que objetivam afastar a relação de trabalho e desvirtuar a aplicação dos direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, na CLT e em demais normas de proteção ao trabalhador, vem enfrentando e combatendo inúmeras fraudes e ilegalidades, a exemplo das falsas cooperativas de trabalho, no momento, são motivo de destacada preocupação do MPT, porque tais entidades, sob o pretexto do desemprego, vêm encontrando facilidade de *marketing* para vender suas ideias nos mais variados setores da sociedade, até perante os setores governamentais. O combate de forma articulada internamente e com outros órgãos públicos e entidades encarregadas da defesa e aplicação do direito do trabalho é a tarefa dessa Coordenadoria e sua razão de ser trabalhistas. Registre-se que as principais atuações da CONAFRET são: a) fomentar a troca de experiências e discussões sobre o tema interna e externamente; b) agilizar a atuação institucional onde se faça necessária a presença do Ministério Público do Trabalho; c) ampliar e fortalecer parcerias com outros órgãos governamentais e entidades civis na busca de maior eficácia da sua atuação institucional; d) fomentar a promoção de eventos e *workshop* sobre o tema, a fim de esclarecer e conscientizar a sociedade e demais órgãos governamentais sobre a atuação e papel do MPT no combate às fraudes trabalhistas.







## 2. DA AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO

Em princípio, o principal legitimado para propor a ação de consignação em pagamento é o devedor, **mas o terceiro — juridicamente interessado ou não — também possui legitimidade para propô-la**, desde que realize o depósito em nome do devedor ou em seu próprio nome, bem como que prove ter interesse jurídico na quitação da dívida (CPC, art. 890). Para o credor, desde que o cumprimento da obrigação lhe seja útil, pouco importa quem faz o pagamento.

Até mesmo o terceiro não interessado pode promover a consignação, mas deve fazê-lo em nome e à conta do devedor, e desde que o credor não se oponha (Código Civil, art. 305). O terceiro que paga em nome do devedor, se sub-roga no direito de credor em face desse devedor, mas essa relação entre o terceiro que paga e o verdadeiro devedor é *res inter alios* (coisa entre terceiros) para o empregado-credor. Diferentemente do terceiro juridicamente interessado, o credor não interessado que paga a dívida do devedor não se sub-roga no direito de credor.

Se o depósito é feito por terceiro e o empregado credor se dá por satisfeito, extingue-se a lide entre o devedor originário e o credor. Neste caso, o empregado-consignado deixa o polo passivo da relação processual e o juiz deve julgar a lide, pondo fim ao processo. A relação jurídica entre quem efetivamente pagou o débito e quem deveria tê-lo feito prossegue, mas não no âmbito da ação de consignação em pagamento, nem na Justiça do Trabalho, mas na esfera comum, se isso for de interesse das partes (cf. MARMITT. cit., p. 45). O processo trabalhista chega ao fim com a sentença de mérito que declara o depósito integral — ainda que feito por terceiro — e extinta a obrigação.

A simplicidade do processo do trabalho começa já na petição inicial, que não precisa conter o mesmo rigor do direito processual civil. O § 1º do art. 840 da CLT apenas exige a qualificação das partes, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do autor ou de seu representante. Embora a ação de consignação em pagamento seja uma ação comum, pode seguir a mesma simplicidade das demais ações trabalhistas. Isso não quer dizer que a parte não deve observar a estrutura mínima de toda petição inicial, isto é, para cada pedido deduzir previamente uma causa de pedir, e dizer, no fecho da petição, o que efetivamente quer: declaração jurídica de que o depósito é integral e que está extinta a obrigação de pagar ou de dar.

Também não existe óbice processual à apresentação de reconvenção pelo empregado. Como a defesa é um ônus, e não uma obrigação, o empregado não está obrigado a se defender. Pode comparecer ao foro apenas para reconvir. Se preferir responder e reconvir, a petição de reconvenção pode até mesmo ser feita na própria defesa de mérito da lide deduzida na ação de consignação, embora seja aconselhável que venha em peça autônoma. Nesse caso, haverá uma única sentença para a ação de consignação e para a (s) reconvenção(s) eventualmente apresentada(s).





A admissibilidade da reconvenção também é pacífica na jurisprudência dos tribunais superiores, a exemplo da ementa transcrita abaixo:

“RECURSO DE REVISTA. AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO E EM PAGAMENTO. RECONVENÇÃO. POSSIBILIDADE. Reputam-se conexas duas ou mais ações ou mais ações quando lhes for comum o objeto ou a causa de pedir (art. 103 do CPC). Assim, é perfeitamente possível a reconvenção em sede de ação de consignação em pagamento na Justiça do Trabalho, conforme entendimento pacífico desta corte. Recurso de revista provido.” (TST-RR 741599/2001, 6ª T, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, DEJT 10.12.2009)

Como é notório, os empregados que figuram no polo passivo não somente são os maiores interessados em receber os valores consignados, como devem estar ávidos por tais verbas.

Na pior das hipóteses, terão interesse em questionar o seu montante, se entenderem devido um valor maior. Ainda assim, haverá um enorme benefício na reunião de todos esses direitos/interesses dos consignados em uma única demanda.

Serão pelo menos 50 reclamações trabalhistas a menos que tramitaram nas Varas Trabalhistas, sendo que o rito da consignação é muito mais célere. Afinal, a União quer pagar!!! Ao contrário das reclamações trabalhistas de praxe, não existe um requerido/reclamado opondo resistência a esse pagamento.

Todas as questões apresentadas apenas se referirão ao *quantum debeatur*, e não ao *an debeatur*.

### 3. DO PRINCÍPIO DA ECONOMIA PROCESSUAL

O Princípio da Economia Processual tem inspiração constitucional em norma contida no art. 5º, inciso LXXVIII, da CF/88: “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”.

Conforme lição de Ada Pellegrini Grinover, na obra *Teoria Geral do Processo*, o denominado *princípio da economia processual* preconiza o máximo resultado na atuação do direito com o mínimo emprego possível de atividades processuais. Exemplo da aplicação desse princípio encontra-se no art. 105 do Código de Processo Civil Brasileiro, que trata da ocorrência da *conexão* e *continência*.

A conexão ocorre quando em dois ou mais processos possuírem em comum o objeto ou a causa de pedir, com fulcro no art. 105, Código de Processo Civil, e, atendo-se a este princípio, o juiz determinar sua reunião para julgá-los conjuntamente, visando maior celeridade e economia de atos processuais. Em outras palavras, é o princípio da simplificação ou princípio econômico.

Este princípio também inspirou a criação de outros institutos, a exemplo da *reconvenção*, da *ação declaratória incidental* e do *litisconsórcio*. Os dois primeiros





visam permitir que se ventile, na mesma demanda, questões passíveis de ser apresentadas em ação autônoma.

No caso destes autos, a decisão impugnada afrontou diretamente este princípio, além de dispositivos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho e no Código de Processo Civil, já mencionados, na medida em que, se decisão for confirmada por esse E. Tribunal, poderá acarretar, em tese, a propositura de várias ações trabalhistas individuais pelo ex-empregados da AFEQUE.

#### **4. DA ADECON N. 16/2007 E SUA REPERCUSSÃO SOBRE OS ENTES PÚBLICOS**

**Como é de conhecimento geral, a Lei n. 8.666/93, em seu art. 71, § 1º,** dispõe que a empresa que contrata com o Poder Público é a única responsável pelos encargos trabalhistas resultantes da execução do contrato, sendo vedada a transferência, para a Administração Pública, de qualquer dívida trabalhista resultante da inadimplência dos contratos de trabalho celebrados entre a empresa contratada e os empregados desta.

Contudo, apesar desta norma, o Tribunal Superior do Trabalho, constatando os danos de que eram vítimas vários empregados de empresas fornecedoras de mão de obra pelo país, endossou o entendimento, com base na Súmula n. 331 do TST, de que as entidades de direito público possuem responsabilidade subsidiária pelo pagamento de dívidas trabalhistas, caso o principal devedor (o empregador) não honrasse com os direitos trabalhistas dos seus empregados (atualmente, porém, exige-se a culpa da Administração).

**Em razão da celeuma, o Governador do Distrito Federal acabou propondo a Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) n. 16/07,** para que o Supremo Tribunal Federal analisasse a constitucionalidade do supramencionado art. 71, § 1º, da Lei de Licitações e Contratos. O Supremo Tribunal Federal, em sessão realizada em 24.11.2010, por maioria de votos julgou procedente a ação, declarando expressamente, portanto, a constitucionalidade daquela norma infra-constitucional.

Entretanto, embora a norma tenha sido declarada constitucional, é imprescindível que o ente público fiscalize minuciosamente a observância das normas trabalhistas pela empresa fornecedora de mão de obra, sob pena de vir a responder subsidiariamente pelos encargos trabalhistas.

A razão desse entendimento, dentre outras, é que o direito veda o enriquecimento ilícito. Afinal, não faria sentido admitir que após anos prestando serviços no âmbito de órgãos públicos, na hipótese de insolvência, deixassem de receber as verbas trabalhistas previstas em lei.

Em razão disso, finalmente os órgãos passaram a adotar a prática de fiscalizar de perto a movimentação financeira das empresas contratadas, condicionando o pagamento dos valores previstos no contrato à comprovação do pagamento dos





encargos trabalhistas. São exemplos desta exigência a Instrução Normativa MP n. 2/08 do MPOG, bem como a Resolução CNJ n. 98/09 do Conselho Nacional de Justiça.

## **5. DA INSTRUÇÃO NORMATIVA MP N. 2, DE 30.4.2008 DO MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO**

A Instrução Normativa n. 2/08 do Ministério do Planejamento estabelece as regras e as diretrizes para a contratação de serviços, continuados ou não, pelos órgãos da Administração Direta da União.

Inicialmente, esta norma discrimina as atividades que podem ser objeto de terceirização pelos órgãos da União, com o objetivo de coibir tentativas de agentes públicos no sentido de realizar contratações para atividades-fim do órgão beneficiado com a mão de obra (art. 7º da referida norma<sup>(5)</sup>). E esclarece que a prestação de serviços de que trata esta Instrução Normativa não gera vínculo empregatício entre os empregados da contratada e a Administração, vedando-se qualquer relação entre estes que caracterize pessoalidade e subordinação direta.

Exatamente para evitar a proliferação de reclamações trabalhistas propostas pelos empregados em face da União, em razão da inadimplência ou, o que é frequente, insolvência da empresa contratada por má gestão ou fraude, determina a norma que na hipótese de inadimplência da empresa tomadora, a União realize a consignação em pagamento em juízo dos valores referentes às obrigações trabalhistas, previdenciárias e as relativas ao FGTS.

Art. 36. O pagamento deverá ser efetuado mediante a apresentação de Nota Fiscal ou da Fatura pela contratada, que deverá conter o detalhamento dos serviços executados, conforme disposto no art. 73 da Lei n. 8.666, de 1993, observado o disposto no art. 35 desta Instrução Normativa e os seguintes procedimentos:

*§ 1º A Nota Fiscal ou Fatura deverá ser obrigatoriamente acompanhada das seguintes comprovações:*

I — do pagamento da remuneração e das contribuições sociais (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Previdência Social), correspondentes ao mês da última nota fiscal ou fatura vencida, compatível com os empregados vinculados à execução contratual, nominalmente identificados, na forma do § 4º do art. 31 da Lei n. 9.032, de 28 de abril de 1995, quando se tratar de

---

(5) Art. 7º As atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações serão, de preferência, objeto de execução indireta.





mão de obra diretamente envolvida na execução dos serviços na contratação de serviços continuados;

II — da regularidade fiscal, constatada através de consulta *on-line* ao Sistema de Cadastramento Unificado de Fornecedores — SICAF, ou na impossibilidade de acesso ao referido Sistema, mediante consulta aos sítios eletrônicos oficiais ou à documentação mencionada no art. 29 da Lei n. 8.666/93; e

III — do cumprimento das obrigações trabalhistas, correspondentes à última nota fiscal ou fatura que tenha sido paga pela Administração.

§ 2º O descumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e as relativas ao FGTS ensejará o pagamento em juízo dos valores em débito, sem prejuízo das sanções cabíveis. (grifo nosso)

De fato, apenar os empregados que tiveram seu contrato rescindido com a empresa fornecedora, não obstante a prestação de serviços à União, afrontaria diretamente os princípios da proteção, da boa-fé, bem como da vedação ao enriquecimento ilícito, este último já mencionado anteriormente.

O **princípio da proteção** consiste em conferir ao polo mais fraco da relação laboral — o empregado — uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação vigente.

O **princípio da boa-fé** pressupõe que todos devem comportar-se de acordo com um padrão ético, moral, de confiança e lealdade que se espera de um homem comum. Como consequência disso, as partes contratantes devem se comportar de forma adequada, mesmo que isto não esteja previsto expressamente na lei ou no contrato. É uma espécie de gênero “norma de conduta”, pois determina como as partes devem agir.

E a boa-fé deverá estar presente no ato da contratação, na execução, bem como na extinção do contrato de trabalho. Desta forma, todo o ato com má-fé deve ser punido pela abusividade (art. 187 do Código Civil) e repellido pelo direito (declarado nulo).

A boa-fé objetiva determina um modelo de conduta, de forma que cada pessoa deve agir de forma ética, com caráter reto, com honestidade, lealdade e probidade. É o dever de agir conforme determinados padrões sociais reconhecidos como ideais e retos.

A AFEQUE, como é notório, não recolheu os encargos trabalhistas decorrentes do seu ramo de atividade, sendo que o principal encargo financeiro das empresas fornecedoras de mão de obra é com o pagamento de salários de seus empregados. Desta forma, que não se justifica a dívida expressiva da empresa, pois recebeu repasses da União e está atualmente com as atividades suspensas.





## 6. DA RESOLUÇÃO N. 98 DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

A Resolução n. 98, de 10 de novembro de 2009, do Conselho Nacional de Justiça dispõe sobre as provisões de encargos trabalhistas a serem pagos pelos Tribunais às empresas contratadas para prestar serviços de forma contínua no âmbito do Poder Judiciário.

A inadimplência no pagamento da remuneração de empregados das empresas fornecedoras de mão de obra era tão frequente que o Conselho Nacional editou a Resolução n. 98, com determinações sobre o pagamento de valores relativos ao contrato realizado entre o órgão do Poder Judiciário respectivo e a empresa contratada.

A resolução citada determina que os valores referentes às provisões de encargos trabalhistas relativos a férias, abono de férias, impacto sobre férias, 13º salário e multa do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço sejam glossadas do valor mensal do contrato e depositadas exclusivamente em banco público oficial, em conta corrente vinculada, que deverá ficar bloqueada para movimentação.

E o Setor de Controle Interno ou o setor financeiro dos tribunais deverá realizar fiscalizações periódicas da gestão das empresas contratadas, no que tange ao pagamento dos encargos trabalhistas.

A partir daí, **a empresa contratada poderá solicitar autorização do Tribunal ou do Conselho para resgatar os valores referentes às despesas com o pagamento de eventuais indenizações trabalhistas dos empregados que prestam serviços ao órgão, ocorridas durante a vigência do contrato.**

Seguem, abaixo, trechos da Resolução CNJ n. 98/2009:

Art. 5º Os Tribunais ou Conselhos deverão firmar acordo de cooperação com banco público oficial, que terá efeito subsidiário à presente Resolução, determinando os termos para a abertura da conta corrente vinculada — bloqueada para movimentação.

Art. 6º A assinatura do contrato de prestação de serviços entre os Tribunais ou Conselhos e a empresa vencedora do certame será precedida dos seguintes atos:

I — solicitação pelo Tribunal ou Conselho contratante, mediante ofício, de abertura de conta corrente vinculada — bloqueada para movimentação —, no nome da empresa, conforme disposto no art. 1º desta Resolução (ANEXOS III, IV, V, VI, VIII e IX);

II — assinatura, pela empresa a ser contratada, no ato da regularização da conta corrente vinculada — bloqueada para movimentação, de termo específico da instituição financeira oficial que permita ao Tribunal ou Conselho ter acesso aos saldos e extratos, e que vincule a movimentação dos valores depositados à sua autorização.





Art. 7º Os saldos da conta vinculada — bloqueada para movimentação — serão remunerados pelo índice da poupança ou outro definido no acordo de cooperação, sempre escolhido o de maior rentabilidade.

Art. 8º Os valores referentes às provisões de encargos trabalhistas mencionados no art. 4º, depositados na conta corrente vinculada — bloqueada para movimentação — deixarão de compor o valor do pagamento mensal à empresa.

Art. 9º No âmbito dos Tribunais ou Conselhos, o setor de controle interno ou setor financeiro é competente para definir, inicialmente, os percentuais a serem aplicados para os descontos e depósitos, cabendo ao setor de execução orçamentária ou ao setor financeiro conferir a aplicação sobre as folhas de salário mensais das empresas e realizar as demais verificações pertinentes.

Art. 10. Os editais referentes às contratações de empresas para prestação de serviços contínuos aos Tribunais ou Conselhos, deverão conter expressamente o disposto no art. 8º desta Resolução, bem como a obrigatoriedade de observância de todos os seus termos.

Art. 11. A empresa contratada poderá solicitar autorização do Tribunal ou Conselho para resgatar os valores, referentes às despesas com o pagamento de eventuais indenizações trabalhistas dos empregados que prestam os serviços contratados pelo Tribunal ou Conselho, ocorridas durante a vigência do contrato.

*§ 1º Para a liberação dos recursos da conta corrente vinculada — bloqueada para movimentação — a empresa deverá apresentar à unidade de controle interno ou setor financeiro os documentos comprobatórios da ocorrência de indenizações trabalhistas.*

*§ 2º Os Tribunais ou Conselhos, por meio dos setores competentes, expedirão, após a confirmação da ocorrência da indenização trabalhista e a conferência dos cálculos pela unidade de auditoria, a autorização de que trata o caput deste artigo, que será encaminhada à instituição financeira oficial no prazo máximo de cinco dias úteis, a contar da data da apresentação dos documentos comprobatórios pela empresa.*

§ 3º A empresa deverá apresentar ao Tribunal ou Conselho, no prazo máximo de três dias, o comprovante de quitação das indenizações trabalhistas, contados da data do pagamento ou da homologação.

Art. 12. O saldo total da conta corrente vinculada — bloqueada para movimentação — será liberado à empresa, no momento do encerramento do





contrato, na presença do sindicato da categoria correspondente aos serviços contratados, ocorrendo ou não o desligamento dos empregados.

**Vê-se, portanto, que foram necessários anos de prejuízo aos empregados (bem como ao erário), para que os órgãos públicos passassem a adotar medidas simples na gestão dos contratos com empresas fornecedoras de mão de obra com o intuito de evitar práticas fraudulentas.** Ainda não atingimos o ideal, mas já se caminhou um pouco na melhoria do trato jurídico desta matéria e muito mais há por fazer, entretanto e principalmente, não podemos desperdiçar, jogar por terra o que se avançou nesta seara.

As orientações contidas na resolução do Conselho Nacional de Justiça (a serem seguidas também no âmbito do Poder Judiciário Estadual) constituem uma inovação no âmbito administrativo, mas chegaram com um certo atraso.

É fato corriqueiro que empregados vinculados a tais empresas exerçam por anos suas atividades laborais nos órgãos públicos e, em razão da falência da empregadora, venham a constituir novo vínculo com a “sucessora”, prosseguindo em atividade no mesmo órgão, ou simplesmente ficam sem receber os seus direitos decorrentes da relação de emprego, muito embora tenham dado sua contra prestação laboral.

Há muito tempo a Administração Pública devia ter elaborado mecanismos de controle, a exemplo da Resolução CNJ n. 98/09, bem como da Instrução Normativa n. 2 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

**Verifica-se, porém, que de nada adiantará a evolução das práticas administrativas no âmbito do controle interno de cada poder constituído no país, se o Poder Judiciário se mostrar refratário a demandas diversas da clássica reclamação EMPREGADO x EMPREGADOR.**

Essa forma de relação jurídica se encaixava perfeitamente no auge da Revolução Industrial, berço das relações de trabalho assalariado. Entretanto, a sociedade, os meios de produção e as relações de trabalho evoluem de tal forma, que muito do que se elaborou outrora não se aplica com a perfeição esperada e, por conseguinte, a legislação trabalhista frequentemente é alterada com o intuito de abarcar essas novas realidades.

Cito, a título de exemplo, as alterações trazidas pela Emenda Constitucional n. 45/04, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho para julgar, igualmente:

I — as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; [...] IV — os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; [...] VI — as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; VII — as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; VIII — a execução, de ofício,







das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; IX — outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Pois bem. Da mesma forma que os legisladores, periodicamente, promovem alterações na Constituição da República ou na legislação ordinária com o intuito de adequá-las à realidade social, **também os magistrados devem se sensibilizar e procurar se adequarem às questões de vanguarda**, pois cada vez mais lhe serão submetidas demandas diversas do modelo clássico das reclamações trabalhistas.

A extinção do processo sem resolução do mérito, neste caso, além de acarretar prejuízo ao erário (leia-se, ao contribuinte), causou lesão a um número enorme de empregados que necessitam dos valores bloqueados não apenas para o custeio de si próprios como de seus familiares, **maculando, ainda, a imagem do Poder Judiciário Laboral que ante o processo de tamanha envergadura e relevância social, opta por uns interpretação literal da lei, afastando-se de outras e mais nobres formas de interpretação e de aplicação do direito ao caso concreto.**

A par disso, além de altamente prejudicial à sociedade, à coletividade, aos trabalhadores da empresa contratada, ao erário, ao Poder Judiciário, a decisão *a quo* é nula pois não preenche os mínimos requisitos legais previstos na Consolidação das Leis do Trabalho e no Código de Processo Civil para que possa a sentença sob exame ser considerada como válida.

A ausência dos requisitos mínimos de validade da sentença, a exemplo da fundamentação, ofende as normas inscritas em nosso ordenamento jurídico, em especial, o contido nos arts. 93, inciso IX, da Constituição da República, 458 do CPC e 832 da CLT.

## **7. DOS CONTORNOS COLETIVO DA PRESENTE AÇÃO JUDICIAL**

Afirmamos em outro momento neste parecer que:

a presente ação judicial tem contornos tais que a ele emprestamos natureza de uma ação destinada a tutela coletiva de interesses e direitos, tal como a ação civil pública e que cuida os arts. 127 e seguintes da Constituição da República, a Lei n. 7.347/85, no Título III do Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078/90), complementados pelos princípios peculiares previstos na LC n. 75/93, Consolidação das Leis do Trabalho — CLT e no Código de Processo Civil, e, que por estes motivos e fundamentos entendemos que a intervenção do Ministério Público do Trabalho como *custos legis* é necessária e obrigatória, por força do contido no art. 5º, § 1º, da Lei n. 7.347/85, art. 92 do CDC e art. 92, inciso III, do novo Regimento Interno do E. TRT da 17ª RG.

Esta natureza de processo coletivo que podemos, creio, visualizar no presente processo acarreta algumas consequências jurídicas no trato da matéria que precisam ser destacadas.





Por certo o processo coletivo tem escopo, princípios e institutos outros diversos do processo destinado a tutela de interesses e direitos de natureza individual, de forma que os institutos, ações, procedimentos e ritos que foram concebidos para o trato da tutela individual devem ser adequados, quando necessário, ao da tutela coletiva.

Nossa ponderação decorre do fato de que o fundamento mor que propiciou a extinção sem julgamento do mérito da presente ação foi exatamente o do não atendimento por um dos réus aos “requisitos legais” destacados pelo magistrado.

Requisitos estes que, devem ser pensados à luz do processo coletivo e, quando, eventualmente a regra destinada à sistematização do processo individual não restar pertinente ou adequada, há de ser compatibilizada com o escopo e princípios do processo coletivo, devendo, ainda, o aplicador da lei, no caso o magistrado, se necessário, buscar no sistema, meios outros que possibilitem a concretização da tutela jurídica processual.

O magistrado é por excelência o responsável pela condução do processo, não podendo *se exime[ir] de sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade da lei, e, no julgamento da lide caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais de direito*, é o que dispõe o art. 126 do CPC, de aplicação subsidiária no processo do trabalho.

O art. 8º da CLT também dispõe neste sentido, vez que autoriza o magistrado a, *na falta de disposições legais ou contratuais, decidir[ão], 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*.

Isto posto, defendemos que não pode o magistrado, antes de tentar solucionar o conflito de interesses deduzido em juízo ao fundamento nos outros meios que o sistema lhe autoriza, decidir pela extinção seu julgamento do mérito fundado no fato de que requisitos legais não atendidos pela parte, em especial, e principalmente, quando o término do processo, em tese, pode ir de encontro aos interesses daquela que não atendeu às formalidades.

Por certo, recursos outros existem e dos quais podemos nos valer na realização do ideal de uma justa e efetiva prestação de tutela jurídica processual.

## **8. DA SÍNTESE**

Pelos argumentos expostos, entendemos ser nula r. Decisão de fl. 535, o que deve ser reconhecido e declarado por este E. Tribunal, bem como seja determinada a reabertura da instrução processual e o retorno dos autos à primeira instância para prosseguimento da instrução, com a intimação de todos os consignados, recebi-





mento de suas contestações e/ou reconvenções, decretada a revelia da AFEQUE SERVIÇOS DE VIGILÊNCIA LTDA., praticando todos os demais atos necessários a elucidação dos fatos e prolatada nova decisão judicial.

### **CONCLUSÃO**

Ante o exposto, manifesta-se o Ministério Público do Trabalho pelo conhecimento do recurso, acolhimento das preliminares de nulidade apresentadas pelo recorrente e *Parquet* e declaração da nulidade da decisão.

É o parecer.

Vitória/ES, 30 de setembro de 2013.

*João Hilario Valentim*  
*Procurador Regional do Trabalho*





## **RECURSO ORDINÁRIO (PRT 2ª REGIÃO — PROCURADORES DIRCE TREVISI PRADO NOVAES, ELISIANE DOS SANTOS E RAFAEL DIAS MARQUES)**

---

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DA 63ª VARA DO TRABALHO DE  
SÃO PAULO

**Processo TRT-SP n. 00017544920135020063**

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, pelos Procuradores do Trabalho signatários, nos autos do processo em epígrafe, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, não se conformando com a respeitável decisão que declarou a incompetência da Justiça do Trabalho para analisar pedido de autorização para trabalho em idade inferior à idade mínima prevista na legislação, interpor RECURSO ORDINÁRIO, ao Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, com fulcro no inciso I, do art. 895, da Consolidação das Leis Trabalhistas e art. 188 do Código de Processo Civil.

Destarte, requer a juntada das inclusas razões de recurso, para que sejam regularmente processadas e posteriormente encaminhadas à instância superior dentro dos trâmites legais, esclarecendo o *Parquet* que sua intimação é pessoal e que o apelo é tempestivo, nos termos do art. 188 do CPC c/c art. 83, inciso VI, da Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, e que é isento de custas processuais, consoante art. 790-A, inciso II, da CLT.





Termos em que,

Pede deferimento.

São Paulo, 20 de agosto de 2013.

*Dirce Trevisi Prado Novaes*  
*Procuradora do Trabalho*

*Elisiane dos Santos*  
*Procuradora do Trabalho*

*Rafael Dias Marques*  
*Procurador do Trabalho*





# COORDENADOR DA COORDENADORIA NACIONAL DE COMBATE À EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES — COORDINFÂNCIA

---

## RAZÕES DE RECURSO ORDINÁRIO

Processo de origem n. 00017544920135020063

Recorrente: Ministério Público do Trabalho

Autor do procedimento de jurisdição voluntária: CENTRO MIX MIXAGENS E PRODUÇÕES ARTISTICAS LTDA.

Origem: 63ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP

EGRÉGIO TRIBUNAL,

COLENDIA TURMA,

EMÉRITOS JULGADORES,

### **1. BREVE SÍNTESE DO PROCESSO**

Cuida-se de Procedimento de Jurisdição Voluntária aforado pelo Centro Mix Mixagens e Produções Artísticas Ltda. — EPP, objetivando a concessão de alvará ou autorização judicial a fim de permitir a continuidade e desenvolvimento de atividades artísticas das crianças e adolescentes elencadas na inicial, pela referida empresa.





O Ministério Público do Trabalho, ora Recorrente, como *CUSTOS LEGIS* não foi intimado a se manifestar nos autos do processo em epígrafe, conquanto sua intervenção fosse obrigatória, nos termos do art. 82, inciso I, do CPC e art. 112, da Lei Complementar n. 75/93.

Isto porque, logo após o recebimento da ação com pedido de autorização para que crianças e adolescentes pudessem executar atividade de dublador, o Douto Juízo *a quo*, sustentado em decisões do STJ — que refletem entendimento de que a matéria é de cunho civilista, regida pelo código substantivo —, reconheceu sua incompetência absoluta em razão da matéria, determinando a remessa dos autos à Justiça Comum Estadual, sem manifestação do Ministério Público do Trabalho nos autos, a fim de que o feito fosse distribuído a uma das Varas da Infância e da Juventude.

Posteriormente, em consulta com a Secretaria da 63ª Vara do Trabalho de São Paulo, requereu-se o envio dos autos para ciência da decisão proferida.

## **2. DOS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE DO RECURSO ORDINÁRIO**

### ***a) Competência recursal do TRT da 2ª Região***

Considerando que, formalmente, a presente demanda foi, no âmbito da Justiça do Trabalho, analisada e decidida pelo Exmo. Juiz do Trabalho da 63ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP, conclui-se que compete a uma das turmas do E. TRT da 2ª Região apreciar e julgar o presente recurso ordinário, nos termos dos arts. 895, I e 678, II, “a”, ambos da CLT.

### ***b) Tempestividade***

Tendo em conta que o Ministério Público do Trabalho não foi intimado a intervir no processo, mas que solicitou os autos em 5.8.2013 e que os recebeu e tomou ciência, em 5.8.2013, da r. decisão proferida, o prazo para interposição do Recurso Ordinário começou a fluir no dia 6.8.2013 (terça-feira), com término no dia 21.8.2013 (quarta-feira), sendo observado o prazo em dobro para recorrer. Dessa forma, é incontestável a tempestividade da medida.

### ***c) Procuração***

Como o subscritor desta petição é o Ministério Público do Trabalho, representado pelos seus Membros, não é hipótese de se exigir a juntada de procuração.

### ***d) Custas***

Inexigível o recolhimento das custas, nos termos do art. 790-A, inciso II, da CLT.





#### e) *Legitimidade*

Oportuno destacar a legitimidade deste *Parquet* para a interposição de recurso ordinário, no caso em tela, na condição de *custos legis*.

Consoante preceitua o art. 127, *caput*, da Constituição Federal, 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.

Para a efetivação desse desiderato, o art. 83, inciso VI, da Lei Complementar n. 75/93, por sua vez, dispõe sobre a competência do Ministério Público para recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que officiar como fiscal da lei, bem como pedir revisão das Súmulas de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

Nesse diapasão, vale ressaltar o art. 499, *caput* e § 2º do CPC, que apregoa a legitimidade do órgão ministerial para recorrer como *custos legis*, aplicável ao processo do trabalho, mediante autorização do art. 769 do texto consolidado. E ainda a Súmula n. 99 do Superior Tribunal de Justiça que prescreve a legitimidade do *Parquet*.

Outra não é a posição do E. Tribunal Superior do Trabalho, conforme se verifica da leitura da ementa colacionada a seguir:

“RECURSO DE REVISTA. MINISTÉRIO PÚBLICO. LEGITIMIDADE. *CUSTOS LEGIS*.

Inquestionável a legitimidade do Ministério Público para recorrer, seja quando atua como *custos legis* e, principalmente, como parte no processo. [...] Trata-se de aplicação objetiva do art. 83, inciso IV da Lei Complementar n. 75/93 e do § 2º do art. 499 do CPC [...]” (TST, RR — 594130-72.1999.5.03.5555, Relator Juiz Convocado: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 25.8.2004, 4ª Turma, Data de Publicação: 10.9.2004) (g. n.)

Assim, está o Ministério Público do Trabalho legitimado a recorrer, com suporte nos dispositivos retromencionados, diante da necessidade de modificação da r. decisão proferida pelo MM. Juízo *a quo*, pois em desconformidade com o que preceitua o art. 114 da Constituição Federal, e, ainda, visando à observância do princípio da proteção integral no tocante ao excepcional trabalho de crianças e adolescentes admitido no meio artístico (art. 8º da Convenção n. 138 da OIT).

#### f) *Interesse recursal*

Tendo em vista que a ação foi proposta pela empresa CENTRO MIX MIXAGENS E PRODUÇÕES ARTÍSTICAS LTDA., com o escopo de receber alvará ou







autorização judicial a fim de permitir a continuidade e desenvolvimento de trabalho artístico prestado por crianças e adolescentes, manifesto é o interesse do Recorrente em ver a decisão impugnada, reformada pela Instância superior, considerando que, para tal, é imprescindível a concessão de autorização pela Justiça do Trabalho, na forma do art. 114 da CF.

Conforme já salientado, ao Ministério Público do Trabalho incumbe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, nos termos dos arts. 127 e 129 da Constituição Federal.

