



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 XXIII — N. 46 — SETEMBRO 2013

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



EDITORA LTDA.

© Todos os direitos reservados

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

Produção Gráfica e Editoração Eletrônica: R. P. TIEZZI
Projeto de Capa: ALEXANDRE OLIVEIRA
Impressão: HR GRÁFICA E EDITORA

LTr 5041.1
Março, 2014

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

APRESENTAÇÃO9

XIII PRÊMIO EVARISTO DE MORAES FILHO (MELHOR ARRAZOADO)

O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NAS PRISÕES SOB CUSTÓDIA. O
OLHAR SOBRE OS AGENTES PENITENCIÁRIOS: ENCARCERADOS
SEM PENAS PELO ESTADO INFRATOR13
Alessandro Santos de Miranda

RESPONSABILIDADE DO ESTADO BRASILEIRO PELOS DIREITOS
TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS CONTRATADAS 36
Eduardo Maia Tenório da Cunha

CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO: A GREVE, NUM CONTEXTO
DE VIOLÊNCIA, FRENTE A OUTROS DIREITOS FUNDAMENTAIS72
Francisco Gérson Marques de Lima

ESTUDOS

AÇÃO CIVIL PÚBLICA TRABALHISTA COM PEDIDO CONSTITUTIVO NEGA-
TIVO (DECLARAÇÃO DE NULIDADE).....109
Alberto Emiliano de Oliveira Neto

APONTAMENTOS SOBRE A NORMATIZAÇÃO DO INSTITUTO DA TERCEI-
RIZAÇÃO NO BRASIL: POR UMA LEGISLAÇÃO QUE EVITE A BARBÁRIE
E O ANIQUILAMENTO DO DIREITO DO TRABALHO124
Sebastião Vieira Caixeta





AVANÇOS E PERSPECTIVAS DO DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	141
Renan Bernardi Kalil	
MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: GARANTIA CONSTITUCIONAL FUNDAMENTAL DE EFETIVAÇÃO DE DIREITOS INDIVIDUAIS, COLETIVOS E SOCIAIS FUNDAMENTAIS.....	173
Jorsinei Dourado do Nascimento	
TERCEIRIZAÇÃO NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO	188
Paulo Penteado Crestana	
TRÁFICO DE PESSOAS E TRABALHO ESCRAVO: ALÉM DA INTERPOSIÇÃO DE CONCEITOS	217
Christiane Nogueira; Marina Novaes; Renato Bignami; Xavier Plassat	
A INEVITABILIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO	244
Enoque Ribeiro dos Santos; Bernardo Cunha Farina	
SAÚDE LABORAL — O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E O DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO HÍGIDO	285
Leomar Daroncho	

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

AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 5ª REGIÃO — PROCURADOR DO TRABALHO AFONSO DE PAULA PINHEIRO ROCHA) — SERTENGE S/A.	307
Trabalho em condições degradantes	
AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 23ª REGIÃO — PROCURADORA FERNANDA ALITTA MOREIRA DA COSTA) — CEPI CURSOS INTERATIVOS LTDA. ME, ANGELI & FARIA MARKETING LTDA. — EPP e EMPRESA FRANCHISADORA MARCELO MASSO QUELHO FILHO <i>FRANCHISING</i>	350
Contratação irregular aprendizes — “Projeto Melhor Aprendiz”	
AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 6ª REGIÃO — PROCURADORA VANESSA PATRIOTA DA FONSECA) — SIQUEIRA CASTRO ADVOGADOS	393
Irregularidade na contratação de advogados por escritório de advocacia	





AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 19ª REGIÃO — PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO LUÍS ANTÔNIO CAMARGO DE MELO; PROCURADORES DO TRABALHO JONAS RATIER MORENO, VIRGÍNIA DE ARAÚJO GONÇALVES FERREIRA, RAFAEL GAZZANÉO JÚNIOR, ADIR DE ABREU, RODRIGO RAPHAEL RODRIGUES DE ALENCAR, VICTOR HUGO CARVALHO, EME CARLA CARVALHO) — LAGINHA AGRO INDUSTRIAL S/A. E OUTROS.....	433
Contratação de trabalhadores por interposta pessoa — Terceirização da atividade-fim	
DECISÃO DE ANTECIPAÇÃO DE TUTELA (9ª VARA DO TRABALHO DE MACEIÓ- ALAGOAS).....	461
AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 24ª REGIÃO — PROCURADOR DO TRABALHO LEONTINO FERREIRA DE LIMA JÚNIOR) — CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT S/A.....	464
Dano moral coletivo causado em razão da prática de terceirização da atividade-fim e do descumprimento de inúmeras normas de saúde e segurança do trabalho	
SENTENÇA (VARA DO TRABALHO DE COLNIZA/MT ITINERANTE EM ARIPUANÃ/MT).....	499
AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 21ª REGIÃO — PROCURADORES DO TRABALHO ILEANA NEIVA MOUSINHO, XISTO TIAGO DE MEDEIROS NETO E ROSIVALDO DA CUNHA OLIVEIRA) — LOJAS RIACHUELO S/A.....	536
Descontos indevidos nos salários dos trabalhadores por dívidas não trabalhistas contraídas com a empregadora e dano moral coletivo	
ACÓRDÃO PROCESSO TRT 21ª/2ª T./RO n. 95500-91.2011.5.21.0004	560
AGRAVO DE PETIÇÃO (PRT 5ª REGIÃO — PROCURADOR DO TRABALHO PEDRO LINO DE CARVALHO JUNIOR). ICTEBA E OUTROS.....	565
Execução Título Judicial. Aplicação art. 100 do CDC	
ACÓRDÃO PROCESSO TRT/5ª REGIÃO 5ª T./AP 0278000-55.2000.5.05 TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA (PTM DE UBERLÂNIDA — PRT 3ª REGIÃO).....	576
Pagamento de salários e de verbas rescisórias	
Membros do Ministério Público do Trabalho	593
Regras para envio, seleção e publicação de trabalhos jurídicos	623







APRESENTAÇÃO

A Comissão Editorial tem a satisfação de apresentar a quadragésima sexta edição da Revista do Ministério Público do Trabalho, publicação de valor nacionalmente reconhecido, diante da diversidade e riqueza de conteúdo dos trabalhos selecionados, revelando a qualidade e a abrangência da atuação dos Procuradores do Trabalho, no âmbito profissional e acadêmico. A partir desta edição, assume a Presidência o seu novo integrante, Rodrigo de Lacerda Carelli, em substituição a Xisto Tiago de Medeiros Neto. É importante registrar que em sua Presidência a revista teve modificados a sua organização e o seu formato editorial. Pela sua inestimável contribuição, registre-se o agradecimento formal de todos os integrantes da Comissão.

Nesta edição, apresentamos importantes trabalhos nas diversas áreas de atuação do Ministério Público do Trabalho, como Meio Ambiente do Trabalho, Administração Pública, Direito Coletivo do Trabalho, Fraudes na Relação de Trabalho e Trabalho Escravo, bem como artigo sobre Processo Coletivo.

Trazemos também peças processuais inovadoras nas questões relativas a condições degradantes de trabalho, contratação irregular de aprendizes, ilegalidade em contratação de advogados, dano moral coletivo e terceirização.

Esperamos que os leitores aproveitem os conhecimentos trazidos e que o debate continue frutificando, em busca dos direitos fundamentais na relação de trabalho.

A Comissão Editorial







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







O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NAS PRISÕES SOB CUSTÓDIA. O OLHAR SOBRE OS AGENTES PENITENCIÁRIOS: ENCARCERADOS SEM PENAS PELO ESTADO INFRATOR

Alessandro Santos de Miranda^()*

I) INSERÇÃO DOS AGENTES PENITENCIÁRIOS NO SISTEMA SOCIAL CARCERÁRIO E VICE-VERSA

O presente estudo tem como objetivos identificar e analisar os dados que podem ser destacados como de maior relevância com relação às condições de segurança, higiene e saúde — física e mental — e aos processos vivenciais de inserção e assimilação dos Agentes Penitenciários na estrutura institucional e organizacional carcerária. Inicialmente, assume-se o compromisso crítico e filosófico de atuar na cognição das realidades sociais específicas destes profissionais para, com base nos conhecimentos empíricos e jurídicos, promover a melhoria das condições de trabalho dessa importante categoria profissional.

A denominação *Agente Penitenciário* aplica-se ao trabalhador que desempenha funções diretamente relacionadas à segurança (vigilância e escolta), disciplina, atendimento e orientação, além de atividades que objetivam a reinserção social das pessoas custodiadas em estabelecimentos prisionais. Como exigências para admissão à função, o candidato deve ter ensino médio completo e submeter-se: a concurso público de provas

(*) Procurador da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região — Brasília/DF, aprovado no VIII Concurso (1999). Mestre em Direito Constitucional pela Universidade de Sevilha, Espanha. Coordenador Nacional da Defesa do Meio Ambiente de Trabalho do Ministério Público do Trabalho entre dezembro/2005 e outubro/2010.





objetivas; à avaliação de aptidão física; à sindicância da vida pregressa e investigação social; à avaliação psicológica; e, por último, à aprovação no curso de formação profissional (com aulas teóricas e atividades práticas a serem desenvolvidas no complexo carcerário)⁽¹⁾.

Ao descrever o conteúdo de suas próprias tarefas, o Agente Penitenciário vê-se como o intermediário entre o detento e todas as atividades a ele ligadas. Assim, a alimentação, a condução ao advogado, ao médico e ao fórum ou qualquer outro contato do preso com o mundo exterior é realizado com intervenção daquele profissional. Embora seja descrito como um trabalho com tarefas preestabelecidas, o cárcere oculta uma violência própria que a qualquer momento transforma a rotina de todos os que nela trabalham ou estão custodiados. Neste sentido, a violência transforma-se no fundamento de toda atividade ligada à segurança nas prisões⁽²⁾.

Desta forma, a consciência aguçada do risco da atividade faz com que os Agentes Penitenciários nunca abandonem precauções individuais e coletivas, visando garantir sua sobrevivência em meio a um mundo onde a violência é endêmica e estrutural. Em nenhum momento, no exercício de suas atividades, aqueles podem se descuidar do estado permanente de vigilância e agressividade, e estas se revelam como processo natural e necessário ao controle institucional, pois, no ambiente carcerário, a violência explode em ciclos e, além de manter a disciplina, o Agente precisa antever quaisquer problemas que possam surgir⁽³⁾.

Assim, é tarefa primordial dos Agentes Penitenciários neutralizar o contrapoder oriundo das conjunções horizontais dos reclusos⁽⁴⁾. Desse modo, devem evitar os contágios maléficos de grupos; decompor as resistências coletivas (agitações, revoltas, organizações espontâneas, conluios e tramas); analisar as pluralidades fugidias; estabelecer as presenças e as ausências; saber onde e como encontrar os custodiados; instaurar as comunicações úteis e interromper as demais. Enfim, cabe-lhes vigiar o comportamento de cada um, apreciá-lo e sancioná-lo, o que o faz exercendo seu poder disciplinar⁽⁵⁾.

Essa não é outra que a ideia do panoptismo⁽⁶⁾, constituindo a prisão um espaço fechado, vigiado em todos os seus pontos, onde cada indivíduo

(1) DISTRITO FEDERAL. Disponível em: <<http://download.universa.org.br/upload/17/20/07112611233713.pdf>> Acesso em: 12.8.2013.

(2) VASCONCELOS, 2000, p. 34-35.

(3) VASCONCELOS, 2000, p. 34.

(4) FOUCAULT, 1987, p. 193.

(5) FOUCAULT, 1987, p. 131.

(6) O panoptismo corresponde à observação total. É a tomada integral, por parte do poder disciplinador, da vida de um indivíduo. Ele é vigiado durante todo o tempo, sem que veja o seu





(detentos e Agentes — “vigias”) é constantemente localizado, examinado e controlado⁽⁷⁾. Nas penitenciárias, os menores movimentos são observados e todos os acontecimentos são registrados.

O poder disciplinar dos Agentes Penitenciários se exerce tornando-se invisíveis, pois os reclusos é que devem ser vistos. O indivíduo disciplinar⁽⁸⁾ está submetido a um campo de visibilidade obrigatória, e sabe disso, submetendo-se às limitações impostas pelo poder carcerário, fazendo-as funcionar espontaneamente sobre si mesmo⁽⁹⁾. Daí decorre o efeito mais importante do modelo panóptico: induzir no detento um estado consciente e duradouro de visibilidade que assegura o funcionamento automático do poder disciplinar. O essencial, pois, é que ele se saiba vigiado⁽¹⁰⁾.

A este respeito, ganha importância a questão que se refere ao equilíbrio entre confinamento e repressão. Pela própria natureza da instituição penal, concentrando pessoas cujas carências mais emergentes se colocam no campo da perda de direitos, é atribuído ao Agente Penitenciário o pleno exercício do controle, da vigilância e da punição, mesmo que conseguidas por meio de procedimentos repressivos, incompatíveis com as relações de cidadania. A rigor, a presença do Agente vem concretizar a estratégia institucional imposta às prisões: manter indivíduos confinados — em situação desumana — o mais dóceis possível. Os procedimentos utilizados para obter referido intento acabam sendo justificados naturalmente como parte imprescindível da armadura institucional.

Com efeito, pretende-se vislumbrar o cotidiano carcerário com enfoque na saúde, higiene e segurança dos Agentes Penitenciários — neste estudo, considerados como categoria de segurança pública —, em contraposição à tendência clássica de identificar, no referido ambiente, somente os detentos em cumprimento de penas, priorizando um dos grupos desse sistema

observador, nem que saiba em que momento está a ser vigiado. Aí reside sua finalidade: induzir no detido um estado consciente e permanente de visibilidade que assegura o funcionamento autoritário do poder. Fazer com que a vigilância seja permanente nos seus efeitos (FOUCAULT, 1987, p. 166).

O panóptico era um edifício em forma de anel, no meio do qual havia um pátio com uma torre no centro (na torre havia um “vigia”). O anel dividia-se em pequenas celas que davam tanto para o interior quanto para o exterior. Em cada uma dessas pequenas celas, havia, segundo o objetivo da instituição, uma criança aprendendo a escrever, um operário a trabalhar, um prisioneiro a ser corrigido, um louco tentando corrigir a sua loucura, entre outros. (Disponível em: <<http://www.educ.fc.ul.pt/docentes/opombo/hfe/momentos/sociedade%20disciplinar/Pan%C3%B3ptico.htm>> Acesso em: 17.8.2013).

(7) FOUCAULT, 1987, p. 176.

(8) FOUCAULT, 1987, p. 167.

(9) FOUCAULT, 1987, p. 179.

(10) FOUCAULT, 1987, p. 177-178.





organizacional quando, de fato, não é o único que o constitui. Assim, a bibliografia recorrente revela um olhar, via de regra, em direção única aos reclusos, em detrimento dos demais grupos sociais que se vinculam, direta ou indiretamente, ao ambiente penitenciário, esquecendo-se, sobretudo, daqueles que possuem relação de trabalho direta com o drama da privação da liberdade.

Não será possível melhorar o nefasto ambiente carcerário sem que se compreenda a complexidade e totalidade de suas estruturas, processos e dinâmicas enquanto elementos de um sistema social peculiar: o sistema prisional. Neste, os Agentes Penitenciários, entre outros trabalhadores que desenvolvem suas atividades nos presídios⁽¹¹⁾, compõem um grupo social que aguarda e exige a atenção de um olhar técnico-jurídico-filosófico sobre seus vínculos com o sistema carcerário, mesmo que se admita, em comparação com a sociedade livre, que existam importantes correspondências entre suas realidades, em especial no que concerne às relações de poder.

Sob aludido enfoque, percebe-se que o estabelecimento prisional não é uma miniatura da sociedade em liberdade, mas um sistema particular, cuja característica principal é a relação de poder disciplinar e hierárquico pertinente à política criminal, na medida em que serve para “adestrar” os indivíduos ao *status quo* vigente⁽¹²⁾. Este poder utiliza formas sutis de inserção social, como a normalidade da sanção. Assim, nesta sociedade específica, com fins próprios e cultura particular, emerge a interação de duas realidades, a oficial (prescrita) e a interno-informal (real), o que, naturalmente, enseja o surgimento de conflitos, os quais são gerenciados por meio de processos de acomodação e resignação por parte de cada integrante (trabalhadores e detentos) do sistema⁽¹³⁾.

Ao se propor analisar a inserção dos Agentes Penitenciários na estrutura prisional, e vice-versa, a fundamentação empírico-teórica do presente estudo originou-se das inspeções realizadas pelo autor em oito estabelecimentos prisionais do Distrito Federal⁽¹⁴⁾ em julho de 2013 com o objetivo

(11) No sistema prisional, podem coexistir trabalhadores de diversas categorias: Agentes de Polícia Civil; Agentes Penitenciários da Polícia Civil; Agentes de Atividades Penitenciárias; Policiais Militares; servidores administrativos; servidores de apoio da Polícia Civil; terceirizados, entre outros. Neste estudo, será adotada a nomenclatura Agente Penitenciário, ou Agente, para referir-se a todos os que trabalham diretamente neste meio ambiente laboral.

(12) BENITES, 2009, p. 47.

(13) THOMPSON, 1991, p. 19/20.

(14) O conjunto de unidades prisionais do Distrito Federal é formado por prisões antigas e por outras recentemente construídas, configurando realidades distintas. São elas: a) Penitenciária do Distrito Federal — PDF I (abriga os detentos em regime fechado); b) Penitenciária do Distrito Federal II — PDF II (alberga os internos em regime fechado e semiaberto sem benefício); c) Centro de Detenção Provisória — CDP (destina-se ao recebimento dos presos provisórios,



de investigar, com maiores detalhes, o processo de trabalho e a dinâmica própria da categoria em comento no intuito de promover melhorias no meio ambiente laboral, com repercussão direta na qualidade de suas vidas — profissional e pessoal —, bem como, conseqüentemente, no grupo recluso (presos provisórios e condenados).

Como postulados básicos para a análise e solução das condições laborais dos Agentes Penitenciários, assume-se que⁽¹⁵⁾:

- a) os Agentes são parcela integrante do sistema carcerário⁽¹⁶⁾, sendo este seu ambiente de trabalho;
- b) o ambiente penitenciário deve ser reconhecido como uma instituição estruturada no modelo típico de organização pelo exercício do poder (vigilância hierárquica e agressividade);
- c) às penitenciárias, pelo ordenamento jurídico atual⁽¹⁷⁾, são atribuídos basicamente três objetivos organizacionais quanto ao grupo apenado que a ela se encontra vinculado: punir, recuperar e prevenir novos delitos⁽¹⁸⁾;

sendo ainda o presídio de entrada e classificação para os demais estabelecimentos do sistema penitenciário); d) Centro de Internamento e Reeducação — CIR (abriga os detentos em regime semiaberto sem benefício; possui ala especial para a custódia de ex-policiais e detentos com direito à prisão especial; também possui ala com celas destinadas a extraditados cautelarmente custodiados e à disposição do Supremo Tribunal Federal); e) Diretoria Penitenciária de Operações Especiais — DPOE (responsável pela realização de atividades tipicamente operacionais, tais como: transporte de detentos, escolta de autoridades, investigações, captura de foragidos e intervenções em situações de emergência; além de participar da segurança interna e externa do complexo penitenciário da Papuda); f) Penitenciária Feminina do Distrito Federal — PFDF (estabelecimento prisional de segurança média, destinada ao recolhimento de sentenciadas a cumprimento de penas privativas de liberdade em regimes provisório, fechado e semiaberto — com e sem benefício —, bem como de presas provisórias que aguardam julgamento pelo Poder Judiciário); g) Ala de Tratamento Psiquiátrico — ATS (cuida-se de ala destinada aos internos do sexo masculino com necessidades de atenção psiquiátrica); h) Centro de Progressão Penitenciária — CPP (destinado ao recebimento de sentenciados em regime semiaberto de cumprimento de pena e que já tenham direito aos benefícios legais de trabalho externo e de saídas temporárias).

(15) CHIES, 2005.

(16) Foucault assinala que o Agente Penitenciário é, antes de tudo, um fragmento do ambiente prisional, que o assimila e é por aquele assimilado como parte integrante deste, antes de ser “uma coragem ou uma honra” (FOUCAULT, 1987, p. 148).

(17) Lei de Execução Penal n. 7.210, de 11 de julho de 1984.

(18) Foucault acentua o caráter antagônico das finalidades da pena privativa de liberdade, justificando o fato de que “ao querer ser corretiva ela perde sua força de punição e que a verdadeira técnica penitenciária é o rigor” (FOUCAULT, 1995). No mesmo sentido, Lopes assinala que as “instituições prisionais, locais criados para segregar, vigiar e punir, são aqueles onde a violência é constantemente reproduzida” (LOPES).

d) o papel do Agente Penitenciário está intimamente ligado à sua conduta, pois o ser humano deve ser considerado em sua totalidade e não numa visão fragmentada⁽¹⁹⁾;

e) os Agentes Penitenciários assimilam e incorporam, em razão da exposição significativa ao ambiente prisional, um processo especial de socialização, com hábitos de conduta, padrões de comportamento, vocabulários, códigos e valores peculiares àquela estrutura social, vez que o presídio se constitui em um ambiente diferenciado daquele existente fora dos limites da instituição.

Assim, decorre da admissão da complexidade e perversão do sistema penitenciário o reconhecimento de que todos os seus aspectos e dimensões deverão ser objeto de enfrentamento, não mais sendo possível que o enfoque dado àquele limite-se a privilegiar apenas um de seus grupos sociais, qual seja, o dos apenados, em detrimento das condições dignas de trabalho que devem ser conferidas pelo Estado⁽²⁰⁾ aos Agentes Penitenciários para propiciar o bom funcionamento de toda a organização prisional.

O presente estudo focaliza, também, a problemática ocupacional referente aos agravos à saúde sofridos pelos Agentes Penitenciários no exercício da atividade profissional, analisando a inter-relação entre a trajetória de trabalho, as dificuldades encontradas na execução das diversas tarefas e a salubridade da função. Registre-se, de antemão, a carência de serviços de atenção à saúde capazes de prevenir ou minorar o sofrimento desse grupo de trabalhadores.

A realidade que se propõe modificar é que o sistema penitenciário brasileiro — em decorrência da superpopulação carcerária; da escassez de recursos e de investimentos; das péssimas condições em que se encontram as cadeias; do descaso do Estado em implementar políticas públicas capazes de proporcionar melhores condições de vida para os trabalhadores e detentos; da falta de pessoal especializado, entre outros problemas —, privilegia somente questões ligadas à segurança e disciplina máximas, onde o importante é o preso não infringir as regras disciplinares e, principalmente, não fugir.

Neste sentido, o papel estatal atribuído ao trabalho do Agente Penitenciário, em detrimento de sua intenção de possibilitar a ressocialização dos

(19) MARTINS, 1996, p. 61.

(20) Tendo em vista que o trabalho dos Agentes nas prisões é um serviço público, estas devem ser bem administradas pelo poder estatal com o objetivo de contribuir para o bem comum, tanto dos trabalhadores quanto dos reclusos.



internos, passa a ser única e erroneamente o de impedir que haja fugas e rebeliões nas unidades prisionais, usando como recurso práticas repressivas. Entretanto, para imprimir referida ação-poder, seria necessário haver, no mínimo, treinamentos adequados e constantes para lidar corretamente com as exigências do cotidiano. Mas o que se percebe na prática é a carência de uma política de formação profissional e de mecanismos que assegurem o acompanhamento na realização das tarefas do sistema carcerário.

Como agravante, todo o trabalho do Agente Penitenciário é permeado pelo fenômeno da violência — intrínseca ao sistema prisional —, a qual transforma e invade os sujeitos intimamente, introjetando em suas vidas a angústia e o medo em serem identificados como algozes da violência.

II) O DEGRADANTE MEIO AMBIENTE LABORAL NOS ESTABELECEMENTOS PRISIONAIS

Para análise do trabalho desenvolvido pelos Agentes Penitenciários, é necessário demarcar duas espécies de atividades: as chamadas funções administrativas e aquelas diretamente ligadas à segurança e à disciplina.

Antes de especificar cada uma delas, é importante destacar a existência de atribuições comuns da aludida categoria profissional, independente da função ou posto que ocupa, tais como: executar, sob supervisão, atividades relacionadas à manutenção da ordem, segurança, disciplina e vigilância dos estabelecimentos penais; escoltar detentos; revistar presos, celas e visitantes; zelar pela segurança de pessoas ou bens; participar ativamente dos programas de reabilitação social, tratamento e assistência aos presos, entre outras.

De início, alguns Agentes podem ser designados pela administração prisional para desempenhar tarefas burocráticas em seções técnico-administrativas, tais como: despacho, arquivo, classificação, subsistência, almoxarifado, zeladoria e atividades gerais. Nesses casos, em princípio, o Agente não estabelece relação direta com o efetivo carcerário e é chamado de diarista, por trabalhar com jornada fixa (7 ou 8 horas) apenas em dias úteis.

Por outro lado, há Agentes Penitenciários que executam tarefas típicas em contato direto com a massa prisioneira, via de regra, em turnos de plantão de 24 horas trabalhadas por 72 de repouso (ou 12 x 36), sendo o trabalho dividido em turmas, de acordo com as necessidades de cada unidade prisional.





Na prática, o desvio de função tornou-se habitual, com a lotação de Agentes em funções burocrático-administrativas. Isso ocasiona um desfalque ainda maior nas turmas que realizam as atividades típicas, com implicações negativas para as condições de trabalho daqueles, sendo uma necessidade premente a recomposição, por meio de concurso público, do quadro de pessoal. Além disso, os que são desviados de função vivem em constante estado de tensão, com receio de perderem seus cargos: um Agente que tenha problemas com a direção (ou, simplesmente, quando há troca do diretor) não tem nenhuma segurança em permanecer na função, sendo comum, também, a troca de jornada (expediente normal para plantões, ou vice-versa), em prejuízo e retaliação àqueles.

Na realidade, os Agentes Penitenciários ressentem-se da sobrecarga de atividades durante seus horários de plantão. Isso ocorre como consequência direta do reduzido quantitativo de servidores que exercem as atribuições típicas, da superpopulação carcerária e da precaridade estrutural das prisões, obrigando-os a exercer diferentes tarefas ao mesmo tempo (administrativas e/ou carcerárias típicas), configurando a condição de penosidade no trabalho.

Observa-se que o sistema de trabalho pode ser o mesmo, mas as singularidades de cada estabelecimento carcerário fazem com que as tensões e o ritmo laboral se modifiquem. Assim, o serviço penitenciário requer atenção constante pela própria fragilidade estrutural ou sucateamento da prisão. O movimento diário torna o trabalho estafante, sobretudo daqueles que exercem suas atividades nas alas, blocos ou galerias dos detentos, cujos postos demandam a vigilância de um quantitativo desumano de internos a exigir o estado de alerta permanente por parte de um quadro defasado de Agentes.

A bem da verdade, o que se verifica em qualquer dos ambientes de trabalho nas unidades carcerárias é que os Agentes Penitenciários desempenham tarefas complexas que, devido à escassez de pessoal, lhes exigem preparo para trabalhar em múltiplas atividades, sendo corriqueiras as mudanças de postos de trabalho, seja por necessidades operacionais, seja a pedido do próprio Agente.

Também, há uma lacuna em relação ao aperfeiçoamento do ensino. Faltam treinamentos — admissionais e periódicos (de capacitação e reciclagem) — adequados às necessidades práticas para todos os Agentes Penitenciários lidarem corretamente com as exigências do cotidiano, em especial os seguintes cursos: de tiro; utilização de armamentos (pistolas, *sprays* de pimenta, entre outros); gerenciamento e controle de crises e massas; imobilização; defesa pessoal; escolta; direção defensiva e ofensiva;





utilização de tonfas⁽²¹⁾, algemas, entre outros. A formação poderia, também, abranger uma programação que inclui Direitos Humanos, Psicologia, Relações Humanas e Saúde do Trabalhador, com o fito de desenvolver nos Agentes uma visão mais abrangente acerca do real sentido social de seu trabalho⁽²²⁾.

Essa carência na preparação prática dos Agentes leva-os a complementar o aprendizado inicial obtido no curso de formação profissional por meio da observação e da imitação dos que já trabalham há mais tempo, situação que pode não ser a mais adequada. Sem recursos materiais disponíveis e tendo que conviver com o modo degradado de funcionamento da prisão, o Agente utiliza, como saída para a falta de racionalidade do trabalho, a intuição e a experiência acumulada, implementando arranjos para realizar o serviço.

Essa experiência, adquirida e executada na base do improviso, acaba por originar o medo, que leva igualmente à violência, formando um círculo vicioso que se instala em um universo brutal e impiedoso. O respeito e o controle dos apenados são obtidos por meio de práticas repressivas com consequências e reações imprevisíveis, onde ninguém tem o efetivo domínio sobre qualquer coisa. Tal situação penaliza, sobretudo, a saúde do Agente Penitenciário, vítima das mazelas decorrentes do trabalho em situações precárias.

Esse aprendizado conquistado com a experiência no desenvolvimento cotidiano de suas atividades não se faz sem um enorme custo psíquico e identitário, uma vez que impõe ao Agente mimetizar-se naquele que ele percebe como a sua antítese — o recluso. A dinâmica dos processos de naturalização permite aos Agentes Penitenciários internalizar elementos que, caso não fossem tomados como naturais, causariam estranhamento e choques. Esse processo de familiarização tem por função produzir uma economia psíquica fundamental ao equilíbrio do trabalhador carcerário⁽²³⁾.

Assim, neste processo, o Agente Penitenciário digladia, a todo o tempo, com a identificação e a proximidade com o preso, elevando os riscos de sua contaminação moral pela massa carcerária⁽²⁴⁾.

Outra questão se refere à valorização profissional, constituindo uma das grandes frustrações dos Agentes Penitenciários. Não há planos de cargos e salários que lhes permita uma mudança qualitativa por meio de

(21) Espécie de cassetete, em tamanho menor.

(22) LOPES.

(23) MORAES, 2005, p. 221-222.

(24) MORAES, 2005, p. 230.





promoções asseguradas legalmente. Assim, subentende-se a falta de estímulo, revelando sentimentos de frustração e desesperança diante da impossibilidade de alcançarem patamares mais qualificados. As chefias, única oportunidade de melhoria de cargos e salários da categoria, são ocasionais e temporárias, geralmente seguindo critérios de indicação política, muitas vezes ofertadas a pessoas externas à carreira carcerária (Delegados da Polícia Civil, por exemplo).

A inexistência de melhores horizontes profissionais é compensada, no entanto, pelo salário que, embora não seja satisfatório, é apontado como razoável, sendo considerado um dos melhores dentro da carreira policial. Outro fator assinalado como vantajoso é a escala de serviço, permitindo trabalharem 24 horas e folgarem 72 (ou 12 x 36). Isso proporciona a alguns Agentes o exercício de outras atividades nos dias de folga, complementando a renda familiar.

Nesse sentido, é importante ressaltar a carga laboral imposta àquele que exerce outra profissão. Depois de cumprir seu longo plantão na unidade prisional, ele sai diretamente para a outra atividade, voltando para casa apenas no fim do dia, sem ter gozado de horas de repouso satisfatórias, ocasionando, na maioria das vezes, desgastes tanto físicos quanto mentais.

Entretanto, não são muitos os Agentes que possuem atividades laborais paralelas às funções penitenciárias, o que pode ser justificado pelo fato frequente de trabalharem em horas extras nos estabelecimentos prisionais, o que lhes impede de exercer outras profissões fora deste sistema⁽²⁵⁾.

Como se pode constatar nas reflexões anteriores, o trabalho do Agente Penitenciário é permeado por contradições. Ao mesmo tempo que a escala de trabalho se destaca como atrativo em termos monetários, ao oportunizar outra fonte de renda, a relação entre custo e benefício desse ganho contabiliza perdas valiosas em termos de qualidade de vida. O salário é apontado como razoável, mas a necessidade de realizar trabalhos extras demonstra sua insuficiência e traz, como contrapartida, reclamações em razão da sobrecarga laboral.

Quanto ao trabalho dos Agentes, convém observar que nem todos executam as mesmas tarefas, variando de acordo com os postos para os quais estão designados. Isso faz com que alguns Agentes Penitenciários, durante o plantão, sejam mais exigidos que outros. Alguns postos de trabalho, como as galerias, onde o contato direto com os presos é constante, ou os de revista (dos visitantes, dos internos e das celas) são considerados os piores. Em outros, no entanto, como portarias, guaritas e pátios de visita (ou

(25) MARTINS, 1996, p. 79.





de “banho de sol”), não se percebe maiores queixas quanto à carga laboral, embora haja reclamações quanto à monotonia da atividade.

Importante ressaltar que, embora haja distinção, os postos de trabalho são, de certa maneira, dependentes entre si. Se o Agente Penitenciário de determinada galeria detecta alguma alteração na rotina da cadeia, necessitará contar com os responsáveis pelas outras alas, pátios internos, portarias, entre outros postos. Por essa razão, o trabalho em equipe é muito valorizado⁽²⁶⁾, o que não é de se admirar, dado que todas as exigências e carências da instituição terminam por eleger o trabalho de equipe como única alternativa viável diante da gritante desproporção numérica entre Agentes e encarcerados.

Além disso, coexistem diversas irregularidades cruciais no ambiente de trabalho prisional: equipamentos e sistemas de informática desatualizados; falta de sistema de proteção contra incêndio; problemas em instalações sanitárias; infiltrações e vazamentos nas edificações; instalações elétricas sem manutenção; alojamentos mal dimensionados; camas e armários inadequados; ausência de vestiários; bebedouros sem troca de filtro (afetando a qualidade da água); refeitórios sem dedetização; viaturas danificadas, muito antigas e sem manutenção; falta de pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade; problemas relacionados à ergonomia (mobiliário, trabalho em pé e sentado e organização do trabalho); desconforto término e de iluminação nos ambientes laborais; excesso de ruído, umidade e mau odor provenientes das celas; repetitividade e monotonia das tarefas; quantitativo insuficiente de Agentes; excesso de jornada; ausência de treinamentos periódicos e de reciclagem; detectores de metais e outros equipamentos avariados; indisponibilidade de materiais e armamentos; dificuldade de transporte público regular (pelo fato de os estabelecimentos prisionais situarem-se afastados dos centros urbanos, em regra), entre tantas outras.

Ainda, os Agentes Penitenciários representam um grupo de risco importante para infecção ocupacional pelo bacilo da tuberculose, além de gripes, hepatite do tipo “C”, Aids (estas duas via transmissão sanguínea, vez que os Agentes podem entrar em contato com internos feridos), doenças cutâneas (entre elas, as micoses), tétano, pitiríases⁽²⁷⁾,

(26) Entretanto, ao contrário da solidariedade natural, parece mais adequado pensar numa agremiação por coerção (MORAES, 2005, p. 224).

(27) Pitiríase é uma enfermidade cutânea provocada por leveduras ou fungos que se caracteriza pela mudança na pigmentação da pele, com o aparecimento de manchas brancas, amarelas, acastanhadas ou róseas. Esta infecção também é conhecida pelos nomes tinea ou tinha versicolor, pano branco e micose de praia. Disponível em: <<http://in-fungos.blogspot.com.br/p/pitirias-es-pitirias-e-uma-enfermidade.html>> Acesso em: 5.8.2013.





escabioses⁽²⁸⁾ e outras doenças infectocontagiosas, as quais expõem não só a saúde coletiva e individual da população carcerária, como também os Agentes por causa do contato constante com aquela. Isto porque as celas são locais úmidos, sem iluminação e ventilação naturais, mal higienizadas e com confinamento de excessivo numerário de internos, o que potencializa o risco de proliferação de doenças, inclusive endêmicas, nos ambientes prisionais em comparação à população livre⁽²⁹⁾.

Frise-se que, em contrapartida à permissividade ilegal da existência de prisões celulares abarrotadas de detentos, de acordo com a Lei de Execução Penal (art. 88), as celas deveriam ser individuais e conter dormitório, aparelho sanitário e lavatório, tendo como requisitos básicos a *salubridade do ambiente pela concorrência dos fatores de aeração, insolação e condicionamento térmico adequado à existência humana*, com área mínima de seis metros quadrados. Assim, o estabelecimento penal com superlotação carcerária não se mostra compatível com sua estrutura e finalidade (art. 85) nem com as boas condições laborais dos Agentes.

Referido instrumento normativo estabeleceu, também, que, no prazo de seis meses após a sua publicação (em 11 de julho de 1984), deveriam *as Unidades Federativas, em convênio com o Ministério da Justiça, projetar a adaptação, construção e equipamento de estabelecimentos e serviços penais previstos nesta lei* (art. 203, § 1º). Todavia, desde a publicação do aludido diploma, a sociedade brasileira vê-se diante de um caos cada vez maior no âmbito prisional, posto que as políticas públicas (ou a ausência delas) relegaram o assunto a um dos últimos nas listas de prioridades nacionais.

Esse cenário se deve basicamente ao binômio “ausência de interesse popular” (ou, subliminarmente, de interesse político dos representantes do povo) e “acomodação do Estado no enfrentamento do problema”⁽³⁰⁾, um conseqüente do outro. Primeiro, é incontestado que o tema sempre se mostrou indigesto à sociedade brasileira, a qual, por sua histórica dificuldade de compreender o complexo papel do Estado na organização social, não se mostra sensível ao assunto. Em segundo lugar, a notória inoperância das

(28) A escabiose (também conhecida como sarna) é uma reação comum da pele acompanhada por prurido (coceira) causada por um ácaro parasita, o *sarcoptes scabiei*, que afeta apenas seres humanos. Disponível em: <<http://www.drashirleydecampos.com.br/noticias/21337>> Acesso em: 18.8.2013.

(29) FERNANDES, 2002, p. 808.

(30) Sem contar que a grande massa carcerária é privada do voto durante o cumprimento da pena, o que torna ainda mais frágil o poder de persuasão daqueles que frequentam a prisão celular (CARRARD, 2012, p. 115).



autoridades públicas no sistema prisional sempre foi a tônica das parcas políticas destinadas à sua melhoria⁽³¹⁾.

Assim, o encarceramento como forma de controle social perverso é visto pela grande maioria da população como legítimo, sendo uma forma de exercício do poder visto como natural, ou seja, uma *violência simbólica derivada e mantenedora do poder simbólico* (este entendido como o poder invisível, o qual só pode ser exercido com a cumplicidade daqueles que não querem saber que o exercem)⁽³²⁾.

Com maior exatidão, ao mesmo tempo que o Estado tem o dever de zelar pela integridade física e psíquica dos reclusos sob sua responsabilidade, além de efetivar os importantes papéis de prevenir o crime e orientar o retorno à convivência social⁽³³⁾, de igual maneira deve cumprir sua parte na melhoria do meio ambiente do trabalho — físico e mental — dos Agentes Penitenciários⁽³⁴⁾. No entanto, o alto custo do sistema prisional serve de mote para o congelamento das ações públicas.

Percebe-se, portanto, que os requisitos mínimos exigidos para que um estabelecimento mereça ser classificado como prisional são totalmente negligenciados como resultado inexorável da situação em que se encontra o sistema penitenciário brasileiro, o que influencia direta e negativamente na saúde e segurança dos Agentes Penitenciários.

Essa distorção social contraria expressamente a ordem constitucional, a qual, ao consagrar a dignidade humana como princípio fundamental da República, não excluiu qualquer pessoa, mesmo aquelas submetidas à medida restritiva da liberdade ou de direitos. Assim, tanto os detentos quanto os Agentes Penitenciários desfrutam de tal valor, e a eles deve ser reconhecida a intangibilidade de suas integridades física, mental e moral.

(31) CARRARD, 2012, p. 115.

(32) MORAES, 2005, p. 255, citando BOURDIEU. *Sistemas de ensino e sistemas de pensamento. A economia das trocas simbólicas*. São Paulo: Perspectiva, 1982. p. 203-230.

(33) Lei de Execuções Penais, art. 10.

(34) O empregador, independentemente de sua personalidade jurídica — nos termos da Declaração Universal dos Direitos do Homem; das Convenções Internacionais ns. 155 e 161 da Organização Internacional do Trabalho — OIT; dos arts. 1º, incisos III e IV; 5º, *caput*, incisos III e XXIII e §§ 1º e 2º; 6º; 7º, inciso XXII; 37, *caput* e § 6º; 39, § 3º; 170; 196; 200, inciso VIII; 201, inciso I; e 225 da Constituição da República; da jurisprudência e Súmula n. 736 emanadas da Suprema Corte e Tribunais Trabalhistas; da Lei Complementar n. 75/93, arts. 83, inciso XII e 84, incisos II, III; dos arts. 68, 185, 186, 211, 212, 213 e 214 da Lei n. 8.112/90; bem como dos arts. 154 a 159 consolidados e das diversas disposições das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, entre outros — é responsável pela adoção não só das medidas de caráter material (dispositivos de caráter individual ou coletivo) ou pedagógicas (regras de segurança), como também das medidas coletivas que visem prevenir, preservar e proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores (MIRANDA, 2012).



III) A ABSORÇÃO DO AMBIENTE SOCIAL CARCERÁRIO NA VIDA DOS AGENTES PENITENCIÁRIOS. CONSTRUÇÃO DE UMA NOVA IDENTIDADE PELOS PROFISSIONAIS EM EXAME

Inicialmente, identifica-se o conflito no que diz respeito ao importante papel social correspondente aos Agentes Penitenciários (punir ou retribuir, prevenir novos delitos e ressocializar os encarcerados) e ao grau de invisibilidade⁽³⁵⁾ que atinge a categoria profissional, pois a sociedade lhes imputa visões estereotipadas relacionadas aos temidos algozes do passado. Esta situação é agravada pelo sofrimento suportado por aqueles diante da necessidade de trabalharem em ambientes permeados pelas péssimas condições de saúde, higiene e segurança, em paridade quase total com as condições impostas aos próprios detentos.

Assim, aludida categoria profissional atua sob a constante pressão de níveis insuficientes de valorização que são atribuídos à quase totalidade dos grupos que se vinculam à atividade penitenciária, o que, indubitavelmente, permeia o sofrimento advindo da falta de percepção do real valor de seu trabalho, afetando-lhe a autoestima e a saúde mental⁽³⁶⁾. A escolha para exercer a atividade penitenciária não deveria ser um acidente de percurso na vida de uma pessoa⁽³⁷⁾, mas, sim, uma opção por um trabalho reconhecido pela sociedade civil e pelo Estado.

Essa depreciação profissional imposta pela sociedade faz com que os Agentes se sintam mais valorizados pelos membros daqueles grupos que deles mais dependem em suas relações interpessoais horizontais — seja por critérios de necessidade de apoio ou de prestação de serviços —, a saber: Administração e servidores penitenciários, Membros do Ministério Público, advogados e os próprios reclusos.

Na percepção dos Agentes, haja vista o excedente de presos e a escassez de profissionais nas prisões, seu papel real distancia-se do trabalho prescrito e direciona-se, prioritariamente, às atividades voltadas à garantia da disciplina e da segurança, vinculando-se aos aspectos de contenção e ordem no ambiente penitenciário, o que pode afetar negativamente sua autoestima, vez que sua contribuição aos objetivos maiores da organização

(35) A invisibilidade pública está especialmente ligada à segregação das classes sociais.

(36) VASCONCELOS, 2000, p. 38.

(37) Os depoimentos dos Agentes revelam que o ingresso nesse trabalho obedece a fontes de motivação de naturezas diversas, sejam de cunho pessoal (aptidão, vontade de seguir a carreira policial) ou aquelas que derivam de circunstâncias externas (falta de opção no mercado de trabalho, desemprego, facilidade em conseguir um emprego estável).



(recuperar os detentos e prevenir novos delitos) é restringida pela falta de condições laborais⁽³⁸⁾.

Cabe destacar que fatos dessa natureza adquirem preponderância no cotidiano desses Agentes, uma vez que ocorre uma contaminação involuntária, decorrente das exigências do trabalho, em todas as dimensões de suas vidas. Deste modo, o medo, o anseio, a insegurança e a agressividade estão também presentes nas relações que esses trabalhadores mantêm extramuros, indicando a falta de repouso do papel de Agente, que invade o lar e o mundo, o antes e o depois do trabalho⁽³⁹⁾.