Nesse diapasão, a manifestação artística infantojuvenil remunerada, na forma de trabalho, embora permitida de forma excepcional, em razão do que preceitua a Convenção n. 138, ratificada pelo Estado Brasileiro, deve ser estritamente orientada pelo princípio da proteção integral, com o estabelecimento de parâmetros e medidas que atendam aos interesses da criança e adolescente, colocando-os a salvo de toda forma de exploração, negligência, discriminação, violência, sob pena de, não o fazendo, configurar-se em atividade proibida ou ilícita, o que atrai a legitimidade do órgão ministerial para atuar no feito, na defesa dos interesses das crianças e adolescentes que estão desenvolvendo trabalho de dublagem à empresa solicitante das autorizações.

Além disso, o art. 112 da Lei Complementar n. 75/93 estabelece expressamente a necessidade de atuação do Ministério Público do Trabalho na defesa dos interesses ora postos em Juízo, ao dispor que os Procuradores do Trabalho serão designados para funcionar junto aos Tribunais Regionais do Trabalho e, na forma das leis processuais, nos litígios trabalhistas que envolvam, especialmente, interesses de menores e incapazes.

Registre-se ter sido instaurado procedimento investigatório (PP n. 006481.2012.02.000/2) em face da empresa autora da ação em epígrafe, com o escopo de verificar irregularidades no trabalho desenvolvido por crianças e adolescentes naquele estabelecimento.

Tal procedimento investigatório terminou por ensejar a propositura da presente ação trabalhista, em procedimento de jurisdição voluntária, objetivando a observância da legislação aplicável à criança e adolescente, a fim de assegurar, se for o caso, o desenvolvimento do trabalho nas atividades de dublagem, com a proteção exigida pela Lei, conforme aduzido na inicial (fl. 4).

Assim há que se observar pela autoridade competente a imprescindibilidade do trabalho a ser desenvolvido por crianças e adolescentes abaixo da idade mínima, assegurando-se a estas medidas protetivas para o exercício do trabalho artístico, caso seja concedida eventual autorização, como a regular frequência à escola, limitação dos horários, desenvolvimento de atividades que não tragam prejuízos ao desenvolvimento biopsíquicosocial da criança/adolescente dublador/a, entre outros.

Incontestável, portanto, o interesse do Ministério Público do Trabalho em recorrer, seja em razão de sua atribuição constitucional na defesa da ordem jurídica,





seja em razão da atribuição que lhe é conferida pelos diplomas infraconstitucionais supracitados e legislação complementar na defesa dos interesses de crianças e adolescentes (menores e incapazes), seja no tocante ao combate a toda a forma de exploração de trabalho infantil.

É que, uma vez cometidos abusos no desenvolvimento do trabalho, ainda que de natureza artística, ou verificada condição de trabalho que traga prejuízos ao saudável desenvolvimento destas crianças e adolescentes, configurada estará a ilicitude na prestação dos serviços e a exploração do trabalho infantil pela postulante, ensejando não apenas a atuação repressiva do órgão ministerial, mas também a competência desta Especializada para coibir o ilícito trabalhista através de eventual ação civil pública ajuizada visando à abstenção da contratação de crianças e adolescentes em desconformidade com a legislação, bem como a condenação em dano moral coletivo.

### **3. PRELIMINAR — NULIDADE DA R. DECISÃO PROFERIDA — INTERESSE DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES — INTERVENÇÃO OBRIGATÓRIA DO ÓRGÃO MINISTERIAL**

Compulsando-se os autos, constata-se que a presente demanda envolve interesses de crianças e adolescentes.

A ação trabalhista ajuizada pela empresa empregadora (ou contratante) visa à obtenção de autorização judicial para o trabalho antes da idade mínima, na única hipótese excepcionalmente permitida pela legislação, em atividade artística, com o propósito de ratificar — se for o caso — a licitude das atividades exercidas por crianças que desenvolvem atividade de dublagem.

Conforme se depreende da inicial as crianças dubladoras possuem idade entre 8 e 14 anos, ou seja, todos se encontram abaixo da idade mínima para o trabalho.

Ora, conforme já demonstrado, a presença indubitável de interesses de incapaz no feito torna obrigatória a intervenção do Ministério Público do Trabalho, na qualidade de fiscal da lei, segundo dispõem o art. 82, I, do CPC e o art. 112 da Lei Complementar n. 75/93, sob pena de nulidade.

Registre-se, além do diploma processual civil pátrio e legislação complementar que disciplina a atuação do MP, conforme disposto nos arts. 202, 203 e 204 do ECA, em processos e procedimentos que visem à defesa dos direitos e deveres de crianças e adolescentes, nos quais o Ministério Público não é parte, deve este ser intimado pessoalmente para atuar como fiscal da lei, e a falta de intervenção acarreta a nulidade do feito.

Desta forma, ante o fato de não ter sido o Ministério Público chamado a intervir no processo, mediante emissão do competente parecer, restando evidente o prejuízo decorrente da ausência de manifestação do *parquet* em pedido de autorização de trabalho para crianças e adolescentes em idade inferior à idade mínima permitida pela legislação, máxime quando determinada a remessa dos autos à Justiça Co-





mum, sem análise, portanto, das questões pertinentes ao trabalho de crianças e adolescentes por esta Especializada — que detêm competência para o exame das questões decorrentes das relações de trabalho (art. 114, I, da Constituição Federal) — mister se faz a declaração de nulidade do processo, com determinação de remessa dos autos à origem, para regular intimação do membro do MPT, emissão de parecer, e, posterior decisão acerca da matéria de fundo.

Ressalte-se que, não tendo havido a intervenção, que é obrigatória por lei, e não sendo possível suprir a falta de intervenção por este Órgão, diante do manifesto prejuízo aos interesses tutelados, entendemos inafastável a declaração de nulidade do processado a partir de fls. 178, com o retorno dos autos à origem, para que se determinem providências destinadas à manifestação do Ministério Público naquela seara, nos termos delineados pelo art. 83, incisos I e II, do CPC.

#### 4. MÉRITO

Não obstante a nulidade processual, por ausência de intimação do *parquet* para intervir no feito, em observância ao princípio da eventualidade, da eficiência e economia processual, caso entenda essa DD. Turma sanada a nulidade, a partir da interposição do presente recurso pelo órgão ministerial, refuta-se, desde logo, a decisão de primeiro grau pela incompetência material da Justiça do Trabalho, conforme fundamentos a seguir.

##### 4.1. Do Trabalho Infantil Artístico. Caracterização de relação de trabalho. Necessidade de proteção das crianças e adolescentes pela Justiça do Trabalho

O MM. Juízo *a quo* entendeu que a competência para o julgamento de pedido de alvará ou autorização judicial deve ser atribuído à Justiça Estadual, sustentado em decisões do STJ, que traduzem o entendimento de que se trata de relação jurídica de natureza civil, não havendo que se falar em relação de trabalho.

Com a devida vênia, a decisão atacada merece reforma, uma vez que os argumentos expendidos para atribuir à Justiça Comum a competência para o julgamento de pedido de alvará judicial sobre trabalho infantil artístico, encontram-se em desacordo com os postulados máximos que norteiam a especialização desta Justiça, para apreciar as questões oriundas das relações de trabalho, assim como a proteção conferida às crianças e aos adolescentes por diversos diplomas normativos nacionais e internacionais, que deve ser assegurada em caso de excepcional hipótese de trabalho autorizado antes da idade mínima.

O trabalho infantil artístico consiste na relação jurídica de prestação serviço de natureza artística por crianças e adolescentes. Diante de tal definição, resta claro que o labor artístico infantojuvenil constitui relação de trabalho, porquanto os traços caracterizadores de tal relação afiguram-se evidentes, isto é, há uma relação





jurídica entre a criança prestadora do serviço e o tomador do serviço (pessoa física ou jurídica), tendo como objeto o trabalho remunerado.

Segundo Orís de Oliveira<sup>(1)</sup>, o trabalho artístico pode ser executado em relações jurídicas diversas:

a) de modo autônomo quando a obra é executada em um ateliê ou exibida em espetáculo ao público;

b) a obra ou o espetáculo é executado a serviço de outrem e por conta de outrem, subordinando-se às exigências de tempo e lugar do beneficiário da obra ou do espetáculo. Há casos, em que além de longas e desgastantes gravações há a prévia decoração de textos.

Em qualquer destes casos, trata-se de relação de trabalho. No primeiro caso, por questões óbvias, não é possível que seja exercido por crianças, pois não detêm autonomia, independência e maturidade biopsicossocial para o desenvolvimento de atividade produtiva autônoma.

No caso em tela, a natureza jurídica da relação mantida entre os profissionais “mirins” dubladores e a empresa contratante é indubitavelmente de trabalho, tratando-se de trabalho a serviço e por conta de outrem. Tal conclusão se depreende de mera leitura dos termos da inicial, conforme se transcreve:

“O reclamante trata-se de estúdio de dublagem e como tal desenvolve atividades artísticas em que se fazem necessárias a utilização de voz, de adultos, jovens, crianças e adolescentes. Insta observar que, a dublagem é a substituição da voz original de produções audiovisuais (filmes, desenhos animados, telenovelas, documentários) pela interpretação de um dublador quase sempre em outro idioma. Há também dublagem no mesmo idioma, usada para melhorar a entonação do som original, utilizada principalmente em comerciais.

A dublagem é realizada em estúdios específicos para esse fim, com profissionais diversos, dentre os quais os dubladores que são aqueles que com sua voz traduzem verbalmente as obras estrangeiras. O recurso da dublagem permite regravar as cenas tantas vezes quantas forem necessárias.” (grifos nossos) (p. 5)

Ora, a empresa de dublagem tem necessidade permanente da mão de obra de adultos, jovens, crianças e adolescentes, para realizar serviços de dublagem. Repise-se, no caso de crianças e adolescentes, por força do art. 8º da Convenção n. 138 da OIT, integrada ao ordenamento jurídico pátrio, apenas excepcionalmente será admitido o trabalho, que deverá ser permitido pela autoridade competente.

---

(1) *Trabalho infantil artísticos*. Palestra disponível em: <[www.fnpeti.org.br/artigos/trabalho\\_artistico.pdf](http://www.fnpeti.org.br/artigos/trabalho_artistico.pdf)>.





Não há como se pensar que tal relação jurídica se amolde a qualquer tipo de contratação de natureza civil, e, mais, afastar a situação jurídica laboral — independentemente da caracterização do vínculo empregatício — da análise do Juiz especializado em matéria trabalhista, pelo simples motivo de se tratar de trabalho desenvolvido por criança (juridicamente sem capacidade para contratar) ou ainda por se tratar de pedido de jurisdição voluntária — em que ainda não se concretizou um conflito de interesses entre o tomador de serviços contratante e a criança prestadora de serviços, seja ela empregada ou não —, é negar à criança o direito fundamental à proteção no trabalho (quando verificada pela autoridade competente a excepcional possibilidade de trabalho antes da idade mínima).

É cediço que as relações jurídicas de natureza civil são pautadas pelo princípio da autonomia da vontade, em que os particulares atuam na relação jurídica com igualdade de condições. Tal nota, porém, é inaplicável ao caso em tela, em que as crianças prestam serviços, ou seja, desenvolvem uma atividade laboral necessária ao desenvolvimento da atividade empresarial de dublagem em situação de hipossuficiência. A mesma atividade é também prestada por profissionais jovens e adultos, como ressalta a empresa postulante das autorizações.

Nessa senda, salta aos olhos a caracterização da relação jurídica de trabalho, que poderá ser prestada em condições de maior ou menor subordinação à empresa contratante, conforme diretrizes e parâmetros que devem ser estabelecidos pela autoridade competente em matéria trabalhista. Ao Juiz do Trabalho cabe analisar as condições e riscos da atividade laboral, para limitar ou regular a forma da prestação de serviços das crianças e adolescentes, de modo que não venham a sofrer prejuízos em seu desenvolvimento biopsicossocial.

Assim é que independentemente da caracterização do vínculo empregatício entre as crianças e a empresa de dublagem, a prestação do trabalho artístico deve ser analisada à luz dos princípios informadores que orientam o Direito do Trabalho, harmonizados com os princípios que informam o Direito da Criança e Adolescente, notadamente o princípio da proteção integral.

Com efeito, a Conferência Internacional do Trabalho, reunida em sua 93ª sessão em junho de 2005, reconheceu o trabalho decente como um objetivo global, ao entendimento de que todos os homens e mulheres do mundo aspiram a um trabalho produtivo em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade.

Pode-se, assim, concluir que o trabalho decente ou o trabalho digno, nas suas mais variadas formas de expressão, sejam empregatícias ou não, é também objeto de estudo do Direito do Trabalho, exigindo dos operadores do Direito visão multidisciplinar, associada aos demais ramos da ciência jurídica, sob pena de não se atingirem os objetivos fundamentais do Estado Democrático de Direito no campo do trabalho, ressaltando-se o princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, como orientadores das relações jurídicas laborais.

A ciência jurídica laboral, sem dúvidas, tem hoje o TRABALHO e o TRABALHO DECENTE como objeto de estudo, e não apenas a tutela do empregado como preocupação. Sendo assim, o Direito do Trabalho irradia seus princípios e doutrina





às mais diversas situações jurídicas decorrentes do trabalho humano, ainda que o sujeito da relação jurídica seja um trabalhador em potencial e não empregado formal, preocupando-se com a tutela jurídica do trabalhador e do trabalho digno, e, no presente caso, com a tutela das crianças e adolescentes que desenvolvem trabalho artístico.

Sobre o conceito de Direito do Trabalho, na esteira da teoria mista, aduz Mauricio Godinho Delgado<sup>(2)</sup>, ao transcrever as palavras de Octavio Bueno Magano:

“Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e da modificação das estruturas sociais.”

Importante salientar que tal relação de trabalho não recebeu grande atenção do legislador infraconstitucional. Com efeito, não há normas jurídicas específicas que disciplinam o trabalho artístico de crianças e adolescentes, havendo apenas disposições na Consolidação das Leis do Trabalho e no Estatuto da Criança e do Adolescente tratando da possibilidade de expedição de alvará judicial para o trabalho antes da idade mínima.

Ora, sendo pois uma relação de trabalho como outra qualquer, a carecer, porém, da análise de certos pressupostos de licitude, na forma do art. 8º, item I, da Convenção n. 138 da OIT, não se pode retirar tal avaliação da competência da Justiça do Trabalho.

Ademais, não se ignora que o arcabouço jurídico vigente dispensou grande proteção ao trabalho desenvolvido por adolescentes (entre 16 e 18 anos) e ao direito à profissionalização (aprendizagem profissional). E não poderia ser diferente, já que essa tutela especial é justificada por fatores fisiológicos, morais, de segurança e de cultura.

Se a estes adolescentes trabalhadores está assegurada a proteção ao trabalho e a análise das questões pertinentes ao trabalho ilícito, proibido, desvirtuamento de aprendizagem, contrato de estágio pelo órgão judiciário que tem competência para analisar as questões oriundas das relações de trabalho, com maior vigor se justifica que as condições de trabalho em situação excepcionalíssima, abaixo da idade mínima prevista na Constituição Federal, sejam também analisadas pelo órgão judiciário especializado em matéria trabalhista.

É necessário que a proteção conferida aos trabalhadores adolescentes (entre 16 e 18 anos), além de outras medidas protetivas, sejam aplicadas àqueles que prestem trabalho artístico antes da idade mínima, cabendo à Justiça do Trabalho, enquanto órgão voltado a apreciar ações oriundas das relações de trabalho *lato sensu*, garantir que o trabalho só seja admitido em casos muito específicos.

---

(2) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 48.





Ainda, não se pode olvidar que o trabalho infantil artístico gera consequências, produzindo efeitos não só durante a vigência do contrato, como após o término da relação jurídica laboral, sendo que é o Juiz Trabalhista que detém a competência necessária para atuar em tais casos, fazendo justiça no caso concreto.

Nesse sentido, o entendimento do Juiz do Trabalho do TRT da 15ª Região José Roberto Dantas Oliva:

“Os que defendem a competência da Justiça do Trabalho para julgar a autorização acima citada entendem que se a reforma judiciária ampliou a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, alterou o dispositivo do art. 405, § 2º, da CLT. Em se tratando de espécie do gênero relação de trabalho este passa a ser competência da Justiça Especializada. Também, havendo danos morais, patrimoniais e multas administrativas oriundos do trabalho infantil, conforme art. 114, VII, CF/88, é a Justiça do Trabalho competente para dirimir estes conflitos. Deste modo, se as consequências danosas oriundas deste tipo de trabalho serão julgadas pela Justiça Especializada, não há sentido que a prévia autorização seja efetuada por outra autoridade judiciária.” (OLIVA, 2006, Conflito de competência nos casos de autorização de trabalho de adolescentes nas ruas e do trabalho infantojuvenil, p. 202-211; SALVIANO, 2006, p. 7)

Demonstrado, pois, que a relação jurídica discutida nos autos afigura-se indiscutivelmente como relação de trabalho, inserindo-se, em decorrência, na competência da Justiça do Trabalho, a análise das questões oriundas desta relação jurídica, seja na fase pré-contratual, seja durante o contrato (como é o caso dos autos, pois as crianças estão trabalhando sem autorização, por isso a empresa solicitante é investigada em inquérito civil em trâmite no Ministério Público do Trabalho), mister se faz a reforma da decisão atacada, para o reconhecimento da competência material desta Especializada para análise do pedido de autorização para o trabalho, justo o que se vai verificar mais detidamente no tópico seguinte.

#### **4.2. Da Competência da Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional n. 45/04**

Estabelecida a indiscutível natureza trabalhista da relação jurídica que envolve o trabalho infantil artístico, cumpre discorrer acerca da ampliação da competência da Justiça Especializada após a edição da Emenda Constitucional n. 45/04, a qual abarca a competência para o processo e julgamento das relações de trabalho *lato sensu*.

Para aqueles que militam na seara trabalhista causa estranheza as decisões que subtraem da justiça obreira a competência para o julgamento de feitos decorrentes de relações de trabalho. Isso porque, após a sobredita emenda constitucional, não restam dúvidas sobre a ampliação da competência da Justiça especializada.





Na verdade, mesmo antes da edição da emenda, já era possível vislumbrar o alargamento das ações sujeitas à jurisdição trabalhista. De fato, diversos conflitos de competência que desafiavam juízes trabalhistas e estaduais foram solucionados com a edição da emenda constitucional, que extirpou qualquer dúvida acerca da ampla competência da Justiça do trabalho.

No que tange ao caso em tela, vale dizer, a competência para decidir sobre a expedição de alvará judicial que autorize crianças a realizarem trabalhos artísticos, não há dúvidas, deve ser atribuída à justiça Obreira. Conforme exposto acima, o trabalho infantil artístico caracteriza nítida relação de trabalho, e afasta qualquer cunho civil que porventura possa lhe ser atribuído.

Assim, o art. 406 da CLT, que trata da autorização de trabalho antes da idade mínima pelo Juízo da Infância e Juventude (então Juiz de Menores) deve ser interpretado à luz do art. 114, I, da Constituição Federal de 1988, alterado pela EC n. 45/04 — que dispõe que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar causas oriundas das relações de trabalho —, observando-se, ainda o art. 7º, XXXIII, da Constituição Federal, que estabelece a idade mínima para o trabalho, e o art. 8º da Convenção n. 138 da OIT, que prevê a possibilidade de trabalho artístico antes da idade mínima.

O Estatuto da Criança e do Adolescente, por sua vez, estabelece que:

Art. 148. A Justiça da Infância e da Juventude é competente para:

[...]

IV — conhecer de ações civis fundadas em interesses individuais, difusos ou coletivos afetos à criança e ao adolescente, observado o disposto no art. 209;

Art. 149. Compete à autoridade judiciária disciplinar, através de portaria, ou autorizar, mediante alvará:

I — a entrada e permanência de criança ou adolescente, desacompanhado dos pais ou responsável, em:

- a) estádio, ginásio e campo desportivo;
- b) bailes ou promoções dançantes;
- c) boate ou congêneres;
- d) casa que explore comercialmente diversões eletrônicas;







e) estúdios cinematográficos, de teatro, rádio e televisão;

II — a participação de criança e adolescente em:

a) espetáculos públicos e seus ensaios;

b) certames de beleza.

Como visto, a Lei n. 8.069/90 (ECA) estabelece a competência material dos Juízes da Infância para exame de ações civis fundadas em direitos da criança e adolescente, não albergando, portanto, questões pertinentes ao trabalho de crianças e adolescentes, que devem ser examinadas, sem dúvidas, pela Justiça Especializada na matéria.

Além disso, disciplina a participação de crianças em espetáculos públicos e ensaios, não dispondo neste tópico, tampouco, da proteção do trabalho do adolescente ou, excepcionalmente, do trabalho de crianças em produções artísticas.

Há que se ter presente que a participação de crianças e adolescentes em espetáculos públicos não necessariamente caracteriza trabalho, podendo se dar em razão de manifestação artística sem intuito de lucro, remuneração, trabalho propriamente dito, o que não é o caso dos autos.

A redação do art. 406 da Consolidação das Leis Trabalhistas<sup>(3)</sup>, editado à época da vigência do Código de Menores, sofre, pois, ancilamento diante da interpretação evolutiva da Constituição Federal de 1988, com a incorporação ao ordenamento jurídico pátrio da doutrina da proteção integral, bem como das Convenções Internacionais que tratam da proteção da criança e do adolescente, das quais o Brasil é signatário.

Parece-nos que tal previsão normativa antes adotada pelo ordenamento jurídico, ao dispor sobre a possibilidade de um Juiz da Infância (então Juiz de Menores) conceder alvarás judiciais para o trabalho antes da idade mínima, assentava-se na doutrina do menor em situação irregular, que atribuía ao Estado-juiz a tutela dos menores assim considerados, transferindo às crianças carentes a responsabilidade pelo sustento da família, mediante análise das condições sociais do grupo familiar, sem qualquer preocupação com os prejuízos decorrentes do trabalho precoce. Segundo Veronese e Custódio (2013)<sup>(4)</sup> o Código de Menores “trouxe a concepção

(3) Art. 406. O Juiz de Menores poderá autorizar ao menor o trabalho a que se referem as letras “a” e “b” do § 3º do art. 405: (Redação dada pelo Decreto-lei n. 229, de 28.2.1967)

I — desde que a representação tenha fim educativo ou a peça de que participe não possa ser prejudicial à sua formação moral; (Redação dada pelo Decreto-lei n. 229, de 28.2.1967)

II — desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à sua formação moral.

(4) VERONESE, Josiane Rose Petry; CUSTÓRIO, André Viana. *Trabalho infantil doméstico no Brasil*. São Paulo: Saraiva, 2013.





biopsicossocial do abandono e da infração, fortaleceu as desigualdades, o estigma e a discriminação dos meninos e meninas pobres, tratando-os como menores em situação irregular, e ressaltou a cultura do trabalho, legitimando, portanto, toda ordem de exploração contra crianças e adolescentes”.

Rompendo com o anterior paradigma, a legislação nacional e internacional vigente, adotou o princípio da proteção integral e prioridade absoluta e, assim, o legislador constituinte, a partir da EC n. 20/98, em consonância com os preceitos traçados nas normas internacionais editadas pela Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pelo Estado Brasileiro, observando a condição peculiar de pessoas em desenvolvimento, elevou a idade mínima para o trabalho, proibindo qualquer trabalho a crianças e adolescentes com idade inferior a 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (art. 7º, XXXIII, da CF).

Nenhuma destas situações se insere no caso dos autos, verificando-se que as crianças e adolescentes listados na inicial desenvolvem atividade laboral de dublagem, considerada como atividade laboral artística. Veja-se que não se trata de participação em espetáculos públicos como prevê o art. 149, II, “a” do ECA, tratando-se de relação de trabalho, ressaltando-se, como aduzido na inicial pela empresa solicitante, que há necessidade permanente do trabalho dos dubladores na atividade econômica por ela desenvolvida.

O labor artístico revela-se como exceção ao ordenamento jurídico pelo seu valor cultural, mas não pode deixar de ser tutelado pelas regras aplicáveis à proteção do trabalho comum, acrescida ainda de outras medidas de proteção, quando desenvolvido por crianças e adolescentes com idade inferior aos limites previstos na Constituição Federal, conforme exceção prevista na Convenção n. 138 da OIT.

Ademais, registre-se que a manifestação artística infantojuvenil remunerada, independentemente da relação jurídica estabelecida, deve ser protegida pelo ordenamento jurídico pátrio, diante dos princípios constitucionais da proteção integral e prioridade absoluta da criança e do adolescente, previstos no art. 227 da CF de 1988. Lembre-se que, nos moldes dos arts. 405 da CLT e 67 do Estatuto da Criança e do Adolescente, é vedado o trabalho de crianças e adolescentes com idade inferior a 18 anos em locais e serviços perigosos, noturnos, insalubres, penosos, prejudiciais à moralidade e em lugares e horários que não permitam a frequência à escola.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) face ao permissivo constante do art. 8º, item 1, da Convenção n. 138, ratificada pelo Estado Brasileiro, autoriza, excepcionalmente, em casos individuais, o trabalho artístico infantojuvenil e prevê:

1. A autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, se as houver, pode, mediante licenças concedidas em casos individuais, permitir exceções à proibição de emprego ou trabalho disposto no art. 2º desta Convenção, para fins tais como participação em representações artísticas. (grifamos)

A autoridade competente, à luz do ordenamento jurídico vigente, é o Juiz do Trabalho, a teor do disposto no art. 114 da Constituição Federal, que teve redação





modificada pela Emenda Constitucional n. 45, de 2004, ampliando a competência da Justiça do Trabalho para julgar toda e qualquer demanda oriunda das relações de trabalho, *in verbis*:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional n. 45, de 2004)

I — as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; (Incluído pela Emenda Constitucional n. 45, de 2004)

[...].

Com efeito, não há ramo mais preparado que esse para lidar com as questões que se apresentam nessas situações, estabelecendo as condições em que o trabalho será desenvolvido e os parâmetros protetivos aplicáveis. Ademais, caso a relação de trabalho se consolide, repise-se, a competência para a lide dela decorrente será da Justiça Especializada (art. 114, IX), logo, a competência para o seu antecedente, ou seja, a autorização ou não para o trabalho, também deve ser.

Com a ampliação da competência da Justiça Obreira, parece evidente que o legislador constitucional, ao atribuir à Justiça do Trabalho a competência para apreciar todas as lides que envolvam o trabalho, também tinha por fim atribuir a ela a competência para o julgamento de pedidos de autorização judicial relacionados à relação de trabalho, ainda que requerido por criança e adolescente e visando à realização de atividade profissional artística.

No dizer de José Roberto Dantas Oliva<sup>(5)</sup>:

“Ora, se a Carta nada excepciona, com ela colidem as disposições infraconstitucionais que atribuíam ao Juiz da Infância e da Juventude a competência para outorgar permissões de trabalho nas situações já aventadas. Mesmo quando se trata de um artista mirim, a sua atuação configurará trabalho no sentido lato, podendo ou não haver vínculo empregatício. Em qualquer das hipóteses, entretanto, será da Justiça do Trabalho a competência para dirimir quaisquer litígios daí decorrentes. Assim, se os efeitos do trabalho necessariamente estarão afetos — quando houver litígio — ao julgamento do Juiz do Trabalho, sentido não há em que a autorização que o precede seja concedida por outra autoridade judiciária.”

(5) Autorização para o trabalho infantojuvenil artístico e nas ruas e praças. *Revista LTr*, v. 70, n. 11, p. 1361, nov. 2006.





E vai mais além referido estudioso, ao sustentar a competência da Especializada também por uma questão de lógica. Veja-se:

“1. Caso a criança ou adolescentes, no exercício de trabalho artístico, sofra algum dano moral, a competência para solucionar eventual litígio daí derivado, será da Justiça do Trabalho, a teor do art. 114, VI, da Constituição Federal, já transcrito.

2. O contratante de pessoa em peculiar condição de desenvolvimento que exerça trabalho artístico pode sofrer fiscalizações e sanções administrativas do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme previsão contida nos arts. 434 e 438 da CLT.

3. Se o empregador do artista sofrer penalidade imposta por órgãos de fiscalização das relações de trabalho e quiser discuti-la em Juízo, terá também de fazê-lo perante a Justiça do Trabalho, conforme art. 114, VII, da CF/88; e

4. Na hipótese de sofrer a criança ou adolescente artista acidente no trabalho, trazendo-lhe este consequências danosas, uma vez mais será o Juiz do Trabalho competente para dirimir a controvérsia que eventualmente se instaure, por reparação de danos materiais e morais, conforme pacificado, aliás, pela Súmula Vinculante n. 22 do STF.

Ora, se em qualquer destas hipóteses, e até mesmo em outras que agora não são vislumbradas, será o Juiz do Trabalho o competente para instruir e julgar eventual ação ajuizada, não há explicação plausível para que as autorizações judiciais para trabalho que originaram tais efeitos tenham sido dadas por quem não poderá apreciá-los, não sendo razoável manter-se a competência do Juiz da Infância e da Juventude conforme lhe atribuem textos infraconstitucionais.”<sup>(6)</sup> (grifamos)

E não é só. A doutrina já tem ido mais além. Com efeito, colaciona-se, abaixo, escólio de Homero Batista Mateus da Silva:

“É evidente que a matéria está afeta à Justiça do Trabalho, visto que seus magistrados se especializaram não somente no cotidiano das atividades profissionais, mas também nos fundamentos do direito do trabalho, incluindo-se as várias razões jurídicas, sociológicas e médicas que impedem a utilização de mão de obra infantil. (grifamos)

---

(6) OLIVA, José Roberto Dantas. *O princípio da proteção integral da criança e do adolescente no Brasil*. São Paulo: LTr, 2006.





Há forte pressão para que alguns trabalhos sejam liberados a crianças de pouquíssima idade, sobretudo na classe artística e nas práticas desportivas, até mesmo pela privação econômica vivenciada pelas famílias, mas os danos irreversíveis provocados sobre a formação física e psíquica desses jovens talentos são muitas vezes superiores aos benefícios, nem sempre sólidos, que poderiam auferir pela exibição públicas de suas habilidades.”<sup>(7)</sup>

Realmente a Justiça do Trabalho no Brasil não pode continuar deixando de exercer a sua vocação originária para a análise das questões afetas ao trabalho, seja este desenvolvido por crianças, adolescentes, adultos, empregados ou não. Não pode perder de vista que o Direito do Trabalho mais que solucionar conflitos decorrentes da relação de emprego, busca sobretudo alcançar o ideal de justiça, mediante eliminação ou redução das desigualdades históricas entre capital x trabalho. Conforme preleciona Jorge Luiz Souto Maior<sup>(8)</sup> “um direito do trabalho que, na aplicação concreta, produza resultados injustos, perde, plenamente o seu sentido”.

Nesse sentido, são as conclusões de estudo elaborado por Comissão instituída pela plenária da Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho de Criança e Adolescente do Ministério Público do Trabalho, e por esta aprovada, do qual se destaca o seguinte trecho, em que, reportando-se aos arts. 405 e 406 da CLT, na parte em que se refere à autorização judicial:

“A consagração pela Constituição Federal de 1988 da doutrina da proteção integral instalou um novo paradigma no tratamento legal das questões relativas à criança e ao adolescente.

Com isso, a Comissão conclui que não subsistem os artigos antes referidos na Consolidação das Leis do Trabalho.

E, ainda que se entenda que referidos artigos permanecem, a competência para as autorizações neles referidas é da Justiça do Trabalho, em especial, após a promulgação da Emenda Constitucional n. 45/04, que amplia a competência da Justiça do Trabalho, dando nova redação ao art. 114 da Constituição Federal.”

Do estudo em questão, surgiu a Orientação n. 1 da COORDENADORIA NACIONAL DE COMBATE À EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DA CRIANÇA E ADOLESCENTE DO MPT — COORDINFÂNCIA, aprovada em plenária, que tem a seguinte redação:

**AUTORIZAÇÕES JUDICIAIS PARA O TRABALHO ANTES DA IDADE MÍNIMA. INVALIDADE POR VÍCIO DE INCONSTITUCIONALIDADE. INAPLICABIL-**

(7) SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

(8) *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000. p. 251.





DADE DSO ARTS, 405 E 406 DA CLT. INAPLICABILIDADE DO ART. 149 DO ECA COMO AUTORIZAÇÃO PARA O TRABALHO.

I. Salvo na hipótese do art. 8º, item I, da Convenção n. 138 da OIT, as autorizações para o trabalho antes da idade mínima carecem de respaldo constitucional e legal. A regra constitucional insculpida no art. 7º, inciso XX-XIII, que dispõe sobre a idade mínima para o trabalho é peremptória, exigindo aplicação imediata.

II. As disposições contidas nos arts. 405 e 406 da CLT não mais subsistem na Ordem Jurídica, uma vez que não foram recepcionadas pela Ordem Constitucional de 1988, a qual elevou à dignidade de princípio constitucional os postulados da proteção integral e prioridade absoluta (art. 227), proibindo qualquer trabalho para menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14.

III. A autorização a que se refere o art. 149, inciso II, do Estatuto da Criança e do Adolescente, não envolve trabalho, mas a simples participação de criança e de adolescente em espetáculo público e seu ensaio e em certame de beleza.

Vale ressaltar que, não obstante a Orientação acima destacada, não tenha caráter cogente, configurando-se uniformização de entendimento dos membros do MPT diante da questão, ela merece ser observada, pois exterioriza o posicionamento do órgão responsável pela defesa dos interesses indisponíveis de crianças e adolescentes nas relações de trabalho.