A este respeito, notam-se algumas alterações comportamentais (ou desenvolvimentos de novos hábitos) devido à exposição corriqueira ao ambiente prisional⁽⁴⁰⁾:

- a) quanto à exigência de disciplina por parte de terceiros (familiares, amigos, entre outros), agem com maior rigor disciplinar;
- b) com relação à forma de se expressar, mesmo aqueles que afirmam não terem alterado o linguajar declaram que se policiam para não adotar a gíria penitenciária.

Como novo fator complicador, tem-se que grande percentual dos Agentes reside em bairros populares, convivendo, muitas vezes, com os seus atuais custodiados, o que alimenta possíveis enfrentamentos fora das prisões. Em decorrência desse conflito, aqueles se sentem ameaçados também fora dos limites carcerários. Receiam a todo momento ser interpelados por ex-detentos em ambientes públicos e sofrer algum tipo de retaliação, levando para fora do ambiente laboral o estresse que permeia suas atividades profissionais.

Isso significa que as estratégias empregadas dentro da penitenciária não se resumem apenas ao mundo do trabalho. É preciso estar sempre alerta, principalmente nas horas de lazer com a família ou amigos. O medo — real ou imaginário — de sofrer alguma agressão, até mesmo fatal, persiste em todas as instâncias, momentos e lugares de sua vida. Os Agentes Penitenciários sentem-se encarcerados nesse micromundo violento que perpassa sutilmente os muros prisionais. A ameaça está sempre à espreita, não de um ou outro preso, mas do conjunto deles, uma vez que o Agente

(38) CHIES, 2005, p. 323.

(39) VASCONCELOS, 2000, p. 44.

(40) CHIES, 2005, p. 328.

é conhecido por todos dentro das celas, mas não consegue distinguir com exatidão quem um dia esteve sob sua custódia⁽⁴¹⁾.

Assim, essa conformação panóptica, sutilmente arranjada para que o Agente Penitenciário possa observar tantos detentos diferentes, permite também a qualquer um destes vigiá-lo (panoptismo difundido). Assim, a sociedade vigiada transporta a técnica da instituição penal para o corpo social inteiro, traduzindo-se no encarceramento extrapenal do Agente⁽⁴²⁾.

IV) SOFRIMENTOS PSICOLÓGICOS DECORRENTES DO AMBIENTE CARCERÁRIO

Quanto aos sentimentos experimentados pelos Agentes quando em suas rotinas de trabalho dentro dos estabelecimentos penitenciários, demonstram uma predominância das sensações típicas de tensionamento e situações de perda de liberdade: a insegurança, a ansiedade, a sensação de ser vigiado, o próprio sentimento de perda da liberdade fazem parte significativa de seus cotidianos⁽⁴³⁾.

Neste sentido, as ocupações que se caracterizam pelo contato com um contingente de indivíduos determinam o envolvimento dos trabalhadores com as manifestações de descontentamento desse grupo. Os Agentes Penitenciários enfrentam, habitual e permanentemente, as reclamações dos encarcerados contra o sistema penal, e essa atitude negativa dos sujeitos com os quais se trabalha implica sofrimento mental naqueles. Percebe-se que, de forma trágica, referidas sensações confundem-se e correlacionam-se com aquelas experimentadas pelos membros do grupo de reclusos.

As consequências das sobrecargas advindas do ambiente de trabalho psicologicamente insatisfatório e das condições infraestruturais e organizacionais inadequadas sobre a saúde dos Agentes Penitenciários podem se revestir em índices alarmantes de distúrbios psiquiátricos e emocionais, apresentando diversos sintomas: desajustamento e afetação da sociabilidade; desenvolvimento de doenças psicossomáticas; estresse debilitante; distúrbios do sono; nervosismo; paranoia; ansiedade; sintomatologia depressiva, entre outros.

Assim, os Agentes, após ingressarem no serviço penitenciário, passam a desconfiar mais das pessoas; desenvolvem problemas no relacionamento

(41) VASCONCELOS, 2000, p. 47.

(42) FOUCAULT, 1987, p. 263.

(43) CHIES, 2005, p. 330.



com familiares; apresentam dificuldades para estabelecer novas relações de amizade; desenvolvem algumas doenças decorrentes da situação de sobrecargas e acumulações físicas e emocionais, entre outras reações colaterais.

Convém reforçar que o trabalho do Agente Penitenciário é demarcado por um distanciamento importante entre a organização do trabalho prescrito e a realização do trabalho real. Apesar de a prescrição das tarefas definir o que deve ser realizado em determinado posto de trabalho, constituindo uma útil e necessária referência, na prática observa-se que uma gama de fatores suscita nos Agentes um certo grau de apreensão — ou mesmo de medo: a precariedade das instalações; a desproporção numérica entre Agentes e detentos; o risco de serem agredidos; a falta de preparo na formação; a desvalorização profissional; e, principalmente, o caráter violento que permeia toda a atividade, invadindo, sem medida, a vida fora do trabalho.

Essa apreensão decorre não tanto do perigo de uma agressão física, mas da constante ameaça de algo dar errado, rompendo a rotina aparentemente tranquila da prisão. Essa rotina é calcada, principalmente, nas artimanhas engendradas nas situações cotidianas, seja por meio da experiência acumulada, seja por acordos estabelecidos com o coletivo de presos, que embora ultrapassem as normas estabelecidas, concretizam um tipo de relação bem diferente da prescrita⁽⁴⁴⁾.

Não é de se admitir o fato de os Agentes Penitenciários lançarem mão dessas artimanhas, já que a instituição carcerária, diante de todas as suas contradições, exige daqueles, além de uma postura rígida e de atenção constante, o implemento de estratégias em suas ações mais corriqueiras como defesa necessária diante do perigo — ainda que imaginário — representado por uma desestabilização no ambiente carcerário.

Outro comportamento defensivo consiste em fazer uso de atitudes agressivas nas expressões faladas e gestuais, particularmente no relacionamento com os internos. Desta forma, gestos rígidos e palavras duras dirigidas aos presos transformam-se em ferramentas de controle necessárias. Não se pode esquecer de que, por trabalharem desarmados, os Agentes fazem uso do próprio corpo, por meio de gestos determinados e voz elevada, revelando uma postura rígida, sem interferências afetivas ou emocionais, impondo respeito e disciplina no ambiente carcerário.

No caso, a disciplina prisional, baseada na humilhação e na violência tanto em nível psicológico como, por vezes, físico, define as relações nas

(44) VASCONCELOS, 2000, p. 48.





penitenciárias, estabelecendo uma cuidadosa engrenagem entre Agentes e internos e compondo forças opostas para obter um aparelho eficiente⁽⁴⁵⁾. Na prática, a ordem advinda no poder hierárquico não tem que ser explicada, nem mesmo formulada, sendo necessário e suficiente que provoque o comportamento desejado⁽⁴⁶⁾⁽⁴⁷⁾.

Ser coerente e correto, diante de uma população confinada e agredida pela própria situação em que se encontra, não é tarefa fácil. A justa medida de uma autoridade exorbitante, capaz de obter o respeito do coletivo dos apenados, em número muito superior, torna-se o mais difícil propósito a ser alcançado nesse turbilhão de conflitos e tensões. Neste contexto, a disciplina tem o papel preciso de introduzir assimetrias e de excluir reciprocidades entre Agentes e reclusos.

Por consequência, na vida pessoal dos Agentes Penitenciários, para a consciência do embrutecimento sofrido após alguns anos de trabalho, pois são vítimas e algozes de um ambiente hostil que transforma as pessoas, não encontrando outras soluções diante da estrutura do atual sistema penitenciário.

Com efeito, a exacerbação desencadeadora dessa violência no ambiente prisional encontra amparo em três fatores fundamentais: na necessidade de manter a segurança das unidades, principalmente em casos de tentativas de fugas ou rebeliões; como resposta a uma agressão velada aos próprios Agentes Penitenciários, vítimas do desprezo social, das más condições de trabalho e do funcionamento panóptico dos estabelecimentos prisionais; por fim, nos próprios conflitos entre os presos (brigas e acertos de contas), que exigem a interferência do corpo de Agentes na resolução do problema⁽⁴⁸⁾.

Dessa forma, os comportamentos agressivos são sempre justificados na consciência coletiva dos Agentes Penitenciários, fazendo parte das exigências impostas pela atividade laboral.

Uma diferença peculiar entre cada unidade prisional é a rotina de trabalho, a qual vai depender do número de internos e do perfil da massa carcerária, exigindo dos Agentes mudanças constantes nas estratégias utilizadas para manter a segurança e a disciplina. Como exemplo, cite-se um presídio de segurança média, com uma população prisional considerada de

(45) FOUCAULT, 1987, p. 139.

(46) FOUCAULT, 1987, p. 149.

(47) O exercício da disciplina supõe um dispositivo que obrigue pelo jogo do olhar; um aparelho onde as técnicas que permitem ver induzam a efeitos de poder, e onde, em troca, os meios de coerção tornem claramente visíveis aqueles sobre quem se aplicam (FOUCAULT, 1987, p. 154).

(48) VASCONCELOS, 2000, p. 51.





menor periculosidade, até mesmo pelas penas a que submetidos. O Agente Penitenciário, embora sempre atento, não enfrenta maiores dificuldades em manter a disciplina. Já em unidades cujo propósito é custodiar presos perigosos, cujo número de internos é menor, a tônica determinante de trabalho consiste na vigilância acentuada com vistas à máxima segurança. Nestas, os internos, com condenações à reclusão por muitos anos, tensionam o ambiente diante da longa permanência na prisão.

Passando a analisar mais detidamente a saúde ocupacional da categoria em comento, predomina a dicotomia entre doenças do corpo e da mente. As primeiras vêm em consequência direta do contato com os detentos e com o putrefato ambiente penitenciário. As segundas referem-se ao conjunto de ansiedades, receios e insatisfações decorrentes das exigências do trabalho: a fadiga rotineira, a precária alimentação, a violência inerente às tarefas cotidianas, a tensão permanente, a incapacidade de lidar com esquemas rígidos e impessoalizados compõem o arsenal propício ao adoecimento mental⁽⁴⁹⁾.

Interessante destacar, portanto, que as doenças físicas a que acometidos os Agentes Penitenciários relacionam-se ao contato com os reclusos, ao passo que os problemas mentais surgem das exigências da própria atividade laboral. Desta forma, a aproximação física com os internos e a possibilidade de contrair determinadas doenças não se reveste como a principal problemática decorrente do trabalho mas, sim, as dificuldades em obter um equilíbrio mental diante das tarefas do cotidiano.

Da observação dos malefícios à saúde — física e mental — decorrentes da atividade dos Agentes Penitenciários, tanto a longa permanência em um ambiente caracterizado pela tensão e insalubridade — onde não é permitido, sequer nas horas de descanso, um desligamento do estado de alerta e tensão —, quanto a percepção de que determinados postos são mais exigidos que outros, aumentando a carga do trabalho, imprimem um sentido ainda mais grave às dificuldades que esses trabalhadores enfrentam no desenvolvimento das tarefas corriqueiras.

Assim, as condições de risco à integridade física e à saúde a que estão submetidos os Agentes Penitenciários, sujeitos que são de condições insalubres, perigosas e penosas de trabalho, decorrem: da falta de equipamentos (ou equipamentos sem manutenção) para o desempenho da função; das condições precárias de trabalho; do acúmulo de trabalho devido ao número insuficiente de pessoal; do desvio de função; da falta de treinamentos; do prolongamento da jornada de trabalho e do ritmo intenso;

(49) VASCONCELOS, 2000, p. 55.



da má remuneração; da grande responsabilidade social e da pressão da população usuária, entre outros.

Embora o custo psíquico sofrido com as agressões no trabalho varie muito de acordo com as características de cada um, ele sempre existirá. À angústia correspondem a ansiedade e o medo ligados às decisões a tomar e às situações perigosas. Os Agentes experimentam, durante toda a jornada, uma incerteza quanto à eficiência da segurança no local de trabalho. A possibilidade de rebelião, fugas, resistência (armada ou não) de detentos em decorrência de falhas na segurança são preocupações diárias. Como fator agravante, os Agentes não participam das decisões gerenciais do sistema carcerário, sobre o qual possuem *expertise*, e isso potencializa as tensões e os medos⁽⁵⁰⁾.

Os indicadores do desgaste decorrente destas condições impróprias de trabalho, entre os quais estão os distúrbios mentais, físicos e sociais, sinalizam a necessidade de implementação de um serviço humanizado de atendimento à saúde dos Agentes do sistema penitenciário (e de seus familiares⁽⁵¹⁾) para se antever os agravos e prevenir a saúde física e psíquica dos mesmos, buscando melhorias no meio ambiente laboral.

Portanto, faz-se necessário avaliar a repercussão das atividades profissionais nas representações sociais e de saúde dos Agentes Penitenciários objetivando contribuir para a adoção de políticas de melhorias de suas condições de trabalho.

V) CONCLUSÃO: VIOLÊNCIAS INVISÍVEIS PRATICADAS PELO ESTADO INFRATOR

Para a sociedade em geral, não é novidade que a prisão se constitui em um instrumento de controle social absolutamente falido. Os ângulos negativos, acobertados atrás dos muros da prisão, não são fáceis de ser solucionados justamente pelos males infligidos não só aos internos, como também a todo o corpo de funcionários da segurança pública.

Verifica-se, como principal resultado após a análise das condições laborais impostas aos Agentes Penitenciários, que estes absorvem todo o sofrimento — físico e mental — inerente ao sistema prisional por meio de suas rotinas laborais em ambientes inseguros e insalubres, caracterizadas pelo vínculo com o encarceramento, a exclusão e a violência.

(50) FERNANDES, 2002, p. 813.

(51) MARTINS, 1996, p. 112.



Trata-se de um processo social que, não obstante de relativa menor intensidade que o experimentado pelos detentos, mesmo existindo a possibilidade de minimização de seus efeitos nocivos e perversos, constitui-se como inevitável na hipótese de permanência da atual estrutura organizacional penitenciária.

Assim, sob o clamor dos direitos humanos⁽⁵²⁾, mister a implementação de melhorias imediatas nas condições laborais e qualidade de vida dos Agentes Penitenciários tendo, por consequência direta, a melhoria da qualidade de vida também dos reclusos.

Entretanto, para além das péssimas condições laborais verificadas, constatou-se a existência de outra perversidade do sistema punitivo penitenciário: o *encarceramento sem pena*⁽⁵³⁾ dos Agentes vinculados ao sistema social penitenciário, os quais, para servir ao próprio Estado, se expõem a condições degradantes e humilhantes de trabalho, comparadas a penas cruéis — estas, proibidas pelo comando constitucional (art. 5º, XLVII) —, além de serem absorvidos pela essência nefasta daquele, em desrespeito à sua integridade física, mental e moral.

É imperioso reconhecer que o sistema carcerário é um fenômeno complexo dentro de uma sociedade múltiplice. Disto decorre, em primeiro lugar, a necessidade de compreendê-lo para, após muita reflexão sociojurídica-filosófica sobre o tema, enfrentar seus antagonismos, de forma a produzir o conhecimento científico e crítico que aponte para a melhoria das condições de trabalho a que submetidos os Agentes Penitenciários — sendo este é o objetivo deste estudo.

Desta forma, é importante verter um olhar multidisciplinar dos campos e conhecimentos científicos, sem o qual o complicado fenômeno social carcerário será sempre desvelado de forma parcial e, portanto, com insuficiente contributividade para a solução das mazelas do sistema.

Como corolário, não mais se sustenta a validade de que sobre o sistema penitenciário sejam direcionados olhares com a perspectiva privilegiadora de apenas outros personagens da cena — os reclusos oficialmente encarcerados —, ou mesmo das questões jurídicas que a estes afetam. Deve-se, portanto, direcionar também as melhorias propostas neste estudo aos demais integrantes vinculados ao ambiente organizacional penitenciário, em especial aos Agentes Penitenciários.

(52) BENITES, 2009, p. 56.

(53) CHIES, 2005, p. 332.





Quanto à Lei de Execuções Penais, analisada sob a ótica do respeito à dignidade humana, seja dos apenados ou dos Agentes Penitenciários, está-se diante de norma invalidada pela falta de eficácia⁽⁵⁴⁾. Tal realidade representa uma afronta ao sistema preconizado pela Constituição Federal, que tem por premissa básica um Estado Democrático de Direito, no qual as regras devem ser respeitadas pelos entes públicos, notadamente quando destinadas a garantir a dignidade dos indivíduos (Agentes e reclusos).

No entanto, percebe-se que o que mantém referido diploma válido é muito mais seu viés opressor do que suas virtudes garantistas. De qualquer forma, as notórias deficiências no atendimento a direitos básicos — dos apenados e dos Agentes — colocam à prova sua validade. E, nesse aspecto, a Lei de Execuções Penais trilha caminho perigoso, pois sua inocuidade no que tange aos direitos básicos dos detentos e dos Agentes a expõe a constantes julgamentos.

Atentar para a percepção dos Agentes Penitenciários sobre o sistema prisional pode permitir a identificação de problemas que normalmente sequer são mencionados nas constantes reformas de que são alvo as prisões, inclusive porque este grupo profissional é sempre aliado dos processos de mudança.

O grande embate é dotar a administração estatal de visão estratégica na gestão de pessoal, condicionada à garantia dos direitos dos Agentes Penitenciários — com ênfase na melhoria do meio ambiente laboral, afastando a precarização do trabalho —, para que se sintam motivados, também, a promover o respeito da dignidade humana, trazendo, como consequência, mais segurança a toda sociedade.

VI) REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BENITES, Agripino Bogarim. *Segurança pública & direitos humanos: estudo de caso sobre meio ambiente de trabalho dos agentes penitenciários no estabelecimento penal de regime semiaberto, aberto e assistência aos albergados de Dourados — MS*. Monografia apresentada no curso de Especialização em Segurança Pública e Cidadania realizado pela Faculdade de Direito em Convênio com a Secretaria Nacional de Segurança Pública — SENASP. Dourados, 2009.

CARRARD, Rafael. A eficácia na teoria pura do direito e o meio ambiente prisional brasileiro. *Revista Síntese Direito Penal e Processo Penal*, ano XIII, n. 76, p. 109-122, out./nov. 2012.

(54) CARRARD, 2012, p. 122.



CHIES, Luiz Antônio Bogo (coord.). Prisionalização e sofrimento dos agentes penitenciários: fragmentos de uma pesquisa. *Revista Brasileira de Ciências Criminais*, São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 52, jan./fev. 2005.

COSTA, Fernando Braga da. *Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social*. São Paulo: Globo, 2004.

DISTRITO FEDERAL. *Edital n. 1 do Concurso Público n. 1/2007 — SEJUSDH, de 22 de novembro de 2007. Edital de Concurso Público para Provisão de Vagas para o Cargo do Técnico Penitenciário*. Disponível em: <<http://download.universa.org.br/upload/17/2007112611233713.pdf>> Acesso em: 12.8.2013.

FERNANDES, Rita de Cássia Pereira (coord.). Trabalho e cárcere: um estudo com agentes penitenciários da região metropolitana de Salvador. *Caderno de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, n. 1802, p. 807-816, maio/jun. 20.

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir: história da violência nas prisões/nascimento da prisão*. 12. ed. Tradução de Raquel Ramallete. Petrópolis: Vozes, 1995.

LOPES, Rosalice. *Psicologia jurídica. O cotidiano da violência: o trabalho do agente de segurança penitenciária nas instituições prisionais*. Disponível em: <http://www.psicolatina.org/Cero/psicologia_juridica.html> Acesso em 16.8.2013.

MARTINS, Rejane Beatriz Grillo (coord.). O papel do agente penitenciário: visão analítica e interpretativa. *Revista do Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária*, p. 59-129, jan./jun. 1996.

MIRANDA, Alessandro Santos. Aplicabilidade das normas de saúde e segurança laborais na administração pública e atuação do Ministério Público do Trabalho. *Revista do Ministério Público do Trabalho/Procuradoria-Geral do Trabalho*, Brasília, ano XXII, n. 44, p. 297-318, set. 2012.

MORAES, Pedro Rodolfo Bodê de. *Punição, encarceramento e construção de identidade profissional entre agentes penitenciários*. São Paulo: Instituto Brasileiro de Ciências Criminais, 2005.

NEDEL, Ana Paula. O agente penitenciário; vigiar ou recuperar? uma pesquisa realizada no presídio regional de Pelotas. *Revista Transdisciplinar de Ciências Penitenciárias*, v. 3, n. 1, p. 213-235, jan./dez. 2004.

RUDNICKI, Dani. *Três dias no presídio central de Porto Alegre. O cotidiano dos policiais militares*. Disponível em: <http://www.susepe.rs.gov.br/upload/1340290222_Tr%C3%AAsdiasno%20PCPA.pdf> Acesso em: 16.8.2013.

THOMPSON, Augusto. *A questão penitenciária*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1991.

VASCONCELOS, Ana Sílvia Furtado. *A saúde sob custódia: um estudo sobre agentes de segurança penitenciária no Rio de Janeiro*. Dissertação apresentada como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Ciências na Área de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz. Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública, 2000.

RESPONSABILIDADE DO ESTADO BRASILEIRO PELOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS CONTRATADAS

Eduardo Maia Tenório da Cunha^()*

Sumário: *Introdução. 1. O status do trabalho e dos seus créditos no ordenamento jurídico internacional e brasileiro. 2. Terceirização. 2.1. Origem e conceito. 2.2. Evolução da terceirização no Brasil. 2.3. Consequências do processo de terceirização. 3. Responsabilidade civil do Estado. 3.1. Responsabilidade no Estado democrático de direito. 3.2. Responsabilidade contratual e extracontratual. 3.3. Responsabilidade subjetiva e objetiva. 3.4. Responsabilidade direta e indireta. 3.5. Responsabilidade solidária e subsidiária. 4. Posicionamento do Supremo Tribunal Federal brasileiro na Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 16/2007. 5. Análise crítica da decisão do Supremo Tribunal Federal. 6. Um modelo adequado de responsabilidade civil para o Estado brasileiro. Considerações finais.*

Resumo: Trata-se de pesquisa jurídica interdisciplinar abrangendo o Direito Constitucional, o Direito Administrativo e o Direito do Trabalho, bem como aspectos da Sociologia, Antropologia, Economia, História e Filosofia. Analisa-se a responsabilidade estatal pelo cumprimento das obrigações trabalhistas dos empregados terceirizados que prestam serviço para a administração pública.