Além disso, no XIII Congresso Nacional dos Magistrados do Trabalho, realizado em Maceió, no Período de 3 a 6 de maio de 2006, foi aprovada tese, de autoria do Juiz do Trabalho José Dantas Oliva, no sentido de que, após a mutação constitucional de 2004, via Emenda n. 45, a competência para processar pedidos de autorização judicial para trabalho antes da idade mínima, passou a ser da Justiça do Trabalho.

No mesmo sentido, o entendimento recente do Colendo Superior Tribunal do Trabalho, que no I Seminário Nacional sobre Trabalho Infantil, realizado em outubro de 2012, fez publicar a chamada “Carta de Brasília pela Erradicação do Trabalho Infantil” (em anexo), em cujo item 5 estabelece:

“afirmar a competência material da Justiça do Trabalho para conhecer e decidir sobre autorização para trabalho de criança e do adolescente, nos termos do art. 114, I, da Constituição Federal, com a redação que lhe deu a Emenda Constitucional n. 45/04, seja ante a natureza da pretensão (labor subordinado em favor de outrem, passível, em tese, de configurar relação de trabalho), seja ante a notória e desejável especialização da material.” (grifo nosso)

Também as resoluções do I Encontro Nacional sobre Trabalho Infantil, promovido pelo Conselho Nacional do Ministério Público e Conselho Nacional de Justiça,





realizado em agosto de 2012, a partir de discussão travada com magistrados trabalhistas, procuradores do trabalho, promotores da infância e adolescência, juízes de direito e auditores fiscais do trabalho de todo o país apontaram a competência da Justiça do Trabalho para análise dos pedidos de autorização judicial para trabalho infantil artístico, explicitando requisitos mínimos a serem observados para a excepcional concessão da autorização judicial para o trabalho antes da idade mínima, conforme segue:

I. Não cabe autorização judicial para o trabalho antes da idade mínima prevista no art. 7º, do inc. XXXIII, da Constituição Federal, salvo na hipótese do art. 8º, inc. I, da Convenção n. 138 da OIT.

II. A competência para a autorização judicial é da Justiça do Trabalho, e quando indeferida a petição inicial ou indeferido de plano o pedido, o Juiz do Trabalho observará o disposto no art. 221 do ECA.

Sobre as resoluções do grupo de trabalho que discutiu o tema “autorizações judiciais”, no referido encontro, transcreve-se trecho de artigo do Exmo. Juiz do Trabalho Dr. José Roberto Dantas Oliva:

“Aliás, em 22 de agosto de 2012, durante o Seminário Nacional para a Erradicação do Trabalho Infantil realizado conjuntamente pelo CNMP e CNJ, tive a felicidade de, por delegação da Comissão Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Trabalho decente do adolescente, defender o mesmo tema aqui exposto, no grupo 1, que tratou da Autorização Judicial para o Trabalho Infantil, e teve por Coordenador o então Juiz Auxiliar do CNJ, Nicolau Lupianhes Neto.

O Ministro Lélío Bentes Correa, na ocasião, proferiu conferência tratando do “Panorama Internacional sobre Trabalho Infantil” e houve, em cada grupo, a presença de um membro da Comissão Nacional do CSJT/TST, tendo sido debatidos temas de maior relevância. Referido seminário teve a participação de Promotores e Juízes da Infância e da Juventude de todo o País, Ministério Público do Trabalho, defensores públicos, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome e da Secretaria de Direitos Humanos.

Acerca do tema aqui abordado, duas foram as conclusões:

I. Não cabe autorização judicial para o trabalho antes da idade mínima prevista no art. 7º, do inc. XXXIII, da Constituição Federal, salvo na hipótese do art. 8º, in. I, da Convenção n. 138 da OIT.

II. A competência para a autorização judicial é da Justiça do Trabalho, e quando indeferida a petição inicial ou indeferido de plano o pedido, o Juiz do Trabalho observará o disposto no art. 221 do ECA.





Pelo que se vê, quando o Juiz do Trabalho não conceder a autorização pretendida, remeterá cópias ao Ministério Público, do Trabalho, Federal ou Estadual ou do Distrito Federal, conforme o caso, podendo se vislumbrar, aí sim, uma relação de complementaridade, pois caberá ao juiz competente, após as providências tomadas, determinar as medidas prioritárias e de proteção integral cabíveis na espécie. Tudo isto sem prejuízo de outros comunicados e/ou medidas que podem ser adotadas por toda a rede de proteção.” (DANTAS, 2012. Competência para (des)autorização de trabalho infantil, inclusive artístico, é do Juiz do Trabalho?)

Por todas as razões expostas, não há dúvidas de que a norma constitucional insculpida no art. 114, I, da Constituição Federal, que deve ser aplicada com o alcance social a que se destina, autoriza sedimentar a competência material da justiça especializada do trabalho para apreciar as questões ou controvérsias oriundas de relações de trabalho, dentre estas, a excepcional hipótese de autorização para o trabalho antes da idade mínima.

#### 4. CONCLUSÃO

Ante ao exposto, pleiteia o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO que o presente recurso ordinário seja conhecido e provido para que, preliminarmente, seja declarada a nulidade da r. decisão proferida pelo Juízo *a quo*, com o retorno dos autos à origem, para que se determinem o encaminhamento dos autos ao Ministério Público do Trabalho, para intervenção como *custos legis*, nos termos delineados pelo art. 83, incisos I e II, do CPC ou, caso entendam V. Exas. suprida a nulidade em sede recursal, que seja reconhecida a competência absoluta da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar a ação proposta objetivando a autorização para o trabalho antes da idade mínima, devolvendo os autos à origem para apreciação e julgamento do mérito, com análise das condições e limitações ao exercício do trabalho de dublador, observando-se o acompanhamento do órgão ministerial em todo as fases e atos do processo.

Por ser de Direito e de Justiça,

Pede e espera Deferimento.

São Paulo, 20 de agosto de 2013.

*Dirce Trevisi Prado Novaes*  
*Procuradora do Trabalho*

*Elisiane dos Santos*  
*Procuradora do Trabalho*

*Rafael Dias Marques*  
*Procurador do Trabalho*

*Coordenador da Coordenadoria Nacional de Combate à*  
*Exploração do Trabalho de Crianças e Adolescentes — COORDINFÂNCIA*







## **DECISÃO 3ª TURMA TRT/SP — PROCESSO n. 00017544920135020063**

---

3ª Turma

### **RECURSO ORDINÁRIO**

ORIGEM: 63ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RECORRIDO: CENTRO MIX MIXAGEM E PRODUÇÕES ARTÍSTICAS LTDA. EPP

COMPETÊNCIA PARA APRECIÇÃO DO PLEITO DE AUTORIZAÇÃO JUDICIAL PARA TRABALHO INFANTIL — É da Justiça do Trabalho a competência para apreciar pedido de autorização para ocorrência de trabalho por menores, que não guardam a condição de aprendizes nem tampouco possuem a idade mínima de dezesseis anos. Entendimento que emana da nova redação do art. 114, inciso I, da *Lex Fundamentalis*.

### **RELATÓRIO**

Adoto o relatório da sentença de fl. 178, da E. 63ª Vara do Trabalho de São Paulo, que declarou a incompetência desta Justiça Especializada para apreciar a matéria suscitada na ação e determinou a remessa dos autos à Justiça Comum Estadual, a fim de que o feito seja distribuído a uma das Varas da Infância e da Juventude da Comarca de São Paulo.





Recurso ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho, às fls. 187/203, no qual argui, em preliminar, nulidade da decisão proferida em razão do feito discutir interesse de crianças e adolescentes sem que tenha havido a obrigatória intervenção do Órgão Ministerial. No mérito sustenta a competência desta Justiça Especializada para apreciação da matéria.

Contrarrazões apresentadas às fls. 205/207.

## **VOTO**

Conheço do recurso, pois presentes os pressupostos de admissibilidade.

### **Nulidade da Decisão**

O feito consiste em procedimento de jurisdição voluntária ajuizado pela autora, Centro Mix Mixagens e Produções Artísticas Ltda. EPP, no qual objetiva seja deferida autorização para que os menores elencados na inicial possam realizar serviços de dublagem, visto que não guardam a condição de aprendizes nem tampouco possuem a idade mínima de dezesseis anos de idade.

Na decisão de origem, a julgadora declarou a incompetência desta Justiça Especializada para apreciação da matéria, determinando o envio dos autos à Justiça Comum Estadual para sua imediata distribuição a uma das Varas da Infância e da Juventude da Comarca de São Paulo.

Com efeito, a questão do trabalho infantil se transformou em um problema latente na sociedade moderna, mormente na brasileira, motivo pelo qual o Estado não pode permanecer inerte e indiferente à sua gravidade.

A redação do art. 406 da CLT que atribui ao juiz da vara da infância e juventude a responsabilidade para autorizar o trabalho do menor não sobrevive à norma disposta no art. 114, inciso I, da *Lex Fundamentalis*, alterado pela Emenda Constitucional de n. 45/04, na qual restou fixada a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar causas oriundas das relações de trabalho.

Note-se que o art. 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menor de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz.

Portanto, entendo que o Estatuto da Criança e do Adolescente, em seus arts. 148 e 149, trata da competência material dos juízes da infância para conhecer de ações civis em assuntos alheios ao trabalho, tema para o qual o magistrado do Poder Judiciário Trabalhista está mais afeito, até porque conhece os meandros das relações travadas com fulcro na prestação de serviços e, portanto, sabe dos danos que esse pode trazer a quem tem a infância tolhida por tal atividade.





Neste contexto, vale lembrar que, em maio 2012, o Presidente do TST/CSJT, instituiu, no âmbito da Justiça do Trabalho, uma comissão permanente visando a erradicação do trabalho infantil.

Por conseguinte, este Regional, mediante a Portaria GP n. 34/13, instituiu a comissão de erradicação do trabalho infantil e proteção do trabalho do adolescente e, por meio do Ato GP n. 19/13, criou o juízo auxiliar da infância e juventude da Justiça do Trabalho, com a atribuição central de apreciar os pedidos de autorização para trabalho infantil.

Destarte, vejo como inafastável a competência do Judiciário Trabalhista para apreciar o presente feito.

Entretanto, ressalto, ainda, que, *in casu*, não restou observada a norma disposta no art. 82, inciso I, do Código de Processo Civil, que determina a necessidade do Ministério Público intervir “nas causas em que há interesses de incapazes”.

O mesmo diploma legal estabelece como consequência da inobservância da indigitada norma a nulidade do processo (art. 84 do CPC).

Notese que o objetivo do legislador é colocar a salvo e conceder especial atenção no resguardo de direitos de quem não possui condições de defendê-los.

Desta feita, considerando o entendimento acima exarado quanto à competência desta Justiça Especializada para apreciar pedido de autorização de trabalho de menores de dezesseis anos e em razão do desrespeito à norma disposta no art. 82, inciso I, do CPC, declaro a nulidade do feito a partir de fl. 178 e determino o retorno dos autos à origem, a fim de que seja dada vista dos autos ao Ministério Público do Trabalho para sua manifestação de direito, quando então deverá ser proferida decisão atinente.

Ante o exposto,

ACORDAM os Magistrados da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: DAR PROVIMENTO ao recurso ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho para declarar a competência desta Justiça Especializada para apreciação de pedido de autorização de trabalho de menores de dezesseis anos, bem como a nulidade do feito a partir de fl. 178, determinando o retorno dos autos à origem, a fim de que seja dada vista dos autos ao Ministério Público do Trabalho para sua manifestação de direito, quando então deverá ser proferida decisão atinente.

*Rosana de Almeida Buono*  
*Desembargadora Relatora*





## **AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 20ª REGIÃO — PROCURADOR DO TRABALHO RAYMUNDO LIMA RIBEIRO JÚNIOR)**

---

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DA VARA DO TRABALHO DE LAGARTO, SERGIPE



*“O direito precisa transformar-se em realidade eficiente.”*

*Carlos Maximiliano*

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Procuradoria Regional do Trabalho da 20ª Região, Procuradoria do Trabalho no Município de Itabaiana, com sede na Av. Otoniel Dória, n. 455, Centro, CEP 49035-110, Itabaiana/SE, pelo Procurador do Trabalho infra-assinado, vem, com espeque nos arts. 127, *caput*, e 129, III, da Constituição da República, no art. 83, I e III, da Lei Complementar n. 75/93 e nas disposições da Lei n. 7.347/85, propor AÇÃO CIVIL PÚBLICA em face da ASSOCIAÇÃO DE CARIDADE NOSSA SENHORA DA CONCEIÇÃO, CNPJ n. 13.366.414/0001-80, com sede na Rua Hipólito Santos, s/n, Lagarto/SE, e da FD AGENCIAMENTO PUBLICITÁRIO LTDA. — ME, CNPJ n. 09.448.684/0001-63, com sede na Rua Campos, n. 842, sala 12, pavimento superior, Aracaju/SE, pelos fatos e fundamentos doravante expendidos:





## I — DOS FATOS

Em 2 de setembro de 2011, foi instaurado pela Procuradoria do Trabalho no Município de Itabaiana o procedimento preparatório n. 000128.2011.20.001/3, visando a investigar a denúncia sindical de atrasos salariais praticados pela primeira ré (foram noticiados à época três meses de atraso salarial).

Com efeito, o Ministério Público do Trabalho realizou duas audiências administrativas, em 19 e 27 de setembro de 2011, para solução extrajudicial do problema, tendo a primeira ré reconhecido a mora salarial, mas recusado a assinatura de termo de ajuste de conduta sob a justificativa de que não possuía condições financeiras para pagar os salários atrasados, afirmando, no entanto, que estava envidando esforços para tal, conforme atas de audiência extraídas do PP em anexo (doc. 1).

Em maio de 2012, o MPT foi provocado pelos ex-empregados da primeira ré, que noticiaram ao *Parquet* a dispensa em massa de todos os trabalhadores nos dias 4 e 13 de janeiro de 2012, bem como o não pagamento das verbas resilitórias respectivas, consoante petítório em anexo (doc. 2).

Buscando a satisfação dos seus créditos trabalhistas e resilitórios, os ex-empregados da primeira ré pleitearam a tutela jurisdicional por meio das reclamações trabalhistas individuais e plúrimas que tramitam nessa MM. Vara do Trabalho de Lagarto, conforme relação de processos em anexo (doc. 3).

A primeira ré era proprietária de valioso imóvel situado na Rua Hipólito Santos, em Lagarto, onde funcionava o Hospital Nossa Senhora da Conceição, mantido pela primeira ré.

Ocorre que a primeira ré desmembrou a citada propriedade imóvel em 3 (três) lotes e, ato contínuo, vendeu, em fraude contra credores trabalhistas, 2 (dois) lotes à segunda ré, especificamente os lotes 1 e 3. Ainda, em garantia de suposta dívida contraída junto à segunda ré, deu em hipoteca o lote 2, conforme registros imobiliários, ofício e memorial descritivo em anexo (doc. 4).

Tais negócios jurídicos fraudulentos foram efetivados em 14 de fevereiro de 2012, no caso da venda dos lotes 1 e 3, e em 6 de janeiro de 2012, no caso da garantia hipotecária do lote 2, ou seja, quando a primeira ré já se encontrava em mora salarial contumaz e com as verbas resilitórias vencidas, pois os trabalhadores foram dispensados nos dias 4 e 13 de janeiro de 2012.

É dizer: a primeira ré alienou seus únicos bens capazes de suportar o pagamento dos créditos trabalhistas e resilitórios de seus ex-empregados, tornando-se insolvente fraudulentamente, atos repudiados pela ordem jurídica e que merecem a reprimenda estatal buscada na presente ação.

Mesmo com toda a documentação em mãos, o MPT tomou o depoimento de alguns ex-empregados da primeira ré, a fim de entender melhor o que se passou, extraindo importantes informações dos trabalhadores, conforme ata de audiência pública e termos de depoimento em anexo (doc. 5). A título exemplificativo,





transcreve-se apenas o depoimento da trabalhadora Eliana Santana de Andrade, na íntegra:

“QUE nos dias 4 e 13 de janeiro de 2012 todos os empregados do Hospital Nossa Senhora da Conceição foram dispensados sem justa causa; QUE o hospital citado é mantido pela Associação de Caridade de Lagarto; QUE até a presente data não foram pagos os salários de setembro, outubro, novembro e dezembro de 2011, além do 13º salário de 2011 e das verbas rescisórias; QUE apenas os empregados que fizeram aniversário antes de agosto de 2011 receberam a primeira parcela do 13º salário de 2011; QUE praticamente todos os empregados já entraram na Justiça do Trabalho de Lagarto pedindo o pagamento das verbas trabalhistas citadas, alguns através do advogado indicado pelo Sindicato, outros contratando advogados particulares; QUE desde os meses de julho e agosto de 2011 a Associação vinha atrasando os salários, sendo que os representantes da Associação, especialmente Arthur Sérgio de Almeida Reis, prometia aos empregados que iria tomar empréstimos bancários para pagar os salários em atraso; QUE tomou conhecimento em meado de fevereiro de 2012 que a Associação tinha vendido dois lotes do terreno onde funciona o hospital para uma empresa de propriedade de José Fernando de Menezes Santos, que é casado com a filha de Gorete Reis, que por sua vez é tia de Arthur Sérgio de Almeida Reis; QUE o citado José Fernando de Menezes Santos é casado há dois ou três anos com a filha de Gorete Reis; QUE a presidente da Associação, Lívia de Almeida Carvalho, é prima carnal de Arthur Sérgio de Almeida Reis; QUE nas últimas décadas a Associação vem sendo administrada pela família Reis, pelo menos desde a década de 1980; QUE suspeita que a venda dos lotes foi de fachada, pois o valor da venda foi de R\$ 150.000,00, o lote 1, e R\$ 300.000,00, o lote 3, sendo certo que o valor de mercado atual é bem maior; QUE essa notícia foi comentada por diversas pessoas da cidade e muita gente sabe que essa venda foi de fachada; QUE já existem comentários de que a empresa que comprou os lotes está querendo passar os mesmos para terceiros; QUE todos os empregados e seus advogados sabem dessa venda de fachada, pois todos tiveram acesso a uma cópia do registro de imóveis obtido junto ao cartório de Lagarto; QUE muitos empregados estão com problemas sérios de saúde, a exemplo de Antônio Silva Dias, a própria depoente, Maria do Carmo Almeida Correia, dentre outros, que tiveram diagnóstico de depressão; que os três citados inclusive estão com atestados médicos apontando depressão; QUE os atrasos salariais e o não pagamento das rescisões foram a causa dos problemas de saúde, mesmo porque tais fatos causaram o endividamento de muitos, com o nome sendo inscrito no SPC, por exemplo; QUE isso ocorreu com a depoente e diversos outros empregados; QUE em sua conta do FGTS tinha pouco mais de R\$ 11.000,00, sendo que a depoente teve sua CTPS assinada pela Associação em abril de 1987; QUE acredita que o principal patrimônio da Associação sejam os imóveis que estão sendo vendidos.”

(Destaques acrescentados)





As fraudes cometidas são evidentes. Primeiro, as vendas e oneração dos lotes foram realizadas após a dispensa dos trabalhadores, quando já constituído, no mínimo, o débito trabalhista de salários e verbas resilitórias. Segundo, a empresa compradora e credora hipotecária pertence a um parente dos administradores da primeira ré, de nome José Fernando de Menezes Santos.

Terceiro, o preço dos lotes 1 e 3 foi no valor de R\$ 150.000,00 e R\$ 300.000,00, respectivamente, muito aquém do preço real de mercado dos referidos lotes. Quarto, com as vendas e oneração dos lotes, a primeira ré tornou-se insolvente, tanto que não pagou as verbas trabalhistas reclamadas, nem mesmo as verbas incontroversas, inclusive salários atrasados. E mais: onde foi parar esse dinheiro supostamente recebido pela primeira ré que não para pagar as suas dívidas trabalhistas já constituídas?

Como se vê, Excelência, as rés pouco caso fizeram das centenas de trabalhadores que prestaram serviços por anos e décadas à primeira ré, violando gravemente o ordenamento justralhista e, em última análise, todo o sistema jurídico pátrio, pois o fundamento da responsabilidade patrimonial, que informa toda a civilização<sup>(1)</sup>, consiste no fato de que o “*devedor responde, para o cumprimento de suas obrigações, com todos os seus bens presentes e futuros*” (art. 591 do CPC) e, portanto, os negócios jurídicos tiveram por finalidade desconstituir a garantia do cumprimento das obrigações trabalhistas da primeira ré, sendo imperiosa sua invalidação.

## II — DO DIREITO

### II.A — DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

É preciso superar o preconceito de que a Justiça do Trabalho somente detém competência para processar e julgar lides estritamente relacionadas à relação empregado-empregador.

É ideia recorrente e injustificada de que a Justiça do Trabalho não pode solucionar questões até mesmo intrinsecamente relacionadas às relações de trabalho, como a garantia dos créditos trabalhistas em casos de fraude contra credores trabalhistas.

Tentando superar esse problema e por entender que a Justiça do Trabalho é a justiça social no Brasil e que deve enfrentar as questões intrinsecamente relacionadas às relações de trabalho, é que o Ministério Público do Trabalho vem buscando, através de ações civis públicas, a mudança do paradigma de que a Justiça do Trabalho não pode enfrentar tais matérias.

A Justiça do Trabalho deve atentar para o princípio do efeito integrador, dando preferência à interpretação do art. 114 da CRFB “*que mais favoreça a integração*”

(1) Na antiguidade, era comum punições pessoais aplicadas aos devedores, como enforcamento, amputação de membros, etc. Foi uma conquista humanitária o princípio da responsabilização patrimonial do devedor.





*social, reforçando a unidade política” ou, como é do gosto de Canotilho, “na resolução dos problemas jurídico-constitucionais deve dar-se primazia aos critérios ou pontos de vista que favoreçam a integração política e social e o reforço da unidade política” (GUERRA FILHO, Willis Santiago. Op. cit., p. 60).*

Felizmente, num sinal de novos tempos de conscientização social, a Justiça do Trabalho do Brasil tem reconhecido a sua competência para processar e julgar causas como a presente, embora, reconheça-se, tal reconhecimento precisa ser constante.

Nesse sentido, os Desembargadores da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em questão idêntica à veiculada na presente ação, entenderam pela competência da Justiça do Trabalho<sup>(2)</sup>, nos termos abaixo:

**FRAUDE CONTRA CREDORES — COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.** O art. 114 da CRF autoriza a apreciação de questão concernente à existência de fraude contra credores que esteja inviabilizando a execução dos julgados trabalhistas, o que está em perfeita sintonia com os princípios da celeridade e economia processual que norteiam o Processo do Trabalho. Não é razoável que a nulidade de negócio fraudulento tenha de ser postulada pelo obreiro (detentor de crédito superprivilegiado), perante a Justiça Comum para, somente então, requerer que a execução trabalhista recaia sobre bem alienado em fraude. (Processo: 01150-2005-042-03-00-9-AP, 8ª Turma, Relator: José Marlon de Freitas, Data de publicação: 8.4.2006). (Destques acrescidos)

Portanto, concretizando o anseio político e social manifestado na Constituição Republicana de 1988 de ter um país onde o valor social do trabalho norteie as ações do Estado e da Sociedade, e aplicando o princípio do efeito integrador, a competência da Justiça do Trabalho deve ser reconhecida para apreciar a lide.

## **II.B — DA FRAUDE CONTRA CREDORES**

A aplicabilidade do instituto “fraude contra credores” não está previsto na CLT, tampouco nas leis trabalhistas.

O art. 8º da CLT dispõe que ocorrendo omissões na Consolidação das Leis do Trabalho devemos nos socorrer às fontes do Direito do Trabalho. Senão vejamos:

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.

(2) Disponível em: <[http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1\\_0.htm?conversatio nId=8077429](http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversatio nId=8077429)>. Acesso em: 16.5.2012, às 8h20min.







Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.  
(Destaques acrescidos)

De acordo com o parágrafo único do referido artigo o Código Civil pode ser fonte subsidiária do Direito do Trabalho, mas desde que seja compatível com os princípios gerais do Direito do Trabalho.

Nesta esteira, como a Consolidação das Leis do Trabalho é omissa em relação à fraude contra credores, devemos nos socorrer aos arts. 158 a 165 do Código Civil.

Contudo, necessário se faz definirmos o que vem a ser devedor insolvente. Assim, devedor insolvente é aquele que não possui condições de arcar com suas dívidas, haja vista que seu patrimônio é inferior ao valor total de suas dívidas.

O Código Civil Brasileiro incluiu a fraude contra credores no capítulo dos defeitos do negócio jurídico, como sendo um vício de ordem social que torna anulável a transmissão gratuita de bens ou remissão de dívida, em prejuízo de terceiros, que reduzam o devedor à insolvência. Senão vejamos:

Art. 158. Os negócios de transmissão gratuita de bens ou remissão de dívida, se os praticar o devedor já insolvente, ou por eles reduzido à insolvência, ainda quando o ignore, poderão ser anulados pelos credores quirografários, como lesivos dos seus direitos.

§ 1º Igual direito assiste aos credores cuja garantia se tornar insuficiente.

§ 2º *Só os credores que já o eram ao tempo daqueles atos podem pleitear a anulação deles.*

Art. 159. Serão igualmente anuláveis os contratos onerosos do devedor insolvente, quando a insolvência for notória, ou houver motivo para ser conhecida do outro contratante.

Art. 160. Se o adquirente dos bens do devedor insolvente ainda não tiver pago o preço e este for, aproximadamente, o corrente, desobrigar-se-á depositando-o em juízo, com a citação de todos os interessados.

Parágrafo único. Se inferior, o adquirente, para conservar os bens, poderá depositar o preço que lhes corresponda ao valor real.

Art. 161. A ação, nos casos dos arts. 158 e 159, poderá ser intentada contra o devedor insolvente, a pessoa que com ele celebrou a estipulação considerada fraudulenta, ou terceiros adquirentes que hajam procedido de má-fé.





Art. 162. O credor quirografário, que receber do devedor insolvente o pagamento da dívida ainda não vencida, ficará obrigado a repor, em proveito do acervo sobre que se tenha de efetuar o concurso de credores, aquilo que recebeu.

Art. 163. Presumem-se fraudulentárias dos direitos dos outros credores as garantias de dívidas que o devedor insolvente tiver dado a algum credor.

Art. 164. Presumem-se, porém, de boa-fé e valem os negócios ordinários indispensáveis à manutenção de estabelecimento mercantil, rural, ou industrial, ou à subsistência do devedor e de sua família.

Art. 165. Anulados os negócios fraudulentos, a vantagem resultante reverterá em proveito do acervo sobre que se tenha de efetuar o concurso de credores.

Parágrafo único. Se esses negócios tinham por único objeto atribuir direitos preferenciais, mediante hipoteca, penhor ou anticrese, sua invalidade importará somente na anulação da preferência ajustada. (Destques acrescentados)

A propósito, o Professor Fabrício Zamprogna Matiello ensina:

“A fraude consiste na utilização, pelo devedor, de expedientes arditos visando prejudicar o credor, suprimindo ou obstando a este o exercício de um direito de crédito juridicamente reconhecido. Normalmente é integrada por dois elementos, embora a fraude exista com o implemento do primeiro: a) objetivo — qualquer negócio prejudicial ao credor que importar na condução do devedor a estado de insolvência ou que for praticado durante o período de insolvência; b) subjetivo — a malícia, a má-fé ou a simples consciência de que o credor poderá ser prejudicado em razão do negócio realizado.” (*Código civil comentado*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 129)

Nota-se que para a configuração da fraude contra credores é necessária a presença de dois requisitos, quais sejam, o *eventus damni* e o *consilium fraudis*.

O *eventus damni* é o dano no patrimônio do devedor de modo a prejudicar a satisfação integral das suas dívidas, tornando-o insolvente.

O *consilium fraudis eventus damni* é o intuito do devedor em furtar-se do pagamento de suas obrigações. Trata-se de um elemento subjetivo, é o conluio entre o devedor e o terceiro a fim de prejudicar o credor.

Em algumas situações esse elemento subjetivo goza de presunção absoluta, em virtude de expressa previsão legal, sendo necessário somente provar a presença do *eventus damni*. Dentre essas hipóteses temos, exemplificativamente:

Negócios a título gratuito ou remissão de dívidas;

Pagamento antecipado de dívida não vencida;





Concessão de garantia.

Em outras situações, como o negócio oneroso realizado entre parentes ou alienação por preço abaixo do mercado, a exigência do elemento subjetivo deve ser mitigada.

Destarte, plenamente possível a aplicação do instituto da fraude contra credores no Direito do Trabalho, lembrando-se, por fim, que tal instituto não se confunde com a fraude à execução, de natureza processual.

### III — DO DANO MORAL COLETIVO

O art. 129, inciso III, da Constituição da República atribuiu ao Ministério Público a promoção do *inquérito civil* e da *ação civil pública*, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de *outros interesses difusos e coletivos*.

O art. 1º da Lei da Ação Civil Pública, por sua vez, estabelece que: “*Art. 1º Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados: [...] V — a qualquer outro interesse difuso ou coletivo; [...]*” (Destques acrescidos).

É inegável que as rés causaram, e causam, lesão a interesses metaindividuais. Isto porque, ao não observar normas de ordem pública que visam a satisfação dos direitos trabalhistas, as rés geram — além de agressão a direitos individuais e divisíveis — dano indivisível aos interesses de toda a sociedade.

Afora isso, há de se ter em consideração a **afronta ao próprio ordenamento jurídico**, que, erigido pelo legislador como caminho seguro para se atingir o bem comum, é flagrantemente aviltado pelas rés.

Como tais lesões amoldam-se na definição do art. 81, incisos I e II, da Lei n. 8.078/90, cabe ao Ministério Público, com espeque nos arts. 1º, *caput* e inciso IV e 3º da Lei n. 7.347/85, propor a medida judicial necessária à reparação do dano e à interrupção da prática.

**Em se tratando de danos a interesses difusos e coletivos, a responsabilidade deve ser objetiva, porque é a única capaz de assegurar proteção eficaz a esses interesses.**

De outra parte, **a violação aos direitos trabalhistas não pode ficar impune.**

Saliente-se, assim, que, de modo algum e jamais, o montante pecuniário relativo à indenização aqui mencionada será deduzido de condenações judiciais que venham a imputar reparação individual pelo dano causado a alguém, por idênticos fatos. De igual forma, a indenização aqui pleiteada não quita, nem parcialmente, nem muito menos, integralmente, qualquer indenização conferida, ou a conferir, aos lesados efetivamente, pelos mesmos danos e fatos correlatos.





**Justifica-se a indenização por dano coletivo, não só pela dificuldade de se reconstituir o mal já impingido à coletividade, mas, também, por já ter ocorrido a transgressão ao ordenamento jurídico vigente.**

Necessário, portanto, um meio que, a um só tempo, **não permita que o transgressor exima-se da obrigação de reparar o mal causado** sob o argumento de que **seria impossível individualizar os lesados** e permita, ao menos de forma indireta, que todos os atingidos pela conduta transgressora sejam ressarcidos pelos danos sofridos.

Com o fim de solucionar esses inconvenientes é que o legislador inseriu no **art. 13 da Lei n. 7.347/85 a possibilidade de ser cobrada indenização** reversível a um fundo criado com a finalidade de proteção dos bens lesados. Assim determina o citado artigo:

“Havendo condenação em dinheiro, **a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo** gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados.” (Destaques acrescidos).

Nesse passo, afigura-se cabível a reparação da lesão à coletividade dos trabalhadores, **não só pelos danos causados**, mas, igualmente, **para desestimular tais atos.**

Oportuno se torna dizer que:

“[...] **não somente a dor psíquica pode gerar danos morais**; devemos ainda considerar que o tratamento transindividual aos chamados interesses difusos e coletivos origina-se justamente da importância destes interesses e da necessidade de uma efetiva tutela jurídica. Ora, tal importância somente reforça a necessidade de aceitação do dano moral coletivo, já que **a dor psíquica que alicerçou a teoria do dano moral individual acaba cedendo lugar, no caso do dano moral coletivo, a um sentimento de despreço e de perda de valores essenciais que afetam negativamente toda uma coletividade.** [...] Assim, é preciso sempre enfatizar o imenso dano moral coletivo causado pelas agressões aos interesses transindividuais afeta-se a boa imagem da proteção legal a estes direitos e afeta-se a tranquilidade do cidadão, que se vê em verdadeira selva, onde a lei do mais forte impera.

Tal intranquilidade e sentimento de despreço gerado pelos danos coletivos, justamente por serem indivisíveis, acarretam lesão moral que também deve ser reparada coletivamente. Ou será que alguém duvida que o cidadão brasileiro, a cada notícia de lesão a seus direitos, não se vê desprestigiado e ofendido no seu sentimento de pertencer a uma comunidade séria, onde as leis são cumpridas?





[...]

A reparação moral deve se utilizar dos mesmos instrumentos da reparação material, já que os pressupostos (dano e nexos 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...”. (RAMOS, André de Carvalho. *A ação civil pública e o dano moral coletivo*) (destaques acrescentados)

Destarte, através do exercício da ação civil pública, pretende o Ministério Público a definição das responsabilidades por ato ilícito que causou danos morais e patrimoniais a interesses difusos ou coletivos.

Como já indicado acima, a questão está assim definida pelo art. 1º da Lei n. 7.347/85: “Regem-se pelas disposições desta lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por **danos morais e patrimoniais causados**: [...] V — **a qualquer outro interesse difuso ou coletivo**” (Destaques acrescentados).

Busca-se, aqui, a reparação do dano jurídico social emergente da conduta ilícita dos réus, cujas responsabilidades podem e devem ser apuradas através de ação civil pública (Lei n. 7.347/85, art. 1º, IV).

Desse modo, considerando as lesões levadas a efeito pelas rés, entende o Ministério Público do Trabalho que é bastante razoável a fixação de indenização no importe de **R\$ 100.000,00 (cem mil reais) a ser suportada por cada ré**.

Em sintonia com o disposto nos arts. 5º, § 6º e 13, da Lei n. 7.347/85 — reconstituição dos bens lesados —, a referida indenização deve ser revertida em favor de entidade ou órgão beneficiado apontado pelo Ministério Público do Trabalho, tendo em vista a reconstituição dos bens lesados, ou, caso esse MM. Juízo assim não entenda, sucessivamente, em favor do FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador.

#### **IV — DOS PEDIDOS**

Ante o exposto, requer este órgão ministerial a integral **procedência** dos pedidos, para:

a) Que seja declarada a nulidade dos negócios jurídicos de alienação dos lotes n. 1 e n. 3, que integravam o patrimônio da primeira ré, bem como a desconstituição da garantia que recaiu sobre o lote n. 2, também de propriedade da primeira ré, com o devido registro no Cartório de Registro de Imóveis da Comarca de Lagarto (matrículas imobiliárias 15.073, 15.074 e 15.075) para que os bens retornem à situação jurídica anterior, restaurando a garantia patrimonial para possibilitar a quitação dos débitos trabalhistas;





b) Condenar as rés ao pagamento, em dinheiro, do montante de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) cada uma, com juros e correção monetária, a título de indenização por dano moral em suas dimensões difusa e coletiva *stricto sensu*, a ser revertida em favor de entidade ou órgão beneficiado apontado pelo Ministério Público do Trabalho, tendo em vista a reconstituição dos bens lesados, ou, caso esse MM. Juízo assim não entenda, sucessivamente, em favor do FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador, nos termos dos arts. 5º, § 6º e 13 da Lei n. 7.347/85.

Requer a citação das rés para, querendo, contestar a ação, sob pena de incidirem nos efeitos próprios da decretação de revelia.

Requer a condenação das rés ao pagamento das custas e demais cominações legais.

Requer, ainda, a produção de todos os meios de prova em direito admitidos, notadamente o depoimento dos representantes das rés, sob pena de confissão, juntada de documentos em prova e contraprova, oitiva de testemunhas, inspeção judicial, produção de prova pericial, dentre outros que se fizerem necessários.

Finalmente, pugna pela notificação pessoal do membro do Ministério Público do Trabalho, nos termos dos arts. 18, II, “h”, c/c art. 84, inciso IV, da Lei Complementar n. 75/93 e 236, § 2º, do CPC.

Dá-se à causa o valor de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais).

Nestes termos,

pede e espera deferimento.

Lagarto/SE, 23 de maio de 2012.

*Raymundo Lima Ribeiro Júnior*  
*Procurador do Trabalho*





# **PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO**

---

## **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 20ª REGIÃO**

AÇÃO/RECURSO: RECURSO ORDINÁRIO N. 0000524-55.2012.5.20.0014

PROCESSO N. 0000524-55.2012.5.20.0014 ORIGEM: VARA DO TRABALHO DE LAGARTO

PARTES:

RECORRENTE: ASSOCIAÇÃO DE CARIDADE DE LAGARTO — HOSPITAL NOSSA SENHORA DA CONCEIÇÃO

RECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 20ª REGIÃO e F. D. AGENCIAMENTO PUBLICITÁRIO LTDA. — ME

RELATOR: DESEMBARGADOR JOSENILDO DOS SANTOS CARVALHO

### **EMENTA**

RECURSO ORDINÁRIO. FRAUDE CONTRA CREDORES. COMPROVAÇÃO. NULIDADE DA ALIENAÇÃO E DO GRAVAME HIPOTECÁRIO DOS IMÓVEIS. MANUTENÇÃO DA CONDENAÇÃO. Considerando que a fraude contra credores torna os atos de alienação anuláveis, de modo que a sua declaração desconstitui o negócio jurídico fraudulento, fazendo com que os bens retornem ao patrimônio do devedor, podendo, então, serem penhorados, sujeitando-se à Execução, tem-se que, *in casu*, restou demonstrado que





o gravame hipotecário, bem como a alienação de imóveis da Recorrente, em valor abaixo do preço de mercado, à segunda Ré, a Empresa FD, de modo a reduzir aquela ao estado de insolvência, impossibilitando-a, assim, de efetuar a quitação de suas obrigações, especificamente o pagamento de verbas trabalhistas — salários e verbas resilitórias, e que as contratantes da compra e venda tinham ciência, no ato de alienação, do estado de insolvência da Associação, deve ser mantida a Sentença que declarou a nulidade dos contratos de compra e venda dos imóveis de lote 1 e 3, bem como o gravame do lote 2, nos moldes do estabelecido no art. 165 do CCB. **DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. MANUTENÇÃO DO DECIDIDO.** Trata-se o caso em tela de Ação Civil Pública na qual o Ministério Público do Trabalho, em sua peça Exordial, requer a condenação da Recorrente no pagamento de indenização por dano moral coletivo, no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), a ser revertido ao FAT, em virtude das irregularidades praticadas pela mesma, estas consubstanciadas no fato de não efetuar os pagamentos dos salários e das verbas resilitórias dos seus Empregados e de, em fraude aos credores, alienar seus imóveis, tendo a Sentença Recorrida reconhecido ter havido o dano moral coletivo, porém arbitrando a indenização no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais). *In casu*, restou demonstrado que a Associação, ora Recorrente, alienara, à segunda Ré, a Empresa FD, bens imóveis seus, no valor de venda abaixo do preço de mercado, impossibilitando-a, assim, de efetuar a quitação de suas obrigações, causando prejuízos aos seus Empregados. Assim sendo, tendo em mente que o dano moral coletivo atrela-se a lesão na esfera moral de uma comunidade, e comprovada a lesão a direitos extrapatrimoniais dos Empregados e ex-Empregados da Recorrente, mostra-se escorreita a Sentença que deferiu o pleito de pagamento de indenização por dano moral coletivo. Recurso Ordinário a que se nega provimento.

## RELATÓRIO

ASSOCIAÇÃO DE CARIDADE DE LAGARTO — HOSPITAL NOSSA SENHORA DA CONCEIÇÃO, mediante razões de fls. 176/187, recorre ordinariamente da r. Sentença proferida pela Vara do Trabalho de Lagarto que julgou procedente o pedido formulado na Ação civil Pública movida pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face de si e da Empresa F.D. AGENCIAMENTO PUBLICITÁRIO LTDA. — ME.

O Ministério Público do Trabalho apresentou Contrarrazões às fls. 193/196.

Autos enviados indevidamente ao Ministério Público, desde que o mesmo já é Parte nestes Autos, que manifestou-se à fl. 200 pelo regular prosseguimento do Feito.

Autos em ordem em Pauta de julgamento.







## **VOTO: CONHECIMENTO**

O Recurso é tempestivo (publicação da Sentença em 19.10.2012, sexta-feira — fl. 137-verso e protocolo recursal em 29.10.2012 — fl. 176). Representação processual regular (fl. 68). Preparo satisfeito (fls. 188/189). Satisfeitos os pressupostos subjetivos e objetivos de admissibilidade, conheço.

## **MÉRITO**

### **FRAUDE CONTRA CREDORES. COMPROVAÇÃO. NULIDADE DA ALIENAÇÃO E DO GRAVAME HIPOTECÁRIO DOS IMÓVEIS. MANUTENÇÃO DA CONDENAÇÃO**

Insurgem-se a Associação em face da Sentença que, reconhecendo a existência de fraude contra credores, declarou a nulidade das alienações dos lotes ns. 1 e 3, que integravam o patrimônio da Recorrente, bem como o gravame sobre o lote 2, determinando, após o trânsito em julgado, o cancelamento das transcrições nos registros de imóveis, no Cartório da Comarca de Lagarto.

Neste sentido, aduz que em 19.7.2011 fora celebrado Termo de Ajuste de Conduta — TAC, perante o Ministério Público, estando entre os compromissários a Recorrente e a “Prefeitura de Lagarto”, onde fora discutida a possibilidade de um acordo para solucionar questões referentes aos atrasos salariais, ante a descontinuidade, diz, dos repasses, à Recorrente, de recursos pelo Município, onde fora ventilada a possibilidade de a mesma contrair empréstimos junto às instituições financeiras, o que não ocorreu, conclui, ante as suas dificuldades financeiras.

Diante disso, continua, contraiu empréstimo junto a uma Empresa particular, com quem teria um “relacionamento amistoso”, que seria justamente a FD, primeira Ré, por meio de um contrato particular de confissão de dívidas, entre essa Empresa, representada por seu sócio, o Sr. José. F. de M. Santos, e a segunda Ré.

Aduz que, de posse da quantia recebida com o empréstimo, procedeu ao pagamento de todos os salários atrasados até o mês de agosto, bem como efetuou a quitação de débitos juntos à Justiça do Trabalho, revertendo, assim, diz, toda a quantia em prol dos seus Empregados.

Acontece, diz, que devido às suas dificuldades financeiras, ocorreu o inadimplemento do mútuo realizado junto à segunda Ré, a Empresa FD, já na primeira parcela, prevista para pagamento em 2.9.2011, o que implicou, diz, na necessidade de se conceder uma garantia real que representasse o valor do empréstimo. *Assim, diz, no intuito de “preservar o direito do credor de boa-fé”, fora averbada hipoteca no registro de imóveis, avaliados no valor aproximado do débito contraído. Relata que, ante as dificuldades financeiras por que passava, não conseguiu arcar com suas obrigações, com o que, em 14.2.2012, fora feito o desmembramento de sua propriedade, dando-se quitação ao débito confessado.*





Defende que, de acordo com avaliação patrimonial acostada aos Autos, o seu patrimônio immobilizado seria mais do que suficientes para saldar todos os seus créditos trabalhistas.

Trazendo breve relato sobre a fraude contra credores, e seus requisitos, repete que a alienação dos seus bens se deu ante o empréstimo contraído, e que não teria havido prejuízo aos seus Empregados, já que o montante do empréstimo fora revertido em favor deles, e que a alienação dos bens não lhe reduziu à insolvência, já que, diz, possui um imóvel avaliado por preposto da Caixa Econômica Federal, no valor de R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais).

Assim, requer a reforma da Sentença.

No aspecto, assim decidiu o Magistrado Sentenciante (fls. 170/173):

“Relata o Ministério Público do Trabalho que em 2.9.2011, foi instaurado procedimento preparatório n. 000128.2011.20.001/3, visando investigar denúncia sindical de atrasos de salários, por parte da primeira empresa-ré, sendo noticiado, à época, atraso no pagamento dos salários referentes a três meses. Segundo o *Parquet*, em razão do procedimento instaurado, teriam sido realizadas duas audiências administrativas nos dias 19 e 27.9.2011, para solução extrajudicial, reconhecendo a empregadora a mora salarial, recusando-se, todavia, a firmar termo de ajustamento de conduta, sob o argumento de que não disporia de recursos financeiros para quitar a dívida. Em maio de 2012, prossegue o relato, o Ministério Público teria sido provocado pelos ex-empregados da primeira ré, com a notícia de dispensa de todos os empregados nos dias 4 e 13.1.2012, sem o pagamento das verbas resilitórias. Informa que os ex-empregados, buscando a satisfação dos seus créditos trabalhistas e resilitórios teriam ajuizado reclamações trabalhistas individuais e plúrimas perante este juízo, conforme relação de processos em anexo. Após esse breve intróito, adentra o *Parquet* na questão meritória, propriamente dita. Afirma que a primeira reclamada era proprietária de valioso imóvel situado na Rua Hipólito Santos, nesta Cidade, onde está estabelecido o Hospital Nossa Senhora da Conceição, por ela mantido. Argumenta que a primeira ré teria desmembrado o referido imóvel em três lotes, e, ato contínuo, alienado, em fraude contra credores trabalhistas, dois lotes, os de números 1 e 3, especificamente, constituindo gravame hipotecário sobre o lote 2, em garantia de suposta dívida contraída junto à segunda ré, conforme registros imobiliários, ofício e memorial descritivos em anexo. Reputa fraudulenta a garantia hipotecária constituída em 6.1.2012 e a transmissão dos lotes 1 e 3, efetivada em 14.2.2012, tendo em vista que à época desses negócios jurídicos a Associação reclamada já se encontrava em mora salarial contumaz e com verbas resilitórias vencidas, pois os empregados já tinham sido dispensados nos dias 4 e 13.1.2012. Em síntese, aduz que a primeira empresa-ré teria alienado os únicos bens capazes de suportar o pagamento dos créditos trabalhistas e resilitórios de seus ex-empregados, tornando-se





insolvente, fraudulentamente. Pondera o *Parquet* que não obstante já estivesse municiado de prova documental, a fim de melhor elucidar a matéria, teria colhido depoimentos de alguns ex-empregados, reproduzindo, na íntegra, à guisa de exemplificação, o da Sra. Eliana Santana de Andrade, concluindo que as fraudes cometidas seriam evidentes, porquanto a venda e a oneração dos lotes teriam sido realizadas após a dispensa dos trabalhadores, quando já constituído, no mínimo, o débito trabalhista de salários e verbas resilitórias, acrescendo o fato de que a empresa adquirente e credora da garantia real pertenceria ao Sr. José Fernando de Menezes Santos, parente dos administradores da primeira empresa-ré. Demais, argumenta que os valores das vendas dos lotes 1 e 3, respectivamente, R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais) e R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), estariam muito aquém dos preços reais de mercado, culminando por questionar a destinação do dinheiro, então arrecadado, com as vendas dos imóveis. Propugna, diante das razões fáticas alinhadas e à luz dos arts. 9º e 8º da CLT e arts. 158 *usque* 165 do Código Civil, que seja reconhecida a fraude contra credores, firme na presença dos requisitos exigidos para a sua caracterização, a saber: *eventus damni*, consubstanciado no prejuízo sofrido pelo patrimônio da primeira reclamada, tornando-a insolvente, conforme explicitado, e no *consilium fraudis*, ante o comportamento da primeira reclamada em furtar-se ao pagamento de suas obrigações. Salieta que a presença desse elemento subjetivo goza de presunção absoluta, *v. g.*, nas situações em que os negócios jurídicos são realizados a título gratuito ou em que há remissão de dívidas ou pagamento antecipado de dívidas não vencidas ou, ainda, na hipótese de concessão de garantia, acrescentando que em outras situações a exigência do elemento subjetivo poderia ser mitigada, a exemplo do negócio que, embora oneroso, é realizado entre parentes ou por preço abaixo do mercado. A primeira reclamada, em relato preambular, ressalta que em 19.7.2011, fora celebrado um Termo de Ajustamento de Conduta perante o Ministério Público Estadual, representado pelo Promotor de Justiça, Sr. Carlos Henrique Siqueira Ribeiro, com o intuito de discutir e viabilizar uma proposta de acordo para solucionar os atrasos salariais, que remontavam ao mês de maio do ano de 2011, tendo em vista a descontinuidade dos repasses de recursos da esfera municipal, relatando constar dentre os compromissários o prefeito municipal. Na ocasião, segundo a primeira ré, teria sido ventilada a hipótese de contrair empréstimo, no valor de R\$ 450.000,00, com o propósito de quitar os salários atrasados. Consigna que o empréstimo cogitado não pôde ser concretizado, haja vista que se encontrava em dificuldade financeira, inclusive com alguns títulos protestados em cartório, SERASA e demais órgãos de proteção ao crédito. Por essa razão, com o objeto de purgar a mora salarial, teria contraído um empréstimo, junto à segunda reclamada, com a qual manteria um relacionamento amistoso. A transação comercial levada a efeito com a FD Agenciamento Publicitário Ltda. — ME, representada pelo sócio-gerente, Sr. José Fernando de Menezes Santos, teria ocorrido em 2.8.2011, sendo





formalmente representada pelo Contrato Particular de Confissão de Dívida, Repactuação de Prazo e Condições de Pagamento, no importe de R\$ 527.918,15 (quinhentos e vinte e sete mil, novecentos e dezoito reais e quinze centavos), do qual o montante de R\$ 327.991,00 (trezentos e vinte e sete mil novecentos e noventa e um reais) diria respeito ao valor do principal e o restante, R\$ 199.927,15 (cento e noventa e nove mil, novecentos e vinte e sete reais e quinze centavos), a título de juros, em razão do parcelamento ajustado. Afirma que o valor total do empréstimo teria sido revertido em prol dos seus empregados, prestando-se à quitação de todos os salários atrasados até o mês de agosto de 2011. Em virtude da precariedade da situação financeira, aduz a Associação demandada que não teria quitado a primeira parcela, cujo vencimento, inicialmente, estaria previsto para o dia 2.9.2011, no valor de R\$ 46.866,15 (quarenta e seis mil, oitocentos e sessenta e seis reais e quinze centavos), donde a necessidade da repactuação e da concessão de uma garantia real, que correspondesse ao valor do empréstimo, exigida pela empresa-ré, sob pena de execução judicial, que seria de pronto mais gravosa. Justifica a primeira ré que, não obstante os esforços empreendidos, ante, principalmente, o corte dos repasses públicos municipais, sua maior fonte de custeio, combinado ao vencimento antecipado do contrato de mútuo celebrado com a segunda ré, consoante cláusula cinco do instrumento creditício, sopesada, ainda, a garantia hipotecária concedida, “em 14.2.2012 fora realizado o desmembramento da propriedade registrada sob as matrículas anteriormente citadas, além da devida transcrição imobiliária, dando-se quitação do débito confessado, abatendo-se proporcionalmente o valor dos juros, o que perfaz a quantia de R\$ 450.000,00 (quatrocentos e cinquenta mil reais). Dito isto, discorre a primeira ré sobre os requisitos para a configuração da fraude contra credores e obtempera pela sua inocorrência, argumentando, a uma, que não haveria prejuízo, haja vista que todo o valor do mútuo teria sido revertido em prol do adimplemento de créditos trabalhistas, conjecturando que se não tivesse saldado os salários atrasados no mês de agosto, os inúmeros processos que certamente seriam ajuizados, redundariam na penhora do mesmo patrimônio já alienado; a duas, não estaria insolvente, porquanto manteve em sua propriedade o lote n. 2, mediante a transcrição imobiliária feita como alternativa ao pagamento de débito do mútuo, compreendendo uma área edificada de aproximadamente 5.000 m<sup>2</sup>, avaliada por preposto da Caixa Econômica Federal em mais de R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais), afora os automóveis e bens móveis que guarnecem o estabelecimento, ainda não avaliados, enquanto os créditos trabalhistas girariam em torno de R\$ 1.100.000,00 (um milhão e cem mil reais), sobejando valor em seu favor; a três, não restaria comprovado a existência de acerto com a segunda ré, haja vista ser notória a necessidade de contrair um empréstimo para saldar as dívidas, não sendo razoável, com base nas leis próprias que regem o mercado, que o montante objeto do mútuo fosse emprestado, sem a contrapartida de uma garantia real. Por fim, destaca a primeira ré sobre





o tema, que à época da celebração do mútuo, o representante da mutuante, segunda ré, e os dirigentes da Associação não guardariam entre si qualquer relação de parentesco, o que se prestaria à elisão da presunção de má-fé alegada pelo *Parquet*. A segunda demandada, em sua resposta, praticamente, reproduz os argumentos esgrimidos pela Associação, reforçando a alegação de inexistência, ao tempo do mútuo, de parentesco entre os dirigentes das rés, na medida em que, conforme certidão de casamento, em anexo, somente meses após a liberação do recurso financeiro pleiteado pela Associação, teria convolado núpcias. Sintetizados os principais argumentos brandidos pelas partes, cumpre dirimir a controvérsia. As demandadas, embora tenham feito remissão, em momento algum trouxeram aos autos o contrato de mútuo a que fizeram remissão, supostamente, celebrado em 2.8.2011, senão o contrato particular de confissão de dívida, repactuação de prazo e condições de pagamento, que se encontra encartado às fls. 85/89, firmado apenas em 15.9.2011. Observa-se que a garantia de todas as obrigações oriundas do contrato de mútuo, objeto da repactuação firmada, recairia sobre o bem hipoteca em primeiro grau, que compreenderia o imóvel com as suas instalações e quaisquer outras benfeitorias “averbadas ou não, ou que forem realizadas, mesmo as decorrentes de imobilizações por destinação, ficando convencionado que estas benfeitorias, inclusive equipamentos, não poderão ser retiradas alteradas ou inutilizadas, sem consentimento prévio e expresso da CREDO-RA, assegurando a este o direito de exigir que a DEVEDORA os façam averbar à margem do respectivo registro para a especialização do direito real sobre os mesmos.” Em razão dessa garantia, houve a necessidade de a empresa mutuante, através do seu sócio-gerente, Sr. José Fernando de Menezes Santos, conforme documento de fl. 40 dos autos, autorizar a mutuária, primeira reclamada, a desmembrar a área da terra sobre a qual incidia a hipoteca em três lotes, conforme memorial descritivo de fl. 42 dos autos, remanescendo a garantia sobre o lote n. 2. Notícia a primeira demandada que, em razão da quitação do empréstimo, mediante a alienação dos lotes ns. 1 e 3, à luz dos termos de quitação de fls. 138 e 139 dos autos, foi cancelada a hipoteca que gravava o lote 2, sob matrícula n. 15.074. Cabe, então, apreciar se o negócio jurídico realizado, a título oneroso entre as demandadas, conforme alegado, consubstancia fraude contra credores. Considerando a quase sempre impossível prova de fato negativo, capitaneada pelo Supremo Tribunal Federal, a jurisprudência tem se firmado no sentido de que ao autor cabe afirmar a insolvência e ao réu, o ônus de demonstrar o contrário, é dizer: comprovar que a despeito da alienação impugnada, ainda lhe sobram bens suficientes para cobrir todo o seu passivo, descartando, desse modo, a existência do *eventus damni*. Em prol desse desiderato, a primeira reclamada acena com a permanência em seu acervo patrimonial do lote n. 2, avaliado em R\$ 2.000,0000,00 (dois milhões de reais), estimando em R\$ 1.100.000,00 (um milhão e cem mil reais), os débitos trabalhistas, ressaltando a não inclusão no seu acervo patrimonial dos veículos e demais bens móveis





que guarneceriam o estabelecimento do prédio comercial. Não houve comprovação de que o laudo de avaliação tenha sido emitido por preposto da Caixa Econômica, conforme alegado na defesa, tampouco houve manifestação das demandadas sobre os valores das alienações dos lotes 1 e 3, reputados abaixo do valor de mercado, consoante alegação vestibular, haja vista que perfazem uma área total de 5.334,75 m<sup>2</sup>, em região considerada pelo laudo de avaliação como sendo muito valorizada e que alcançou o bastante apenas para a quitação do mútuo, no importe de R\$ 450.000,00. Demais, em que pese tenha estimado os valores dos débitos trabalhistas em montante aquém do valor da avaliação do imóvel, não apresentou os parâmetros para essa estimativa, assim como não apresentou o rol e a avaliação dos bens móveis, que guarnecem o prédio edificado no lote n. 2, não se desonerando, portanto, do encargo que lhe competia. Sobreleva destacar que, ao longo da sua resposta, a ré fez expressa alusão a sua incapacidade financeira. Quanto ao *consilium fraudis*, elemento subjetivo da fraude contra credores, Humberto Theodoro Júnior preleciona que a doutrina nacional é uniforme no sentido de não exigir o intuito deliberado de lesar os credores (*animus nocendi*), valendo-se da lição de Yussef Said Cahali para dizer que é suficiente o mero “conhecimento que tenha ou que deva ter o devedor, do seu estado de insolvência e das consequências que, do ato lesivo, resultarão para os credores”. Neste aspecto, não se pode perder de vista que o sócio-gerente da mutuante ocupou o cargo de 2º tesoureiro da primeira reclamada no período compreendido entre 1º.2.2011 a 31.1.2012, conforme ata de fls. 48/49 dos autos, havendo inequívoco grau de parentesco, por afinidade, entre o ex-tesoureiro da Associação e sócio-gerente da FD Agenciamento Publicitário Ltda. — ME, empresa adquirente dos lotes 1 e 3, e a administradora da primeira reclamada. Não impressiona o fato de o Sr. José Fernando de Menezes Santos ter contraído núpcias, à luz da certidão de fl. 160 dos autos, somente em 6.2.2012, após a alegada celebração do mútuo, em 2.8.2012, e da sua repactuação, em 15.9.2011, na medida em que as núpcias foram convoladas antes da alienação. Assim, era de conhecimento de ambos os contratantes o prejuízo ao acervo patrimonial da Associação. Não passou despercebido ao autor, tampouco a este juízo, que não houve a comprovação da transferência no importe de R\$ 450.000,00 (quatrocentos e cinquenta mil reais), resultante da alienação dos lotes ns. 1 e 3, assim como não houve a comprovação de que o importe referente ao mútuo tenha sido, efetivamente, depositado pela segunda reclamada, apontada mutuante, haja vista que os valores de R\$ 293.000,00 e R\$ 34.991,00, perfazendo a quantia de R\$ 327.991,00, foi depositada na conta corrente da Associação demandada em dinheiro, sem que tenham sido colacionados aos autos os documentos comprobatórios dos depósitos e os respectivos depositantes ou o(s) extrato(s) da conta corrente da segunda reclamada, de onde teriam promanado os recursos do mútuo. Demais, quanto ao elemento psicológico da fraude contra credores, cabe a presunção ficta de veracidade, ante as ausências injustificadas das rés na sessão em





prosseguimento da audiência, na qual deveriam ser interrogadas e apresentar demais provas, incorrendo nas consequências previstas no art. 343, § 2º, do CPC e entendimento consubstanciado na Súmula n. 74, do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Isto porque ficaram cientes do dever de comparecer, sob essa cominação, conforme ata da sessão da audiência retratada à fl. 55 dos autos. Em que pese haja comprovação, através dos documentos de fls. 93/123 dos autos, de que grande parte dos recursos oriundos do alegado mútuo, tenha sido revertida em prol da quitação de folhas de pagamento, o certo é que a oneração do valioso imóvel pertencente à Associação reclamada em prol da empresa-ré, situa-se no âmbito do art. 163 do Código Civil, nos moldes em que foi, inicialmente, concebida, culminando com o desmembramento do imóvel e posterior alienação de dois lotes, em fraude contra os credores, o que ora se reconhece. Diante do exposto, declara este juízo a nulidade das alienações dos lotes ns. 1 e 3, sob matrículas imobiliárias, respectivamente, 15.073 e 15.075, que integravam o patrimônio da primeira ré, e gravame sobre o lote n. 2, sob matrícula 15.074, determinando que, após o trânsito em julgado da decisão, seja realizado o cancelamento das transcrições, no registro de imóveis, no Cartório de Registro de Imóveis da Comarca de Lagarto, nos termos da Lei n. 6.015/73.”

Sem razão a Recorrente.

A fraude contra credores está regulamentada no Código Civil, no Livro III, Título I, Capítulo IV, dos defeitos dos negócios jurídicos, seção VI, nos arts. 158 a 163, nos seguintes termos:

“Art. 158. Os negócios de transmissão gratuita de bens ou remissão de dívida, se os praticar o devedor já insolvente, ou por eles reduzido à insolvência, ainda quando o ignore, **poderão ser anulados pelos credores quirografários, como lesivos dos seus direitos.**”

§ 1º Igual direito assiste aos credores cuja garantia se tornar insuficiente.

§ 2º Só os credores que já o eram ao tempo daqueles atos podem pleitear a anulação deles.

Art. 159. Serão igualmente anuláveis os contratos onerosos do devedor insolvente, quando a insolvência for notória, ou **houver motivo para ser conhecida do outro contratante.**

[...]

Art. 161. A ação, nos casos dos arts. 158 e 159, poderá ser intentada contra o devedor insolvente, a pessoa que com ele celebrou a estipulação





considerada fraudulenta, ou terceiros adquirentes que hajam procedido de má-fé.

[...]

Art. 165. Anulados os negócios fraudulentos, a vantagem resultante reverterá em proveito do acervo sobre que se tenha de efetuar o concurso de credores.

Parágrafo único. Se esses negócios tinham por único objeto atribuir direitos preferenciais, mediante hipoteca, penhor ou anticrese, sua invalidade importará somente na anulação da preferência ajustada”. (grifei)

Cabe registrar, sobre a matéria em exame, a existência de dois tipos de fraudes: a fraude contra credores e a fraude à Execução, sendo que a fraude contra credores torna os atos de alienação anuláveis, em virtude da situação patrimonial do devedor, se este transmite os seus bens em caráter gratuito ou se de maneira onerosa com o conhecimento do outro contraente. Com a declaração da fraude, desconstitui-se o negócio jurídico fraudulento, fazendo com que o bem retorne ao patrimônio do devedor, podendo, então, serem penhorados, sujeitando-se à Execução.

Neste sentido, a lição de Manoel Antonio Teixeira Filho: “na fraude de execução, a má-fé por parte do devedor não precisa ser provada pelo credor, como se lhe exige no caso de fraude contra credores (CC, art. 109 — atual CC/02, art. 161), pois é presumida pela própria norma legal (CPC, art. 593); além disso, enquanto os atos praticados em fraude contra credores são anuláveis, os realizados em fraude de execução são ineficazes. Os primeiros são desconstituídos, os segundos, declarados nenhum”. (*Execução no processo do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 252, grifos no original)

Segundo Silvio Rodrigues, a fraude contra credores ocorreria quando “o devedor insolvente, ou na iminência de torna-se tal, pratica atos suscetíveis de diminuir seu patrimônio, reduzindo, desse modo, a garantia que este representa, para resgate de dívidas” (RODRIGUES, Silvio. *Direito civil*. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 1997. p. 228).

A fraude contra credores, ensina o Autor, é composta de dois elementos, o objetivo, ou seja, o **eventus damni**, o ato capaz de prejudicar o credor, não só por tornar o devedor insolvente ou por ter sido realizado em estado de insolvência, como também por reduzir a garantia tornando-a insuficiente para atender ao crédito, e o elemento subjetivo, isto é, o **consilium fraudis**, caracterizado pela má-fé, a intenção de prejudicar do devedor ou do devedor aliado a terceiro, ilidindo os efeitos da cobrança.

Cabe registrar, de início, que a ausência das Rés à Audiência em que deveriam ser interrogadas, embora dela tenham sido intimadas, inclusive sob a







cominação de aplicação da confissão ficta, implica em confissão ficta dos fatos trazidos na Exordial, a ser analisada juntamente com as provas pré-constituídas.

Ao largo da ocorrência da confissão ficta, tem-se, sobre o ato que importou em prejuízo aos credores, ter restado incontroversa a alienação de bens imóveis da Recorrente, bem como o gravame hipotecário de um terceiro imóvel, diante dos seguintes fatos:

Restou apurado, ainda, que, já em 2.9.2011, o Ministério Público do Trabalho, ora Recorrido, instaurou procedimento visando investigar o atraso no pagamento de salários aos Empregados da primeira Ré, tendo esta se recusado a firmar um Termo de Ajuste de Conduta, alegando, para tanto, que não poderia dispor de recursos financeiros para quitar os salários de seus Empregados. No entanto, a Associação ora Recorrente afirmou, contraditoriamente, desde sua Contestação, que em 2.8.2011 contraíra empréstimo para saldar suas dívidas trabalhistas, em valor superior a R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), sem mesmo trazer aos Autos cópia do referido contrato de mútuo.

Ainda com relação ao suposto empréstimo, vale registrar que não consta nos Autos qualquer documento que comprove, efetivamente, a transferência de recursos da segunda Ré, FD, para a primeira, a ora Recorrente, como, por exemplo, extrato da conta da FD, a comprovar tal transferência.

Ressalte-se, também, que a garantia hipotecária e a alienação dos imóveis ocorreram em janeiro e fevereiro de 2012, e o reconhecimento de dívidas em setembro de 2011 (fl. 85). No entanto, ainda em setembro de 2011 foi instaurado inquérito pelo Ministério Público onde se comprovou que já naquela época a existência de mora da Recorrente no pagamento de salários de seus Empregados, bem como de verbas resilitórias, ou seja, a alienação e o gravame dos bens ocorreram quando já haviam sido constituídos os débitos trabalhistas.

Sobre o prejuízo causado aos credores pelo ato de alienação, a reduzir à insolvência a Recorrente, esta afirma que o seu imóvel do lote 2 valeria cerca de R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais), de modo a não se falar em impossibilidade de arcar com seus débitos.

Lembrando que mesmo a existência de bem, e no valor indicado pela Recorrente, não implica, necessariamente, em inexistir estado de insolvência, que pode ocorrer não obstante a existência de patrimônio, ante a incapacidade de arcar com os débitos existentes, como ocorrente, quando a Associação não pagou as verbas resilitórias de seus ex-Empregados, o certo que é que não restou demonstrado nos Autos que o referido imóvel teria sido objeto de avaliação por preposto da Caixa Econômica Federal, como alegado pela Associação.

Por outro lado, e sobre os valores dos imóveis alienados, lotes 1 e 3, a Recorrente não impugnou a tese do Autor, no sentido de que o valor de venda teria sido “muito aquém do preço real de mercado”.