Palavras-chave: Constituição. Direito do Trabalho. Direito Administrativo. Estado. Responsabilidade. Terceirização.

Abstract: It is interdisciplinary legal research covering Constitutional Law, Administrative Law and Labour Law, as well as aspects of

(*) Procurador do Trabalho, Mestre em Direito pela Faculdade de Direito de Vitória e Doutorando em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra-Portugal.



Sociology, Anthropology, Economics, History and Philosophy. Analyzes the state responsibility for the obligations of the employees labor contractors who provide services to public administration.

Keywords: Constitution. Labor Law. Administrative Law. State. Responsibility. Outsourcing.

INTRODUÇÃO

A terceirização de serviços é hodiernamente uma prática recorrente em boa parte do mundo. A ausência de um regramento específico sobre o tema por parte da Organização Internacional do Trabalho propicia aos Estados nacionais regularem a matéria de acordo com os valores culturais que os informam, resultando uma diversidade normativa expressiva ou até a ausência de qualquer regulação.

A disseminação do processo de terceirização foi tão grande que os entes estatais passaram a utilizá-la também. O objeto da presente investigação diz respeito à responsabilidade do Estado acerca das obrigações trabalhistas dos empregados das empresas por si contratadas. O tema se justifica pela importância econômica e pela magnitude dos problemas jurídicos gerados, principalmente em países em desenvolvimento, como o Brasil.

A abordagem do tema passará por questões antropológicas, sociológicas, históricas, econômicas e filosóficas dos modelos de organização social e dos modos de produção humana, de forma a procurar traços comuns axiológicos entre o Estado e o trabalho, que orientem uma adequada regulação jurídica.

O “valor trabalho”⁽¹⁾ servirá como elemento referencial para análise da terceirização pelo Estado brasileiro, designadamente suas consequências para os trabalhadores e para o erário. A observação multidisciplinar do tema não afastará a apreciação dogmática acerca do instituto jurídico da responsabilidade.

Analisar-se-á criticamente o posicionamento do Supremo Tribunal Federal brasileiro na Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 16/2007, que trata do tema em estudo, com o fim de verificar-se a adequação dos fundamentos da decisão ao valor trabalho e aos fins do Estado.

(1) O termo “valor trabalho” será aqui usado como critério de valoração de conteúdo ético-axiológico.





Por fim, elaborar-se-á um esboço de modelo de responsabilidade estatal adequado à realidade brasileira, de acordo com o conceito de *good governance*.

1. O STATUS DO TRABALHO E DOS SEUS CRÉDITOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO INTERNACIONAL E BRASILEIRO

As organizações sociais e o trabalho assumiram diferentes papéis ao longo da história da humanidade. Embora chegue a ser intuitivo nos dias de hoje que cabe ao Estado tutelar, direta⁽²⁾ ou indiretamente⁽³⁾, direitos dos trabalhadores, dada a importância do trabalho para o sistema mundial político e econômico, não se pode deixar de perceber que nem sempre essa proteção é realizada de acordo com os valores dominantes nas sociedades democráticas da atualidade, malgrado a existência de complexo arcabouço jurídico nos planos estatal e internacional para esse fim.

Se a falta de efetividade da tutela estatal pode surpreender, causa ainda mais estranheza quando se cogita de que os Estados nacionais possam ser permissivos ao ponto de promover a desproteção desses direitos. Para que se compreenda o porquê de eventual desconexão entre deveres e responsabilidades nessa seara, faz-se necessária uma breve análise histórica para se perceber como as respostas jurídicas para o valor trabalho variaram ao longo dos tempos e ao sabor das diversas formas de organização social. Será essa compreensão que irá orientar soluções jurídicas e axiológicas acerca do papel da responsabilidade do Estado na tutela de direitos dos trabalhadores, consentâneas com a realidade hodierna.

Com efeito, desde os primórdios da civilização que a sociabilidade humana e a necessidade de cooperação pelo trabalho são fatores fundamentais na determinação da forma de organização política dos grupamentos sociais. Fukuyama⁽⁴⁾ lembra que a antropologia utiliza diversos parâmetros para classificação dos estágios evolutivos de desenvolvimento social, tais como “selvageria” e “barbárie” (de cunho moral), “paleolítico, neolítico, idade do bronze e idade do ferro” (sobre as formas dominantes de tecnologia), “sociedades de caçadores coletores, agrícolas ou industriais” (modo de

(2) Mediante organizações governamentais como o Ministério Público, Poder Judiciário e Advocacia Pública.

(3) Por intermédio do reconhecimento jurídico de organizações não governamentais como os sindicatos.

(4) FUKUYAMA, Yoshihiro Francis. *As origens da ordem política: dos tempos pré-humanos até a Revolução Francesa*. Trad. Ricardo Noronha. Alfragide: D. Quixote, 2011. p. 91/96.





produção hegemônico) e “bandos, tribos, senhorios e estados” (formas de organização social ou política). Para o presente trabalho, que trata da responsabilidade do Estado pelo adimplemento de obrigações trabalhistas, interessam-nos as classificações que pressupõem o modo de produção e o modelo de organização social.

Nas estruturas sociais de bando, o trabalho surge como amálgama de grupos familiares nômades de caça e de coleta de frutos silvestres. A ausência de hierarquia é característica marcante e a justiça social decorrente do esforço do grupo se vê na partilha igualitária do trabalho. Os líderes emergem do consenso social, não há direito de liderança e tampouco transmissão por hereditariedade.

Com o aparecimento da agricultura, há cerca de nove mil anos, o trabalho molda um novo padrão de organização social, fazendo surgir tribos sedentárias e o aparecimento de agrupamentos humanos mais extensos e complexos, com forte predomínio das relações parentais. A divisão de trabalho nesse círculo não impõe padrões de autoridade. São sociedades com baixa hierarquia interna. Inicia-se, porém, a noção de propriedade privada, embora de uso coletivo tribal.

Se o trabalho esteve na origem dos bandos e das tribos como um dos elementos formadores desses tipos de organização, é a guerra e a honra dos guerreiros que moldam as sociedades senhoriais, haja vista ser pouco honroso naquela altura conseguir com o suor do rosto aquilo que se pode ganhar derramando sangue. Esse modelo de organização social estabiliza e hierarquiza os grupos sociais quase de forma absoluta. A propriedade da terra dita os destinos de várias gerações num modo de produção agrária.

O advento do Estado traz contornos diferentes em relação às demais estruturas sociais. Possui fonte centralizada de autoridade, exerce o monopólio de meios legítimos de coerção, com base territorial e não parental e produz sociedades desiguais. O modo de produção industrial pela apropriação privada dos meios de produção acaba por ditar a hegemonia do capital em relação ao trabalho.

A Filosofia e a Sociologia também referem que o valor do trabalho sofreu diversas conotações ao longo da história da humanidade. José Luís de Moura Jacinto acentua que a atividade produtiva sempre foi “uma constante humana”⁽⁵⁾; o que variou foi o conceito social acerca de seu valor. Na antiguidade, no século VI a.C., as leis de Drácon e Sólon puniam

(5) JACINTO, José Luís de Moura. *O trabalho e as relações internacionais: a função do direito internacional do trabalho*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, 2002. p. 40.





a ociosidade dos cidadãos até com a morte⁽⁶⁾. Entrementes, dois séculos depois, Platão chegou a ser considerado “culpado” por ter vendido azeite para custear sua viagem ao Egito, conquanto sobre os trabalhadores livres afirmara que “pelo seu intelecto, não seriam muito dignos de serem admitidos na nossa comunidade, mas são possuidores de força física suficiente para o trabalho pesado”⁽⁷⁾.

Na idade média, as sociedades senhoriais mantiveram a desvalorização do trabalho, em prol da honra dos guerreiros feudais. “A honra é a recompensa daquele que não vive do seu trabalho.”⁽⁸⁾ O trabalho não tinha reconhecimento social. O modelo de organização feudal estava fundado num modelo de produção que implicava o poder e o proveito econômico do senhorio e do clero e a sujeição do servo, sob a força das armas e da religião.

As correntes filosóficas do jusnaturalismo, o renascimento do comércio com o Oriente, a peste negra que assolou a Europa e o desenvolvimento das cidades vão dar azo à ruptura do feudalismo e à construção do Estado moderno. A propriedade deixa de ser um produto da hereditariedade e passa a ser um produto do trabalho. John Locke harmoniza no campo filosófico dois valores que até então se contrapunham: “todo homem possui uma propriedade em sua própria pessoa, de tal forma que a fadiga de seu corpo e o trabalho de suas mãos são seus”⁽⁹⁾. O direito medieval disperso dará lugar ao monopólio da força jurídica pelo Estado, no qual se reconhece e se positiva o poder político da burguesia e a força do trabalho como elemento difusor de um novo modelo de sociedade.

O mundo moderno irá desenvolver-se e expandir-se por meio dos estados nacionais, impelido pela revolução industrial e o sistema capitalista de produção. Se o trabalho era desvalorizado no modelo de organização feudal, no modo de produção capitalista “a utilidade é o valor superior, pelo que o trabalho socialmente útil deve ascender a uma posição proeminente como valor social”⁽¹⁰⁾. O reconhecimento social do trabalho, todavia, não produziu necessariamente modelos de organização social justos e igualitários. Diferentemente do que previa Adam Smith “acerca da centralidade do

(6) PLUTARCO. *Vidas paralelas*: Sólon e Publícola. Trad. Delfim F. Leão e José Luís Lopes Brandão. Coimbra: Centro de Estudos Clássicos, 2012. p. 75.

(7) PLATÃO. *A república*. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 1987. p. 77.

(8) SARAIVA, António José. *O crepúsculo da idade média em Portugal*. Parte III. Lisboa: Gradiva, 1996. p. 253.

(9) LOCKE, John. *Ensaio acerca do entendimento humano. Segundo tratado sobre o governo*. 5. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1991. p. XVI.

(10) JACINTO, José Luís de Moura. *O trabalho e as relações internacionais: a função do direito internacional do trabalho*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, 2002. p. 42.



indivíduo-cidadão e produtor na vida social”⁽¹¹⁾, o modelo estatal e o regime de produção irão marcar três séculos de desenvolvimento econômico, desigualdade social e guerras.

Se o modelo estatal-capitalista teve o mérito de superar a servidão e conceber uma forma de trabalho juridicamente livre, por outro lado não trouxe prosperidade para o trabalhador e, por conseguinte, justiça social. Pelo contrário, um número inimaginável de trabalhadores mutilados, concentração de renda nas mãos da burguesia capitalista e a pobreza da classe operária formaram desde o nascedouro uma relação jurídica de forças e interesses coletivos opostos.

O Direito do Trabalho prestou-se justamente ao desiderato de equilibrar essas forças e assegurar um mínimo de direitos ao trabalhador sem o qual não haveria dignidade. Assim fazendo, prestou-se convenientemente como freio às doutrinas comunistas e socialistas de ruptura com o Estado e de coletivização da propriedade privada, arrefecendo os clamores populares reivindicatórios. Pode se dizer que as normas laborais estatuídas ou recepcionadas pelo Estado fazem um contraponto ao capital, mas ao mesmo tempo são vitais para a própria sobrevivência do modelo estatal-capitalista, sem as quais a ruptura social seria inevitável.

No século XX, o valor trabalho ganha dimensão supraestatal, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na esteira das negociações para o fim da Primeira Guerra Mundial pelo Tratado de Versalhes de 1919. Essa organização internacional baseia-se na convicção de que a paz universal permanente só será alcançada com justiça social por intermédio do trabalho. É composta por membros dos governos e representantes dos empregados e dos empregadores dos países filiados e tem como missão formular legislação trabalhista internacional e elaborar propostas de políticas econômicas e sociais.

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, o valor do trabalho e o modelo estatal passam por significativa reformulação. Os horrores da guerra deixam indubitáveis os limites de um modelo de organização social de liberdade sem igualdade. O modelo de Estado Liberal cede lugar ao modelo de Estado Social, no qual o modo de produção permite progresso econômico e desenvolvimento social.

Consequência dessa mudança, a Carta de princípios e objetivos da OIT de 1946 serve de referência para a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, reconhecendo-se o valor trabalho como inerente à

(11) SMITH, Adam. *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations* (1776). reed. Paris: Garnier-Flammarion, 1991.



raça humana (arts. 23 e 24), com *status* de norma jurídica internacional pela ratificação do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 (arts. 6º, 7º, 8º e 10). A admissão do trabalho como um direito humano decorre da constatação de que ele é a fonte de toda riqueza no modelo de produção capitalista. O crescimento econômico baseado na simples exploração da força produtiva do homem não é suficiente para assegurar igualdade, progresso social e erradicação da pobreza. A “justiça social é essencial para garantir uma paz universal e permanente”⁽¹²⁾ e ela só será possível com o vínculo harmônico entre o progresso social e o crescimento econômico.

A presença do Estado na economia conseguiu impor um ciclo de franco desenvolvimento econômico e social, baixa inflação e níveis de desemprego reduzidos por quase trinta anos, fazendo crer que as políticas de matiz keynesiano tinham resolvido o problema dos ciclos econômicos e de seus atavismos, como a possibilidade de desemprego involuntário e desigualdade social acentuada. Mas o advento da crise do petróleo de 1973-1975 colocou em causa todos esses progressos e acabou por determinar um marco histórico de regresso às políticas de liberalismo econômico e de implementação de Estado mínimo ao velho estilo setecentista. Mais do que isso, o novo liberalismo, agora nominado de neoliberalismo, implantou políticas conducentes à desconstrução do Estado-providência, privatização do setor público, desregulamentação dos mercados, absenteísmo e enfraquecimento estatal, hegemonia do capital financeiro, redução dos direitos trabalhistas e à flexibilização e desumanização do Direito do Trabalho⁽¹³⁾.

A hegemonia desse contexto político-econômico nos países centrais impôs uma nova realidade nos países periféricos como o Brasil. A fragilidade econômica de país em desenvolvimento, naquela altura associada a momento político de ditadura militar, potencializou os efeitos deletérios no âmbito social. O Direito do Trabalho passou de direito amordaçado a direito das empresas. O Estado era forte na repressão e mínimo na proteção social. O resultado desse momento adverso dos trabalhadores, adicionado da herança histórica da escravidão e da origem colonial exportadora de matérias-primas, acabou por gerar um Estado promotor de precarização do trabalho e de injustiça social. Um solo fértil para a hegemonia do capital, principalmente o multinacional.

(12) Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho.

(13) NUNES, António Avelãs. *A crise do capitalismo: capitalismo, neoliberalismo, globalização*. Lisboa: Página a Página, 2012. p. 14.





Mesmo com o retorno da normalidade democrática e a promulgação de uma Constituição dirigente, voltada para o valor social do trabalho e para a dignidade da pessoa humana, a conjuntura política, social e jurídica atual ainda é de fato contraditória. O Estado brasileiro, comprometido política e juridicamente com a promoção dos direitos sociais, nomeadamente com os direitos trabalhistas, é um dos mais demandados na Justiça do Trabalho.

Pior do que a falta de mecanismos estatais para combater a desvalorização do trabalho como meio digno de progresso social para o ser humano, é a própria cooptação do Estado pela lógica capitalista, em que a dignidade do trabalhador é quotidianamente contraposta pela competitividade empresarial. Uma das formas em que essa contraposição de valores mais avulta nos últimos anos no Brasil é a terceirização de mão de obra pelos entes estatais. Essa relação jurídica, que é disseminada em boa parte do mundo, põe em causa o modelo de organização social e o modo de produção brasileiros, suscita uma acalorada discussão nos meios econômicos e jurídicos e é o objeto desse estudo.

2. TERCEIRIZAÇÃO

2.1. Origem e conceito

O termo terceirização não está no vernáculo⁽¹⁴⁾ e tampouco se cuida de instituto jurídico. Trata-se de neologismo construído pela área de administração de empresas para enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem: um terceiro à empresa produtora. É usado no Brasil como equivalente do termo inglês *outsourcing*, que poderia ser traduzido como *recurso externo*. Em Portugal, todavia, o termo utilizado não é terceirização, mas subcontratação ou genericamente como descentralização produtiva.

Terceirização seria o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente⁽¹⁵⁾. Por este fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estenda a este a relação jurídico-trabalhista, que se preserva fixada por uma entidade interveniente. O trabalho terceirizado provoca uma relação trilateral: o obreiro, a empresa prestadora de serviços

(14) A menção é histórica. Recentemente, a palavra foi incorporada ao Dicionário VOLP, da Academia Brasileira de Letras.

(15) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002. p. 417.



e a empresa tomadora de serviços, diferentemente do clássico modelo empregatício bilateral.

Sua origem pode ser localizada nos Estados Unidos, durante a Segunda Guerra mundial⁽¹⁶⁾. Funda-se na premissa administrativa de que sua adoção irá promover diminuição de custos de forma indireta pela focalização da empresa na atividade-fim, na qual detém excelência e reconhecimento do mercado.

É uma solução engendrada de acordo com as necessidades e a ética do capital, baseada na competição global pela busca de novos mercados, aumento de lucros e desenvolvimento de novas tecnologias. No plano social, a dissociação entre relação econômica de trabalho e a relação jurídica empregatícia traz graves desajustes econômicos e sociais em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho.

A aceitação dessa relação jurídica no direito comparado comporta grande diversidade regulatória. Varia desde a proibição da terceirização, como acontece em Itália, Suécia e México até aos casos em que é largamente aceita e utilizada, como Coreia do Sul, Taiwan e Hong Kong. Há países em que essa figura é aceita em certas atividades, mas não é regulada de forma abrangente por lei, como Alemanha e Brasil; há outros, em que a lei faz restrições ao seu uso e protege os trabalhadores, nomeadamente Argentina, Colômbia e França⁽¹⁷⁾. Em Portugal, é amplamente disseminada, mas no plano legislativo “a relevância jurídico-laboral da subcontratação só se faz praticamente sentir no domínio das normas sobre segurança e saúde no trabalho e das contraordenações laborais”⁽¹⁸⁾, muito embora haja expressa previsão no Código de Contratos Públicos⁽¹⁹⁾.

(16) CASTRO, Rubens Ferreira de. *A terceirização no direito do trabalho*. São Paulo: Malheiros, 2000. p. 75.

(17) MARTINS, Sergio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2001. p. 29/36.

(18) COSTA, Ana Isabel Lambelho. Tese de doutoramento. *Descentralização produtiva, redes de cooperação empresarial e negociação coletiva: reflexões a partir da experiência portuguesa*. Salamanca, 2010. p. 89.

(19) Código de Contratos Públicos de Portugal, Decreto-lei n. 10/2008. Art. 316º Âmbito — Na falta de estipulação contratual ou quando outra coisa não resultar da natureza do contrato, são admitidas a cessão da posição contratual e a subcontratação, nos termos do disposto nos artigos seguintes. [...] Art. 320º Recusa de autorização à subcontratação — Observados os limites previstos no art. 317º e sempre que o potencial subcontratado se encontre habilitado e reúna as capacidades técnica e financeira, nos termos previstos nos artigos anteriores, o contraente público apenas pode recusar a subcontratação no contrato ou negar a sua autorização na fase de execução quando haja fundado receio de que a subcontratação envolva um aumento de risco de incumprimento das obrigações emergentes do contrato. Art. 321º Responsabilidade do cocontratante — Nos casos de subcontratação, o cocontratante permanece integralmente responsável perante o contraente público pelo exato e pontual cumprimento de todas as obrigações contratuais.



2.2. Evolução da terceirização no Brasil

A Consolidação das Leis do Trabalho já previa figuras próximas à terceirização, como hoje se concebe, quando instituiu a subcontratação de mão de obra mediante empreitada, subempreitada (art. 455, CLT) e pequena empreitada (art. 652, “a”, III, CLT), sendo que na seara cível a lei (Código Civil de 1916) já regulamentava a empreitada e a prestação de serviços. Todavia, é importante destacar que essas figuras não se confundem, uma vez que, diferente daquelas, a terceirização visa a uma atividade de meio e não de resultado.

As referências ao fenômeno social da terceirização no Brasil iniciaram-se em fins da década de 60 e início dos anos 70, mesmo sem essa nomenclatura. Os precursores normativos foram o DL n. 200/67 (art. 10) e a Lei n. 5.645/70, que tratavam da descentralização na esfera da administração pública direta e indireta.

O DL n. 200/67 traçou um plano de ação tendente a reduzir o tamanho do Estado, “com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa” (§ 7º). A ideia central era de a administração pública desobrigar-se da realização de atividades executivas, instrumentais, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato. Ante a falta de especificação acerca das tarefas que poderiam ser objeto de descentralização (terceirização), editou-se a Lei n. 5.645/70, que listou alguns dos aludidos encargos de execução tratados em linhas gerais pelo Decreto-lei, tais como “atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas” (art. 3º, parágrafo único).

Na iniciativa privada, a terceirização teve como precedentes a Lei do Trabalho Temporário (6.019/74 — *rectius*: intermediação de mão de obra), de forma precária, e depois a Lei n. 7.102/83, que autorizava a terceirização do trabalho de vigilância bancária, em caráter permanente.

Com o passar dos anos, a pretexto de especialização nos fins societários do empreendimento, as empresas começaram a adotar, indistintamente, a prática de terceirização da força de trabalho, independente da existência de texto legal autorizável, tendo em vista o atrativo do barateamento de custos

Não obstante a diferença de tratamento no direito comparado e a ausência de normatividade internacional específica, não se pode olvidar que cabe aos cento e oitenta e cinco países filiados à OIT o cumprimento da Declaração de princípios e direitos fundamentais do trabalho, de 1998, independentemente de ratificação. Logo, é dever de todas as nações impedir que a prática da terceirização viole os direitos fundamentais dos trabalhadores. Essa obrigação se torna mais relevante quando é o Estado o executor da terceirização e, portanto, o beneficiário da contratação de serviços por intermediação de mão de obra e, por tal motivo, responsável por aqueles direitos.



mediante “precarização” dos direitos trabalhistas, apostando firmemente na incapacidade estatal de barrar essa técnica de gestão.