Já sobre o requisito de que fala a Lei, no sentido de “a insolvência for notória, ou houver motivo para ser conhecida do outro contratante”, cumpre





registrar que o Sr. José Fernando de Menezes Santos, sócio da empresa FD, e que assinou a escritura de compra e venda, figurava, desde 31.1.2011, como segundo tesoureiro da Associação.

Perceba-se, ainda, que a Associação está representada, em seus atos, pelo Sr. Artur Sérgio de Almeida Reis e pela Sra. Lívia Almeida Carvalho, sendo esta a presidente da Associação, comparecendo à Audiência junto ao Ministério Público, ainda, a Sra. Goretti de Oliveira Reis (fl. 83), sendo que, conforme noticia os documentos de fls. 45/47, a Associação, nas “últimas décadas, é administrada pela família Reis”. Acontece que o citado sócio da FD, Sr. José Fernando de Menezes Santos, é “casado com a filha da Sra. Goretti Reis”, que vem a ser, justamente, a Sra. Lívia, presidente da associação e prima do Sr. Artur Sérgio Reis.

Logo, resta clara a configuração de que fala o art. 159 do CCB, no sentido de que os contratantes da compra e venda dos imóveis tinham ciência que iriam reduzir a Associação ao estado de insolvência, prejudicando os credores de obrigações trabalhistas — salários e verbas resilitórias.

Portanto, como bem consignado no Juízo *a quo*, a alienação dos imóveis, quando havia Empregados e ex-Empregados da Associação credores de verbas trabalhistas que não foram quitadas, importou em fraude aos credores, de modo a ser mantida a Sentença que declarou a nulidade do contrato de compra e venda dos imóveis de lote 1 e 3, bem como o gravame do lote 2, nos moldes do estabelecido no art. 163, do CCB.

Sentença que se mantém.

DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. MANUTENÇÃO DO DECIDIDO.

Recorre a Associação Recorrente, por fim, da Sentença que reconheceu a existência de dano moral coletivo e a condenou no pagamento de indenização a tal título, no importe de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), aduzindo que não restaram comprovadas as alegações contidas na Inicial, bem como não se configurou hipótese de abalo psicológico, moral, que feriria a dignidade, a honra e a imagem dos credores envolvidos indiretamente nesta Demanda.

Defende que a necessidade de se desligar diversos funcionários seria fruto do curso natural da vida, dos infortúnios e de dificuldades momentâneas, e que a Associação, desde o começo, teve comportamento honrável, confessando o seu débito, buscando um acordo condizente com a sua realidade.

Aduz que exerce atividade filantrópica, sem fins lucrativos, de modo que a Decisão proferida na Ação civil Pública fora abusiva aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, requerendo, subsidiariamente, a minoração do valor arbitrado.





A Sentença assim se manifestou sobre o tema (fls. 173-verso/174-verso):

“Da compensação pecuniária por danos morais coletivos. A pretensão articulada na inicial e que se encontra em tela tem supedâneo na alegação de que as rés teriam inobservado as normas de ordem pública, que visam a satisfação dos créditos trabalhistas, ocasionando danos não apenas a direitos individuais divisíveis, mas dano indivisível a toda a sociedade. Ponderando que as lesões perpetradas pelas rés se amoldariam na prescrição contida no art. 81, incisos I e II, do CDC, atribuiu-se, com espeque nos arts. 1º, *caput* e inciso IV e 3º da Lei n. 7.347/85, o embasamento jurídico para propor a medida judicial necessária à reparação do dano e à interrupção da prática transgressora do ordenamento jurídico. Propugna a responsabilidade objetiva pela compensação do dano jurídico social, porquanto reputa ser essa modalidade a única capaz de assegurar a proteção eficaz aos interesses difusos e coletivos, arrematando, em síntese, em sintonia com as disposições contidas nos arts. 5º, § 6º e 13, da Lei n. 7.347/85, que a indenização arbitrada pelo juízo seja revertida em favor de entidade ou órgão beneficiado apontado pelo *Parquet*, objetivando a restituição dos bens lesados, ou, sucessivamente, em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador. Analisa-se. Com o surgimento dos interesses metaindividuais, a personalidade em sua acepção difusa passa a ser protegida pelo ordenamento jurídico vigente, extrapolando o dano moral o conceito de sofrimento pessoal, passando a denotar ofensa aos valores fundamentais inerentes à coletividade. Neste contexto, vislumbra-se a possibilidade, então, da existência de atos ilícitos cujos efeitos transcendem o limite individual, atingindo toda a coletividade, surgindo o chamado dano moral coletivo. Neste sentido, lição do ilustre Carlos Alberto Bittar Filho: ‘... quando se fala em dano moral coletivo, está se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificado do ponto de vista jurídico’. Estes direitos, estando suscetíveis de lesão por atos ilícitos, dão ensejo à reparação de ordem cível. Reparação esta, fruto de uma evolução da responsabilidade civil, que tem mais o escopo preventivo-pedagógico que compensatório. Para a configuração do dano moral coletivo, necessário se faz a existência dos requisitos que, segundo o insigne doutrinador Xisto Tiago de Medeiros, são: ‘(1) conduta antijurídica (ação ou omissão) do agente, pessoa física ou jurídica; (2) ofensa significativa e intolerável a interesses extrapatrimoniais, identificados no caso concreto, reconhecidos e inequivocamente compartilhados por uma determinada coletividade (comunidade, grupo, categoria ou classe de pessoas titular de interesses protegidos pela ordem jurídica); (3) a percepção do dano causado, correspondente aos efeitos que, *ipso facto*, emergem coletivamente, traduzidos pela sensação de desvalor, de indignação, de menosprezo, de repulsa, de inferioridade, de descrédito, de desesperança, de aflição, de humilhação, de angústia ou respeitante a qualquer outra consequência de apreciável conteúdo negativo; (4) o nexo causal observado





entre a conduta ofensiva e a lesão socialmente apreendida e repudiada'. O referido doutrinador tratou, na palestra a ser ministrada, em painel que seria proferido no XXII encontro da Amatra-SP, cujo texto fora enviado à Amatra para publicação e envio aos seus associados, de forma específica, sobre o dano moral coletivo ao discriminar as práticas que dariam ensejo à reparação pelo dano ocorrido, a saber: a) exploração do trabalho de crianças e adolescentes; b) exposição de trabalhadores à condições degradantes ou redução dos mesmos à condição análoga a de escravo; c) manutenção do ambiente laboral em condições prejudiciais à saúde; d) uso de fraude, coação ou dolo para burlar ou sonegar direitos trabalhistas; e) prática de assédio ou ameaça a trabalhadores, como comportamento padrão; f) discriminação de grupos de categorias de trabalhadores; g) contratação de trabalhadores, pela administração pública, sem observância dos princípios constitucionais. Joeira-se que o ato ilícito praticado pelas demandadas enquadra-se perfeitamente na hipótese inserta na letra (d) da exemplificação feita por Xisto Tiago de Medeiros. As condutas ilícitas praticadas pelas demandadas lesionaram interesses extrapatrimoniais inerentes à coletividade. Imprescindível se faz, então, a reparação do dano moral coletivo contra os transgressores da ordem jurídica, a fim de que se evidencie que esta espécie de conduta não possui a chancela judicial, ao revés, deve ser reprimida. A reparação deve ser feita em atenção às disposições constitucionais insculpidas nos arts. 1º, III, 5º, V, da Carta Magna. Verificada a prática da fraude contra os credores trabalhistas, passível a reparação civil de âmbito coletivo. A fixação de condenação pecuniária, conforme lembrado pelo *Parquet* tem cunho pedagógico, no sentido desestimular a demandada a praticar novos atos ofensivos, além de sancionador das condutas ilícitas, não podendo, contudo, exorbitar os limites da razoabilidade e proporcionalidade. Em sendo necessária a aplicação da sanção, de forma prudente, não se pode desconsiderar, o fato de a primeira reclamada constituir-se em entidade associativa, sem finalidade lucrativa. Assim, ante as balizas traçadas, fixa-se o valor da reparação pelo dano moral coletivo em R\$ 15.000,00 (quinze mil reais). O valor da reparação deverá ser revertido em benefício de toda a sociedade e, por conseguinte, destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT.”

Sem razão a Recorrente.

Trata-se o caso de Ação Civil Pública na qual o Ministério Público do Trabalho, em sua peça Exordial, requer a condenação da Recorrente no pagamento de indenização por dano moral coletivo, no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), a ser revertido ao FAT, em virtude das irregularidades praticadas pela mesma, estas consubstanciadas no fato de não efetuar os pagamentos dos salários e das verbas resilitórias dos seus Empregados e de, em fraude aos credores — seus Empregados e ex-Empregado, alienar seus imóveis.

A Sentença Recorrida reconheceu ter havido o dano moral coletivo, porém, arbitrando a indenização no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais).





*In casu*, restou demonstrado que a Associação, ora Recorrente, alienara, à segunda Ré, a Empresa FD, bens imóveis seus, no valor de venda abaixo do preço de mercado, impossibilitando-a, assim, de efetuar a quitação de suas obrigações, especificamente o pagamento de verbas trabalhistas — salários e verbas resilitórias, e que as contratantes da compra e venda fraudulenta tinham ciência, mesmo antes do ato de alienação, do estado de insolvência da Associação.

Também restou comprovado o prejuízo causado aos Empregados pela compra e venda fraudulenta, que se viram alijados do direito ao pagamento de seus salários, tendo havido a dispensa no emprego sem o pagamento de verbas resilitórias.

Assim sendo, tendo em mente que o dano moral coletivo atrela-se a lesão na esfera moral de uma comunidade, e comprovada a lesão a direitos extrapatrimoniais dos Empregados e ex-Empregados da Recorrente, ante o negócio fraudulento — compra e venda de imóveis, mostra-se escorreita a Sentença que deferiu o pleito de pagamento de indenização por danos morais coletivos.

Com relação ao valor a ser pago a título de indenização por dano moral, *in casu*, tem-se que o arbitramento do *quantum* é tarefa que exige do Julgador prudência para balizar os parâmetros utilizados na sua fixação, devendo o Juiz sopesar a intensidade e gravidade do dano e o sofrimento experimentado, bem como a capacidade financeira do agressor e, ainda, que a indenização represente uma justa punição ao infrator.

Desse modo, considerando que o *quantum* indenizatório deve alinhar-se com os requisitos acima delineados, além dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, insertos no art. 5º, inciso V, da Carta Magna, e ainda, no caso do dano moral coletivo, a dimensão do dano moral sofrido, entendo que o valor da indenização por danos morais em R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), ante o caso ocorrente, mostra-se adequado, com o que deve ser mantida a Sentença neste aspecto.

Nada a reformar.

**Isto posto, conheço** do Recurso e, no mérito, **nego-lhe** provimento.

#### **DECISÃO:**

Acordam os Exmos. Srs. Desembargadores da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, por unanimidade, conhecer do Recurso Ordinário para, no mérito, negar-lhe provimento.

Aracaju, 29 de maio de 2013.

*Dos Santos Carvalho*  
*Desembargador Relator*

Data de Publicação: 10.6.2013





## **AÇÃO CIVI PÚBLICA (PRT 2ª REGIÃO — PROCURADORA DO TRABALHO LORENA VASCONCELOS PORTO)**

---

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) DA MM. \_\_\_\_ VARA DO  
TRABALHO DE GUARULHOS/SP

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA REGIONAL  
DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO — PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍ-  
PIO DE GUARULHOS, CNPJ n. 26.989.715/0033-90, situado na Rua Ibirapitanga,  
19, Jardim Zaira, CEP 07095-120, Guarulhos/SP, pela Procuradora do Trabalho que  
esta subscreve, vem, respeitosamente, perante Vossa Excelência, com fulcro nos  
arts. 114, 127, *caput*, e 129, III, da Constituição Federal; arts. 6º, VII, alíneas *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 ANTECIPAÇÃO DE TUTELA**

em face de **AEROPARK SERVIÇOS LTDA.**, pessoa jurídica de direito privado,  
inscrita no CNPJ sob o n. 01.568.515/0016-31, estabelecida na Rodovia Hélio  
Smidt, s/n, Aeroporto Internacional de Guarulhos, Terminal de Passageiros 2, Asa  
C, Mezanino, Cumbica, Guarulhos/SP, CEP 07190-972, pelos razões de fato e de  
direito a seguir expostas.





## **I — DOS FATOS**

No curso das atividades de inspeção das condições de trabalho no Aeroporto Internacional de Guarulhos, realizadas pelo Ministério Público do Trabalho juntamente com o Ministério do Trabalho e Emprego e a Agência Nacional de Aviação Civil, em 2011 e 2012, a ré foi uma das empresas fiscalizadas (DOC. 1). Na época, ela mantinha 251 (duzentos e cinquenta e um) empregados no aeroporto, mas, consoante os documentos por ela juntados em 23.10.2013 (DOC. 7), a ré mantém atualmente 738 (setecentos e trinta e oito) empregados no Aeroporto de Guarulhos e 2.253 (dois mil, duzentos e cinquenta e três) empregados em todo o Brasil.

Na audiência coletiva realizada no Aeroporto de Guarulhos em 9.12.2011, com a presença do Ministério Público do Trabalho, a ré foi notificada pelo Ministério do Trabalho e Emprego para se adequar à Norma Regulamentadora (NR) n. 24, especialmente quanto aos vestiários e local adequado para refeições. Na inspeção realizada pela fiscalização do trabalho em 11.6.2012 no aeroporto, constatou-se a persistência dessas irregularidades, tendo sido lavrados os seguintes Autos de Infração:

**Auto n. 021376913:** Deixar de disponibilizar local apropriado para vestiário (DOC. 2);

**Auto n. 021376921:** Deixar de assegurar aos trabalhadores condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições, em estabelecimento em que trabalhem entre 30 e 300 empregados (DOC. 2).

Após o encerramento das inspeções, com o envio do relatório final e dos autos de infração lavrados, foram instaurados no Ministério Público do Trabalho procedimentos investigatórios contra as empresas autuadas, tendo aquele relativo à ré sido autuado sob o n. 000118.2013.02.005/8, com o objetivo de obter informações complementares e, ainda, prestigiar a conciliação extrajudicial de conflitos.

Em junho de 2012, quando foi lavrado o Auto de Infração n. 021376921, a ré mantinha 251 (duzentos e cinquenta e um) empregados no Aeroporto de Guarulhos, devendo cumprir o item 24.3.15 da NR-24 (aplicável ao estabelecimento com mais de trinta e menos de trezentos empregados). Isto é, devia assegurar aos trabalhadores condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições, mas não era obrigada a manter refeitório. Todavia, conforme os documentos por ela juntados (DOC. 7), a ré mantém atualmente 738 (setecentos e trinta e oito) empregados no Aeroporto de Guarulhos, de modo que deve cumprir os itens 24.3.1 a 24.3.14 da NR-24 (aplicáveis ao estabelecimento com mais de trezentos empregados), devendo manter um refeitório.

Na audiência administrativa realizada em 31.7.2013, a ré confirmou que, de fato, não mantém vestiários e refeitório nos termos exigidos pela NR-24 no Aeroporto de Guarulhos, pois conta com um espaço de apenas 50 m<sup>2</sup> (cinquenta metros quadrados), no qual foi instalado o seu escritório administrativo (DOC. 3 e DOC.





4). Foi proposta a assinatura de Termo de Ajuste de Conduta (DOC. 5) e, ao final do prazo concedido, a ré informou que não iria assiná-lo (DOC. 6).

Diante da posição assumida de negar-se ao ajuste extrajudicial, não restou outra alternativa ao Ministério Público do Trabalho senão recorrer ao Poder Judiciário a fim de impedir a perpetuação das ilegalidades mencionadas e restabelecer a ordem jurídica violada.

## **II — DO DIREITO**

### **2.1. Legitimidade do Ministério Público do Trabalho**

Incumbe ao Ministério Público a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (CF, art. 127, *caput*). Tem por função, entre outras, a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos (CF, art. 129, III).

A Lei Complementar n. 75/93, em seu art. 6º, VII, alíneas *a* e *d*, ao tratar do *Parquet*, atribui-lhe 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, para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos.

A ação que ora é proposta tem por escopo combater e inibir o descumprimento pela ré de normas de saúde, segurança e medicina do trabalho, que tutelam a vida e a integridade física e mental do trabalhador.

Não é demais frisar, também, que a defesa da ordem jurídica e do patrimônio social, atribuição constitucional inerente à atuação do Ministério Público (CF, art. 127), a ser exercida também perante a Justiça do Trabalho (LC n. 75/93, art. 83, III), são interesses difusos da sociedade, inegavelmente tuteláveis pela via da ação civil pública (CF, art. 129, III; Lei n. 7.347/85, art. 1º, IV).

Inquestionável, portanto, a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para o ajuizamento da presente ação, com fundamento nos arts. 127, *caput*, e 129, III, da CF/88, art. 6º, VII, alíneas *a* e *d* e arts. 83, III, e 84 da LC n. 75/93.

### **2.2. Cabimento da ação civil pública**

A ação civil pública constitui instrumento adequado para a busca da tutela jurisdicional dos direitos metaindividuais, nos termos do art. 1º, IV, da Lei n. 7.347/85 c/c o art. 129, III, da Constituição Federal e art. 83, III, da Lei Complementar n. 75/93.







Conforme ensina Nelson Nery Junior:

“ACP e a Justiça do Trabalho. Podem ser ajuizadas todas as ações cabíveis para a defesa de direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos concernentes a relações trabalhistas e questões versando Direito do Trabalho, por meio de ACP (difusos e coletivos) ou de ação coletiva (*class action*) para a defesa de direitos individuais homogêneos (CDC 81, parágrafo único, III e 91 a 100).”<sup>(1)</sup>

Em verdade, a medida é imprescindível sempre que os fatos anunciarem o prejuízo de uma coletividade de trabalhadores em virtude da violação de direitos sociais constitucionalmente garantidos. E esse é justamente o que se verifica na presente hipótese, quadro que afasta qualquer dúvida sobre o cabimento da ação civil pública ora aforada.

### 2.3. Competência da Justiça do Trabalho

A não observância por parte da ré da legislação trabalhista, especialmente no que tange à garantia das condições sanitárias e de conforto no ambiente de trabalho, gera um conflito de natureza trabalhista, ferindo os dispositivos de proteção ao trabalhador, evidenciando a competência da Justiça do Trabalho para a solução da controvérsia, de acordo com o disposto no art. 114, I, da Lei Magna:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I — as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.”

Por outro lado, a competência desse MM. Juízo para processar e julgar a presente ação decorre do fato de o dano estar ocorrendo no Município de Guarulhos, pertencente à circunscrição desse Foro (CPC, art. 100, IV; Lei n. 7.347/85, arts. 2º e 21; e CDC, art. 93 do CDC), conforme entendimento assentado na Orientação Jurisprudencial n. 130 da SBDI-II do C. Tribunal Superior do Trabalho.

Dessa forma, combinando-se as regras de competência material previstas na Constituição Federal com as de competência funcional estatuídas em lei, tem-se esse MM. Juízo como competente.

### 2.4. Condições sanitárias e de conforto

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso XXII, prevê o direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene

---

(1) NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. *Código de processo civil comentado*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, p. 1434.





e segurança”, essencial à proteção da vida e da integridade física e psíquica do trabalhador (art. 5º, *caput*). A Carta Magna também prescreve que “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 que “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” (arts. 196 e 197). A Lei Maior impõe ao Poder Público e à coletividade o dever de defender e preservar o meio ambiente, nele incluído o meio ambiente do trabalho (art. 225, *caput*, c/c art. 200, VIII).

A Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452/43), em seu art. 200, *caput* e VII, prevê a competência do Ministro do Trabalho e Emprego para editar normas sobre saúde, segurança e medicina do trabalho, em especial sobre “higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais”.

Com base nessa normativa constitucional e legal, foi editada a Norma Regulamentadora n. 24, aprovada pela Portaria do Ministro do Trabalho n. 3.214, de 8.6.1978, que trata das “condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho” e prevê, entre outras, exigências relativas a vestiários com armários individuais e refeitório.

#### 2.4.1. Vestiário

A Inspeção do Trabalho lavrou o Auto de Infração n. 021376913 (DOC. 2) contra a ré, por verificar que a empresa não mantém local apropriado para vestiários separados por sexo e dotados de armários individuais, não obstante impor a seus empregados o uso de uniforme. Isso viola o disposto no item 24.2.1 da NR-24, aprovada pela Portaria n. 3.214/78 do MTE, *in verbis*:

“24.2.1. Em todos os estabelecimentos industriais e naqueles em que a atividade exija troca de roupas ou seja imposto o uso de uniforme ou guarda-pó, haverá local apropriado para vestiário dotado de armários individuais, observada a separação de sexos.”

Na audiência realizada no Ministério Público do Trabalho (DOC. 4), a ré confirmou que, no Aeroporto de Guarulhos, conta apenas com um espaço de 50 m<sup>2</sup> (cinquenta metros quadrados), no qual funciona o seu escritório administrativo e foram instalados alguns armários para guarda de pertences pessoais dos empregados, além de haver duas mesas que podem ser utilizadas pelos trabalhadores para se alimentar. Ocorre que essa situação está totalmente irregular, pois, nos termos dos itens 24.2.3, 24.2.13 e 24.2.16 da NR-24: 1. O mesmo local não pode ser utilizado simultaneamente como vestiário/escritório administrativo/refeitório;





2. A área de um vestiário deve ser de no mínimo 1,50 m<sup>2</sup> (um metro quadrado e cinquenta centímetros) para cada trabalhador, sendo que a ré mantém atualmente 738 (setecentos e trinta e oito) empregados no aeroporto, sendo 544 (quinhentos e quarenta e quatro) mulheres e 194 (cento e noventa e quatro) homens (DOC 7);  
3. Os armários devem ter as dimensões mínimas de 0,80 m (oitenta centímetros) de altura por 0,30 m (trinta centímetros) de largura e 0,40 m (quarenta centímetros) de profundidade. Confira-se:

“24.2.16 É proibida a utilização do vestiário para quaisquer outros fins, ainda em caráter provisório, não sendo permitido, sob pena de autuação, que roupas e pertences dos empregados se encontrem fora dos respectivos armários.”

“24.2.3. A área de um vestiário será dimensionada em função de um mínimo de 1,50 m<sup>2</sup> (um metro quadrado e cinquenta centímetros) para 1 (um) trabalhador.”

“24.2.13. Os armários de um só compartimento terão as dimensões mínimas de 0,80 m (oitenta centímetros) de altura por 0,30 m (trinta centímetros) de largura e 0,40 m (quarenta centímetros) de profundidade.”

A ré alega que não estaria obrigada a cumprir o disposto no subitem 24.2.1. da NR-24, acima transcrito, pois as roupas utilizadas por seus empregados não são uniformes, já que consistem em camisa, calça social, sapato e lenço fornecidos pela empresa. Ora, é óbvio que se trata de um uniforme e o seu uso é imposto pela ré, pois os empregados não podem trabalhar com as suas próprias roupas. Ressalta-se que, quando é imposto o uso de uniforme, os empregados não são obrigados a ir trabalhar uniformizados, tendo a faculdade legal de ir com as próprias roupas e as trocarem no local de trabalho. Por isso a norma impõe a obrigatoriedade da existência de vestiários, a qual somente não há quando os empregados podem ir trabalhar com as próprias roupas, o que não ocorre no presente caso.

Ressalta-se que a exceção prevista no subitem 24.2.14 da NR-24<sup>(2)</sup> aplica-se apenas às empresas que exercem as atividades listadas, cujos empregados podem trabalhar com suas próprias roupas, não sendo exigido o uso de uniforme. Resta claro, portanto, que a ré não se enquadra nessa exceção, pois os seus empregados não podem trabalhar com suas próprias roupas, sendo-lhes exigido o uso de uniforme.

Cumpra-se também que a ré não detém a autorização administrativa prevista no subitem 24.2.15 da NR-24<sup>(3)</sup>, tanto que foi fiscalizada e autuada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, órgão competente para expedir essa autorização.

(2) “24.2.14. Nas atividades comerciais, bancárias, securitárias, de escritório e afins, nas quais não haja troca de roupa, não será o vestiário exigido, admitindo-se gavetas, escaninhos ou cabides, onde possam os empregados guardar ou pendurar seus pertences.”

(3) “24.2.15. Em casos especiais, poderá a autoridade local competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, em decisão fundamentada submetida à homologação do MTb, dispensar a exigência de armários individuais para determinadas atividades.”





Deve, portanto, a ré ser compelida a manter vestiários de uso exclusivo pelos trabalhadores, separados por sexo e dotados de armários individuais, sendo vedada a sua utilização para qualquer outro fim, ainda que em caráter provisório, cumprindo, portanto, as exigências contidas nos itens 24.2.1 a 24.2.16 da NR-24.

#### 2.4.2. Refeitório

A Inspeção do Trabalho lavrou o Auto de Infração n. 021376921 (DOC. 2) contra a ré, por verificar que a empresa não mantém local adequado, fora da área de trabalho, para o consumo de refeições.

Ressalta-se que, em junho de 2012, quando foi lavrado o referido Auto de Infração, a ré mantinha 251 (duzentos e cinquenta e um) empregados no Aeroporto de Guarulhos, devendo cumprir o item 24.3.15 da NR-24, *in verbis*: “Nos estabelecimentos em que trabalhem mais de 30 (trinta) até 300 (trezentos) empregados, embora não seja exigido o refeitório, deverão ser asseguradas aos trabalhadores condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições”.

Todavia, conforme os documentos por ela juntados (DOC. 7), a ré mantém atualmente 738 (setecentos e trinta e oito) empregados no Aeroporto de Guarulhos, de modo que deve cumprir os itens 24.3.1 a 24.3.14 da NR-24, aprovada pela Portaria n. 3.214/78 do MTE, que tratam do refeitório:

#### “24.3 Refeitórios.

24.3.1 Nos estabelecimentos em que trabalhem mais de 300 (trezentos) operários, é obrigatória a existência de refeitório, não sendo permitido aos trabalhadores tomarem suas refeições em outro local do estabelecimento.

24.3.2 O refeitório a que se refere o item 24.3.1 obedecerá aos seguintes requisitos:

a) área de 1,00 m<sup>2</sup> (um metro quadrado) por usuário, abrigando, de cada vez, 1/3 (um terço) do total de empregados por turno de trabalho, sendo este turno o que tem maior número de empregados;

b) a circulação principal deverá ter a largura mínima de 75 cm, e a circulação entre bancos e banco/parede deverá ter a largura mínima de 55 cm.

24.3.3 Os refeitórios serão providos de uma rede de iluminação, cuja fiação deverá ser protegida por eletrodutos.

24.3.4 Deverão ser instaladas lâmpadas incandescentes de 150 W/6,00 m<sup>2</sup> de área com pé direito de 3,00 m máximo ou outro tipo de luminária que produza o mesmo efeito.



24.3.5 O piso será impermeável, revestido de cerâmica, plástico ou outro material lavável.

24.3.6 A cobertura deverá ter estrutura de madeira ou metálica e as telhas poderão ser de barro ou fibrocimento.

24.3.7 O teto poderá ser de laje de concreto, estuque, madeira ou outro material adequado.

24.3.8 Paredes revestidas com material liso, resistente e impermeável, até a altura de 1,50 m (um metro e cinquenta centímetros).

24.3.9 Ventilação e iluminação de acordo com as normas fixadas na legislação federal, estadual ou municipal.

24.3.10 Água potável, em condições higiênicas, fornecida por meio de copos individuais, ou bebedouros de jato inclinado e guarda-protetora, proibindo-se sua instalação em pias e lavatórios, e o uso de copos coletivos.

24.3.11 Lavatórios individuais ou coletivos e pias instalados nas proximidades do refeitório, ou nele próprio, em número suficiente, a critério da autoridade competente em matéria de Segurança e Medicina do Trabalho.

24.3.12 Mesas providas de tampo liso e de material impermeável, bancos ou cadeiras, mantidos permanentemente limpos.

24.3.13 O refeitório deverá ser instalado em local apropriado, não se comunicando diretamente com os locais de trabalho, instalações sanitárias e locais insalubres ou perigosos.

24.3.14 É proibida, ainda que em caráter provisório, a utilização do refeitório para depósito, bem como para quaisquer outros fins.”

Como mencionado acima, a ré confirmou em audiência administrativa que, no Aeroporto de Guarulhos, conta apenas com um espaço de 50 m<sup>2</sup> (cinquenta metros quadrados), no qual funciona o seu escritório administrativo e há duas mesas que podem ser utilizadas pelos trabalhadores para se alimentar (DOC. 4). Ocorre que essa situação está totalmente irregular, pois, nos termos dos itens 24.3.1 a 24.3.14 da NR-24, acima transcritos: 1. não é permitido aos trabalhadores tomarem suas refeições em local do estabelecimento diverso do refeitório e é proibida, ainda que em caráter provisório, a utilização do refeitório para quaisquer outros fins, isto é, não pode ser utilizado simultaneamente como escritório administrativo, não podendo nem





sequer se comunicar diretamente com o local de trabalho; 2. considerando que a ré mantém 738 (setecentos e trinta e oito) empregados no Aeroporto de Guarulhos, sendo 237 (duzentos e trinta e sete) no maior turno (tarde) (DOC. 7), um espaço de 50 m<sup>2</sup> (cinquenta metros quadrados) não é suficiente para o refeitório.

Ressalta-se que o fato de o intervalo intrajornada ser de quinze minutos, de haver fornecimento de vale-refeição e de a empresa estar inscrita no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), ao contrário do que alega a ré, não a desobriga de cumprir os itens 24.3.1 a 24.3.14 da NR-24, pois não há nenhuma previsão legal ou exceção contida na NR-24 nesse sentido.

Do mesmo modo, a Lei n. 6.321, de 1976, e o Decreto n. 5, de 1991, que regulamentam o Programa de Alimentação do Trabalhador, em momento algum desobrigam a empresa inscrita no PAT de cumprir todas as exigências da NR-24.

Ademais, a ré não detém a autorização administrativa prevista no item 24.3.15.4 da NR-24<sup>(4)</sup>, tanto que foi fiscalizada e autuada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, órgão competente para expedir essa autorização.

Deve, a ré, portanto, ser compelida a manter refeitório, não sendo permitido aos trabalhadores tomarem suas refeições em outro local do estabelecimento, em cumprimento dos itens 24.3.1 a 24.3.14 da NR-24, aprovada pela Portaria n. 3.214/78 do MTE.

Destarte, temos caracterizado o descumprimento pela ré das normas relativas às condições sanitárias e de conforto no ambiente de trabalho, a justificar sua condenação na obrigação de fazer consistente no cumprimento dos itens 24.2.1 a 24.2.16 e 24.3.1 a 24.3.14 da NR-24.

## 2.5. Dano moral coletivo

Por meio da presente ação, o Ministério Público do Trabalho visa não só fazer cumprir o ordenamento jurídico pela ré, mas, também, restaurá-lo, vez que já foi violado. Tem por escopo, ainda, coibir a repercussão negativa na sociedade gerada por essa situação.

A conduta da empresa fere direito fundamental, inalienável, irrenunciável e indisponível de toda a coletividade de trabalhadores, exigindo a atuação do Ministério Público para que esses valores essenciais à sociedade sejam respeitados e protegidos, coibindo-se condutas abusivas em relação a outros trabalhadores.

Mesmo que, por força de decisão judicial, venha a cessar a conduta abusiva e ilegal, é certo que o fato já produziu danos irreparáveis que devem ser indenizados.

---

(4) "24.3.15.4 Em casos excepcionais, considerando-se condições especiais de duração, natureza do trabalho, exiguidade de área, peculiaridades locais e tipo de participação no PAT, poderá a autoridade competente em matéria de segurança e medicina no trabalho dispensar as exigências dos subitens 24.3.1 e 24.3.15.2, submetendo sua decisão à homologação do Delegado Regional do Trabalho."





A lesão não se restringe a um trabalhador concretamente prejudicado. Toda a coletividade se vê afetada, na medida em que se vê tolhida do exercício de um trabalho digno.

Todo aquele que ofender um bem juridicamente tutelado, ainda que imaterial, deve repará-lo, como assegura a Constituição Federal em seu art. 5º, X. Aí se inclui o dano moral coletivo puro, independentemente da caracterização efetiva, em nível individual, de dano material ou moral.

O dano moral coletivo desponta como sendo a violação em dimensão transindividual dos direitos da personalidade. Se o particular passa por uma situação vexatória, a coletividade, vítima de dano moral, sofre de desapareço e descrença em relação à ordem jurídica. Padece a coletividade de intranquilidade, insegurança.

Imagine-se qual o sentimento de impotência e frustração compartilhado por todos os trabalhadores lesados pela ré, que veem o poder econômico do empregador impor-se como obstáculo ao cumprimento das normas de saúde, segurança e higiene no trabalho, essenciais à proteção da vida e da integridade física e psíquica do trabalhador.

No caso em tela, verifica-se a ocorrência de um dano moral geral, causado a toda coletividade. Ao desprezeitar normas de segurança e saúde do trabalho, substanciado na ausência de vestiários e refeitório, a ré atenta contra o equilíbrio do meio ambiente do trabalho, direito fundamental do trabalhador, causando danos a toda a sociedade, que, no final das contas, é quem custeia a Previdência Social, responsável pelo Seguro de Acidentes do Trabalho — SAT e pelo Sistema Único de Saúde — SUS<sup>(5)</sup>. Trata-se de um prejuízo moral potencial de que foi alvo toda a coletividade de trabalhadores lesados pela ré, assim como a própria sociedade, na medida em que violada a ordem social, conforme demonstrado acima. Configura-se, portanto, a lesão não só a interesses coletivos, como também a interesses difusos.

Destaque-se, ainda, que esse dano, desferido potencialmente a um universo de pessoas que é impossível de se determinar, tanto *a priori*, como *a posteriori*, deve ser reparado imediatamente, não se confundindo, em absoluto, com as eventuais reparações individuais que venham a ser impostas à ré.

É inegável que a conduta da ré causou, e causa, lesão aos interesses difusos de toda a coletividade de trabalhadores, uma vez que há o claro descumprimento do direito a um meio ambiente de trabalho saudável e seguro em relação aos atuais empregados, bem como a toda a categoria de trabalhadores que, no futuro, possa vir a ser contratada pela ré.

No presente caso, além da suspensão da continuidade da lesão, por meio da imposição de obrigações de fazer, deve haver a reparação do dano social emergente

---

(5) MELO, Raimundo Simão. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 32-33.





da conduta da ré, de burlar todo o arcabouço de princípios e normas, constitucionais e infraconstitucionais, que protegem a saúde e a segurança do trabalhador e asseguram um meio ambiente do trabalho adequado.

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 à custa 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.

Essa responsabilidade decorrente da prática de ato ilícito implica uma condenação em dinheiro (art. 3º da Lei n. 7.347/85), cujo valor deve levar em conta a natureza do ato ilícito, a gravidade da lesão e o comprometimento do bem jurídico violado.

Todo o exposto na presente exordial evidencia a maneira negligente como a ré cuida do meio ambiente de trabalho, apontando claramente que deixa de investir os recursos necessários para a adoção das medidas de saúde e segurança previstas de maneira cristalina no ordenamento.

Ressalta-se o porte econômico da ré, que mantém nada menos do que 2.276 (dois mil, duzentos e setenta e seis) empregados em todo o Brasil, dos quais 738 (setecentos e trinta e oito) no Aeroporto de Guarulhos. Apenas nesse aeroporto, a ré recebe de sua principal contratante (Concessionária do Aeroporto Internacional de Guarulhos S.A.) R\$ 18.013.206,72 (dezoito milhões, treze mil e duzentos e seis reais e setenta e dois centavos) por ano, sem falar dos valores recebidos das demais contratantes, como a TAM Linhas Aéreas S.A. (cerca de R\$ 5.732.542,80 — cinco milhões, setecentos e trinta e dois mil e quinhentos e quarenta e dois reais e oitenta centavos — por ano), a VRG Linhas Aéreas S.A. (cerca de R\$ 691.202,40 — seiscentos e noventa e um mil e duzentos e dois reais e quarenta centavos — por ano) e a Receita Federal (R\$ 1.688.847,37 — um milhão, seiscentos e oitenta e oito mil e oitocentos e quarenta e sete reais e trinta e sete centavos — por ano), o que totaliza 26.125.799,29 (vinte e seis milhões, cento e vinte e cinco mil e setecentos e noventa e nove reais e vinte e nove centavos) por ano, além daqueles recebidos pelos serviços prestados nos outros aeroportos. (DOC. 3 e DOC. 7)

Não se pode olvidar também que a indenização deve ser fixada em patamar tal que dê efetividade a seu caráter pedagógico, para desestimular condutas congêneres futuras e moldar o adequado comportamento social.

Assim, considerando-se a gravidade, a extensão e a duração da lesão jurídico-social perpetrada pela ré, associadas ao seu porte econômico, o Ministério Público entende ser bastante razoável a fixação de indenização por dano moral coletivo a ser arbitrada judicialmente em valor não inferior a R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais).







Com relação à destinação do valor da indenização, o art. 13<sup>(6)</sup> da Lei n. 7.347/85 dispõe que a indenização deve ser reversível a um fundo criado com a finalidade de proteção dos bens lesados.

Todavia, a doutrina, acertadamente, diante da inexistência do fundo específico mencionado no dispositivo legal e até pela necessidade de reconstituir, efetivamente, os bens lesados, admite que os valores arrecadados a título de dano moral coletivo e *astreintes* sejam destinados diretamente à sociedade e não mais ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT, que é utilizado na falta de um fundo específico.

Isso porque o FAT não atende ao conteúdo do art. 13 da Lei de Ação Civil Pública, pois nem o Ministério Público do Trabalho tem assento no Conselho desse Fundo, apesar da participação dos trabalhadores; nem tal Fundo se destina à recomposição dos bens lesados.

Conforme prevê o art. 10 da Lei n. 7.998/90, os recursos do FAT são destinados “ao custeio do Programa de Seguro-Desemprego, ao pagamento do abono salarial e ao financiamento de programas de desenvolvimento econômico”. Portanto, resta claro que não atende à finalidade de recomposição dos bens lesados prevista na Lei da ACP.

Assim, a recomposição da ordem jurídica é alcançada de forma muito mais eficaz se os recursos oriundos de ações civis públicas forem destinados em benefício da comunidade atingida.

A previsão existente na Lei de ACP de que, até a espera da criação do fundo específico, somente haveria a alternativa de se realizar o depósito da indenização em conta corrente, é injusta, como adverte Rodrigo de Lacerda Carelli:

“[...] a Lei de Ação Civil Pública tem como móvel a proteção ou tutela de determinados bens de interesse da sociedade. Não é uma lei punitiva, mas sim uma lei que visa a proteção de bens maiores da sociedade, que não podem ser substituídos por indenização em pecúnia, pois indisponíveis, como vimos assim. Destarte, a legislação com certeza busca a reparação dos bens lesados pelo infrator, não uma mera ‘multa’ ou ‘punição’ pela lesão à ordem jurídica. Sendo certo que o que se deve buscar é justamente recompor, na medida do possível, a parte do quadro da vida societária atingido pela lesão. Não há, então, que se ver como ilegal a possibilidade de utilização da indenização em pecúnia para um modo mais efetivo de recomposição da ordem jurídica, se o membro vislumbrar a possibilidade de melhor utilização da verba, por meio de um instrumento ou atividade mais útil para a reconstituição do bem da vida. Ainda que os beneficiados pela recomposição prevista não sejam

---

(6) “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.”





os mesmos que foram diretamente lesionados pela atividade ilícita, eis que, por natureza, a tutela coletiva pretende reconstituir a ordem jurídica, e não diretamente indenizar os trabalhadores lesados.”<sup>(7)</sup>

Assim, entende o *Parquet* que o valor relativo à condenação por dano moral coletivo deve ser revertido em benefício da comunidade atingida, o que, desde logo, requer, mediante destinação a ser indicada pelo Ministério Público do Trabalho na fase de execução da decisão. Caso não seja este o entendimento desse MM. Juízo, por argumento, requer-se que os valores arrecadados sejam revertidos ao FAT.

### **III — DO PEDIDO LIMINAR**

O art. 12 da Lei n. 7.347/85 autoriza a concessão de mandado liminar, com ou sem justificação prévia, *in verbis*:

“Art. 12. Poderá o juiz conceder mandado liminar, com ou sem justificação prévia, em decisão sujeita a agravo.”

De início, cabe ressaltar que a medida liminar prevista na Lei n. 7.347/85 não tem natureza cautelar; trata-se de típica hipótese de antecipação de tutela, conforme lição de Humberto Theodoro Júnior:

“A propósito, convém ressaltar que se registra, nas principais fontes do direito europeu contemporâneo, o reconhecimento de que, além da tutela cautelar, destinada a assegurar a efetividade do resultado final do processo principal, deve existir, em determinadas circunstâncias, o poder do juiz de antecipar, provisoriamente, a própria solução definitiva esperada no processo principal. São reclamos de justiça que fazem com que a realização do direito não possa, em determinados casos, aguardar a longa e inevitável sentença final. Assim, fala-se em medidas provisórias de natureza cautelar e medidas provisórias de natureza antecipatória; estas, de cunho satisfativo, e aquelas, de cunho apenas preventivo. Entre nós, várias leis recentes têm previsto, sob a forma de liminares, deferíveis *inaudita altera pars*, a tutela antecipatória, como, por exemplo, se dá na ação popular, nas ações locatícias, na ação civil pública, na ação declaratória direta de inconstitucionalidade, etc.”<sup>(8)</sup>

No caso em tela, estão presentes todos os requisitos que ensejam o deferimento da tutela antecipada.

(7) CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Transação na ação civil pública e na execução do termo de compromisso de ajustamento de conduta e a reconstituição dos bens lesados. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, São Paulo: LTr, ano XVII, n. 33, p. 126, mar. 2007.

(8) JÚNIOR, Humberto Theodoro. *As inovações do código de processo civil*. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 12.





*Fumus boni iuris.* O material probatório acostado aos autos, em especial os autos de infração lavrados pela fiscalização do trabalho, os documentos juntados pela ré no inquérito civil e a sua confissão em audiência administrativa (DOCS. 2, 3, 4 e 7), corroborado pela demonstração da violação de diversos dispositivos constitucionais e legais, exprime a veracidade dos fatos narrados e justifica plenamente a concessão da liminar. A simples demonstração de descumprimento de normas cogentes relativas à saúde e segurança no trabalho justifica plenamente a concessão da liminar.

*Periculum in mora.* A manutenção da conduta da ré de não cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho, essenciais à proteção da vida e da integridade física e psíquica, causa danos de difícil reparação aos direitos dos trabalhadores e ao próprio ordenamento jurídico laboral. Mantida a conduta da ré até o julgamento final da presente demanda, os trabalhadores continuarão a ter seus direitos desrespeitados, causando prejuízo social incomensurável.

Igualmente, cabe ressaltar que a continuidade da prática age como perigoso estimulante às outras empresas para que não cumpram o ordenamento jurídico.

Portanto, quanto mais tempo persistir a prática, maiores serão os lesados em potencial e concretamente. Por sua vez, os desempregados lesados formam um grupo verdadeiramente indeterminado, tomando impossível a exata individualização de cada prejudicado e a aferição da lesão.

Em suma, não é possível garantir a perfeita reparação dos danos emergentes que serão causados no curso da presente ação civil pública caso seja permitida a continuidade da desobediência das normas legais.

Presentes, pois, o *periculum in mora* e o *fumus boni iuris*, pressupostos indispensáveis à concessão da medida liminar.

Pelo exposto, **requer o Ministério Público do Trabalho**, com fundamento no art. 12 da Lei n. 7.347/85, bem como no poder de cautela conferido aos magistrados (art. 798 do CPC), **a concessão de liminar *inaudita altera pars*, para que seja determinado** à ré o cumprimento das seguintes obrigações, sob pena de multa diária não inferior a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por seu inadimplemento:

**manter vestiários de uso exclusivo pelos trabalhadores**, separados por sexo e dotados de armários individuais, sendo vedada a utilização para qualquer outro fim, ainda que em caráter provisório, cumprindo os itens 24.2.3, 24.2.4, 24.2.5, 24.2.6, 24.2.7, 24.2.8, 24.2.9, 24.2.10, 24.2.13 e 24.2.16 da NR-24, aprovada pela Portaria n. 3.214/78 do MTE;

**manter refeitório**, sem comunicação direta com o local de trabalho, não sendo permitido aos trabalhadores tomarem suas refeições em outro local do estabelecimento e sendo vedada a sua utilização para qualquer outro fim, ainda que em caráter provisório, cumprindo os itens 24.3.1, 24.3.2, 24.3.3, 24.3.4, 24.3.5, 24.3.6, 24.3.7, 24.3.8, 24.3.9, 24.3.10, 24.3.11, 24.3.12, 24.3.13 e 24.3.14 da NR-24, aprovada pela Portaria n. 3.214/78 do MTE.





Requer, ainda, que os valores relativos às *astreintes* sejam revertidos em benefício da coletividade atingida mediante destinação a ser indicada pelo Ministério Público do Trabalho. Caso não seja esse o entendimento desse MM. Juízo, por argumento, requer-se que os valores sejam revertidos ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

#### **IV — DO PEDIDO DEFINITIVO**

Por todo o exposto, requer o Ministério Público do Trabalho que sejam julgados procedentes todos os pedidos para, confirmando-se a tutela antecipada concedida, condenar a ré ao **cumprimento das seguintes obrigações**, sob pena de multa diária não inferior a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por seu inadimplemento:

**manter vestiários de uso exclusivo pelos trabalhadores**, separados por sexo e dotados de armários individuais, sendo vedada a utilização para qualquer outro fim, ainda que em caráter provisório, cumprindo os itens 24.2.3, 24.2.4, 24.2.5, 24.2.6, 24.2.7, 24.2.8, 24.2.9, 24.2.10, 24.2.13 e 24.2.16 da NR-24, aprovada pela Portaria n. 3.214/78 do MTE;

**manter refeitório**, sem comunicação direta com o local de trabalho, não sendo permitido aos trabalhadores tomarem suas refeições em outro local do estabelecimento e sendo vedada a sua utilização para qualquer outro fim, ainda que em caráter provisório, cumprindo os itens 24.3.1, 24.3.2, 24.3.3, 24.3.4, 24.3.5, 24.3.6, 24.3.7, 24.3.8, 24.3.9, 24.3.10, 24.3.11, 24.3.12, 24.3.13 e 24.3.14 da NR-24, aprovada pela Portaria n. 3.214/78 do MTE;

pagar indenização, a título de reparação pelos danos causados por suas condutas ilegais aos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores coletivamente considerados, no valor de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), corrigido monetariamente até o efetivo recolhimento.

Requer, ainda, que os valores relativos às *astreintes* e à condenação sejam revertidos em benefício da coletividade atingida mediante destinação a ser indicada pelo Ministério Público do Trabalho na fase de execução. Caso não seja esse o entendimento desse MM. Juízo, por argumento, requer-se que os valores sejam revertidos ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

#### **V — DOS REQUERIMENTOS FINAIS**

Por fim, requer o Ministério Público do Trabalho:

a) a notificação citatória da empresa ré, na pessoa de seu representante legal, para, querendo, apresentar defesa, sob as penas da lei;





b) a produção de todos os meios lícitos de prova, especialmente documental superveniente, oitiva de testemunhas, perícia e depoimento dos representantes legais da ré, sob pena de confissão, e quaisquer outros que se fizerem necessários;

c) a intimação pessoal dos atos processuais, nos termos do art. 18, II, "h", da Lei Complementar n. 75/93, do art. 236, § 2º, do CPC, do Provimento do TST/CGJT n. 4/00 e do art. 279 das Consolidações das Normas da Corregedoria do Egrégio TRT da 2ª Região;

d) a condenação da ré ao pagamento das custas e despesas processuais.

#### **VI — VALOR DA CAUSA**

Dá-se à causa para efeitos fiscais o valor de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais).

Termos em que, pede deferimento.

Guarulhos/SP, 16 de dezembro de 2013.

*Lorena Vasconcelos Porto*  
*Procuradora do Trabalho*

#### Relação de documentos:

Doc. 1 — Relatório da Fiscalização do Trabalho

Doc. 2 — Autos de infração lavrados pela Fiscalização do Trabalho

Doc. 3 — Manifestação e documentos encaminhados pela ré

Doc. 4 — Ata da audiência realizada no Ministério Público do Trabalho

Doc. 5 — Minuta de Termo de Ajuste de Conduta

Doc. 6 — Negativa de ajuste da ré

Doc. 7 — Quantitativo total de empregados da ré e quantitativo de empregados mantidos no Aeroporto Internacional de Guarulhos



# REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL PODER JUDICIÁRIO — JUSTIÇA DO TRABALHO

---

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO \_\_\_ª VARA DO  
TRABALHO DE GUARULHOS



Processo n. 1000608-82.2013.5.02.0312

## SENTENÇA

Vistos, etc.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ajuíza, em 16.12.2013, a presente ação civil pública em face de AEROPARK SERVIÇOS LTDA., pessoa jurídica de direito privado, postulando, em síntese, a condenação da ré, prestadora de serviços terceirizados no Aeroporto Internacional de Guarulhos, **(1)** a manter vestiários de uso individual e exclusivo dos trabalhadores a seu serviço, separados por sexo, segundo os itens 24.2.3, 24.2.4, 24.2.5, 24.2.6, 24.2.7, 24.2.8, 24.2.9, 24.2.10 e 24.2.16 da NR-24, aprovada pela Portaria MTE n. 3.214/78, **(2)** a manter refeitório, sem comunicação direta com o local de trabalho, destinado aos trabalhadores a





seu serviço, segundo os itens 24.3.1, 24.3.2, 24.3.3, 24.3.4, 24.3.5, 24.3.6, 24.3.7, 24.3.8, 24.3.9, 24.3.10, 24.3.11, 24.3.12, 24.3.13 e 24.3.14 da NR-24, aprovada pela Portaria MTE n. 3.214/78, e **(3)** a pagar indenização, a título de reparação pelos danos causados por suas condutas ilegais aos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores, no valor de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais). Junta documentos. Dá para a causa o valor de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais). Na sessão inicial da audiência, conciliatória, a ré apresenta resposta, contestando o pedido inicial. Junta documentos. O Ministério Público do Trabalho manifesta-se, em réplica. A ré manifesta-se, reiterando os termos da sua resposta. O SINDICATO DOS AEROVIÁRIOS DE GUARULHOS intervém no feito. Junta documentos. A ré manifesta-se novamente. É proferida decisão interlocutória, denegatória da antecipação dos efeitos da tutela pretendida no pedido inicial. Na sessão de prosseguimento da audiência, instrutória, são ouvidas três testemunhas. São apresentados memoriais de razões finais, juntando a reclamada documentos. Vêm os autos conclusos.

É o breve relatório.

## **DECIDO**

### **DAS CONDIÇÕES DE PROCEDIBILIDADE DA AÇÃO**

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO tem, nos termos da Lei Complementar n. 75/93, competência para promover ação civil pública para a defesa de interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos (art. 6º, “d”), e, sobretudo, no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores (art. 83, III), a exemplo daqueles relacionados à melhoria da sua condição social e às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Pelo exposto, estão presentes, no caso, as devidas condições de procedibilidade da ação civil pública.

### **DA ASSISTÊNCIA**

O SINDICATO DOS AEROVIÁRIOS DE GUARULHOS, como representante da categoria profissional em causa, tem, nos termos do art. 8º, III, da Constituição da República, legítimo interesse processual a justificar a sua intervenção espontânea — voluntária — no processo em curso. O faz, no entanto, na condição de assistente simples, sem ostentar a qualidade de parte — autor ou réu —, ou seja, sem ostentar a condição qualificada de assistente litisconsorcial, e sem sofrer os efeitos diretos da sentença proferida, pois não tem, com o adversário da ré por ele assistida — o Ministério Público do Trabalho —, formada uma relação





jurídica de direito material. Pelo exposto, estão presentes, no caso, as devidas condições de intervenção do terceiro, como assistente simples (art. 52 do CPC).

## DO MÉRITO

No mérito, o Ministério Público do Trabalho postula, em síntese, a condenação da ré, prestadora de serviços terceirizados no Aeroporto Internacional de Guarulhos, **(1)** a manter vestiários de uso individual e exclusivo dos trabalhadores a seu serviço, separados por sexo, segundo os itens 24.2.3, 24.2.4, 24.2.5, 24.2.6, 24.2.7, 24.2.8, 24.2.9, 24.2.10, 24.2.13 e 24.2.16 da NR-24, aprovada pela Portaria MTE n. 3.214/78, **(2)** a manter refeitório, sem comunicação direta com o local de trabalho, destinado aos trabalhadores a seu serviço, segundo os itens 24.3.1, 24.3.2, 24.3.3, 24.3.4, 24.3.5, 24.3.6, 24.3.7, 24.3.8, 24.3.9, 24.3.10, 24.3.11, 24.3.12, 24.3.13 e 24.3.14 da NR-24, aprovada pela Portaria MTE n. 3.214/78, e **(3)** a pagar indenização, a título de reparação pelos danos causados por suas condutas ilegais aos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores, no valor de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais). A ré possui, prestando-lhe serviços no âmbito do Aeroporto Internacional de Guarulhos, 696 (seiscentos e noventa e seis) empregados (ID n. 4962221 — p. 3), e, a par disso, de fato — fato incontroverso —, não mantém, descumprindo o disposto nos itens 24.2.3, 24.2.4, 24.2.5, 24.2.6, 24.2.7, 24.2.8, 24.2.9, 24.2.10, 24.2.13, 24.2.16, 24.3.1, 24.3.2, 24.3.3, 24.3.4, 24.3.5, 24.3.6, 24.3.7, 24.3.8, 24.3.9, 24.3.10, 24.3.11, 24.3.12, 24.3.13 e 24.3.14 da NR-24, aprovada pela Portaria MTE n. 3.214/78, preceitos normativos cogentes — imperativos — relacionados às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, vestiários de uso individual e exclusivo dos trabalhadores a seu serviço, separados por sexo, tampouco refeitório, sem comunicação direta com o local de trabalho, destinado aos trabalhadores a seu serviço. É evidente, no caso, o descumprimento dos referidos preceitos normativos cogentes — imperativos — relacionados às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, verificando-se que a ré já foi autuada pela autoridade competente do Ministério do Trabalho e Emprego, por tal motivo, no mês de junho de 2012 (ID n. 2880934), há cerca de 2 (dois) anos, mantendo-se, contudo, absolutamente inerte quando à desconformidade do local de trabalho com os itens 24.2.3, 24.2.4, 24.2.5, 24.2.6, 24.2.7, 24.2.8, 24.2.9, 24.2.10, 24.2.13, 24.2.16, 24.3.1, 24.3.2, 24.3.3, 24.3.4, 24.3.5, 24.3.6, 24.3.7, 24.3.8, 24.3.9, 24.3.10, 24.3.11, 24.3.12, 24.3.13 e 24.3.14 da NR-24, aprovada pela Portaria MTE n. 3.214/78, mesmo após haver sido provocada, extrajudicialmente, pelo Ministério Público do Trabalho. Não há, em termos hermenêuticos, a menor dúvida a respeito das normas imperativas traçadas por tais preceitos, do seu alcance e da sua vigência, sendo certo que, pelo número de trabalhadores que mantém a seu serviço, e pela natureza das atividades desenvolvidas por tais trabalhadores, atividades de apoio operacional que não são meramente burocráticas — pois os empregados da ré atuam no controle de acesso de passageiros e na proteção das aeronaves, sendo-lhes exigida, inclusive, a utilização de uniformes, segundo o







depoimento da testemunha Ana Telma Campos, ouvida a pedido da própria ré (ID n. 4752366 — p. 2) —, é absolutamente obrigatória e imperiosa, no caso, a existência de um local apropriado para vestiário dotado de armários individuais, observada a separação de sexos, pois aos trabalhadores a serviço da ré é imposto — fato inequívoco — o uso de uniformes. A disponibilização de uma pequena saleta para que os trabalhadores lá deixem, sem acondicionamento individualizado, e separado por sexo, os seus pertences particulares, sem um local adequado para vestiário, não é adequada aos preceitos dos itens 24.2.3, 24.2.4, 24.2.5, 24.2.6, 24.2.7, 24.2.8, 24.2.9, 24.2.10, 24.2.13 e 24.2.16 da NR-24, aprovada pela Portaria MTE n. 3.214/78, revelando-se indignificante, potencialmente violadora da intimidade dos trabalhadores em causa, demonstrando-se extremamente vil a pretensão da ré, de equiparar os trabalhadores a seu serviço àqueles trabalhadores de que trata o item 24.2.14 da NR-24, pois as atividades operacionais de controle de acesso e segurança nas quais se encontram implicados os respectivos trabalhadores não podem ser razoavelmente equiparadas às atividades comerciais, bancárias, securitárias, de escritório e afins, nas quais não haja troca de roupa ressaltando-se que mesmo nessas atividades deverão ser disponibilizados aos trabalhadores gavetas, escaninhos ou cabides, onde possam os empregados guardar ou pendurar seus pertences. Nesse sentido, o depoimento da testemunha Luiz Carlos Costa Caldeira, Auditor-Fiscal do Trabalho, é esclarecedor: “os trabalhadores [...] no momento da ação fiscal utilizavam uniforme”, “os trabalhadores exerciam atividades no raio x, na inspeção de pessoas e objetos, nas proximidades das aeronaves, dentre outras atividades auxiliares”, “tais atividades não eram bancárias, securitárias ou de escritório”, “a reclamada foi autuada 3 ou 4 vezes”, “a reclamada possui uma sala com escaninhos pequenos, com 50% do volume determinado na norma, insuficiente para o número de funcionários”, e “à época da fiscalização as empresas do aeroporto não contavam com espaço para [...] vestiário” (ID n. 4752366 — p. 1). Da mesma forma, está claro que a ré não cumpre os preceitos dos itens 24.3.1, 24.3.2, 24.3.3, 24.3.4, 24.3.5, 24.3.6, 24.3.7, 24.3.8, 24.3.9, 24.3.10, 24.3.11, 24.3.12, 24.3.13 e 24.3.14 da NR-24, deixando de prover a existência, no local de trabalho, embora nele trabalhem mais de 300 (trezentos) empregados — na realidade, 696 (seiscentos e noventa e seis) empregados (ID n. 4962221 — p. 3) —, de refeitório adequado. A disponibilização de “vale” para alimentação e/ou refeição, de per si, não é adequada aos preceitos dos itens 24.3.1, 24.3.2, 24.3.3, 24.3.4, 24.3.5, 24.3.6, 24.3.7, 24.3.8, 24.3.9, 24.3.10, 24.3.11, 24.3.12, 24.3.13 e 24.3.14 da NR-24, aprovada pela Portaria MTE n. 3.214/78, revelando-se indignificante, potencialmente violadora da própria saúde dos trabalhadores em causa. A pequena rede de estabelecimentos de *fast food* presente no Aeroporto Internacional de Guarulhos não pode ser, em nenhuma hipótese, equiparada a um refeitório, pois, no caso, os trabalhadores, além de permanecerem obrigados a uma alimentação de questionável qualidade em termos nutricionais, são expostos a preços exorbitantes, muito acima do praticado por estabelecimentos de *fast food* similares, não localizados no aeródromo, e à concorrência, em filas, com usuários do próprio aeródromo, o que diminui consideravelmente a oportuni-





dade de fruição efetiva do intervalo para repouso e alimentação. Nesse sentido, o depoimento da testemunha Luiz Carlos Costa Caldeira, Auditor-Fiscal do Trabalho, é esclarecedor: “os funcionários da reclamada ou não fazem suas refeições, ou as fazem em corredores ou em barzinhos” (ID n. 4752366 — p. 1). É imperioso concluir, portanto, que a ré descumpre, há pelo menos 2 (dois) anos, acintosamente, os preceitos em questão, cogentes — imperativos —, expondo os trabalhadores a seu serviço a condições depreciadas de saúde, higiene e segurança do trabalho. E, prolongando-se injustificadamente o cumprimento de tais normas, revelam-se meramente protelatórios os requerimentos efetuados pela ré no curso do processo, no sentido de que o julgamento do feito fosse suspenso para que a ré pudesse se programar no sentido de estudar a possibilidade de cumprir — após período razoável e injustificado de descumprimento — tais preceitos cogentes — imperativos. Destaco que em nenhum momento restou concretamente demonstrada — robustamente provada — a impossibilidade de instalação dos vestiários e/ou do refeitório no local de trabalho, destacando-se, nesse sentido, o esclarecedor depoimento da testemunha Luiz Carlos Costa Caldeira, Auditor-Fiscal do Trabalho: “atualmente a GRU AIRPORT tem demonstrado boa vontade na disponibilização desses espaços (área/terreno), desde que o custo seja arcado pelas empresas” (ID n. 4752366 — p. 1). Sabe-se, ademais, notoriamente, que atualmente o Aeroporto Internacional de Guarulhos está em fase de expansão das respectivas dependências, não sendo razoavelmente crível a absoluta impossibilidade de disponibilização à ré, que mantém, no local, 696 (seiscentos e noventa e seis) empregados (ID n. 4962221 — p. 3), atuantes, uniformizados, na área de controle de acesso e segurança das aeronaves (ID n. 4752366 — p. 2), imprescindível à segurança das respectivas operações, de espaços módicos destinados à instalação dos vestiários e do refeitório. É imperioso concluir, portanto, que o único intento da ré é reduzir o seu custo operacional à base do sacrifício de preceitos normativos cogentes imperativos — relacionados às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. A “reserva do possível”, no caso, não pode ser apenas alegada, mas deve ser robustamente provada: os tribunais brasileiros, nas suas decisões, vêm expressando o entendimento de que a reserva do possível, ou seja, a escassez orçamentária (a reserva do economicamente possível), mesmo quando o que está em jogo não é a disponibilidade de recursos no âmbito do direito de empresa (iniciativa privada), mas do próprio orçamento público, não pode ser apenas alegada, devendo ser demonstrada concretamente diante da falta de efetivação dos direitos sociais: “A cláusula da reserva do possível — que não pode ser invocada [...] com o propósito de fraudar, de frustrar e de inviabilizar a implementação de políticas públicas [...] — encontra insuperável limitação na garantia constitucional do mínimo existencial, que representa, no contexto de nosso ordenamento positivo, emanção direta do postulado da essencial dignidade da pessoa humana” (STF, 2ª T., ARE-AgR n. 639337, Rel. Min. Celso de Mello, 23.8.2011). Por todo o exposto, é imperioso verificar que a ré, deliberadamente, não vem cumprindo o disposto nos itens 24.2.3, 24.2.4, 24.2.5, 24.2.6, 24.2.7, 24.2.8, 24.2.9, 24.2.10, 24.2.13, 24.2.16, 24.3.1, 24.3.2, 24.3.3, 24.3.4, 24.3.5, 24.3.6, 24.3.7, 24.3.8, 24.3.9, 24.3.10, 24.3.11, 24.3.12, 24.3.13 e 24.3.14 da NR-24, aprovada pela Portaria MTE n. 3.214/78, há





2 (dois) anos, mesmo após haver sido provocada, extrajudicialmente, pelo Ministério Público do Trabalho e atuada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, não havendo, no caso, nenhuma escusa minimamente razoável para o descumprimento das normas cogentes — imperativas — em questão, destinadas à tutela imprescindível da saúde, higiene e segurança do trabalho e dos trabalhadores a seu serviço. É torpe, ademais, o argumento da ré, de que o mero cumprimento de tais disposições importará a impossibilidade de manutenção da prestação dos serviços em causa, pois a dignidade humana não pode ser sacrificada a partir de tal ameaça, máxime quando a ré, por imprevidência, senão por expectativa ilícita e imoral de maximização dos seus lucros pelo contingenciamento de medidas de saúde, higiene e segurança do trabalho e dos trabalhadores a seu serviço, deu causa ao descumprimento injustificado e injustificável. A propriedade e o direito de empresa têm, segundo o ordenamento constitucional, uma função social que não pode ser desbordada impunemente. Segundo uma máxima do senso comum — que cristaliza certo sentimento social —, “Quem não tem competência, não se estabelece”. Se a ré, mantendo 696 (seiscentos e noventa e seis) empregados, não ponderou, no momento da contratação dos serviços a que se habilitou no âmbito do Aeroporto Internacional de Guarulhos, o custo de disponibilizar vestiários e refeitórios aos trabalhadores a seu serviço, optando, deliberadamente, por descumprir o disposto nos itens 24.2.3, 24.2.4, 24.2.5, 24.2.6, 24.2.7, 24.2.8, 24.2.9, 24.2.10, 24.2.13, 24.2.16, 24.3.1, 24.3.2, 24.3.3, 24.3.4, 24.3.5, 24.3.6, 24.3.7, 24.3.8, 24.3.9, 24.3.10, 24.3.11, 24.3.12, 24.3.13 e 24.3.14 da NR-24, aprovada pela Portaria MTE n. 3.214/78, não pode se valer da sua própria torpeza para chantagear, elevando em progressão geométrica tal nível de torpeza, a autoridade fiscalizadora do trabalho, o Ministério Público do Trabalho, o Poder Judiciário e a sociedade civil. É devida, portanto, imediatamente, a plena observância, pela ré, do disposto nos itens 24.2.3, 24.2.4, 24.2.5, 24.2.6, 24.2.7, 24.2.8, 24.2.9, 24.2.10, 24.2.13, 24.2.16, 24.3.1, 24.3.2, 24.3.3, 24.3.4, 24.3.5, 24.3.6, 24.3.7, 24.3.8, 24.3.9, 24.3.11, 24.3.12, 24.3.13 e 24.3.14 da NR-24, aprovada pela Portaria MTE n. 3.214/78, devendo a Concessionária do Aeroporto Internacional de Guarulhos e o poder público concedente velarem pela continuidade da prestação de serviços em causa, em respeito às respectivas normas cogentes — imperativas — de saúde, higiene e segurança do trabalho, ressaltando-se que a Concessionária e o poder público concedente respondem solidariamente com a ré pela observância de tais preceitos, tendo o dever de colaborar com ela, nos termos do art. 17 da Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho, em plena vigência no país, e do art. 942, *in fine*, do CC. Por fim, a conduta ilícita da ré, reiterada no tempo, causando danos a direitos difusos e coletivos dos trabalhadores, deve ser sancionada economicamente, fixando-se em R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais) o valor devido pela ré a título de indenização por dano moral coletivo. Nas palavras de Carlos Alberto Bittar Filho (Do dano moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro. *Direito do consumidor*. 12. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, cit. no acórdão RO 00255.2009.348.02.00-6, 4ª Turma, TRT da 2ª Região, Relª Desª Ivani Contini Bramante), “[...] o dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de





valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico: quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial”. A ré ofendeu, ofende e pretende continuar ofendendo, severamente, o patrimônio social assegurado pela ordem jurídica, em prejuízo da coletividade, atingindo direitos coletivos e difusos. Para a caracterização do dano moral coletivo, ressaltado, não há necessidade de comprovação de dano ou sofrimento moral, em razão da natureza transindividual da violação e da reparação (nesse sentido: STJ, 1ª Turma, REsp 598281-MG, Rel. Min. Teori Albino Zavascki, j. 2.5.2006). O valor da indenização é fixado em atenção à nocividade da conduta em causa e aos interesses econômicos envolvidos. O valor será revertido para o CAMI — Centro de Apoio e Pastoral do Migrante de São Paulo —, entidade civil sem fins lucrativos comprometida com a inclusão social de trabalhadores migrantes e com a erradicação do trabalho escravo, e deverá ser empregado nos seus programas sociais, sob a fiscalização do Ministério Público do Trabalho, a quem a entidade prestará contas a respeito da utilização de tais recursos, justificando-a minuciosamente. Deverá, ainda, ser publicada, pela ré, a íntegra da presente decisão em todos os locais, no Aeroporto Internacional de Guarulhos, onde mantidos trabalhadores a seu serviço, e em jornal local de ampla circulação — na localidade de Guarulhos —, em edição dominical, às suas expensas.