2.3. Consequências do processo de terceirização

Calha destacar que, originalmente, o fundamento jurídico-econômico da terceirização é a concentração de esforços (tecnológico, financeiro e de mão de obra) da empresa tomadora na sua atividade-fim. Não se presta para o aviltamento de salários e muito menos para fraude em direitos trabalhistas, reconhecidos pela ordem jurídica, brasileira e internacional, como direitos fundamentais. Se assim não for, é possível até aos países infratores virem a sofrer sanções no plano internacional por *dumping* social⁽²⁰⁾.

O avanço maciço do processo de terceirização no mercado de trabalho brasileiro desafiou a hegemonia da fórmula clássica de relação de emprego bilateral (arts. 2º e 3º da CLT) e provocou uma série de consequências nefastas nos direitos do trabalhador, subtraindo-se, de plano, os direitos de organização sindical e de equiparação salarial entre trabalhadores que cumprem as mesmas tarefas.

Tendo em vista as distorções geradas no plano jurídico e a avalanche de demandas judiciais provocadas pelas infundáveis lesões a direitos trabalhistas, além da insegurança jurídica adjacente, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou o enunciado de Súmula n. 256, em 1986, para conter a multiplicidade de interpretações jurisprudenciais, listando as exceções permitidas:

Salvo nos casos previstos nas Leis ns. 6.019/74 e 7.102/83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços. (Resolução n. 4/1986, DJ 30.9.1986)

(20) O glossário da OIT registra o termo da seguinte forma: “An imprecise term for actions assumed to occur when goods produced by prison or sweated labour are exported at very low prices. Article XX(e) of the General Agreement on Tariffs and Trade (GATT) covers goods made by prison labour. More recently, the term *social dumping* has also been used for products allegedly produced and exported under conditions that do not reflect standards, other than technical ones, prevailing in developed economies”. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-lab_admin/documents/public/-ed_dialogue/-lab_admin/documents/publication/wcms_113920.pdf> Acesso em: 15.6.2013. À guisa de definição legal pela OIT, preferimos o seguinte conceito: “In public debate in the Northern countries, the Southern countries are sometimes accused of unfair competition by artificially maintaining wages and working conditions at an excessively low level in order to attract international capital. This is called social dumping”. AUER, Peter; BESSE, Geneviève; MÉDA, Dominique. *Offshoring and the internationalization of employment*. France: International Labour Organization (International Institute for Labour Studies), 2006. p. 21.



Como se pode perceber, o enunciado em questão fixou um rol exaustivo de hipóteses de terceirização, circunstância que se confrontava com as exceções legais previstas no Decreto-Lei n. 200/67 e na Lei n. 5.645/70, que permitiam a terceirização ampla em atividades-meio. Além disso, com o advento da Constituição de 1988, a vedação expressa de admissão de trabalhadores por entes estatais sem concurso público ficava ao desamparo da jurisprudência dominante, pois no enunciado estava prevista a formação de vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços indistintamente, sem qualquer ressalva em relação à administração pública.

Em virtude do vácuo jurisprudencial no que tocava à responsabilidade da administração pública, três correntes jurisprudenciais se confrontaram no âmbito da Corte Superior Trabalhista.

A primeira defendia que a ilicitude da terceirização implicava a nulidade completa do liame perante a administração pública, não gerando qualquer direito para o trabalhador perante o ente estatal.

A segunda entendia que a prática ilícita da administração não se prestava para beneficiar duplamente o órgão estatal, que já tinha se apropriado da prestação dos serviços. Abarcava-se, dessa forma, a teoria das nulidades relativas no Direito do Trabalho e também o princípio geral de direito de que ninguém pode se beneficiar da própria torpeza. Assim, estariam convalidados todos os atos e o ente estatal assumiria a posição de empregador com efeitos *ex tunc*.

A terceira, que acabou por prevalecer em parte no Tribunal Superior do Trabalho, sopesava os princípios envolvidos, dando especial prevalência ao requisito do concurso público em detrimento da isonomia e do valor social do trabalho, atribuindo nulidade absoluta da relação jurídica advinda da terceirização entre empregado e ente estatal. Todavia, afastava os efeitos perversos e discriminatórios tentados pela terceirização ilícita, assegurando-se ao trabalhador terceirizado todas as verbas trabalhistas, legais e normativas, aplicáveis aos empregados estatais diretos que cumprissem a mesma função no ente estatal tomador dos serviços. Sem formalização do vínculo, contudo, perante a entidade estatal, já que objeto de expressa vedação constitucional. O empregador formal responderia em primeiro lugar pelas verbas oriundas da contratação, enquanto a administração pública responderia de forma subsidiária.

Todos estes fatos acabaram ensejando a revisão do referido enunciado, em fins de 1993, editando-se a Súmula n. 331 em seu lugar, com o seguinte teor:





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).

I — 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/1988).

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 inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV — O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial (Resolução n. 23/1993, DJ 21.12.1993).

A Lei n. 8.666/93, editada para regular o art. 37, XXI⁽²¹⁾, da Constituição, que trata de licitação de contratos públicos, acabou por criar hipóteses normativas de isenção de responsabilidade dos entes públicos, apesar de existir princípio geral de responsabilidade estatal objetiva no dispositivo do art. 37, § 6^o(22). Dessa forma, acabou por criar favorecimento ao Estado em detrimento da segurança jurídica dos trabalhadores. Em 1995, a Lei n. 9.032 acabou por excluir o tratamento favorável somente em matéria previdenciária, mantendo-se inalterado o rebaixamento de importância dos direitos dos trabalhadores, como se pode extrair da atual redação dos dispositivos:

Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

§ 1^o A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade

(21) XXI — ressalvados os casos especificados na legislação, as obras, serviços, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos da lei, o qual somente permitirá as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações.

(22) § 6^o As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.





por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis.

§ 2º A Administração Pública responde solidariamente com o contratado pelos encargos previdenciários resultantes da execução do contrato, nos termos do art. 31 da Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991.

Em 2000, o inciso IV da súmula tomaria nova redação para esclarecer que a responsabilidade subsidiária abrangia os órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, com expressa referência ao dispositivo da Lei de Licitações, *verbis*:

IV — O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei n. 8.666, de 21.6.1993). (Inciso com redação determinada na Resolução n. 96/2000, DJ 18.9.2000)

O patamar estabelecido pela Corte, em que pese longe do ideal e do justo para o trabalhador, não passou sem reação no plano jurídico e no plano político. A Súmula n. 331 do TST passou a ser alvo de constantes arguições de inconstitucionalidade em sede de controle difuso e posteriormente também por meio da Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 16, ajuizada em 7 de março de 2007, em que o Advogado-Geral da União postulava o reconhecimento da constitucionalidade do § 1º, do art. 71 da Lei n. 8.666/93 e, via de consequência, a inconstitucionalidade da indigitada súmula. Com esse pleito, a União pretendia que os entes públicos não mais fossem responsabilizados pelas lesões eventualmente perpetradas contra direitos trabalhistas pelas empresas que lhes prestassem serviços.

Dentre os fundamentos adotados para embasar o pleito da ADC n. 16, as alegações de que a terceirização serve para baratear os custos com a mão de obra e que não cabe à administração pública fiscalizar o adimplemento dos direitos trabalhistas pelo contratado chamam a atenção pelo conteúdo desconforme com a valorização jurídica do trabalho.

Até o ajuizamento da ADC n. 16, o TST e o STF entendiam descaber apreciação de matéria constitucional, por se tratar de mera aplicação da norma infraconstitucional, rejeitando-se o processamento dos recursos extraordinários sob esse fundamento. A partir da demanda em sede de





controle concentrado, alguns tribunais trabalhistas passaram a suspender o andamento de processos que tivessem como razão de decidir a Súmula n. 331 do TST até o pronunciamento da Suprema Corte. Com isso, o direito de enorme quantidade de trabalhadores, que já vinha sendo postergado pelo inadimplemento das empresas terceirizadas e dos entes estatais, no plano do direito material, passou a se defrontar com mais um entrave no plano processual, alongando-se ainda mais o tempo para a satisfação da dívida e desnaturando, no plano dos fatos, um crédito de natureza alimentar.

A recente declaração de constitucionalidade do indigitado dispositivo e os fundamentos dessa decisão tornaram essa realidade mais grave, mas serão objeto de análise posterior, depois do enfrentamento da questão dos limites da responsabilidade do Estado pelo adimplemento dos débitos trabalhistas das empresas com quem contrata.

3. RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO

3.1. Responsabilidade no Estado democrático de direito

Fukuyama⁽²³⁾ ressalta que não existem relatos sobre a origem da transformação de tribos em Estados, motivo pelo qual antropólogos, arqueólogos e filósofos políticos só podem especular sobre as possíveis formas de seu surgimento, tais como o contrato social, a irrigação, a pressão populacional, a guerra, a violência e a circunscrição. Na China, a guerra foi fator fundamental para a consolidação do Estado entre as Dinastias Zhou Oriental em 770 a.C. e a Dinastia Qin em 221 a.C. Na Índia, especula-se que os fatores determinantes podem ter sido a violência e o contrato social. No Oriente Médio, a guerra santa (jihad) foi fator determinante na maioria dos modelos de Estado por lá delineados. Na Europa, as concepções filosóficas do contrato social irão justificar a ocorrência do Estado, resultando de um acordo em que cada cidadão renuncia à parte de sua liberdade de fazer o que quiser em troca da segurança decorrente do monopólio da força pelo Estado.

O modelo de Estado europeu legitimou-se muito mais rapidamente do que seus congêneres asiáticos, menos pelo poder da força do que pela capacidade de garantir justiça. O Estado inglês, bem como o direito comum inglês, mesmo de origem tribalista e consuetudinária, desenvolveu-se e obteve legitimidade graças ao reconhecimento dos súditos quanto à justiça

(23) FUKUYAMA, Yoshihiro Francis. *As origens da ordem política*: dos tempos pré-humanos até à revolução francesa. Trad. Ricardo Noronha. Alfragide: D. Quixote, 2011. p. 134/254.





das decisões dos tribunais régios em detrimento das decisões dos nobres locais. Na Europa continental, a contraposição de poderes entre a Igreja católica ocidental e os reis serviu de contenção mútua e proporcionou o desenvolvimento do primado do direito com base na justiça. A ideia de que existe um direito anterior ao poder daqueles de fazerem as próprias leis e de o exercerem sem limites delineou um Estado historicamente obsequioso de justiça⁽²⁴⁾. A concepção de um “Estado limitado pelo direito e o poder político estatal legitimado pelo povo”⁽²⁵⁾ irá espalhar-se por boa parte de mundo e servirá de modelo hegemônico para as mais diversas culturas, notadamente para a implementação universal dos direitos humanos.

O instituto da responsabilidade é um dos mais antigos da história do direito e está imbricado diretamente com os conceitos de lícito e de ilícito e indiretamente com a noção de justo e de injusto, que é a essência do próprio direito. Entrementes, a responsabilidade estatal veio a se desenvolver de forma mais tardia, dada a origem absolutista do Estado. Menezes Cordeiro⁽²⁶⁾ recorda o périplo da responsabilidade estatal, desde reminiscências do direito romano em casos de expropriação, passando pela responsabilidade do funcionário em lugar do Estado, na Alemanha do século XVIII e na Constituição portuguesa de 1822, até o reconhecimento jurisprudencial em França, em precedente do Tribunal de Conflitos de 1873.

Cavaliere Filho ressalta que o reconhecimento legal da responsabilidade estatal veio a acontecer apenas com o *Federal Tort Claim*, norte-americano, de 1946, e com o *Crown Proceeding Act*, inglês, de 1947. Esse avanço jurídico é consentâneo com a evolução do Estado democrático de direito do século XX do mundo ocidental, pois não haveria sentido jurídico, nessa altura, de que apenas alguns administrados sofressem prejuízo com uma atividade administrativa exercida em prol da coletividade.

O Estado moderno de origem europeia ocidental, limitado pelo primado do Direito, responsável e orientado por princípios democráticos, jungidos à soberania popular, presta-se, assim, ao desiderato de gerar uma ordem jurídica justa, garantista dos direitos do cidadão, permitindo-lhe o pleno desempenho de suas potencialidades. Nesse peculiar modelo de Estado, as características que lhe eram originárias, de alto grau de hierarquia de poder e desigualdade social, cedem espaço para a participação democrática e para a justiça social.

(24) FUKUYAMA, Yoshihiro Francis. *As origens da ordem política: dos tempos pré-humanos até à revolução francesa*. Trad. Ricardo Noronha. Alfragide: D. Quixote, 2011. p. 369/381.

(25) CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. 9. reimp. Coimbra: Almedina, 2003. p. 231.

(26) CORDEIRO, António Menezes. *A responsabilidade civil do estado. Em homenagem ao professor doutor Diogo Freitas do Amaral*. Coimbra: Almedina, 2010. p. 623/629.





Essa breve digressão geopolítica é essencial para situar os modelos jurídicos que informarão as diversas sociedades. No caso das novas terras colonizadas pelos europeus, designadamente o caso do Brasil, é cediço que o direito e seus institutos sofrerão influências dos modelos de Estado de seus colonizadores, mesmo que temperados pelas especificidades da formação antropológica local. O valor trabalho e o instituto jurídico da responsabilidade assimilarão ainda mais as influências regionais de formação social.

A colonização do Brasil por Portugal implicou a importação do modelo jurídico português, mas permeado por características únicas, de uma sociedade marcada pela exploração privada exportadora e escravagista, circunstâncias bem distintas do contrato social europeu. A exploração predatória destinada a enriquecer estrangeiros irá moldar de tal forma o Estado brasileiro ao ponto de Luiz Gonzaga de Souza Lima asseverar que “todos os impulsos de desenvolvimento ocorridos ao longo de nossa história não conseguiram diluir o caráter dependente e associado que resulta da natureza empresarial de nossa conformação social”⁽²⁷⁾.

A evolução histórica do modelo de organização social brasileiro para o Estado democrático de direito demonstra esse atavismo empresarial atualmente em institutos jurídicos como o da responsabilidade e dos direitos fundamentais do trabalho. Muito embora a Constituição brasileira de 1988 tenha afirmado a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como um de seus fundamentos (1º, III e IV) e consagrado um princípio geral de responsabilidade objetiva do Estado (37, § 6º), nada disso serviu de impedimento ao legislador infraconstitucional de instituir a derrogação dessa construção jurídica, pela introdução do § 1º, do art. 71 da Lei n. 8.666/93.

Tony Judt⁽²⁸⁾ lembra-nos que “a confiança e a cooperação (*coletiva*) foram os componentes fundamentais do Estado moderno, e quanto mais confiança havia, mais bem-sucedido era o Estado”. Um pacto social legítimo não se produz quando o Estado pretende ser um ente privilegiado, em detrimento dos seus cidadãos, principalmente dos trabalhadores, que produzem o progresso e a riqueza da nação. No Estado onde se privilegia o erário em detrimento da cidadania, como se fosse um fim em si mesmo, o cidadão também privilegia fórmulas para furtar-se aos deveres constitucionais, principalmente os de pagar impostos e de cumprir a lei e, com isso, o pacto social fragiliza-se.

(27) LIMA, Luiz Gonzaga de Souza. *A refundação do Brasil: rumo à sociedade biocentrada*. São Carlos: Rima, 2011. p. XIV.

(28) JUDT, Tony. *Um tratado sobre os nossos actuais descontentamentos*. Lisboa: Edições 70, 2012. p. 78.





A irresponsabilidade do Estado como meio de obstáculo à fruição de direitos fundamentais trabalhistas permite a criação de um fato social extremamente injusto e reproduz a lógica absolutista de não contenção do poder pelo primado do direito. É também uma forma antidemocrática de governação, pois retira, na prática, direitos do povo trabalhador em desconformidade com os valores e os princípios constitucionais e com as normas de proteção internacionais.

A legitimidade democrática e jurídica da terceirização só será possível com um marco regulatório que traga justiça para os trabalhadores e respeito ao valor trabalho. Para esse objetivo ser alcançado, é essencial haver responsabilidade daquele que viole direitos trabalhistas. Quando o infrator é, direta ou indiretamente, o Estado, a responsabilidade assume importância ainda maior, na medida em que uma correta distribuição do dever-poder de justiça reafirma o compromisso com o primado do direito e com os princípios democráticos, ao passo em que fortalece a confiança e a cooperação do povo com o Estado, do qual é parte.

3.2. Responsabilidade contratual e extracontratual

A necessidade de divisão conceitual entre responsabilidade contratual e extracontratual não é pacífica na doutrina. A corrente unitária ou monista defende a inexistência de fundamento jurídico para a distinção, pois as consequências para as partes são sempre as mesmas, independente de a lesão ter se dado por violação de uma cláusula contratual ou da lei. A corrente dualista entende que distintos devem ser os regimes jurídicos se diversos são os deveres jurídicos lesados no seu ponto de partida.

A ideia de responsabilidade contratual ressurgiu modernamente com os juristas franceses, na medida em que buscavam uma situação jurídica mais favorável às vítimas, principalmente em casos de acidente de trabalho e de transporte, na esteira da Revolução Industrial. Como a prova da culpa do empregador ou do transportador era praticamente impossível no regime de responsabilidade extracontratual, engendrou-se um sistema lógico em que o dever jurídico das partes encontrava-se preestabelecido na própria relação jurídica contratual, deduzindo-se ao empregador, por conseguinte, uma obrigação de seguridade e ao transportador uma obrigação de incolumidade. Dessa forma, o acidentado no trabalho ou no transporte via-se desobrigado de provar a culpa do ofensor, uma vez que a obrigação respectiva de seguridade ou incolumidade decorria da própria lógica do contrato





de trabalho ou de transporte, salvo se a inexecução contratual decorresse de caso fortuito, força maior ou culpa exclusiva da vítima⁽²⁹⁾.

Pode-se dizer que o regime jurídico da responsabilidade contratual tem sua origem e sua razão de ser no estabelecimento de um tratamento mais favorável à vítima, dispensando-a de prova de culpa. Basta a violação do dever jurídico inerente ao contrato, para restar presumida a culpa do ofensor. A utilidade da divisão conceitual entre responsabilidade contratual e extracontratual é, sobretudo, instrumental, na medida em que visa promover um regime jurídico mais favorável ao lesado na responsabilidade contratual.

O regime de responsabilidade extracontratual é diferente. O dever jurídico não está previamente assinalado no contrato e tampouco existe relação anterior à lesão entre infrator e vítima. A violação decorre de um descumprimento de um dever geral de conduta previsto em lei ou norma regulamentar. A natureza da lesão é negativa, pois não visa ao adimplemento de uma cláusula contratual, mas um dever negativo de não causar dano a outrem. A prova da culpa caberá à vítima, salvo nos casos de culpa presumida (em que cabe ao infrator provar a inexistência de sua culpa) ou responsabilidade objetiva (em que a obrigação de reparar o dano independe de culpa).

O ordenamento jurídico brasileiro comporta a divisão conceitual entre responsabilidade contratual e extracontratual. Todavia, há várias regras comuns aos dois regimes⁽³⁰⁾ e mesmo a adoção da responsabilidade unitária⁽³¹⁾, quando em causa a obrigação do fornecedor de indenizar tanto os consumidores diretos, como aqueles que não participaram diretamente da relação de consumo, mas que sofreram indiretamente algum dano derivado desse vínculo jurídico.

No caso das obrigações trabalhistas, a responsabilidade do Estado é ontologicamente contratual em relação a seus servidores, pois a administração pública tem um vínculo direto com aqueles que lhes prestam serviço. E extracontratual em relação aos empregados das empresas por si contratadas, tendo em vista que a relação jurídica contratual se estabelece diretamente com a empresa contratada e indiretamente com os empregados desta, existindo um dever geral de conduta de não causar prejuízo a eles.

(29) CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de responsabilidade civil*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 293/294.

(30) Por exemplo, os arts. 393, 402 e 403 do Código Civil.

(31) É a hipótese normativa do art. 17 do Código de Defesa do Consumidor: "Para os efeitos desta Seção, equiparam-se aos consumidores todas as vítimas do evento".





Todavia, “os quadros conceituais da responsabilidade civil de direito privado não se mostram bastantes ou adequados para a compreensão da responsabilidade do Estado em toda a sua sofisticação actual”⁽³²⁾ e, por isso, essa distinção não gera necessariamente a perfeita adoção de regimes distintos e estanques, dada a natureza híbrida da terceirização. Evidência disso é que, mesmo extracontratual, a lesão a um direito trabalhista do empregado terceirizado implica violação simultânea da lei e do contrato e não inaugura uma relação jurídica até então inexistente. A responsabilidade do Estado pelas obrigações trabalhistas inadimplidas pela empresa contratada só poderá existir, via de regra, depois de iniciada a execução do contrato.

A imperfeição dos critérios distintivos para o presente caso, sugere uma solução consentânea com a importância do Direito do Trabalho, justificando-se a adoção da teoria monista ou unitária, tal como acontece na tutela do direito do consumidor, responsabilizando-se, objetivamente, todos aqueles que de uma forma ou de outra participam na lesão ao trabalhador. Classificações conceituais em ciências sociais têm finalidades instrumentais; não se prestam a oferecer obstáculos intransponíveis na realização da justiça, ou seja, o intérprete serve-se da classificação e não o contrário. Por isso, não nos parece correto interpretações que, a par da classificação entre responsabilidade contratual e extracontratual, sustentam restrição à efetivação dos direitos trabalhistas dos empregados das empresas contratadas pelo Estado, tratando esses direitos à luz dos poderes exorbitantes de contratação do poder público. Além disso, o trabalhador não é uma empresa para se sujeitar a poderes exorbitantes da administração. É um terceiro à relação contratual entre a administração pública e a empresa que o emprega, ainda que venha a ser considerado agente público, e está, portanto, sujeito ao risco da atividade administrativa como qualquer outra pessoa.

3.3. Responsabilidade subjetiva e objetiva

Como já exposto alhures, a responsabilidade do Estado evoluiu da completa irresponsabilidade para a responsabilidade subjetiva. E continuou a evoluir, passando pela culpa presumida, até chegar à responsabilidade objetiva. No âmbito da União Europeia, são várias as regras que instam

(32) ANDRADE, José Carlos Vieira. A responsabilidade indenizatória dos poderes públicos em 3D: Estado de direito, Estado fiscal, Estado social. *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, ano 140, n. 3969, p. 345, jul./ago 2011, e *Estudos em homenagem ao prof. doutor J. J. Gomes Canotilho*, v. I, p. 55 e ss.





os Estados-membros a adotarem esta modalidade mais abrangente de responsabilidade para os lesados, tais como as Diretivas 89/665/CEE⁽³³⁾, 92/13/CEE⁽³⁴⁾ e 85/374/CEE⁽³⁵⁾.