## **CONCLUSÃO**

PELO EXPOSTO, nos termos da fundamentação, julgo PROCEDENTES os pedidos contidos na presente ação civil pública, ajuizada pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face de AEROPARK SERVIÇOS LTDA., para CONDENAR a ré:

a instalar e a manter vestiários de uso individual e exclusivo dos trabalhadores a seu serviço, separados por sexo, segundo os itens 24.2.3, 24.2.4, 24.2.5, 24.2.6, 24.2.7, 24.2.8, 24.2.9, 24.2.10, 24.2.13 e 24.2.16 da NR-24, aprovada pela Portaria MTE n. 3.214/78, nos exatos termos do pedido inicial;

a instalar e a manter refeitório, sem comunicação direta com o local de trabalho, destinado aos trabalhadores a seu serviço, segundo os itens 24.3.1, 24.3.2, 24.3.3, 24.3.4, 24.3.5, 24.3.6, 24.3.7, 24.3.8, 24.3.9, 24.3.10, 24.3.11, 24.3.12, 24.3.13 e 24.3.14 da NR-24, aprovada pela Portaria MTE n. 3.214/78, nos exatos termos do pedido inicial;

a pagar indenização, a título de reparação pelos danos causados por suas condutas ilegais aos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores, no valor de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), a ser revertido para a entidade social indicada na fundamentação; e





a providenciar a publicação da íntegra da presente decisão em todos os locais, no Aeroporto Internacional de Guarulhos, onde mantidos trabalhadores a seu serviço, e em jornal local de ampla circulação — na localidade de Guarulhos —, em edição dominical, às suas expensas.

Tendo em vista o potencial lesivo inestimável em questão, ponderado o primado da dignidade humana, a recorrência do descumprimento da ré a preceitos cogentes — imperativos — de saúde, higiene e segurança do trabalho, e a natureza, em regra, meramente devolutiva dos recursos, decido, nos termos do art. 12 da Lei n. 7.347/85, determinar o cumprimento **imediato** do disposto nos itens (1), (2) e (4), acima, independentemente do trânsito em julgado da presente decisão, antecipando os devidos efeitos vinculantes e executórios da presente sentença, correspondente à tutela pretendida no pedido inicial, ressaltando que, enquanto não transitada em julgado a presente decisão, a ré poderá acrescentar, às publicações de que trata o item (4), o esclarecimento de que “DA PRESENTE DECISÃO CABE RECURSO”. Quanto aos itens (1) e (2), acima, deverá a ré apresentar, no prazo improrrogável de 10 (dez) dias, projeto de instalação definitiva de vestiários e refeitório, nos padrões delineados pelo pedido inicial, que será submetido à aprovação do Ministério Público do Trabalho, e cujo cronograma deverá prever a instalação dos vestiários e refeitório no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, fixando-se, contra a ré, multa diária, no caso de descumprimento dos prazos de 10 (dez) e 60 (sessenta) dias fixados, respectivamente, de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), até o efetivo cumprimento da decisão, sem prejuízo da interdição das atividades da ré no Aeroporto Internacional de Guarulhos a partir do 11º dia, no caso de não apresentação do projeto de instalação definitiva de vestiários e refeitório, nos padrões delineados pelo pedido inicial, ou de não aprovação do projeto pelo Ministério Público do Trabalho, e/ou a partir do 61º dia, no caso de não observância do prazo de 60 (sessenta) dias para a instalação dos vestiários e refeitório, e/ou a qualquer tempo, após tais prazos, mediante inspeção do Ministério do Trabalho e Emprego, se verificada qualquer desconformidade ao disposto nos itens 24.2.3, 24.2.4, 24.2.5, 24.2.6, 24.2.7, 24.2.8, 24.2.9, 24.2.10, 24.2.13, 24.2.16, 24.3.1, 24.3.2, 24.3.3, 24.3.4, 24.3.5, 24.3.6, 24.3.7, 24.3.8, 24.3.9, 24.3.10, 24.3.12, 24.3.13 e 24.3.14 da NR-24, aprovada pela Portaria MTE n. 3.214/78, observando-se o disposto nos arts. 160 e 161 da CLT, já que a ré sequer poderia, descumprindo expressamente o disposto nos itens 24.2.3, 24.2.4, 24.2.5, 24.2.6, 24.2.7, 24.2.8, 24.2.9, 24.2.10, 24.2.13, 24.2.16, 24.3.1, 24.3.2, 24.3.3, 24.3.4, 24.3.5, 24.3.6, 24.3.7, 24.3.8, 24.3.9, 24.3.10, 24.3.11, 24.3.13 e 24.3.14 da NR-24, aprovada pela Portaria MTE n. 3.214/78, haver iniciado as suas atividades. A mesma multa diária é devida na hipótese do descumprimento do item (4), *supra*, em 10 (dez) dias, prorrogado, no máximo, até o primeiro domingo subsequente ao término do prazo, neste caso. Durante o período correspondente a eventual interdição das atividades da ré, com a paralisação dos respectivos serviços, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício. Fica vedado à ré, sob pena de incorrer nas mesmas multas, suprimir a concessão do “vale” habitualmente pago a título de alimentação e/ou refeição aos seus empregados, até o efetivo início das atividades do refeitório. A Concessionária do Aeroporto Internacional de Guarulhos





e as companhias aéreas indicadas no processo — TAM LINHAS AÉREAS S.A. e VRG LINHAS AÉREAS S.A. (GOL) — deverão reter, a partir da sua intimação, os valores devidos à ré pela prestação dos serviços, depositando tais valores em juízo, sob pena de responsabilizarem-se diretamente pelos respectivos valores, sendo que os valores depositados em juízo serão liberados à ré: (1) à razão de 100% dos valores até então retidos, se e quando apresentado pela ré, no prazo assinado, projeto de instalação definitiva de vestiários e refeitório, nos padrões delineados pelo pedido inicial; (2) à razão de 80% dos valores retidos a partir de então, se e enquanto, dentro do prazo assinado, estiver a ré promovendo a instalação dos vestiários e refeitório, até o limite dos 60 (sessenta) dias assinados; (3) à razão de 100% dos valores remanescentes, desonerando-se as empresas de retenções futuras, mediante comunicação do juízo, após a aprovação das obras em questão, ressalvada, embora, a manutenção do bloqueio cautelar do importe correspondente à indenização por dano moral coletivo, importe que permanecerá retido, salvo ulterior deliberação, até a decisão final do processo.

Da presente decisão serão notificados o poder público concedente, através da Agência Nacional de Aviação Civil, e a Concessionária do Aeroporto Internacional de Guarulhos, para que adotem, se necessário, as medidas contingenciais destinadas à manutenção das operações normais do aeródromo, ante a ameaça da ré, no sentido de cessar as suas atividades.

Arbitro provisoriamente o valor da condenação, para o efeito de custas e depósito recursal, em R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais). Custas, provisoriamente fixadas em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), ao final complementáveis, pela ré.

Da presente decisão é admissível recurso ordinário para a instância superior, no prazo de 8 (oito) dias. O cabimento dos embargos de declaração, no prazo de 5 (cinco) dias, está restrito aos casos de omissão ou contradição no julgado, nos termos do art. 897-A da CLT, sob pena de multa de 1% do valor dado à causa, não se prestando os embargos para suscitar nova apreciação do conjunto probatório, nem reexame de questões já decididas, tampouco para o fim de prequestionamento, não sendo este requisito necessário à interposição do recurso ordinário. Os embargos interpostos para fins de prequestionamento, ou suscitando o reexame da matéria probatória, ou dos aspectos já decididos, porque manifestamente incabíveis, serão considerados não interpostos, sem interrupção do prazo para a apresentação de outros recursos. Registro que a parte dispositiva da sentença não abrange apenas a fase final desta, mas todos os pontos em que houver provimento a respeito dos pedidos das partes.

Intimem-se a Concessionária do Aeroporto Internacional de Guarulhos e as companhias aéreas indicadas no processo — TAM LINHAS AÉREAS S.A. e VRG LINHAS AÉREAS S.A. (GOL) —, por Oficial de Justiça, para que passem a reter, a partir da sua intimação, os valores devidos à ré pela prestação dos serviços, depositando tais valores em juízo, sob pena de responsabilizarem-se diretamente pelos respectivos valores.





Notifiquem-se o poder público concedente, através da Agência Nacional de Aviação Civil, e a Concessionária do Aeroporto Internacional de Guarulhos, por Oficial de Justiça, para que, cientes da presente decisão, adotem, se necessário, as medidas contingenciais destinadas à manutenção das operações normais do aeródromo, ante a ameaça da ré, no sentido de cessar as suas atividades.

Publique-se. Intimem-se o Ministério Público do Trabalho, a ré e o Sindicato assistente.

CUMPRA-SE.

Guarulhos, 2 de junho de 2014.

*Rodrigo Garcia Schwarz*  
*Juiz do Trabalho*









**MEMBROS DO MINISTÉRIO  
PÚBLICO DO TRABALHO**







## **MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

**Procurador-Geral do Trabalho: Luís Antônio Camargo de Melo**  
**Vice-Procurador Geral do Trabalho: Eduardo Antunes Parmeggiani**

**Responde pelo MPT nos impedimentos do GPG e VPGT:**  
**Maria Guiomar Sanches de Mendonça**

**Presidente da ANPT: Carlos Eduardo de Azevedo Lima**

Posição em 7.3.2014

### **PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO**

#### **Subprocuradores-gerais do Trabalho**

Antonio Luiz Teixeira Mendes  
Cristina Aparecida Ribeiro Brasileiro  
Dan Carai da Costa e Paes  
Eduardo Antunes Parmeggiani  
Evany de Oliveira Selva  
Gustavo Ernani Cavalcanti Dantas  
Heloísa Maria Moraes Rêgo Pires  
Ivana Auxiliadora Mendonça Santos  
Jeferson Luiz Pereira Coelho (CNMP)  
José Alves Pereira Filho  
José Carlos Ferreira do Monte  
José Neto da Silva  
Lucinea Alves Ocampos  
Luís Antônio Camargo de Melo  
Luiz da Silva Flores  
Manoel Orlando de Melo Goulart  
Maria Aparecida Gugel  
Maria Guiomar Sanches de Mendonça  
Otávio Brito Lopes  
Rogério Rodriguez Fernandez Filho  
Ronaldo Curado Fleury  
Ronaldo Tolentino da Silva  
Vera Regina Della Pozza Reis

#### **Procuradores Regionais de Outras PRTs**

Adriana Silveira Machado (Lot. PRT-10<sup>a</sup>)  
Adriane Reis de Araújo (Lot. PRT-10<sup>a</sup>)  
Edelamare Barbosa Melo (Lot. PRT-10<sup>a</sup>)  
Eliane Araque dos Santos (Lot. PRT-10<sup>a</sup>)  
Fabio Leal Cardoso (Lot. PRT-10<sup>a</sup>)  
Maurício Correia de Mello (Lot. PRT-10<sup>a</sup>)  
Ricardo José Macedo de Britto Pereira  
(Lot. PRT-10<sup>a</sup>)

#### **Procuradores do Trabalho de Outras PRTs**

Erlan Jose Peixoto do Prado (Lot. PRT-10<sup>a</sup>)  
Heloísa Siqueira de Jesus (Lotada em Campinas/PRT 15<sup>a</sup>)





**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO**  
**SEDE: Rio de Janeiro/RJ**

**Procuradora-Chefe: Teresa Cristina D'Almeida Basteiro**  
**Procurador-Chefe (substituto): Artur de Azambuja Rodrigues**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Aida Glanz  
Cynthia Maria Simões Lopes  
Déborah da Silva Felix  
Inês Pedrosa de Andrade Figueira  
José Antônio Vieira de Freitas Filho  
Junia Bonfante Raymundo  
Luiz Eduardo Aguiar do Valle  
Marcio Octavio Vianna Marques  
Marcio Vieira Alves Faria  
Maria Vitória Sússekkind Rocha  
Mônica Silva Vieira de Castro  
Reginaldo Campos da Motta  
Teresa Cristina D'Almeida Basteiro

**Procuradores do Trabalho**

Adriano de Alencar Saboya  
Ana Luiza Fabero  
Ana Maria Villa Real Ferreira Ramos  
André Luiz Riedlinger Teixeira  
Artur de Azambuja Rodrigues  
Carina Rodrigues Bicalho  
Carlos Augusto Sampaio Solar  
Carlos Eduardo Carvalho Brisolla (Lot.  
Prov. 10ª PRT/PZ Indeterminado)  
Cássio Luis Casagrande  
Claudia Carvalho do Nascimento  
Daniela Ribeiro Mendes  
Danielle Cramer  
Dulce Martini Torzecki  
Eduardo Galvão de Andrea Ferreira  
Fábio Goulart Villela  
Fábio Luiz Vianna Mendes  
Guadalupe Louro Turos Couto  
Heloise Ingersoll Sá

Isabella Gameiro da Silva Terzi  
Janine Milbratz Fiorot  
João Batista Berthier Leite Soares  
João Carlos Teixeira  
José Claudio Codeco Marques  
Juliane Mombelli  
Lisyane Chaves Motta  
Lívia Viana de Arruda  
Lúcia de Fátima dos Santos Gomes  
Luciana Tostes de Guadalupe e Silva  
Luciene Rezende Vasconcelos  
Marcelo de Oliveira Ramos  
Marcelo José Fernandes da Silva  
Marco Antônio Costa Prado  
Marco Antônio Sevidanes da Matta  
Maria Julieta Tepedino de Bragança  
Rodrigo de Lacerda Carelli  
Samira Torres Shaat  
Sérgio Favilla de Mendonça  
Tiago Oliveira de Arruda  
Valdenice Amalia Furtado  
Valeria Sá Carvalho da Silva Correa  
Viviann Rodriguez Mattos  
Wilson Roberto Prudente

**PTM de Campos dos Goytacazes**

Marcela Conrado de Farias Ribeiro  
Sueli Teixeira Bessa  
Thaís Borges da Silva

**PTM de Nova Friburgo**

Fernando Pinaud de Oliveira Junior  
Francisco Carlos da Silva Araújo





### **PTM de Cabo Frio**

Alexandre Salgado Dourado Martins  
Flavia Veiga Bezerra Bauler

### **PTM de Petrópolis**

Ericka Rodrigues Duarte  
Leandro Moreira Batista

### **PTM de Volta Redonda**

Isabela Maul Miranda de Mendonça  
Michelle Bastos Chermont  
Silvana da Silva de Suckow

### **PTM de Niterói**

Erica Bonfante de Almeida Tessarollo  
Maurício Guimarães de Carvalho  
Patrick Maia Merisio  
Sandro Henrique Figueiredo Carvalho de  
Araújo

### **PTM de Nova Iguaçu**

Fabio Luiz Mobarak Iglesias  
Fernanda Barbosa Diniz  
Gabriela Tavares Miranda Maciel  
Renato Silva Baptista  
Rodrigo Barbosa de Castilho





**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**SEDE: São Paulo/SP**

**Procuradora-Chefe: Cláudia Regina Lovato Franco**  
**Procuradora-Chefe (substituto): Camachi Stander**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Andrea Isa Ripoli  
Débora Monteiro Lopes  
Egle Rezek  
Graciene Ferreira Pinto  
José Valdir Machado  
Laura Martins Maia de Andrade  
Luiza Yukiko Kinoshita Amaral  
Maria José Sawaya de Castro Pereira do Vale  
Marisa Marcondes Monteiro  
Marisa Regina Murad Legaspe  
Monica Furegatti  
Oksana Maria Dziura Boldo  
Paulo Cesar de Moraes Gomes  
Roberto Rangel Marcondes  
Sandra Borges de Medeiros  
Sandra Lia Simon  
Suzana Leonel Martins  
Wiliam Sebastião Bedone

**Procuradores do Trabalho**

Adelia Augusto Domingues  
Aline Pedrosa Oishi Delena  
Ana Elisa Alves Brito Segatti  
Ana Francisca Moreira de Souza Sanden  
Ana Luisa Zorzenon (Lotada em Boa Vista/11ª — Dec. Judicial)  
Andrea Albertinase  
Andrea Tertuliano de Oliveira  
Bernardo Leôncio Moura Coelho  
Carolina Vieira Mercante  
Célia Regina Camachi Stander  
Charles Lustosa Silvestre

Claudia Regina Lovato Franco  
Cristiane Aneolito Ferreira  
Daniel Augusto Gaiotto  
Danielle Leite de Pinto Costa  
Débora Scattolini  
Denise Lapolla de Paula Aguiar Andrade  
Eliane Lucina  
Elisa Maria Brant de Carvalho Malta  
Elisabeth Priscila Satake Sato  
Elisiane dos Santos  
Emilie Margret Henriques Netto  
Erich Vinicius Schramm  
Gustavo Filipe Barbosa Garcia  
João Eduardo de Amorim  
Juliana Queluz Venturini Massarente  
Lidia Mendes Gonçalves  
Luiz Carlos Michele Fabre  
Maria Beatriz Almeida Brandt  
Mariana Flesch Fortes  
Mariza Mazotti de Moraes  
Milena Cristina Costa Kosaka  
Miron Tafuri Queiroz  
Natasha Rebello Cabral  
Omar Afif  
Orlando Schiavon Junior  
Priscila Cavalieri  
Ramon Bezerra dos Santos  
Roberto Pinto Ribeiro  
Ronaldo Lima dos Santos  
Silvana Marcia Montechi Valladares de Oliveira  
Tatiana Leal Bivar Simonetti  
Valdirene Silva de Assis  
Vanessa Fucina Amaral de Carvalho (Lot. Prov. 10ª PRT/Pz. Indet.)  
Vera Lúcia Carlos





#### **PTM de Santos**

Ângelo Fabiano Farias da Costa (CNMP-  
1 Ano/de 11.11.13 a 10.11.14  
— Port. n. 158/13)

Augusto Grieco Sant'Anna Meirinho  
Giselle Alves de Oliveira  
Rodrigo Lestrade Pedroso

#### **PTM de São Bernardo do Campo**

Juliana Mendes Martins Rosolen  
Ricardo Nino Ballarini  
Tiago Muniz Cavalcanti

#### **PTM de Osasco**

Damaris Ferraz Salvioni  
João Filipe Moreira Lacerda Sabino  
Murillo César Buck Muniz

#### **PTM de Mogi das Cruzes**

Marco Antonio Ribeiro Tura  
Ruy Fernando Gomes Leme Cavalheiro

#### **PTM de Guarulhos**

Christiane Vieira Nogueira  
Lorena Vasconcelos Porto  
Rosemary Fernandes Moreira





**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
SEDE: Belo Horizonte/MG**

**Procuradora-Chefe: Júnia Soares Nader  
Procuradora-Chefe (substituta): Márcia Campos Duarte**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Eduardo Maia Botelho  
Júnia Castelar Savaget  
Júnia Soares Nader  
Márcia Campos Duarte  
Maria Amelia Bracks Duarte  
Maria Christina Dutra Fernandez  
Yamara Viana de Figueiredo

**PTM de Uberlândia**

Eliaquim Queiroz  
Karol Teixeira de Oliveira  
Paulo Gonçalves Veloso  
Tatiana Lima Campelo

**PTM de Governador Valadares**

Jefferson Luiz Maciel Rodrigues  
Max Emiliano da Silva Sena  
Vitor Bauer Ferreira de Souza

**PTM de Montes Claros**

Paula Roma de Moura  
Renata Nunes Fonseca

**PTM de Patos de Minas**

Juliano Alexandre Ferreira  
Rodney Lucas Vieira de Souza

**PTM de Varginha**

Hudson Machado Guimarães  
Letícia Moura Passos  
Sílvia Domingues Bernardes Rossi

**Procuradores do Trabalho**

Adriana Augusta de Moura Souza  
Advane de Souza Moreira  
Aloísio Alves  
Ana Claudia Nascimento Gomes  
Andrea Ferreira Bastos  
Antônio Augusto Rocha  
Antonio Carlos Oliveira Pereira  
Aurelio Agostinho Verdade Vieito  
Dennis Borges Santana  
Elaine Noronha Nassif  
Genderson Silveira Lisboa  
Geraldo Emediato de Souza  
Helder Santos Amorim  
Juliana Vignoli Cordeiro  
Luciana Marques Coutinho  
Lutiana Nacur Lorentz  
Marco Antonio Paulinelli de  
Carvalho(Lotado PTM Teófilo Otoni/  
Pz. abr./15)  
Maria Beatriz Chaves Xavier  
Maria do Carmo de Araujo  
Maria Helena da Silva Guthier  
Marilza Geralda do Nascimento  
Sérgio Oliveira de Alencar  
Sônia Toledo Gonçalves  
Victorio Alvaro Coutinho Rettori

**PTM de Juiz de Fora**

José Reis Santos Carvalho  
Maísa Gonçalves Ribeiro  
Roberto Gomes de Souza  
Wagner Gomes do Amaral







#### **PTM de Coronel Fabriciano**

Adolfo Silva Jacob  
Rafael de Azevedo Rezende Salgado  
Túlio Mota Alvarenga

#### **PTM de Teófilo Otoni**

Marco Antonio Paulinelli de Carvalho  
(Rem. Prov. 3ª PRT/Pz. até abr.  
2015)

#### **PTM de Divinópolis**

Alesandro Batista Beraldo  
Fernanda Brito Pereira  
Florença Dumont Oliveira  
Marcelo dos Santos Amaral

#### **PTM de Pouso Alegre**

Carlos Alberto Costa Peixoto  
Paulo Penteado Crestana





**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO**  
**SEDE: Porto Alegre/RS**

**Procurador-Chefe: Fabiano Holz Beserra**  
**Procurador-Chefe (substituto): Paulo Joarês Vieira**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Ana Luiza Alves Gomes  
André Luis Spies  
Beatriz de Holleben Junqueira Fialho  
Lourenço Agostini de Andrade  
Luiz Fernando Mathias Vilar  
Paulo Borges da Fonseca Seger  
Paulo Eduardo Pinto de Queiroz  
Silvana Ribeiro Martins  
Victor Hugo Laitano  
Zulma Hertzog Fernandes Veloz

**PTM de Caxias do Sul**

Mariana Furlan Teixeira  
Ricardo Wagner Garcia  
Rodrigo Maffei

**PTM de Santa Maria**

Bruna Iensen Desconzi  
Evandro Paulo Brizzi  
Jean Carlo Voltolini

**PTM de Santa Cruz do Sul**

Eneria Thomazini  
Itaboray Bocchi da Silva  
Márcio Dutra da Costa

**PTM de Passo Fundo**

Flávia Bornéo Funck  
Mônica Fenalti Delgado Pasetto  
Roger Ballejo Villarinho

**Procuradores do Trabalho**

Adriane Arnt Herbst  
Adriane Perini Artifon  
Aline Maria Homrich Schneider Conzatti  
Aline Zerwes Bottari Brasil  
Carlos Carneiro Esteves Neto (Lotado  
PTM de Chapecó/Pz. Indet.)  
Cristiano Bocorny Correa  
Denise Maria Schellenberger Fernandes  
Fabiano Holz Beserra  
Gilson Luiz Laydner de Azevedo  
Ivan Sergio Camargo dos Santos  
Ivo Eugênio Marques  
Juliana Hörlle Pereira  
Leandro Araújo  
Luiz Alessandro Machado  
Marcelo Goulart (Lot. Prov. PTM de San-  
to Ângelo/4ª)  
Marcia Bacher Medeiros  
Marcia Medeiros de Farias  
Maria Cristina Sanchez Gomes Ferreira  
Marlise Souza Fontoura  
Noedi Rodrigues da Silva  
Patricia de Mello Sanfelici  
Paula Rouseff Araújo  
Paulo Joarês Vieira  
Philippe Gomes Jardim  
Rogério Uzun Fleischmann  
Sheila Ferreira Delpino  
Tayse de Alencar Macário da Silva  
Viktor Byruchko Junior

**PTM de Uruguaiana**

Eduardo Trajano Cesar dos Santos





### **PTM de Santo Angelo**

Marcelo Goulart (Lotado na PRT 4ª  
Região)  
Roberto Portela Mildner

### **PTM de Novo Hamburgo**

Fernanda Estrela Guimarães  
Juliana Bortoncello Ferreira  
Priscila Boaroto

### **PTM de Pelotas**

Alexandre Marin Ragagnin  
Rubia Vanessa Canabarro





**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO**  
**SEDE: Salvador/BA**

**Procurador-Chefe: Alberto Bastos Balazeiro**  
**Procurador-Chefe (substituto): Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Ana Emília Andrade Albuquerque da  
Silva  
Antonio Messias Matta de Aragão Bulcão  
Carla Geovanna Cunha Rossi  
Cícero Virgulino da Silva Filho  
Cláudia Maria Rego Pinto Rodrigues da  
Costa  
Inês Oliveira de Sousa

**PTM de Eunápolis**

Carolina de Prá Camporez Buarque (Lot.  
Prov. PRT 17ª/Pz Indeterminado)  
Marcelo Castagna Travassos de Oliveira

**PTM de Itabuna**

Claudia de Mendonça Braga Soares  
Ilan Fonseca de Souza  
Jaqueline Coutinho Silva

**PTM de Vitória da Conquista**

Ana Carolina Lima Vieira Ribenboim  
Luiz Felipe dos Anjos de Melo Costa  
Rosineide Mendonça Moura

**PTM de Santo Antônio de Jesus**

Antonio Marcos da Silva de Jesus  
Flávia Vilas Boas de Moura

**PTM de Feira de Santana**

Annelise Fonseca Leal Pereira  
Letícia D'Oliveira Vieira  
Maurício Ferreira Brito

**Procuradores do Trabalho**

Adriana Holanda Maia Campelo  
Alberto Bastos Balazeiro  
Bernardo Guimarães Carvalho Ribeiro  
Carlene de Carvalho Guimarães  
Claudio Dias Lima Filho  
Cleonice Maria Rodrigues Moreira  
Juliana Sombra Peixoto Garcia (Lot.  
Prov. na PRT 7ª Região até  
18.5.2015)  
Larissa Santana Leal Lima  
Luis Antônio Barbosa da Silva  
Luís Carlos Gomes Carneiro Filho  
Luiz Alberto Teles Lima  
Luiz Antônio Nascimento Fernandes  
Marcelo Brandão de Moraes Cunha  
Pacífico Antonio Luz de Alencar Rocha  
Pedro Lino de Carvalho Junior  
Rafael Garcia Rodrigues  
Rita de Cássia dos Santos Souza  
Mantovaneli  
Romulo Barreto de Almeida  
Rosângela Rodrigues Dias de Lacerda  
Sandra Marlicy de Souza Faustino  
Sefora Graciana Cerqueira Char  
Virginia Leite Henrique

**PTM de Barreiras**

Andréa de Sá Roriz Tannus Freitas  
Silvia Siqueira Valença  
Thiago de Oliveira Andrade

**PTM de Juazeiro**

Marcio Amazonas Cabral de Andrade  
Vanessa Griz Moreira Gil Rodrigues





**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO**  
**SEDE: Recife/PE**

**Procurador-Chefe: José Laízio Pinto Júnior**

**Procurador-Chefe (substituto): Pedro Luiz Gonçalves Serafim da Silva**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Aluisio Aldo da Silva Junior  
Elizabeth Veiga Chaves  
Maria Ângela Lobo Gomes  
Pedro Luiz Gonçalves Serafim da Silva  
Waldir de Andrade Bitu Filho

**PTM de Petrolina**

Ulisses Dias de Carvalho  
Vanessa Patriota da Fonseca

**PTM de Caruaru**

Jailda Eulidia da Silva Pinto  
Maria Roberta Melo Komuro da Rocha

**Procuradores do Trabalho**

Adriana Freitas Evangelista Gondim  
Chafic Krauss Daher  
Débora Tito Farias  
Fábio Romero Aragão Cordeiro (Rem.  
Prov 21ª PRT/36 meses a contar  
17.10.2012)  
Gustavo Luís Teixeira das Chagas (Lota-  
do na PTM de Itabaiana/20ª)  
Janine Rego de Miranda  
Jorge Renato Montandon Saraiva  
José Laízio Pinto Júnior  
Leonardo Osorio Mendonça  
Lorena Pessoa Bravo  
Marcelo Crisanto Souto Maior  
Melicia Alves de Carvalho Mesel

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO**  
**SEDE: Fortaleza/CE**

**Procurador-Chefe: Antônio de Oliveira Lima**

**Procurador-Chefe (substituto): Carlos Leonardo Holanda Silva**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Evanna Soares  
Fernanda Maria Uchoa de Albuquerque  
Francisco Gérson Marques de Lima

**PTM de Juazeiro do Norte**

Lorena Brandão Landim Camarotti  
Mariana Férrer Carvalho Rolim

**PTM de Sobral**

Ana Valéria Targino de Vasconcelos

**PTM de Limoeiro do Norte**

Georgia Maria da Silveira Aragão

**Procuradores do Trabalho**

Antônio de Oliveira Lima  
Carlos Leonardo Holanda Silva  
Claudio Alcantara Meireles  
Francisca Helena Duarte Camelo  
(Lotada 13ª PRT/Pz. 1 ano a partir  
30.1.2013)  
Francisco José Parente Vasconcelos  
Junior  
Juliana Sombra Peixoto Garcia (Lotada  
na PRT 5ª Região até 18.5.2015)  
Nicodemos Fabricio Maia  
Ricardo Araújo Cozer





**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO**  
**SEDE: Belém/PA**

**Procuradora-Chefe: Gisele Santos Fernandes Góes**  
**Procurador-Chefe (substituto): Hideraldo Luiz de Sousa Machado**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Ana Maria Gomes Rodrigues  
Loana Lia Gentil Uliana  
Loris Rocha Pereira Junior  
Rita Moitta Pinto da Costa

**Procuradores do Trabalho**

Carla Afonso de Nóvoa Melo  
Carol Gentil Uliana Porto  
Cindi Ellou Lopes da Silveira  
Cintia Nazare Pantoja Leão  
Faustino Bartolomeu Alves Pimenta  
Gisele Santos Fernandes Góes  
Hideraldo Luiz de Sousa Machado  
José Carlos Souza Azevedo  
Marcelo Freire Sampaio Costa  
Rafael Dias Marques  
Rejane de Barros Meireles Alves  
Roberto Ruy Rutowicz Netto  
Rodrigo Cruz da Ponte Souza  
Sandoval Alves da Silva  
Tatiana Donza Cancela de Carvalho

**PTM de Marabá**

Gustavo Magalhães de Paula Gonçalves  
Domingues  
Luciana Teles Nóbrega  
Melina de Sousa Fiorini  
Rafael Mondego Figueiredo

**PTM de Santarém**

Aline Rodrigues de Carvalho Cunha  
Allan de Miranda Bruno  
Erick de Souza Oliveira  
Mariana Vieira da Silva Almeida

**PTM de Macapá**

Maria Manuella Britto Gedeon  
Paulo Isan Coimbra da Silva Junior  
Sílvia Silva da Silva



**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
**SEDE: Curitiba/PR**

**Procurador-Chefe: Gláucio Araújo de Oliveira**  
**Procuradora-Chefe (substituta): Andrea Nice Silveria Lino Lopes**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Alvacir Correa dos Santos  
Andrea Ehlke  
Andre Lacerda  
Darlene Borges Dorneles  
Itacir Luchtemberg  
Jaime José Bilek Iantas  
José Cardoso Teixeira Junior  
Leonardo Abagge Filho  
Luercy Lino Lopes  
Luis Carlos Córdova Burigo  
Luiz Renato Camargo Bigarelli  
Margaret Matos de Carvalho  
Mariane Josviak  
Renee Araúo Machado  
Viviane Dockhorn Weffort