No direito brasileiro, não foi diferente. As Constituições de 1824 e de 1891 atribuíam a obrigação de reparar o dano aos funcionários públicos pelos abusos e omissões. O Código Civil de 1916, diferentemente, dispunha sobre a responsabilidade subjetiva do Estado e não mais dos servidores. A Constituição de 1946 e todas as demais que se seguiram adotaram a responsabilidade objetiva do poder público. Hoje, é pacífica, na doutrina brasileira, a asserção de que a responsabilidade objetiva ora vigente adotou a teoria do risco administrativo, exigindo-se, assim e apenas, nexos causal entre a atividade administrativa⁽³⁶⁾ e a ocorrência do dano, por força do art. 37, § 6º, da Constituição de 1988. A teoria do risco integral⁽³⁷⁾ foi adotada apenas para danos nucleares, não servindo como escusa nem o evento de caso fortuito e força maior.

A execução de serviços públicos por intermédio de contratos de terceirização gera grandes discussões acerca do papel do Estado, designadamente se se trata de responsabilidade subjetiva ou objetiva em reparar os danos pelo inadimplemento da empresa contratada para com seus empregados.

Não obstante, defendermos a adoção de um regime jurídico apropriado ao bem tutelado e, por isso, crermos que a responsabilidade objetiva é a que melhor se amolda à tutela de obrigações trabalhistas, pode-se ponderar que entre o empregado e a empresa terceirizada não há, em regra,

(33) “Esta directiva, porque consagra no art. 2º/1/c uma responsabilidade objectiva das autoridades administrativas por qualquer violação do seu preceituado nos procedimentos pré-contratuais...” GOMES, Carla Amado. O livro das ilusões: a responsabilidade do estado por violação do direito comunitário, apesar da Lei n. 67/2007, de 31 de dezembro. *Revista do CEJ*, n. 11, 2009.

(34) “7. Quando uma pessoa introduza um pedido de indemnização por perdas e danos relativo aos custos incorridos com a preparação de uma proposta ou a participação num procedimento de celebração de um contrato, apenas terá de provar que houve violação do direito comunitário em matéria de celebração dos contratos ou das normas nacionais de transposição desse direito e que teria tido uma possibilidade real de lhe ser atribuído o contrato que foi prejudicada por essa violação.”

(35) “A Diretiva 85/374/CEE, alterada pela Diretiva 99/34/CEE, estabelece o princípio da responsabilidade objetiva ou responsabilidade não culposa do produtor em caso de danos causados por um produto defeituoso. Cabe ao consumidor lesado, caso pretenda pedir indemnização, a prova do dano, do defeito no produto e do nexos causal entre o defeito e o dano causado, dentro de um prazo de três anos.” Disponível em: <http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/pt/displayFtu.html?ftuld=FTU_4.11.2.html> Acesso em: 21.6.2013.

(36) Ainda é controversa a natureza da responsabilidade ou os limites da responsabilidade subjetiva quando em causa as omissões administrativas do Estado.

(37) Constituição de 1988, art. 21, letra d: “a responsabilidade civil por danos nucleares independe da existência de culpa”.





responsabilidade objetiva do empregador e, via de consequência, muito menos do Estado. Por outro lado, cabe asseverar que, em se tratando de obrigações contratuais, não há que se perquirir culpa, uma vez que a não entrega da prestação avençada importa inadimplemento. Não importa, por exemplo, os motivos pelo não pagamento de salário no prazo. Provado o inadimplemento, torna-se responsável o empregador pela reparação.

Todavia, pode-se considerar que a administração pública contratante não estabeleceu uma relação contratual com o empregado da contratada e, por conseguinte, não teria a obrigação direta de adimplir o contrato de trabalho. A obrigação direta do Estado seria a de entregar a prestação que lhe cabe à empresa prestadora de serviços, ou seja, adimplir o pagamento do contrato de prestação de serviços. Perante o empregado, o Estado seria apenas um garante. Por isso, há correntes de pensamento que defendem a ausência de responsabilidade objetiva do Estado nesse caso. Responsabilidade só haveria se provada a culpa estatal em fiscalizar a prestação do serviço.

Mas essa lógica não se adapta bem à responsabilidade do Estado e muito menos ao fim protetivo do Direito do Trabalho. Cuidando-se de uma obrigação de natureza constitucional fundamental, direito humano e de caráter alimentar, não se pode olvidar tamanha importância em razão de distribuição de responsabilidades entre os contratantes pelo princípio do *pacta sunt servanda*. Ademais, não seria razoável e nem jurídico se admitir que o Estado tenha a obrigação institucional de fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas de todas as empresas no país, menos daquelas com quem contrata. Pelo contrário, se o Estado tem a obrigação legal de inspecionar a todas, pelo seu poder de polícia⁽³⁸⁾, com muito mais razão e empenho deve vigiar as empresas que lhe prestam serviço, sob pena de assim não fazendo dar azo à ocorrência de dano indenizável por toda a coletividade.

A ideia de culpa do Estado para aferição de responsabilidade sob essa perspectiva encontra-se logicamente esvaziada, na medida em que o simples evento danoso demonstra a falha de vigilância na execução do contrato administrativo. E não é só, pois ao mesmo tempo deixou de exercer uma função estatal de fiscalização do trabalho. O componente anímico da administração pública, em demonstrar a prática de vários atos conducentes

(38) Consolidação das Leis do Trabalho — Art. 155. Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho: II — coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho.





a cumprir com a missão de fiscalização, não descaracteriza a falha na fiscalização e nem altera o resultado final danoso. Logo, a responsabilidade do Estado só poderia ser excluída por fato exclusivo da vítima, caso fortuito, força maior ou fato de terceiro.

Por fim, saliente-se que o trabalhador da empresa contratada, mesmo não sendo servidor público, está a prestar um trabalho para a coletividade. O não adimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa contratada e nem pelo Estado, pela eventual prova de ausência de culpa estatal, importaria em enriquecimento sem causa do erário, consequência repudiada pelo direito. Até por uma questão de razoabilidade, proporcionalidade e efetividade, o Estado deve ter responsabilidade objetiva.

3.4. Responsabilidade direta e indireta

A evolução normativa da responsabilidade do Estado desde a isenção até a objetivação permitiu a adoção de vários esquemas normativos ao longo do tempo. Um desses esquemas engendrava a responsabilidade estatal indireta por fato de seus agentes. Vieira de Andrade⁽³⁹⁾ cita o caso da realidade portuguesa, em que o “Regime da Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e Demais Entidades Públicas” (Lei n. 67/2007) não afastou totalmente a aplicação do art. 501 do Código Civil português no qual a responsabilidade do poder público se dá “nos termos em que os comitentes respondem pelos danos causados pelos seus comissários”. Essa fórmula induz à responsabilidade subjetiva do servidor público e ao Estado a função de mero garante pela obrigação de reparar o dano cometido por aquele. Então, o Estado seria responsável indireto e o servidor público responsável direto.

No Brasil, o já citado dispositivo do art. 37, § 6º, da Constituição de 1988 consagra a responsabilidade direta do Estado pelos atos dos agentes públicos. Esquema consentâneo com a ideia de responsabilidade objetiva, uma vez que não se perquire acerca de culpa dos agentes estatais. A eventual ausência de culpa do agente público não exclui a responsabilidade do Estado em reparar o dano, seja ele decorrente de uma violação geral do dever de conduta ou pelo inadimplemento do contrato⁽⁴⁰⁾.

(39) ANDRADE, José Carlos Vieira. A responsabilidade indemnizatória dos poderes públicos em 3D: Estado de direito, Estado fiscal, Estado social. *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, ano 140, n. 3.969, p. 346, jul./ago 2011.

(40) A adoção do princípio geral de responsabilidade civil do Estado aos contratos públicos é admitida por Marçal Justen Filho nesta passagem: “A administração tem o dever de indenizar o contratado não apenas ‘pelo que este houver executado até a data em que ela for declarada’.





Se a regra geral é a responsabilidade direta do poder público pelos atos dos agentes públicos, indaga-se, em sentido contrário, qual será o regime a ser seguido quando em causa os atos praticados por empregados de empresa terceirizada. Examinando as fronteiras do conceito de agente público, Cavaleiri Filho defende que a responsabilidade do Estado existirá ainda quando “se trate de ato praticado por servidor contratado, funcionário de fato ou temporário, qualquer que seja a forma de sua escolha ou investidura”⁽⁴¹⁾. A legislação infraconstitucional parece acompanhar a tendência hermenêutica da responsabilização direta também pelos atos do empregado terceirizado, haja vista o enquadramento como agente público desses empregados pela Lei de Improbidade Administrativa⁽⁴²⁾ e pela nova e alargada figura de funcionário público do Código Penal⁽⁴³⁾.

Nada obstante essa discussão dogmática, entendemos que a condição de terceiro ou de agente público é de somenos importância na definição de um regime de responsabilidade direta ou indireta. O que realmente interessa é a existência de proporcionalidade jurídica em se ter ônus equivalentes aos bônus. Se a administração pública responde *pe/o* empregado terceirizado como se agente público fosse, é razoável que deva responder também *para* ele, no caso de inadimplemento de seu empregador direto. Na pior das hipóteses, deve responder ao menos pela lesão em virtude do risco da atividade administrativa, como terceiro. Esse argumento vem reforçar a ideia de que o mais ponderoso é a obrigação da administração pública em reparar o dano, e não a definição dogmática do regime, contratual ou extracontratual, de responsabilidade. Repita-se, o essencial é haver responsabilidade civil efetiva do Estado.

Incompreensível, do ponto de vista jurídico, é criar-se pela via infraconstitucional previsão normativa de isenção de responsabilidade do Estado pelas obrigações trabalhistas da empresa contratada (o texto é

O particular tem direito de ser indenizado amplamente pelas perdas e danos sofridos. Indenizar apenas o que ele tiver executado significaria restringir o ressarcimento apenas de uma parte dos danos emergentes o que conflita com o art. 37, § 6º, da CF/88”. JUSTEN FILHO, Marçal. *Comentários à lei de licitações e contratos administrativos*. 10. ed. São Paulo: Dialética, 2004. p. 503.

(41) CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de responsabilidade civil*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 257.

(42) Art. 2º Reputa-se agente público, para os efeitos desta Lei, todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades mencionadas no artigo anterior.

(43) § 1º Equipara-se a funcionário público quem exerce cargo, emprego ou função em entidade paraestatal, e quem trabalha para empresa prestadora de serviço contratada ou conveniada para a execução de atividade típica da Administração Pública. (Parágrafo com redação determinada na Lei n. 9.983, de 14.7.2000, DOU 17.7.2000, em vigor noventa dias após a data de publicação).





elucidativo: “A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento”), porquanto introduz de pleno direito no ordenamento um ente capaz e irresponsável, ao passo em que relega, à própria sorte da idoneidade econômica da empresa contratada, direitos aos quais deveria garantir e promover. Conceber-se uma relação jurídica que permita a responsabilização do empregado, inclusive penal, sem que lhe cometa direitos proporcionais de responsabilidade do Estado é injusto e de difícil justificativa lógico-jurídica ou social.

3.5. Responsabilidade solidária e subsidiária

Partindo do pressuposto que o Estado é dotado de personalidade jurídica e é, por isso, capaz de direitos e obrigações, logicamente que deve suportar as obrigações decorrentes de sua atividade administrativa. Não nos parece, portanto, razoável ou jurídica a isenção de sua responsabilidade pelas obrigações decorrentes do contrato de trabalho não adimplidas pelas empresas por si contratadas. Logo, abstraindo-se da lógica estritamente positiva da lei infraconstitucional, resta saber se essa obrigação é solidária ou subsidiária.

Muito embora o ordenamento jurídico brasileiro não conceba uma definição legal do que sejam responsabilidades solidária e subsidiária, há certa noção de que a primeira seja mais abrangente e mais protetora da vítima do que a segunda, em vista da ampliação das possibilidades patrimoniais de reparação. Mesmo assim não é indene de dúvidas onde começa ou acaba a obrigação do responsável subsidiário. Enfim, não existe uma previsão legal afirmando os casos de responsabilidade solidária ou subsidiária e muito menos de seus contornos. É uma construção doutrinária e jurisprudencial.

A construção doutrinária pode ser realizada a partir da teoria da estrutura da obrigação. Menezes Cordeiro recorda que “a ideia de *respondência* (*Haftung* ou *obligatio*) foi a grande descoberta que animou o tema do conceito e da estrutura da obrigação, nos últimos cento e cinquenta anos”⁽⁴⁴⁾. A chamada doutrina dualista da obrigação teve origem na Alemanha, a par da separação feita por Alois von Brinz, e os práticos que o antecederam, entre débito e responsabilidade. A obrigação dividir-se-ia em dois elementos distintos e não necessariamente simultâneos: débito (*schuld* ou *debitum*) e responsabilidade (*haftung* ou *obligatio*). Ao primeiro, corresponderia a dívida

(44) CORDEIRO, António Menezes. *Tratado de direito civil português*. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2012. v. IV, p. 283.





e o dever de prestar; cabendo, ao segundo, a exigibilidade do patrimônio do devedor ou de terceiro para a satisfação da prestação. Apartados esses elementos, poder-se-ia ter obrigação sem responsabilidade ou responsabilidade sem obrigação⁽⁴⁵⁾. São exemplos sempre citados as hipóteses de obrigação natural, em que há obrigação, mas não existe responsabilidade, e a da fiança, em que não existe obrigação, mas há responsabilidade. Mencione-se também o instituto da obrigação solidária, em que todos são responsáveis pela prestação integral, mas o débito pode ser dividido em partes, e da hipoteca sobre bem adquirido por terceiro, em que o débito é do devedor e a responsabilidade do adquirente.

No caso da terceirização de mão de obra, a dissociação entre a relação de trabalho e a relação econômica seria equivalente à disjunção entre *schuld* e *haftung*. Amiúde, o empregador direto teria débito e responsabilidade; enquanto o Estado não teria débito, mas somente responsabilidade. Fazendo-se um paralelo com a fiança, poder-se-ia prever que o Estado responderia, tal qual a previsão do art. 827 do Código Civil⁽⁴⁶⁾, após a tentativa de execução de todos os bens da empresa contratada. Se essa não tivesse patrimônio livre e desimpedido para satisfazer a dívida, o Estado seria executado em seu lugar. Nesse caso, a responsabilidade poderia ser considerada subsidiária, dado o benefício de ordem⁽⁴⁷⁾. Seria uma atenuação da responsabilidade do Estado em razão das diferenças comparativas de posições jurídicas, porquanto a empresa contratada acumularia débito e responsabilidade.

Muito embora essa solução seja jurídica e tecnicamente possível, talvez, do ponto de vista finalístico, não seja a melhor solução. Isso porque, como ressalta Vieira de Andrade, “o papel do Estado e dos poderes públicos na vida social é cada vez mais importante e intenso... (notadamente)... da

(45) Em sentido contrário, pela adoção da teoria unitária: VARELA, João de Matos Antunes. *Das obrigações em geral*. 10. ed. Coimbra: Almedina, 2003. v. 1, p. 147-151.

(46) Art. 827. O fiador demandado pelo pagamento da dívida tem direito a exigir, até a contestação da lide, que sejam primeiro executados os bens do devedor. Parágrafo único. O fiador que alegar o benefício de ordem, a que se refere este artigo, deve nomear bens do devedor, sitos no mesmo município, livres e desembargados, quantos bastem para solver o débito.

(47) Os limites da responsabilidade subsidiária e a sua vinculação ao benefício de ordem não são pacíficos na jurisprudência brasileira: “AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA — EXECUÇÃO — RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA — BENEFÍCIO DE ORDEM — INEXISTÊNCIA. Reconhecida a responsabilidade subsidiária do segundo reclamado, não se há de falar em benefício de ordem, pois, para se acionar o responsável subsidiário, basta o inadimplemento da obrigação pela devedora principal, consoante a determinação contida na Súmula n. 331, IV, do TST. Precedentes. Agravo de instrumento desprovido”. Processo: AIRR 978006920095030142 97800-69.2009.5.03.0142. Relator(a): Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Julgamento: 15.5.2013. Órgão Julgador: 7ª Turma. Publicação: DEJT 24.5.2013.



responsabilidade associada à garantia colectiva da segurança e qualidade de vida dos cidadãos num contexto de solidariedade”⁽⁴⁸⁾.

No plano jurídico, o Estado Social português não diverge muito do brasileiro, haja vista a influência da Constituição portuguesa na Carta brasileira⁽⁴⁹⁾. O cariz dirigente, claramente perceptível ao enunciar que constituem objetivos da República brasileira construir uma sociedade livre, justa e solidária, garantir o desenvolvimento nacional, erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, bem realça a insuficiência da responsabilidade subsidiária para cumprir tais desideratos.

Levando-se em consideração que a realidade do foro mostra que grande parte das empresas terceirizadas não possui idoneidade financeira para arcar com o pagamento de verbas elementares do contrato de trabalho (como o próprio salário), a necessidade de imprimir dispêndio de tempo e dinheiro para se fazer cumprir o benefício de ordem do Estado revela-se inadequado.

Para que se institua uma solução justa e solidária, típica de um Estado Social, sem discriminação e marginalização dos empregados terceirizados, faz-se necessária a adoção da responsabilidade solidária do Estado e da empresa contratada, afirmando-se um modelo jurídico apropriado aos objetivos constitucionais. Afinal, ainda que o art. 265 do Código Civil proclame que “a solidariedade não se presume; resulta da lei ou da vontade das

(48) ANDRADE, José Carlos Vieira. A responsabilidade indemnizatória dos poderes públicos em 3D: estado de direito, estado fiscal, estado social. *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, ano 140, n. 3969, p. 361, jul./ago. 2011.

(49) “Os compromissos assumidos pela Constituição brasileira de 1988 — especialmente aqueles previstos em seus três primeiros artigos — fazem com que esta seja classificada, segundo a sua estruturação, como Constituição Dirigente, por não se resumir a um mero ordenamento político, mas também como ordenamento econômico e social. A tese do Constitucionalismo Dirigente foi amplamente divulgada no Brasil a partir da obra de J. J. Gomes Canotilho (2001) — inspirada inicialmente em diferentes obras, como a de Vezio Crisafulli e Peter Lerche — que, tendo como enfoque privilegiado a Constituição portuguesa de 1976, buscava afastar de vez qualquer dúvida em relação à aplicabilidade das normas programáticas. Nessa visão, em síntese, desvaloriza-se a ideia clássica de Constituição como estatuto delimitador do Poder, para que se confira um grande valor às normas programáticas e aos objetivos de mudança econômica e social que, na ótica da Constituição portuguesa, visariam à transição gradativa para o socialismo (era o que dispunha o art. 1º, atualmente revogado, da Constituição portuguesa de 1976). O modelo de Constituição Dirigente inspirou diversos membros da Assembleia Constituinte brasileira. Por isso, a presente Constituição não almeja simplesmente retratar a realidade política vigente, como em modelos ultrapassados do século XX, mas também cuida da inserção de objetivos programáticos que não poderiam ser aplicados no momento da elaboração do texto constitucional.” MOREIRA, Nelson Camata. *Constitucionalismo dirigente no Brasil: em busca das promessas descumpridas*. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, Vitória, n. 3, p. 99/100, jul./dez. 2008.

partes” (*schuld*), a responsabilidade solidária do Estado (*haftung*) decorre de sua própria missão existencial de promover o bem de todos com justiça.

4. POSICIONAMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL BRASILEIRO NA AÇÃO DECLARATÓRIA DE CONSTITUCIONALIDADE N. 16/2007

Contra a expectativa de boa parte da comunidade jurídica e desconforme a pacífica jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, sedimentada ao longo de muitos anos no enunciado de Súmula n. 331, a Corte Suprema julgou procedente a Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 16/2007, para declarar o dispositivo do § 1º, do art. 71 da Lei n. 8.666/93, compatível com a Constituição de 1988, nos limites por ela estabelecidos. O processo foi relatado pelo Ministro Cezar Peluso e o acórdão publicado no Diário de Justiça de 9 de setembro de 2011.

Para melhor compreensão da decisão, é importante destacar alguns pontos. Inicialmente, o Relator não conhecia da ação, por falta de interesse processual ou de agir, argumentando que não haveria efetiva e relevante controvérsia judicial, na medida em que o enunciado de Súmula n. 331 do TST não questionava a constitucionalidade do indigitado dispositivo legal; pelo contrário, mencionava-a expressamente, ressaltando, contudo, que uma vez demonstrada a culpa da administração, ela seria responsabilizada. Nesse passo, a eventual declaração de constitucionalidade não serviria para efeito prático algum. Todavia, restou vencido, ante o argumento de que, na prática, o dispositivo legal vinha sendo desconsiderado.

No enfrentamento do mérito, a Ministra Cármen Lúcia destacou que o dispositivo legal questionado cuidava de regular o art. 37, XXI, da Constituição, cujo objeto é a contratação pública, e não o art. 37, § 6º, instituidor da responsabilidade do Estado. Ressaltou, por um lado, a responsabilidade do poder público no Estado democrático de direito, mas ressaltou-a para quando o dano for provocado por agente público. Como o inadimplemento de empresa contratada, não se configurava dano cometido por agente público, segundo seu convencimento, não se teria configurada a responsabilidade do Estado. Apontou a responsabilidade extracontratual do Estado como não aplicável a contratos públicos e que o Estado não é segurador universal. Sustentou que o objeto de fiscalização por parte da administração diz respeito prioritariamente ao objeto da contratação e não às obrigações da contratada para com terceiros, conquanto o princípio da legalidade obrigue que esta relação subjacente seja cumprida pela contratada. Por fim, defendeu que o inadimplemento das obrigações trabalhistas pelo empregador não

implicava a responsabilidade da administração porque não gera vínculo de emprego entre o trabalhador terceirizado e o Estado.

Nos debates do Plenário, extraiu-se o reconhecimento acerca da existência de várias empresas de “fachada”, sem idoneidade financeira, a licitar e a não arcar com as obrigações trabalhistas, deixando um grande débito a descoberto, conjuntura conducente à configuração de culpa *in eligendo* e *in vigilando* da administração pública. Por conta disso, concluiu-se pela não responsabilidade do Estado pelo mero inadimplemento das obrigações da empresa contratada com seus empregados; todavia, a responsabilidade poderia restar configurada quando demonstrada faticamente a culpa estatal na fiscalização da execução do contrato quanto a esses deveres acessórios.

Do voto vencido do Ministro Ayres Britto, calha realçar a consideração de que a terceirização é forma de contratação de servidor público não prevista na Constituição. Ao se admiti-la, dever-se-ia, ao menos, acolher a responsabilidade subsidiária do Estado, beneficiária final do serviço prestado.

Em síntese, ficou assentada a constitucionalidade do § 1º, do art. 71 da Lei n. 8.666/93, ponderando-se a possibilidade de responsabilização do Estado com base em outros preceitos legais, uma vez provada a culpa em concreto do Estado na fiscalização das condições de trabalho dos empregados da empresa contratada, decorrendo-se dessa decisão a necessidade de alteração da Súmula n. 331 do TST.

Dada a vinculação dos demais órgãos judiciais às declarações de constitucionalidade do Supremo Tribunal Federal, a Corte Superior trabalhista teve que alterar o aludido verbete sumular, cujo teor atual está assim redigido:

Súmula n. 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) — Res. n. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.5.2011.

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/1988).

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 inexistente 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 às 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.

Decidida a questão no plano jurisdicional, passemos à crítica.

5. ANÁLISE CRÍTICA DA DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Primeiramente, cabe enfatizar uma vez mais que o eventual barateamento dos custos do Estado com a mão de obra terceirizada só pode se dar de forma indireta, visto que a contratação de empresa especializada é mais cara. Demais disso, os direitos trabalhistas são, em sua maioria, os mesmos e há ainda o preço da especialização a ser pago ao contratado. A economia de custos só se daria de forma indireta, com a canalização dos recursos diretamente para missão institucional do contratante e com a redução da ociosidade da mão de obra. “Na França a lei manda não só pagar aos terceirizados os mesmos direitos do empregado diretamente contratado, como obriga a pagar um adicional de terceirização.”⁽⁵⁰⁾

Todavia, no Brasil, a terceirização veio acompanhada de uma lógica perversa, em que, não raro, embute-se no preço da contratação a “precarização” dos direitos trabalhistas ou simplesmente o inadimplemento de boa parte deles. Aliás, algumas tarifas estabelecidas pelos contratados

(50) Disponível em: <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=295772&_15_version=1.0> Acesso em: 25.6.2013.



para vencer a licitação são matematicamente inviáveis para o cumprimento da legislação trabalhista, fato que revela, sob o manto do menor preço, o descumprimento da boa-fé objetiva e da probidade administrativa por parte da administração pública. A introdução de isenção de responsabilidade do Estado pela via legal dá uma boa dimensão dessa lógica, cujo objetivo é rebaixar o patamar jurídico dos direitos trabalhistas e desconsiderar o valor social do trabalho.

Diante dessa realidade, até reconhecida em certa medida nos debates do Plenário do STF, questiona-se primeiramente o ponto de vista da decisão. É dizer, não se trata direitos trabalhistas, de ordem fundamental, humana e alimentar, sob o foco da responsabilidade do Estado, principalmente sob o pálio do custo econômico. Ao contrário, dever-se-ia verificar os limites da responsabilidade do Estado à luz do Direito do Trabalho e a sua fundamentalidade.

Se essa tivesse sido a referência da Suprema Corte, verificar-se-ia que a Constituição brasileira é prenhe de normas e valores acerca da importância do trabalho e do trabalhador para o Estado e não o contrário. O Estado brasileiro está assentado na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho como seus fundamentos (art. 1º, III e IV). Por tais motivos, a Constituição consagrou a fundamentalidade do trabalho (art. 6º) e dos direitos dos trabalhadores (art. 7º), bem como uma jurisdição e um promotor de justiça especiais para a sua tutela (arts. 92, IV e 128, I, *b*), asseverando ordens econômica e social orientadas pela valorização do trabalho e com o direito de propriedade limitado pela função social (arts. 186, III, e 191).

E se assim fez a Constituição é porque o Estado democrático de direito exige essa ótica de valores. Assim como também o exigem a Carta de princípios e objetivos da OIT de 1946, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, a Declaração de princípios e direitos fundamentais do trabalho da OIT, de 1998, e outros tantos tratados aos quais o Brasil é signatário, no plano internacional.

É inimaginável que um trabalhador fique sem salário por conta de uma relação jurídica qualquer em que o Estado figure como beneficiário, seja a que título for. Atribuir ônus probatório ao trabalhador em demonstrar culpa na fiscalização do contrato administrativo é anuir a essa possibilidade, notadamente porque o poder de polícia é atributo estatal e não do trabalhador. A prova será melindrosa, o tempo de duração do processo se alongará e a irresponsabilidade prevalecerá no mais das vezes. Se a regra





de responsabilidade do Estado no Brasil é objetiva, pelo risco administrativo, a exigência de demonstração de culpa do serviço é incompatível com essa ordem.

Mais importante do que definir se é contratual ou extracontratual o regime de responsabilidade do Estado para com o empregado terceirizado, é afirmar que existe responsabilidade e qual o regime. Ainda que a Corte Suprema entenda indevida a teoria unitária da responsabilidade, não nos parece correta, com a devida vênia, a exclusão concomitante de ambos os regimes, seja porque desconsidere a empresa contratada como agente público ou o empregado como servidor. Criar uma situação de irresponsabilidade do Estado é voltar ao absolutismo “de que o Rei não erra”.

Se a própria lei infraconstitucional considera o empregado terceirizado como imputável como agente público para fins penais ou de improbidade administrativa, não se pode desconsiderar a hipótese de também sê-lo quando é vítima da atuação do Estado. Se assim não for, estar-se-á criando um ser capaz de obrigações e incapaz de direitos, pelo menos frente ao Estado. Hipótese hermenêutica que tal é antijurídica e injusta e enfraquece a legitimidade do Estado.

A evolução da reflexão hermenêutica permitiu a superação da interpretação como técnica de subsunção do fato ao texto normativo. A interpretação se desenvolve a partir de pressuposições. A compreensão escapa ao âmbito da ciência uma vez que o ato de compreender importa em experiência. O que se compreende é um objeto que não pode ser conhecido independentemente de um sujeito. A sua operacionalização pressupõe o manejo de noções e não somente de conceitos. O processo de interpretação dos textos normativos encontra na pré-compreensão o seu momento inicial. Depois disso, ganha dinamismo no círculo hermenêutico. A interpretação consubstancia uma experiência do intérprete. A norma é produzida de forma a estar inserta dentro de uma situação histórica determinada, levando em consideração a consciência social de seu tempo e refletindo o direito todo, e não apenas um determinado texto normativo⁽⁵¹⁾.

A conclusão a que se chega é que o pensamento neoliberal de depreciação do valor trabalho, tão fértil numa sociedade acostumada por tantos séculos com a escravidão, compôs a experiência dos intérpretes da Corte Suprema e tornou-se a orientação ideológica por detrás da fundamentação jurídica. A peculiaridade de o Estado brasileiro ser, na prática, absentéista acabou por referendar uma escolha hermenêutica de constitucio-

(51) GRAU, Eros Roberto. *Ensaio e discurso sobre a interpretação/aplicação do direito*. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2009. p. 41.





nalidade de uma norma de menoscabo do valor trabalho, como se fosse uma emanção da consciência social do seu tempo. Tempo em que mais convêm os interesses do Estado do que do seu povo.

6. UM MODELO ADEQUADO DE RESPONSABILIDADE CIVIL PARA O ESTADO BRASILEIRO

Os modelos de organização social evoluíram ao longo da história da humanidade. Passaram por bandos, tribos, servidão e Estado, nas suas mais diversas formas. No Brasil e em boa parte do mundo ocidental, há prevalência do Estado democrático de direito. O valor trabalho passou da escravidão a núcleo motor do modo de produção global. Por isso, é fundamental estabelecer um modelo de responsabilidade estatal que leve em consideração a importância do trabalho na sociedade de massa.

As orientações filosóficas do Estado Social e do Estado Liberal estão de novo a digladiar-se, principalmente, agora, em momentos de crise econômica global. Do ponto de vista jurídico, o constituinte brasileiro fez clara opção pelo valor trabalho, até porque a injustiça social ainda é uma das piores do mundo⁽⁵²⁾. Portanto, ao Estado cabe implementar políticas conducentes à promoção da justiça social. Já seria um bom início se passasse a se tornar responsável pelos danos que comete direta ou indiretamente aos direitos dos trabalhadores e contra o valor trabalho.

A propósito dos desafios do Estado e do constitucionalismo nesta quadra da história, Canotilho⁽⁵³⁾ defende que a Constituição deve ser considerada lei regulatória de uma *good governance*, em que se preze a responsabilidade (*accountability*), a prestação de contas (*responsiveness*) e a legitimação, como expressão do Estado centrado na pessoa humana e respeitoso dos princípios democráticos e dos direitos humanos, aí incluídos os direitos sociais fundamentais. Mais do que isso, a valorização da cidadania, sob a perspectiva de um dever de cuidado dos poderes públicos, desse mister também incumbidos os Poderes Legislativo e Judiciário.

No Estado democrático de direito, a pessoa humana deve ser sempre a razão final dos poderes públicos, como resultante de sua cidadania.

(52) O Brasil tem a sexta maior economia do mundo em PIB, mas IDH e Coeficiente de Gini muito ruins, que o colocam entre a 70ª e 80ª posição mundial de desenvolvimento humano e de justiça social. Disponível em: <http://www.bbc.co.uk/portuguese/noticias/2011/12/111227_brasil-rankings_ss.shtml> Acesso em: 25.6.2013.

(53) CANOTILHO, J. J. Gomes. *“Brancos” e interconstitucionalidade: itinerários dos discursos sobre a historicidade constitucional*. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2008. p. 326-334.





Sob ótica da *good governance*, a responsabilidade do Estado deve ser plenamente capaz de gerar resultados adequados aos direitos sociais, mormente os direitos trabalhistas, cuidando para que sejam respeitados e efetivados, independente da natureza do vínculo jurídico da prestação dos serviços.

Se todos são iguais perante a lei e se é vedada a discriminação quanto ao tipo de trabalho, há que existir paridade de regimes jurídicos de responsabilidade estatal, de maneira a não se suprimir direitos fundamentais a quaisquer trabalhadores. A proteção dos trabalhadores terceirizados é obrigação do Estado, uma vez que prestam serviço para a coletividade. Se não existir responsabilidade estatal, haverá enriquecimento sem causa.

Para que se adote uma nova postura harmônica com a *good governance*, entendemos ser dever da administração pública não se utilizar de empregados terceirizados em atividades de natureza pública. Mesmo quando o fizer para atividades não consideradas essencialmente públicas, deve cuidar para que não haja rebaixamento de condições e de padrão de remuneração do trabalho, tendo em vista que terceirização pressupõe especialização de um serviço e não precarização do trabalho.

O Estado tem a obrigação genérica de fiscalizar o labor em todas as empresas do país e, especificamente, das condições de trabalho das empresas que contrata, como decorrência da obrigação de verificar a execução do contrato administrativo. E para o desempenho desse mister pode-se valer até da própria Lei n. 8.666/93, que contempla regramento razoável para evitar danos aos empregados terceirizados. Nesse sentido, o preceito do art. 67 é expresso ao apontar que “a execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante da Administração especialmente designado, permitida a contratação de terceiros para assisti-lo e subsidiá-lo de informações pertinentes a essa atribuição”. A habilitação para licitar, de acordo com o art. 29, IV, depende da apresentação pela empresa prestadora de serviços de “prova de regularidade relativa à Seguridade Social e ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), demonstrando situação regular no cumprimento dos encargos sociais instituídos por lei”. Para resguardar o erário e os direitos dos empregados, o art. 56 permite que “a critério da autoridade competente, em cada caso, e desde que prevista no instrumento convocatório, poderá ser exigida prestação de garantia nas contratações de obras, serviços e compras”, por meio de caução, seguro-garantia e fiança-bancária (incisos I, II e III), ou seja, instrumentos não faltam para que o Estado desincumba-se de sua dupla responsabilidade a contento. Além disso, poderiam ser criadas por lei soluções mais abrangentes



de proteção ao trabalhador e ao erário, como a que prevê o Fundo de Garantia Salarial⁽⁵⁴⁾, constante do Código de Trabalho português, em que um fundo privado é constituído para cobrir eventuais inadimplementos das obrigações trabalhistas pelas empresas.

No plano político-legislativo para a *good governance*, faz-se necessária a recomposição do equilíbrio de forças entre o Estado e o cidadão trabalhador. O Poder Legislativo não pode e nem deve continuar a legislar contra o povo, como fez ao produzir a nova redação do § 1º, do art. 71, da Lei n. 8.666/93. Muito pior do que desequilíbrios econômicos é o descumprimento reiterado da Constituição e a perda da legitimidade democrática. Afinal de contas, o que importa para a realização da democracia não é a sacralização do partidarismo político, mas a justiça para o povo. O Congresso Nacional deve envidar seus melhores esforços para alterar a isenção de responsabilidade estatal para com os empregados terceirizados, adotando um regime jurídico que os proteja, designadamente prevendo a responsabilização direta, objetiva e solidária do Estado.

Por fim, cabe ao Poder Judiciário e ao Ministério Público reverem⁽⁵⁵⁾ e fazerem rever, respectivamente, a interpretação adotada no julgamento da ADC n. 16/2007, de maneira a considerar inconstitucional a isenção de responsabilidade do Estado, estabelecida no § 1º, do art. 71 da Lei n. 8.666/93, ou ampliar os limites da fundamentação adotada, para que o mero inadimplemento das obrigações trabalhistas do empregado terceirizado implique a responsabilidade do Estado contratante, pois só assim estar-se-á observando o valor social do trabalho, respeitando a dignidade do trabalhador e o Estado democrático de direito, conforme preceitua a Constituição.

(54) “Art. 336. O pagamento de créditos de trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, que não possam ser pagos pelo empregador por motivo de insolvência ou de situação económica difícil, é assegurado pelo Fundo de Garantia Salarial, nos termos previstos em legislação específica.”

(55) O Supremo Tribunal Federal pode rever suas próprias decisões em controle concentrado de constitucionalidade. Nesse sentido: MARTINS, Ives Gandra da Silva; MENDES, Gilmar Ferreira. *Controle concentrado de constitucionalidade*: comentários à Lei n. 9.868, de 10.11.99. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 335. CAMARGO, Marcelo Novelino. O efeito vinculante nas decisões do Supremo Tribunal Federal. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 11, n. 1136, 11 ago. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/8769>> Acesso em: 25.6.2013. Jurisprudência: “Controle incidente de constitucionalidade: vínculo das Turmas do STF à precedente declaração plenária da constitucionalidade ou inconstitucionalidade de lei ou ato normativo, salvo proposta de revisão de qualquer dos Ministros (RISTF, arts. 101 e 103, c/c art. 557, CPC).” (RE 313.768 AgRg, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, julgamento em 26.11.2002, Primeira Turma, DJ de 19.12.2002). Regimento Interno do STF: art. 103. Qualquer dos Ministros pode propor a revisão da jurisprudência assentada em matéria constitucional e da compendiada na Súmula, procedendo-se ao sobrestamento do feito, se necessário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Há algo em comum entre o Levante de Paris de 2006, a Revolução Silenciosa Islandesa de 2009, a Primavera Árabe de 2010, o Outono Londrino e o *Occupy Wall Street* norte-americano de 2011 e as intermináveis manifestações contra a Troika em Portugal, Espanha, Grécia e Itália. Há algo em comum hoje entre a Turquia e o Brasil. Em todos esses acontecimentos sociais, está marcante a injustiça dos governos nacionais contra o seu povo, bem como a debilidade ou impotência do Estado para coibir essa situação.

Se a promoção da justiça foi o fator determinante para a disseminação do modelo de organização social estatal em boa parte do mundo, a falta de justiça põe seriamente em causa a governação dos Estados e até mesmo a sua existência. A ruptura do contrato social já aconteceu na Iugoslávia, está em processo na Líbia e em outros locais na África e ameaça a Síria, só para dar alguns exemplos. No Brasil, há severos questionamentos ao modelo de governação, notadamente a falta de operacionalidade do direito em favor dos mais pobres.

O desvalor que o Estado brasileiro historicamente atribuiu ao valor trabalho é um aspecto marcante de sua injustiça social, malgrado a existência de complexa estrutura jurídica de direitos e garantias em favor do trabalhador. A isenção de responsabilidade para a administração pública contratar sem quaisquer riscos para si, ainda que haja danos para a classe trabalhadora, bem demonstra o grau de descompromisso dos poderes da União com quem produz a riqueza da nação. Evidencia os limites do primado do direito e a ausência de legitimidade democrática das instituições que agem dessa forma.

Nesse contexto, seria recomendável que os poderes constituídos não se esquecessem da máxima democrática reproduzida no primeiro parágrafo da Constituição de que “todo poder emana do povo” e se não for exercido em seu favor, acabará por ser exercido, mais cedo ou mais tarde, diretamente, sem necessidade de representantes. Esperamos que as manifestações por justiça, nos mais variados cantos do mundo, sirvam de alerta para os governantes e operadores do direito acerca da necessidade premente de concretização da Constituição e da promoção de justiça social no Brasil. Rever a desproteção atual dos trabalhadores terceirizados que prestam serviços à coletividade sem a correspondente responsabilidade do Estado poderia ser um bom começo.



CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO: A GREVE, NUM CONTEXTO DE VIOLÊNCIA, FRENTE A OUTROS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Francisco Gérson Marques de Lima^()*

Sumário: 1. Introdução. 2. Hermenêutica de direitos fundamentais e greve. 3. Táticas de greve e a legislação ordinária brasileira. 4. A mútua violação a direitos: descortinando a causa da greve. 5. Greve e violência: a discussão meramente jurídica. 6. Conclusões. Referências.

Palavras chave: Greve. Direitos Fundamentais. Interpretação constitucional.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo doutrinário tem por escopo analisar o conflito entre direitos fundamentais nos movimentos parestas. A apreciação ora feita recorre às técnicas de interpretação constitucional, com exploração dos primados da harmonização, da ponderação, da razoabilidade e da proporcionalidade. Em face da dimensão destes princípios ou técnicas hermenêuticas não serão cotejadas muitas situações concretas, por falta de espaço e dos objetivos do presente texto. Contudo, as premissas básicas são lançadas criticamente, sob uma perspectiva além da meramente jurídica.

(*) Procurador Regional do Trabalho lotado na PRT-7ª Região (Ceará), Doutor em Direito Constitucional, Professor da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará (UFC), cofundador da Academia Cearense de Direito do Trabalho e tutor do GRUPE-Grupo de Estudos e Defesa do Direito do Trabalho e do Processo Trabalhista (da UFC).





A fonte de pesquisa foi, basicamente, a doutrinária, apesar de se trazer à colação algumas situações concretas, que servem para esclarecer o posicionamento da jurisprudência brasileira.

Considerando a perspectiva constitucional, em que se investiga o conflito de direitos fundamentais a partir do exercício do direito de greve, um típico direito social trabalhista, tem-se que as páginas seguintes poderão contribuir para uma melhor compreensão do fenômeno. E foi justamente esta omissão da doutrina trabalhista brasileira que inspirou a elaboração do presente deste artigo.

2. HERMENÊUTICA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS E GREVE

O principal motivo de se questionarem as greves reside na violação que ela geralmente causa a interesses da sociedade (interesse público) e a outros direitos fundamentais. Sua complexidade leva, inevitavelmente, a esta possibilidade.

Raimundo Simão de Melo observa, com muita propriedade, que a sociedade é prejudicada pelas greves porque isso é uma consequência natural do paredismo. Todavia, há limites de tolerância. Confira-se a lição doutrinária:

“Vítimas dos prejuízos do exercício irregular do direito de greve são as empresas, os próprios trabalhadores e a comunidade, esta no caso das greves em serviços e atividades essenciais. Mas também um particular, conforme o caso, pode sofrer prejuízos anormais decorrentes de uma greve e, por isso, buscar reparação condizente. Os prejuízos não são os normais decorrentes do exercício regular da greve, uma vez que esta, como instrumento democrático de pressão dos trabalhadores para fazerem valer as suas reivindicações, tem como finalidade exatamente causar prejuízos, pois, ao contrário, não serviria para nada. Seria como um sino sem badalo, uma voz sem eco ou discurso sem empolgação. O prejuízo indenizável no caso da greve é aquele anormal, porque não se pune quem exerce regularmente um direito. Para a classe econômica, pode ser considerado prejuízo indenizável, por exemplo, a falta de acordo por intransigência dos trabalhadores e do respectivo sindicato para a formação de equipes de manutenção de equipamentos e maquinários que não podem, pela natureza da atividade, sofrer solução de continuidade quanto ao funcionamento.





Para a comunidade, o exemplo presente é a falta do atendimento das necessidades inadiáveis previstas na Lei n. 7.783/89 (art. 11 e parágrafo único). Não se quer com isso dizer que não possa ser feita a greve nas atividades essenciais, ela está autorizada sim, porém, haverá prejuízo para a população, que mesmo sem greve já sofre com a deficiência dos serviços essenciais, como atendimento médico, transporte coletivo e outros. Trata-se, portanto, de se compatibilizar o exercício de dois direitos igualmente fundamentais, como o exercício da greve e o atendimento das atividades inadiáveis da comunidade.