**PTM de Cascavel**

Marco Aurélio Estraiotto Alves  
Renato Dal Ross

**PTM de Guarapuava**

Cibelle Costa de Farias  
Cláudia Honório

**PTM de Umuarama**

Diego Jimenez Gomes  
Ronildo Bergamo dos Santos

**PTM de Foz do Iguaçu**

Patrícia Mauad Patruni  
Vanderlei Avelino Rodrigues

**Procuradores do Trabalho**

Alberto Emiliano de Oliveira Neto  
Ana Lucia Barranco  
Andrea Nice Silveria Lino Lopes  
Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes  
Gláucio Araújo de Oliveira  
Humberto Luiz Mussi de Albuquerque  
Inajá Vanderlei Silvestre dos Santos  
Iros Reichmann Losso  
Luis Antonio Vieira  
Marilia Massignan Coppla  
Patrícia Blanc Gaidex  
Ricardo Bruel da Silveira  
Thereza Cristina Gosdal  
Vanessa Kasecker Bozza

**PTM de Campo Mourão**

Fábio Fernando Pássari  
Liana Cláudia Borges Paulino (Lot. Prov.  
na PTM de Maringá)

**PTM de Maringá**

Fábio Aurélio da Silva Alcure  
Liana Cláudia Borges Paulino (Lotada na  
PTM de Campo Mourão)

**PTM de Ponta Grossa**

Hélder José Mendes da Silva  
Thais Barbosa Athayde da Silveira





### **PTM de Pato Branco (Antiga Toledo)**

Priscila Dibi Schvarcz  
Sofia Vilela de Moraes e Silva

### **PTM de Londrina**

Heiler Ivens de Souza Natali  
Ignez Guimarães  
Luciana Estevan Cruz de Oliveira  
Marcelo Adriano da Silva







**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO  
SEDE: Brasília/DF**

**Procurador-Chefe: Alessandro Santos de Miranda  
Procuradora-Chefe (substituta): Paula de Ávila e Silva Porto Nunes**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Adelio Justino Lucas  
Adriana Silveira Machado (Exercício na PGT)  
Adriane Reis de Araújo (Exercício na PGT)  
Cristiano Otavio Paixão Araújo Pinto  
Cristina Soares de Oliveira e Almeida Nobre (CNMP)  
Daniela de Moraes do Monte Varandas  
Edelamare Barbosa Melo (Exercício na PGT)  
Eliane Araque dos Santos (Exercício na PGT)  
Eneas Bazzo Torres  
Fabio Leal Cardoso (Exercício na PGT)  
Maurício Correia de Mello (Exercício na PGT)  
Ricardo José Macedo de Britto Pereira (Exercício na PGT)  
Soraya Tabet Souto Maior

**PTM de Gurupi**

Carlos Eduardo Gouveia Nassar  
Lilian Vilar Dantas Barbosa (Lot. Prov. PTM de Palmas/Sem Prazo)

**PTM de Araguaína**

Juliana Carreiro Corbal Oitaven

**Procuradores do Trabalho**

Alessandro Santos de Miranda  
Ana Claudia Rodrigues Bandeira Monteiro  
Ana Cristina Desirée Barreto Fonseca Tostes Ribeir  
Carlos Eduardo Carvalho Brisolla (Lotado 1ª PRT/Pz. Indeterminado)  
Daniela Costa Marques  
Daniela Landim Paes Leme  
Dinamar Cely Hoffmann (Lotada na PTM de Palmas/Sem Prazo)  
Erlan José Peixoto do Prado (Exercício na PGT — Chefe de Gabinete)  
Jeane Carvalho de Araújo Colares (Lotada 22ª PRT)  
Joaquim Rodrigues Nascimento  
Ludmila Reis Brito Lopes  
Luis Paulo Villafañe Gomes Santos (CNMP)  
Marici Coelho de Barros Pereira  
Paula de Ávila e Silva Porto Nunes (Lotada PTM São José dos Campos/ Pz. Indeterminado)  
Sebastião Vieira Caixeta  
Valdir Pereira da Silva  
Valesca de Moraes do Monte (CNMP)  
Vanessa Fucina Amaral de Carvalho (Lotada 2ª PRT/Pz. Indeterminado)

**PTM de Palmas**

Dinamar Cely Hoffmann (Lot. Prov. 10ª PRT/Sem Prazo)  
Lilian Vilar Dantas Barbosa (Lotada PTM de Gurupi/Sem Prazo)





**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO  
SEDE: Manaus/AM**

**Procurador-Chefe: Jeibson dos Santos Justiniano  
Procuradora-Chefe (substituta): Alzira Melo Costa**

**Procuradores do Trabalho**

Alzira Melo Costa  
Ana Carolina Martinhago Balam  
Ana Raquel Souza Sampaio  
Andrea da Rocha Carvalho Gondim  
Fabiola Bessa Salmito Lima  
Jeibson dos Santos Justiniano  
Jorsinei Dourado do Nascimento  
Maria Nely Bezerra de Oliveira  
Marselha Silvério de Assis (Lot. Prov. na  
23ª PRT)  
Renan Bernardi Kalil  
Safira Cristina Freire Azevedo Carone  
Gomes

**PTM de Boa Vista**

Ana Luisa Zorzenon (Lot. Prov. na 2ª  
PRT — Dec. Judicial)  
Cesar Henrique Kluge  
Renata Falcone Capistrano da Silva



**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO**  
**SEDE: Florianópolis/SC**

**Procuradora-Chefe: Ângela Cristina Santos Picelli**  
**Procurador-Chefe (substituto): Alexandre Medeiros da Fontoura Freitas**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Alexandre Medeiros da Fontoura Freitas  
Ângela Cristina Santos Pincelli  
Cinara Sales Graeff  
Cristiane Kraemer Gehlen  
Egon Koerner Junior  
Silvia Maria Zimmermann

**Procuradores do Trabalho**

Acir Alfredo Hack  
Alice Nair Feiber Sonego Borner  
Anestor Mezzomo  
Dulce Maris Galle  
Keilor Heverton Mignoni  
Luciano Arlindo Carlesso  
Luiz Carlos Rodrigues Ferreira  
Marcia Cristina Kamei Lopez Aliaga  
Quezia Araujo Duarte de Aguiar  
Sandro Eduardo Sarda  
Teresa Cristina Dunka Rodrigues dos Santos

**PTM de Blumenau**

Daniela da Silva Elbert  
Gey Helena Fernandes Barroso

**PTM de Joinville**

Guilherme Kirtschig  
Marcelo Martins Dal Pont  
Thiago Milanez Andraus

**PTM de Lages**

Jaime Roque Perottoni

**PTM de Chapecó**

Carlos Carneiro Esteves Neto (Lot. Prov.  
4ª PRT/Pz. Indeterminado)  
Marcelo Goss Neves

**PTM de Joaçaba**

Bruna Bonfante  
Priscila Maria Ribeiro

**PTM de Criciúma**

Luciano Lima Leivas  
Thaís Fidélis Alves Bruch





**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO**  
**SEDE: João Pessoa/PB**

**Procurador-Chefe: Cláudio Cordeiro Queiroga Gadelha**  
**Procurador-Chefe (substituto): Paulo Germano Costa de Arruda**

**Procurador Regional do Trabalho**

Márcio Roberto de Freitas Evangelista

**Procuradores do Trabalho**

Cláudio Cordeiro Queiroga Gadelha  
Eduardo Varandas Araruna  
Flavio Henrique Freitas Evangelista  
Gondim  
Francisca Helena Duarte Camelo (Lot.  
Prov 7ª PRT/Pz. 1 ano a partir  
30.1.2013)

**PTM de Campina Grande**

Andressa Alves Lucena Ribeiro Coutinho  
(Lotada na PTM de Patos/13ª)  
Marcos Antônio Ferreira Almeida  
Myllena Formiga Cavalcante de  
Alencar Medeiros (Lot. Prov. PRT  
13ª Região)  
Raulino Maracaja Coutinho Filho (Lotado  
23ª PRT/Pz. Indeterminado)

José Caetano dos Santos Filho  
Maria Edlene Lins Felizardo  
Myllena Formiga Cavalcante de Alencar  
Medeiros (Lotada PTM Campina  
Grande/13ª)  
Paulo Germano Costa de Arruda

**PTM de Patos**

Andressa Alves Lucena Ribeiro Couti-  
nho (Lot. Prov. na PTM de Campina  
Grande/13ª)  
Marcela de Almeida Maia Asfóra

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO**  
**SEDE: Porto Velho/RO**

**Procurador-Chefe: Marcos Gomes Cutrim**  
**Procurador-Chefe (substituto): Fabrício Gonçalves de Oliveira**

**Procuradores do Trabalho**

Ailton Vieira dos Santos (Lot. Prov. na  
PTM de Ji-Paraná/14ª)  
Amanda de Lima Dornelas  
Amanda Fernandes Ferreira Broecker  
Bernardo Mata Schuch  
Fabrício Gonçalves de Oliveira  
Fernanda Pessamílio Freitas Ferreira  
Marcos Gomes Cutrim (Lotado na PTM  
de Rio Branco)

**PTM de Rio Branco**

Marcos Gomes Cutrim (Lot. Prov. na  
PRT 14ª Região)  
Marielle Rissanne Guerra Viana Cardoso  
Rachel Freire de Abreu Neta

**PTM de Ji-Paraná**

Ailton Vieira dos Santos (Lotado na PRT  
14ª Região)  
Paulo Roberto Aseredo  
Priscila Lopes Pontinha Romanelli





## PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

SEDE: Campinas/SP

Procuradora-Chefe: Catarina Von Zuben

Procurador-Chefe (substituto): Eduardo Luís Amgarten

### Procuradores Regionais do Trabalho

Abiael Franco Santos  
Adriana Bizarro  
Claude Henri Appy  
Renata Cristina Piaia Petrocino

#### PTM de Bauru

José Fernando Ruiz Maturana  
Luis Henrique Rafael  
Marcus Vinicius Gonçalves  
Rogério Rodrigues de Freitas

#### PTM de Presidente Prudente

Cristiano Lourenço Rodrigues  
Larissa Serrat de Oliveira Cremonini  
Renata Aparecida Crema Botasso

#### PTM de São José dos Campos

Ana Farias Hirano  
Carolina de Almeida Mesquita  
Celeste Maria Ramos Marques Medeiros  
Paula de Avila e Silva Porto Nunes  
(Rem. Prov. 10ª PRT/Pz.  
Indeterminado)

#### PTM de Araçatuba

Ana Raquel Machado Bueno de Moraes  
Guiomar Pessotto Guimarães

#### PTM de Araraquara

Cássio Calvilani Dalla-Dea  
Lia Magnoler Guedes de Azevedo  
Rodriguez  
Rafael de Araújo Gomes

### Procuradores do Trabalho

Alessandra Rangel Paravidino Andery  
Alex Duboc Garbellini  
Alvamari Cassillo Tebet  
Ana Lúcia Ribas Sacconi Casarotto  
Aparício Querino Salomão  
Carolina Marzola Hirata Zedes  
Catarina Von Zuben  
Clarissa Ribeiro Schinestsck  
Cláudia Marques de Oliveira  
Danielle Olivares Corrêa Masseran  
Dimas Moreira da Silva  
Eduardo Luís Amgarten  
Eliana Nascimento Minicucci  
Everson Carlos Rossi  
Fabio Massahiro Kosaka  
Fábio Messias Vieira  
Fabiola Junges Zani  
Flávia Vanessa Maia  
Guilherme Duarte da Conceição  
Heloísa Siqueira de Jesus (Exercício na  
PGT — Chefe de Gabinete Vice)  
Ivana Paula Cardoso  
Leda Regina Fontanezi Sousa  
Liliana Maria Del Nery  
Maria Stela Guimarães de Martin  
Mario Antonio Gomes  
Nei Messias Vieira  
Renata Coelho Vieira  
Ronaldo José de Lira  
Sílvio Beltramelli Neto

#### PTM de Ribeirão Preto

Cinthia Passari Von Ammon  
Elisson Miessa dos Santos  
Henrique Lima Correia  
Regina Duarte da Silva



**PTM de São José do Rio Preto**

Luciano Zanguetin Michelao  
Ruth Pinto Marques da Silva  
Tadeu Henrique Lopes da Cunha

**PTM de Sorocaba**

Ana Carolina Marinelli Martins  
Bruno Augusto Ament  
Gustavo Rizzo Ricardo

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO  
SEDE: São Luís/MA**

**Procuradora-Chefe: Anya Gadelha Diógenes**  
**Procurador-Chefe (substituto): Marcos Antônio de Souza Rosa**

**Procurador Regional do Trabalho**

Roberto Magno Peixoto Moreira

**PTM de Imperatriz**

Adriana Maria Silva Candeira  
Fernanda Maria Mauri Furlaneto

**PTM de Bacabal**

Ítalo Igo Ferreira Rodrigues

**Procuradores do Trabalho**

Anya Gadelha Diógenes  
Luana Lima Duarte Vieira Leal  
Marcos Antonio de Souza Rosa  
Marcos Sérgio Castelo Branco Costa  
Maurel Mamede Selares  
Maurício Pessoa Lima  
Virginia de Azevedo Neves Saldanha

**PTM de Caxias**

Marcos Duanne Barbosa de Almeida



**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO  
SEDE: Vitória/ES**

**Procuradora-Chefe: Ana Lucia Coelho de Lima  
Procuradora-Chefe (substituta): Maria de Lourdes Hora Rocha**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

João Hilário Valentim  
Levi Scatolin

**Procuradores do Trabalho**

Ana Lúcia Coelho de Lima  
Antônio Carlos Lopes Soares  
Antônio Marcos Fonseca de Souza  
Carolina de Prá Camporez Buarque (Lota-  
tada na PTM de Eunapolis/5ª)  
Daniele Correa Santa Catarina  
Estanislau Tallon Bozi  
Keley Kristiane Vago Cristo  
Maria de Lourdes Hora Rocha  
Renata Ventorim Vago  
Valério Soares Heringer

**PTM de Cachoeiro de Itapemirim**

Djailson Martins Rocha  
José Manoel Machado

**PTM de São Mateus**

Eduardo Maia Tenório da Cunha  
Vitor Borges da Silva

**PTM de Colatina**

Bruno Gomes Borges da Fonseca  
Marcos Mauro Rodrigues Buzato





**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO  
SEDE: Goiânia/GO**

**Procuradora-Chefe: Janilda Guimarães de Lima  
Procuradora-Chefe (substituta): Cirêni Batista Ribeiro**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Cláudia Telho Corrêa Abreu  
Jane Araújo dos Santos  
José Marcos de Cunha Abreu  
Luiz Eduardo Guimarães Borjat

**Procuradores do Trabalho**

Alpiniano do Prado Lopes  
Antônio Carlos Cavalcante Rodrigues  
Cirêni Batista Ribeiro  
Iara Teixeira Rios  
Janilda Guimarães de Lima  
Januário Justino Ferreira  
Marcello Ribeiro Silva  
Maria das Graças Prado Fleury

**PTM de Anápolis**

Luis Fabiano de Assis  
Meicivan Lemes Lima  
Suse Lane do Prado e Silva

**PTM de Luziânia (Antiga Caldas Novas)**

Breno da Silva Maia Filho  
Raimundo Paulo dos Santos Neto

**PTM de Rio Verde**

Natália e Silva Azevedo  
Tiago Ranieri de Oliveira

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO  
SEDE: Maceió/AL**

**Procuradora-Chefe: Virgínia de Araújo Gonçalves Ferreira  
Procurador-Chefe (substituto): Adir de Abreu**

**Procurador Regional do Trabalho**

Rafael Gazzaneo Junior

**Procuradores do Trabalho**

Adir de Abreu  
Cássio de Araújo Silva  
Eme Carla Pereira Cruz da Silva  
Larah Barros Rebelo  
Matheus Gama Correia  
Rodrigo Raphael Rodrigues de Alencar  
Rosemeire Lopes de Lobo Ferreira  
Victor Hugo Fonseca Carvalho  
Virgínia de Araújo Gonçalves Ferreira

**PTM de Arapiraca**

Alexandre Magno Morais Batista de  
Alvarenga  
Gustavo Tenório Accioly







**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 20ª REGIÃO  
SEDE: Aracaju/SE**

**Procurador-Chefe: Raymundo Lima Ribeiro Junior  
Procurador-Chefe (substituto): Adson Souza do Nascimento**

**Procurador Regionais do Trabalho**

Vilma Leite Machado Amorim

**PTM de Itabaiana**

Gustavo Luis Teixeira das Chagas (Lot.  
Prov. na PRT 6ª Região)

Raymundo Lima Ribeiro Junior (Lot.  
Prov. na PRT 20ª Região)

**Procuradores do Trabalho**

Adson Souza do Nascimento

Albérico Luis Batista Neves

Emerson Albuquerque Resende

José Adilson Pereira da Costa

Luis Fabiano Pereira

Manoel Adroaldo Bispo

Mario Luiz Vieira Cruz

Maurício Coentro Pais de Melo

Raymundo Lima Ribeiro Junior (Lotado  
na PTM de Itabaiana/20ª)

Ricardo José das Mercês Carneiro

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO  
SEDE: Natal/RN**

**Procurador-Chefe: Francisco Marcelo A. Andrade**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Ileana Neiva Mousinho

José de Lima Ramos Pereira

Xisto Tiago de Medeiros Neto

**PTM de Caicó**

Dannielle Christine Dutra de Lucena

**PTM de Mossoró**

Afonso de Paula Pinheiro Rocha

Antônio Gleydson Gadelha de Moura

**Procuradores do Trabalho**

Aroldo Teixeira Dantas

Carlos Eduardo de Azevedo Lima  
(ANPT)

Fábio Romero Aragão Cordeiro (Lota-  
do 6ª PRT/Pz. 36 meses a contar  
17.10.2012)

Francisco Marcelo Almeida Andrade

Izabel Christina Baptista Queiroz Ramos

José Diniz de Moraes

Rosivaldo da Cunha Oliveira





**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO**  
**SEDE: Teresina/PI**

**Procurador-Chefe: José Wellington de Carvalho Soares**  
**Procurador-Chefe (substituto): José Heraldo de Sousa**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

João Batista Luzardo Soares Filho  
João Batista Machado Junior  
Marco Aurélio Lustosa Caminha

**PTM de Picos**

Carlos Henrique Pereira Leite  
Christiane Alli Fernandes  
Pollyanna Sousa Costa Torres

**Procuradores do Trabalho**

Ednaldo Rodrigo Brito da Silva  
Edno Carvalho Moura  
Jeane Carvalho de Araújo Colares  
(Lot. Prov. PRT 10ª de 18.2.2013 a  
18.2.2015)  
José Heraldo de Sousa  
José Wellington de Carvalho Soares  
Maria Elena Moreira Rego

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO**  
**SEDE: Cuiabá/MT**

**Procurador-Chefe: Thiago Gurjão Alves Ribeiro**  
**Procuradora-Chefe (substituta): Marcela Monteiro Doria**

**PTM de Sinop**

Leontino Ferreira de Lima Junior (Lot.  
Prov. na 24ª PRT — Dec. Judicial)  
Thalma Rosa de Almeida

**PTM de Alta Floresta**

Bruno Martins Mano Teixeira  
Fernanda Alitta Moreira da Costa

**PTM de Água Boa (Antiga São Félix do**  
**Araguaia)**

Marcus Cruz da Ponte Souza

**PTM de Cáceres**

Leomar Daroncho

**Procuradores do Trabalho**

Ana Gabriela Oliveira de Paula  
Clarisse de Sá Farias Malta  
José Pedro dos Reis  
Marcela Monteiro Dória  
Marselha Silvério de Assis (Lotada na 11ª  
PRT)  
Raulino Maracaja Coutinho Filho (Lot.  
Prov. PTM Campina Grande/Pz.  
Indet.)  
Thaylise Campos Coleta de Souza  
Zaffani  
Thiago Gurjão Alves Ribeiro

**PTM de Rondonópolis**

André Vinicius Melatti  
Fernanda Arruda Dutra





**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO  
SEDE: Campo Grande/MS**

**Procuradora-Chefe: Odracir Juares Hecht**

**Procuradores do Trabalho**

Celso Henrique Rodrigues Fortes  
Cícero Rufino Pereira  
Hiran Sebastião Meneghelli Filho  
Jonas Ratier Moreno  
Leontino Ferreira de Lima Junior (Lotado  
PTM de Sinop/23ª — Dec. Judicial)  
Odracir Juares Hecht  
Paulo Douglas Almeida de Moraes  
Rosimara Delmoura Caldeira  
Simone Beatriz Assis de Rezende

**PTM de Dourados**

Cândice Gabriela Arosio  
Jeferson Pereira

**PTM de Três Lagoas**

Carlos Eduardo Almeida Martins de  
Andrade  
Mateus de Oliveira Biondi



## RELAÇÃO DE PROCURADORES APOSENTADOS

Posição em 25.6.2013

### PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO

#### SUBPROCURADORES-GERAIS DO TRABALHO

Antonio Carlos Roboredo	Lélia Guimaraes Carvalho Ribeiro
Antonio Henrique de Carvalho Ellery	Lindalva Maria F. de Carvalho
César Zacharias Martyres	Lúcia Barroso de Britto Freire
Darcy da Silva Câmara	Mara Cristina Lanzone
Diana Isis Penna da Costa	Marcelo Ângelo Botelho Bastos
Edson Braz da Silva	Maria de Fátima Rosa Lourenco
Edson Correa Khair	Maria de Lourdes S. de Andrade
Eliana Traverso Calegari	Modesto Justino de O. Junior
Fernando Ernesto de Andrade Coura	Muryllo de Britto Santos Filho
Guiomar Rechia Gomes	Raymundo Emanuel Bastos do Eirado Silva
Hegler José Horta Barbosa	Samira Prates de Macedo
Jaime Antonio Ciment	Sue Nogueira de Lima Verde
João Pedro Ferraz dos Passos	Terezinha Matilde Licks
Jonhson Meira Santos	Terezinha Vianna Gonçalves
Jorge Eduardo de Sousa Maia	Valter Otaviano da Costa Ferreira
Júlio Roberto Zuany	

#### PROCURADORES REGIONAIS DO TRABALHO

Adelmo Monteiro de Barros	Helion Verri
Alice Cavalcante de Souza	João Carlos Guimaraes Falcão
Carlos José Príncipe de Oliveira	José Francisco T. da Silva Ramos
Cesar Macedo Escobar	José Sebastião de A. Rabelo
Edson Cardoso de Oliveira	Silvia Saboya Lopes
Elizabeth Starling de Moraes	Sonia Pitta de Castro
Evaristo de Moraes Filho	Wanda Souza Rago
Fabrcio Correia de Souza	



**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO**  
**SEDE: Rio de Janeiro/RJ**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Ana Lucia Riani de Luna  
Carlos Alberto D. da Fonseca C. Couto  
Carlos Eduardo Barroso  
Carlos Eduardo de Araújo Góes  
Danilo Octávio Monteiro da Costa  
Heleny Ferreira de Araújo Schittine  
Jorge Luiz Soares Andrade  
José André Domingues  
Lício José de Oliveira  
Maria Beatriz C. Cezar da Fonseca  
Maria Thereza de M. Tinoco  
Regina Fátima Bello Butrus  
Ricardo Kathar

Robinson Crusoé Loures de M. Moura  
Junior  
Ruy Mendes Pimentel Sobrinho  
Sérgio Teófilo Campos

**Procuradores do Trabalho**

Carlos Omar Goulart Villela  
Edson Affonso Guimaraes  
Evandro Ramos Lourenço  
Idalina Duarte Guerra  
Maria Helena Galvão Ferreira Garcia  
Maria Lucia Abrantes Ferreira

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**  
**SEDE: São Paulo/SP**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Áurea Satica Kariya  
Elizabeth Escobar Pirro  
Erick Wellington Lagana Lamarca  
José Eduardo Duarte Saad  
Manoel Luiz Romero  
Márcia de Castro Guimarães  
Maria Aparecida Pasqualon  
Maria Cecília L. Oriente Segurado  
Maria Helena Leão Grisi  
Maria Manzano Maldonado  
Marília Romano  
Mariza da Carvalheira Baur  
Moyses Simão Sznifer  
Munir Hage  
Neyde Meira  
Olavo Augusto Souza C. S. Ferreira  
Ruth Maria Fortes Andalafet  
Vera Lúcia Lagana Lamarca  
Vitorio Morimoto  
Zélia Maria Cardoso Montal

**Procuradores do Trabalho**

Antônia Seiunas Checanovski  
Antônio de Souza Neto  
Dirce Trevisi Prado Novaes  
Maria Zélia Abreu Fonseca  
Marilena Marzagão  
Nelson Esteves Sampaio  
Nilza Varella de Oliveira  
Norma Profeta Marques  
Orlando de Melo  
Roberto Herbster Gusmão



**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**  
**SEDE: Belo Horizonte/MG**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Ângela Maria Gama e Mello de M. Pinto  
Antônio Carlos Penzin Filho  
Maria Magda Mauricio Santos  
Roberto das Graças Alves

**Procuradores do Trabalho**

Arlélio de Carvalho Lage  
Carlina Eleonora Nazareth de Castro  
José Diamir da Costa  
José Hosken  
Maria Auxiliadora Alves Brockerhoff  
Maria Celeida Lima Ribeiro  
Silvana Ranieri de Albuquerque Queiroz  
Valéria Abras Ribeiro do Valle

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO**  
**SEDE: Porto Alegre/RS**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Carlos Renato Genro Goldschmidt  
Elizabeth Leite Vaccaro  
Ivan José Prates Bento Pereira  
José Carlos Pizarro Barata Silva  
Marília Hofmeister Caldas  
Nelson Lopes da Silva  
Reinaldo Jose Peruzzo Junior  
Sandra Maria Bazan de Freitas  
Thomaz Francisco D. F. da Cunha

**Procuradores do Trabalho**

Jane Evanir Sousa Borges  
João Alfredo Reverbel Bento Pereira  
Katya Teresinha Monteiro Saldanha  
Marco Antônio Prates de Macedo  
Vera Regina Loureiro Winter

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO**  
**SEDE: Salvador/BA**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Adalberto de Castro Estrela  
Adélia Maria Bittencourt Marelin  
Carlos Alfredo Cruz Guimaraes  
Djalma Nunes Fernandes Junior  
Joselita Nepomuceno Borba  
Virgílio Antônio de Senna Paim

**Procuradores do Trabalho**

Antônio Maurino Ramos  
Joselita Nepomuceno Borba  
Lúcia Leão Jacobina Mesquita  
Sônia Costa Motta





**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO**  
**SEDE: Recife/PE**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Eliane Souto Carvalho  
Everaldo Gaspar Lopes de Andrade  
Regina Pacis Falcão do Nascimento

**Procurador do Trabalho**

Maria Auxiliadora de Souza e Sá

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO**  
**SEDE: Fortaleza/CE**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Aparecida Maria O. de Arruda Barros  
Ilna Carvalho Vasconcelos  
Raimundo Valdizar Oliveira Leite

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO**  
**SEDE: Belém/PA**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Anamaria Trindade Barbosa  
Célia Rosário L. Medina Cavalcante  
Fernando de Araújo Vianna  
José Cláudio Monteiro de Brito Filho

**Procuradores do Trabalho**

Delmiro dos Santos  
Walmir Santana Bandeira de Souza

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
**SEDE: Curitiba/PR**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Cliceu Luis Bassetti  
Eclair Dias Mendes Martins  
Edmilson Rodrigues Schiebelbein  
Janete Matias  
Lair Carmen Silveira da R. Guimarães  
Maria Guilhermina dos Santos Vieira  
Camargo  
Marisa Tiemann  
Sueli Aparecida Erbano

**Procuradores do Trabalho**

Amadeu Barreto Amorim  
Atahualpa José Lobato F. Neto  
Nelson Colauto





**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO  
SEDE: Brasília/DF**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Hilda Leopoldina Pinheiro Barreto Furtado

Márcia Flávia Santini Picarelli

Márcia Raphanelli de Brito

**Procuradores do Trabalho**

Adilson Flores dos Santos

Aroldo Lenza

Maria de Nazareth Zuany

Monica de Macedo Guedes Lemos  
Ferreira

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO  
SEDE: Manaus/AM**

**Procuradora Regional do Trabalho**

Júlia Antonieta de Magalhães Coelho

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO  
SEDE: Florianópolis/SC**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Leonardo Baierle

Marilda Rizzatti

Paulo Roberto Pereira

**Procurador do Trabalho**

Jackson Chaves de Azevedo

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO  
SEDE: João Pessoa/PB**

**Procurador do Trabalho**

Antônio Xavier da Costa

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO  
SEDE: Campinas/SP**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Nilza Aparecida Migliorato

Raimundo Simão de Melo

Sebastião Lemes Borges

**Procuradores do Trabalho**

Aderson Ferreira Sobrinho

André Olímpio Grassi

Maria Regina do Amaral Virmond

Myriam Magda Leal Godinho

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO  
SEDE: Campo Grande/MS**

**Procurador do Trabalho**

Emerson Marim Chaves







# REGRAS PARA ENVIO, SELEÇÃO E PUBLICAÇÃO DE TRABALHOS JURÍDICOS

---

## REGRAS GERAIS

A Revista do Ministério Público do Trabalho, com periodicidade semestral, compõe-se de trabalhos jurídicos, de autoria individual ou coletiva, consistentes em artigos, peças processuais ou peças produzidas em procedimentos decorrentes da atuação institucional.

A Revista terá número máximo de 500 páginas, ressalvada a publicação de edição especial, com limite superior, previamente estabelecido pela Comissão Editorial.

Os trabalhos jurídicos podem ser apresentados pelos membros do MPT, incluídos os aposentados, por servidores da Instituição e por colaboradores externos, nacionais e internacionais.

Os trabalhos jurídicos devem ser preferencialmente inéditos.

O envio ou publicação dos trabalhos jurídicos não implicará remuneração a seus autores ou qualquer outro encargo atribuído à Editora ou à ANPT.

Não é permitida a apresentação de mais de um trabalho jurídico por autor(es), com idêntica natureza (artigo, peça processual ou peça produzida em procedimento), para uma mesma edição da Revista.

Os trabalhos jurídicos selecionados poderão, se necessário, ser adequados às normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas — ABNT.

É obrigatória a publicação dos trabalhos jurídicos agraciados com o prêmio Evaristo de Moraes Filho, nas categorias de “melhor arrazoado” e de “melhor trabalho doutrinário”, de acordo com o que previsto no Regulamento do mencionado prêmio. Estes trabalhos jurídicos não se sujeitam às regras de apresentação previstas no item 2, salvo quanto à limitação de páginas (itens 2.2 e 2.3).





## REGRAS PARA APRESENTAÇÃO

Os trabalhos jurídicos devem ser redigidos em português ou, excepcionalmente, em outra língua, quando se tratar de autor(es) estrangeiro(s).

Os artigos jurídicos devem obedecer ao máximo de 35 páginas.

As peças processuais e as peças produzidas em procedimentos decorrentes da atuação institucional devem ter o máximo de 50 páginas, assegurando ao(s) seu(s) autor(es) a possibilidade de redução do conteúdo da peça para o limite estabelecido.

As peças processuais poderão vir acompanhadas de decisão judicial a elas correspondentes.

Os trabalhos jurídicos devem ser precedidos de folha onde constarão os seguintes dados: (a) natureza da peça (artigo; ação civil pública; mandado de segurança; recurso; termo de ajuste de conduta; recomendação, etc.); (b) nome do(s) autor(es); (c) endereço, telefone, *e-mail*, cargo ou atividade exercida e titulação principal; (d) declaração de que o trabalho é inédito ou indicação da outra fonte em que foi publicado.

Os trabalhos jurídicos devem ser enviados no formato .doc (word) pelo(s) autor(es) para o endereço eletrônico revista@anpt.org.br.

Os artigos jurídicos devem atender ao seguinte padrão:

1. fonte arial, corpo 12;
2. parágrafos com entrelinhas 1,5;
3. margem superior e esquerda de 3 cm e margem inferior e direita de 2 cm;
4. (no alto da primeira página): título do artigo e nome do(s) autor(es); (em nota de rodapé): qualificação do(s) autor(es) (titulação principal; cargo ou atividade exercida);
5. (após o título do artigo e nome do(s) autor(es): resumo de 10 a 15 linhas, com a indicação, em seguida, de palavras-chave (máximo de 5);
6. sumário, com o elenco dos itens do artigo (se houver);
7. referências bibliográficas, ao final do artigo, e indicação das citações respectivas em notas de rodapé, de acordo com as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas — ABNT (NBR 6023);
8. a introdução, a conclusão e a bibliografia não devem ter numeração.

## REGRAS PARA SELEÇÃO

A seleção dos trabalhos jurídicos (artigos, peças processuais ou peças produzidas em procedimentos decorrentes da atuação institucional) será feita pelos membros da Comissão Editorial da Revista, mediante a observação do atendimento pelo(s) autor(es) das regras estabelecidas neste regulamento e da análise do seu





conteúdo, atualidade, ineditismo e relevância para a divulgação de temas e da atuação de interesse do Ministério Público do Trabalho.

Os membros do MPT terão prioridade no processo de seleção dos trabalhos jurídicos enviados para publicação.

O(s) autor(es) que tiver(em) trabalho jurídico já publicado na edição da Revista imediatamente anterior não terá(ão) prioridade para publicação na nova edição.

Os trabalhos jurídicos não publicados poderão ser reenviados para nova seleção na edição seguinte.

Eventuais dúvidas ou situações não previstas neste regulamento serão decididas pela Comissão Editorial da Revista.







Produção Gráfica e Editoração Eletrônica: R. P. TIEZZI  
Projeto de Capa: ALEXANDRE OLIVEIRA  
Impressão: PAYM GRÁFICA E EDITORA