O que não se pode permitir são aqueles prejuízos dolosos e anormais, os quais podem levar à responsabilização civil, trabalhista e até criminal dos culpados, conforme o caso, que podem ser os empregados, os sindicatos ou os empregadores e até mesmo todos eles conjuntamente.”⁽¹⁾

Certo é que a convivência em sociedade envolve um complexo difuso de vários direitos e deveres, que podem entrar em conflito e, no plano jurídico, é factível que haja antinomias. Portanto, compreende-se que o direito de greve possa, em situações concretas, colidir com outros interesses ou direitos de outros grupos, do Estado ou da sociedade, ou seja, é possível existir conflito de interesses metaindividuais, mútuos, ou que envolva direitos individuais. Nestes instantes, é necessário que o intérprete encontre a melhor forma de compatibilizar todos os interesses e, caso não seja isto possível, sacrificar algum, parcial ou, em último caso, totalmente. Todavia, esta solução, saiba-se, só vale para a situação concreta, como orienta a Hermenêutica dos Direitos Fundamentais, de que os direitos sociais são espécies. Em outro momento, quando a circunstância será diversa, pode ser que aquele critério hermenêutico aponte para solução inversa ou diferente⁽²⁾.

Assim, quando a Constituição Federal assegura o direito de greve (art. 9º), não permite que ele seja exercido abusivamente. Aliás, nenhum direito, de nenhuma hierarquia, pode ser exercido de forma abusiva. O interesse público e outros direitos individuais ou coletivos igualmente merecem ser atendidos. Quando emanar, na situação concreta, conflito de interesses, caberá ao intérprete tentar harmonizá-los, para que ambos os direitos possam ser exercidos. Portanto, quando o movimento paredista apresente tendência a ultrapassar os limites do tolerável, como a iminente invasão da propriedade alheia e sua depredação, as autoridades públicas poderão

(1) MELO, Raimundo Simão de. *A greve no direito brasileiro*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 98.

(2) CALLEJÓN, Maria Luisa Balaguer. *El contenido esencial del derecho de huelga*. Disponível em: <<http://e-spacio.uned.es:8080/fedora/get/bibliuned:Derechopolitico-1991-34-B5E945E8/PDF>> Acesso em: 18.8.2013. p. 123-141.



estabelecer limites razoáveis de aproximação a certos locais, para que o bem seja preservado, mas sem deixar de assegurar o exercício da greve.

César Augusto Carballo Mena, atento ao conflito de direitos gerado pela greve, chama a atenção para que o intérprete realize juízo de ponderação entre princípios fundamentais, sem necessariamente partir para a técnica do sacrifício (no caso, a *subsunção*, que consiste na submissão dos fatos à regra legal, pura e simplesmente). Este tirocínio valoriza a tolerância, em meio à diversidade dos interesses, aí incluída a democracia. Em suas próprias palavras, por fidelidade ao original, tem-se:

“15. Desde esta perspectiva, los eventuales conflictos entre los derechos subjetivos de rango constitucional han de resolverse a través de la *ponderación* antes que la *subsunción*, esto es, la coexistencia de derechos más que la virtualidad de uno en detrimento de otro, destacándose así el principio de la tolerancia frente a la diversidad, esencial a la concepción sustancial de la democracia.”⁽³⁾

Maria Luisa Balaguer Callejón ingressa em um importante campo: o de definir o “conteúdo essencial” do direito de greve.³ Trata-se, na realidade, de esclarecer qual o núcleo fundamental deste direito, aquela essência sem a qual ele ficaria descaracterizado; o ponto central, assegurado constitucionalmente. Seguindo a interpretação desenvolvida pela Hermenêutica de Direitos Fundamentais, referida autora explica que o núcleo do direito é indisponível ao legislador, de tal maneira que o legislativo não pode penetrar nem invadir aqueles aspectos intrínsecos do direito que se consideram precisamente no seu “conteúdo essencial”. Esta parte central de qualquer direito fundamental é intocável pelo legislador e serve de limite aos demais direitos, que também possuem, cada um, seus conteúdos essenciais. Leciona a referida autora⁽⁴⁾:

“Si decimos que cada derecho fundamental tiene un contenido esencial, indisponible para el legislador, el contenido esencial es la esencia misma del derecho fundamental. El límite de cada derecho fundamental está justamente ahí, en su contenido esencial.

A la hora de ponderar los derechos y sus posibles colisiones entre unos y otros, ha de tenerse en cuenta este límite, por encima del cual un derecho fundamental no puede ser restringido. La ponderación de

(3) MENA, César Augusto Carballo. *Derecho fundamental de huelga*, p. 6. Disponível em: <<http://is1ssl.org/wp-content/uploads/2013/03/Venezuela-Mena.pdf>> Acesso em: 18.8.2013.

(4) CALLEJÓN. *Op. cit.*, p. 125-126.

derechos fundamentales así entendida, es la relación entre los Derechos Fundamentales desde sus contenidos esenciales en cuanto derechos.

Por ello, es fundamental en el derecho de huelga considerar su contenido esencial, pues a diferencia de otros derechos fundamentales donde la ponderación se efectúa por los tribunales de justicia fundamentalmente, en el derecho de huelga la ponderación, sobre todo en el caso de los servicios públicos, se hace por la Administración Pública de parte del ejecutivo que dicta medidas legislativas (gubernativas pero legislativas), de delimitación de este servicio público, para defender los derechos del consumidor, del usuario, del ciudadano que también tiene derechos fundamentales que proteger.”⁽⁵⁾

Uma parte da doutrina defende que o núcleo essencial é formulado em tese, abstratamente, em caráter e validade absolutos, encontrando-se imune às ingerências estatais. Logo, tal conteúdo é invariável, resistente, permanente, não podendo ser tocado ou afetado por decisão legislativa ou judicial. Vieira de Andrade fala em *camadas*, especialmente nos direitos de liberdade, onde há espaços periféricos e um núcleo intangível; quer dizer, “um núcleo essencial e camadas envolventes, com diferença decrescente e contínua de intensidade normativa”⁽⁶⁾. Outra corrente sustenta a relativização do núcleo, só averiguável em cada situação concreta, onde se analise sua real intocabilidade. O que justifica esta teoria relativa é a instabilidade do núcleo, afetado constantemente pela mobilidade dos valores sociais, que variam no tempo e no espaço, e pela necessidade de adequação frente a outros direitos de núcleos igualmente relevantes, devendo ser justificadas quaisquer restrições ou limitações aos direitos colidentes. A fragilidade das

(5) ANDRADE, Vieira de *apud* BIAGI, Cláudia Perotto. *A garantia do conteúdo essencial dos direitos fundamentais na jurisprudência constitucional brasileira*. Porto Alegre: Safe, 2005. p. 80.

(6) Sobre estas teorias abusoluta e relativa do núcleo essencial dos direitos fundamentais, veja-se: BIAGI, Cláudia Perotto. *A garantia do conteúdo essencial dos direitos fundamentais na jurisprudência constitucional brasileira*. Porto Alegre: Safe, 2005. p. 55-98. Sobre colisões entre direitos ou princípios, leiam-se: FARIAS, Edilsom Pereira de. *Colisão de direitos: a honra, a intimidade, a vida privada e a imagem versus a liberdade de expressão e informação*. Porto Alegre: Safe, 1996; STEINMETZ, Wilson Antônio. *Colisão de direitos fundamentais e o princípio da proporcionalidade*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001; STUMM, Raquel Denize. *Princípio da proporcionalidade no direito constitucional brasileiro*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1995; DANTAS, Ivo. *Princípios constitucionais e interpretação constitucional*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1995; GARCIA, Enrique Alonso. *La interpretación de la constitución*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1984; REVORIO, Francisco Javier. *Valores superiores e interpretación constitucional*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1997; LIMA, Francisco Meton Marques de. *O resgate dos valores na interpretação constitucional: por uma hermenêutica reabilitadora do homem como “ser-moralmente-melhor”*. Fortaleza: ABC, 2001.



teorias absoluta e relativa se encontra justamente no que apresentam de melhor: a primeira tende, por sua perspectiva do endurecimento nuclear, a uma intocabilidade tamanha que leva a difíceis soluções no choque entre direitos fundamentais. Já a segunda, a teoria relativa, tende a descaracterizar a própria concepção de núcleo duro ao permitir uma permanente restrição e flexibilidade⁽⁷⁾.

A este autor, porém, afigura-se que é possível estabelecer *a priori* uma ideia geral básica sobre o núcleo dos direitos fundamentais, sem prejuízo de eventual flexibilidade pontual em concreto, quando emanar o conflito entre núcleos de direitos de mesma hierarquia constitucional, ou seja, existe, sim, um núcleo intocável em cada direito fundamental, a caracterizá-lo em sua essência e a conformar sua própria definição e seu conceito. Porém, se este núcleo entrar em choque com outros núcleos de iguais direitos fundamentais, surgirá a necessidade de adequação em concreto. Mas essa adequação concreta, sobretudo quando leve a restrições pontuais, precisa ser rigorosa e terminantemente justificada, dentro de juízos de ponderação, razoabilidade e proporcionalidade, a fim de manter o equilíbrio entre direitos de mesma hierarquia normativa constitucional.

No caso do direito de greve, o núcleo mínimo reside na faculdade de paralisação coletiva do trabalho. Esta é a parte essencial do direito de greve, um típico direito social, componente do capítulo dos direitos fundamentais. O mais, a caracterizar este direito, no Brasil e em outros países, é periférico, podendo o sistema jurídico conferir maior ou menor relevância a um ou outro aspecto. É inconcebível falar-se em direito de greve sem mentalizar a paralisação coletiva do trabalho. Temas periféricos, circunstanciais ou acessórios são o procedimento preparatório da greve, a maneira de sua expressão, a forma de organização etc. Esta definição é inescusável para que se possa compreender os limites do legislador ordinário, ao estabelecer regras específicas sobre o direito de greve, e os do Judiciário, ao julgar concretamente o conflito coletivo.

(7) Maria Luisa Balaguer Callejón noticia decisão do Tribunal Constitucional espanhol no mesmo sentido: "Pero aquí es donde aparece el problema fundamental del derecho a la huelga en cuanto a su contenido esencial. El contenido esencial del derecho a la huelga es, según el propio TC, 'la cesación efectiva del trabajo'. Luego todo lo que dificulte esta cesación, está afectando al contenido esencial. Los servicios mínimos establecidos, en cuanto que satisfacen la colisión de un Derecho Fundamental especialmente protegido con otro también especialmente protegido, están justificados en función de la teoría de la ponderación. Pero no lo están en cuanto desborden estos Derechos Fundamentales especialmente protegidos. Una ojeada a las resoluciones judiciales nos dirá si hay o no un respeto al contenido esencial del derecho a la huelga. En tanto en cuanto en éstas se ponen de manifiesto los servicios mínimos establecidos por la autoridad administrativa y su grado de confirmación por los jueces" (*El contenido esencial del derecho de huelga*. Disponível em: <<http://e-spacio.uned.es:8080/fedora/get/bibliuned:Derechopolitico-1991-34-B5E945E8/PDF>> Acesso em: 18.8.2013. p. 134).





A bem da verdade, o risco de serem feridos outros direitos fundamentais no curso do movimento grevista é comum às circunstâncias do exercício de qualquer direito, pois o choque é inevitável. O diferencial está em que o risco potencializado pelas greves se dá em escala maior de abrangência, porque de uma só tacada o conflito se estende a vários direitos. Mas, ingressando a fundo no movimento paredista, percebe-se que há, igualmente, uma série de direitos individuais fundamentais (dos grevistas) que já foram vilipendiados ou se encontram na iminência de sê-lo pelas empresas. O descumprimento de direitos sociais pelas empresas se multiplica e a revolta se torna coletiva. Não podem outros direitos fundamentais servir para impedirem a manifestação da greve, senão para colocá-la dentro de limites razoáveis de exercício, sem prejuízo de, na mesma toada, resolver o vilipêndio que a provocou, eis que ofensivo a direitos sociais, que são fundamentais.

Neste sentido, a greve abusiva viria de uma manifestação sem justa causa e, exatamente por isso, deveria ser sufragada, pois não teria razão para eclodir e, ao mesmo tempo, viria a ferir direitos fundamentais de terceiros, senão das próprias empresas. Contudo, na prática, as *greves vazias*, sem motivo nem causa alguma, são praticamente inexistentes. E, por outro lado, para se discutir se a causa que a provocou é justa ou não é necessário, sem dúvida alguma, analisar detidamente se a empresa vem cumprindo a legislação e os contratos de trabalho, individuais ou coletivos. O capital, no entanto, não quer essa discussão; nos dissídios coletivos, percebe-se claramente que os questionamentos tomam outra direção, fugindo da essência do conflito e do núcleo essencial do direito de greve; migram para aspectos procedimentais e adjacentes: as formalidades para a deflagração, as violências da paralisação, as ameaças ao patrimônio da empresa, o não atendimento a atividades consideradas essenciais etc.

Novamente, é de se recorrer a Maria Luisa Balaguer Callejón, cujo entendimento é semelhante ao ora esposado:

“Entre los Derechos Fundamentales especialmente protegidos, la colisión ha de ponderarse en función de cada contenido esencial. Y llegado el caso de que la colisión entre ambos afecte a los contenidos esenciales de estos derechos, el TC no tendrá otra salida más que la de atender a una solución enmarcada en la teoría ‘relativa’. Cuando se colisione un Derecho Fundamental especialmente protegido con otro Derecho Fundamental no especialmente protegido (el derecho de huelga con el derecho a la propiedad privada), la ponderación se tiene que hacer prevaleciendo el Derecho Fundamental especialmente protegido (caso Sorolla, que no se resolvió precisamente conforme a estos criterios). Y por último Derecho Fundamental con otros bienes y





valores constitucionales, que deberá solventarse lógicamente a favor de los primeros. Con ello no se hace más que seguir la jerarquización establecida por el constituyente.”⁽⁸⁾

Obviamente, na vida prática, podem ocorrer choques, conflitos ou confrontos entre direitos. São as colisões, que se resolvem por princípios da Hermenêutica moderna. Há situações fáceis de ser resolvidas, sobre as quais a doutrina e a jurisprudência já firmaram critérios definidores. É o que ocorre na suposta colisão entre um direito fundamental e outro ordinário (ex.: vida x transação comercial): deve prevalecer o primeiro destes, exatamente por sua fundamentalidade e superioridade, reconhecidas na Constituição Federal. Mas existem situações mais complexas, como a colisão entre dois ou mais direitos fundamentais distintos (ex.: vida x dignidade humana), e, ainda, entre dois direitos fundamentais idênticos (ex.: vida x vida). Nestes dois últimos casos, uma solução plausível é procurar harmonizar os dois direitos fundamentais, de modo a permitir que coexistam simultaneamente, o que evita sacrifícios de direitos. Porém, se não for possível esta harmonização, também chamada de concordância prática, torna-se imperioso partir para outro critério, buscando ver qual a melhor fórmula de preservar os respectivos núcleos ou, em última circunstância, sacrificar pontualmente o que possa ser menos afetado, que não tenha risco de irreversibilidade, que seja de menor relevância naquele momento específico, que cause menor impacto ao interesse público ou social e que leve em conta o menor número de pessoas a ser prejudicadas.

Ingo Wolfgang Sarlet⁽⁹⁾ noticia que o Tribunal Federal Constitucional alemão, partindo da doutrina daquele país, formulou a regra do mínimo existencial, capaz de assegurar existência digna. Estes direitos, componentes do mínimo essencial, devem ser os alvos prioritários dos gastos públicos. Trata-se, na realidade, de uma concepção muito mais econômica e que dá margem à doutrina da *reserva do possível*, hoje altamente questionada, por ser cômoda e acrítica.

Ana Paula de Barcellos⁽¹⁰⁾, seguindo este tirocínio, sustenta que o Judiciário pode intervir para assegurar este mínimo existencial, formado por aqueles direitos cuja eficácia decorre diretamente da Constituição e

(8) CALLEJÓN, Maria Luisa Balaguer. *El contenido esencial del derecho de huelga*. Disponível em: <<http://e-spacio.uned.es:8080/fedora/get/bibliuned:Derechopolitico-1991-34-B5E945E8/PDF>>. p. 130> Acesso em: 18.8.2013.

(9) SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003. p. 309.

(10) BARCELLOS, Ana Paula de. *A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 248.





prescinde da interveniência legislativa. Então, a Administração Pública só terá discricionariedade nas *escolhas dramáticas* quando elas envolverem direitos que estejam fora do mínimo ou que não estejam previstos por legislação infraconstitucional.

Para Ricardo Lobo Torres⁽¹¹⁾, os direitos que compõem o mínimo existencial estão vinculados aos direitos de liberdade, de tal forma que não são direitos sociais, mas, sim, *mínimo social*. Esta consideração esquece que muitas liberdades não podem ser exercidas sem os direitos sociais. A dignidade humana, por exemplo, passa indiscutivelmente pela justa condição de trabalho e de salário.

De todo modo, resta a indagação sobre o que seja, de fato, este *mínimo essencial*. A doutrina predominante não admite, ainda, a formulação de uma regra geral a este respeito, deixando a resposta para o casuísmo, para o caso concreto, o que leva, conseqüentemente, ao emprego de fórmulas de ponderação de bens e valores, além do uso de regras superadoras de colisões de direitos fundamentais e de antinomias constitucionais.

Alguns critérios, porém, soam claros para a definição do que seja um *mínimo do mínimo* essencial. São os direitos inerentes à sobrevivência e ao desenvolvimento do ser humano, como a vida, a saúde, a liberdade, a propriedade mínima⁽¹²⁾ e a dignidade. Cada um destes direitos irradiam raios a outros que lhe são umbilicalmente indissociáveis; mas estes raios vão, aos poucos, perdendo a potencialidade de sua origem, na medida em que se afastam de sua fonte primária. Aí, entra a justificativa de que as necessidades inadiáveis da comunidade constituem limites específicos ao direito de greve, porque dizem respeito à vida e à saúde, as quais não podem ser postas em risco pelo exercício do movimento paredista. No entanto, para evitar qualquer risco de inconstitucionalidade, por ofensa ao *núcleo duro* do direito de greve, tanto o legislador quanto os aplicadores da norma estão compelidos a desenvolverem, cada um no âmbito de sua competência, juízos de ponderação, harmonização, razoabilidade e proporcionalidade.

Baseada na realidade constitucional da Espanha, mas aplicável ao Brasil, Maria Luisa Balaguer Callejón traz a seguinte consideração:

(11) TORRES, Ricardo Lobo. A cidadania multidimensional da era dos direitos. In: TORRES, Ricardo Lobo. *Teoria dos direitos fundamentais*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 284.

(12) A concepção de *propriedade mínima* é, doutrinariamente, a de utensílios e bens particulares, indispensáveis ao uso pessoal. Não entra nesta definição a propriedade que cumpra a função de exploração econômica, que sirva à especulação, ao comércio, ao empreendimento empresarial.





“Ahora bien, visto que la huelga puede colisionar con otros Derechos Fundamentales, o con otros derechos no fundamentales, es necesario que a la hora de efectuar la ponderación, el TC [*Tribunal Constitucional*] tenga en cuenta el derecho que colisiona con la huelga y su naturaleza en cuanto a protección y rango.

El ejercicio del derecho a la huelga tiene fijado un límite por la misma Constitución, en cuanto han de quedar garantizados los servicios esenciales de una comunidad. Estos servicios esenciales han sido ya determinados por el TC en la sentencia 26/81, de 17 de julio, que define lo que son los servicios esenciales. ‘Un servicio no es esencial tanto por la naturaleza de la actividad que se despliega como por el resultado que con dicha actividad se pretende. Más concretamente por la naturaleza de los intereses a cuya satisfacción la prestación se endereza. Para que el servicio sea esencial deben ser esenciales los bienes e intereses satisfechos.’ Los derechos fundamentales, las libertades públicas y los bienes constitucionales protegidos.”⁽¹³⁾

Dentro da concepção do que seja prevalectente, no caso de conflito entre direitos, Eduardo Rojo menciona decisão do Tribunal Constitucional espanhol, em que há o reconhecimento de que a liberdade sindical e o direito de greve se sobrepõem às faculdades organizacionais do empregador e à liberdade de expressão. E que as mensagens postadas em correios eletrônicos, pela empresa, em forma de advertência ou ameaças aos trabalhadores, são atos desproporcionais. Constate-se, no original:

“La Sala, que efectúa una ponderación de ambos derechos basándose en la doctrina del TC, reitera la tesis de la no conformidad a derecho, y por consiguiente la no justificación jurídica, de ‘justificar actos empresariales desproporcionados que puedan limitar el ejercicio de los derechos de huelga o el de libertad sindical bajo el pretendido amparo del ejercicio de las facultades organizativas del empleador o de la libertad de expresión’. Las manifestaciones vertidas en el correo electrónico, en el que se encuentran a juicio de la Sala advertencias o amenazas a los trabajadores, convierten ese acto empresarial en ‘totalmente desproporcionado tanto con respecto a las actuaciones sindicales en el conflicto como con relación a la compatibilidad del pretendido derecho de libertad de expresión con el normal ejercicio de los derechos

(13) CALLEJÓN, Maria Luisa Balaguer. *El contenido esencial del derecho de huelga*. Disponible em: <<http://e-spacio.uned.es:8080/fedora/get/bibliuned:Derechopolitico-1991-34-B5E945E8/PDF>>. p. 134> Acceso em: 18.8.2013.





de libertad sindical y de huelga, lo que obliga a desestimar el recurso y a confirmar la sentencia de instancia’.”⁽¹⁴⁾

No Brasil, visando atender interesses fundamentais da sociedade, a Lei n. 7.783/89 enumera os serviços ou atividades essenciais, a saber:

“Art. 10. São considerados serviços ou atividades essenciais:

I — tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

II — assistência médica e hospitalar;

III — distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

IV — funerários;

V — transporte coletivo;

VI — captação e tratamento de esgoto e lixo;

VII — telecomunicações;

VIII — guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

IX — processamento de dados ligados a serviços essenciais;

X — controle de tráfego aéreo;

XI — compensação bancária.”

Deste rol é que se retiram as atividades inadiáveis da comunidade (art. 11), as quais devem ser asseguradas pelos grevistas, já que sua ausência implica em risco à sobrevivência, à saúde ou à segurança da população. Em outras palavras, a noção do que seja juridicamente inadiável é retirada do rol das atividades essenciais, numa sucessão conceitual estabelecida por

(14) ROJO, Eduardo. *La protección del derecho fundamental de huelga reforzada por el Tribunal Supremo*. La prohibición del esquirolaje tecnológico. Notas a la sentencia de 5 de diciembre de 2012. Disponível em: <<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2013/03/la-proteccion-del-derecho-fundamental.html>> Acesso em: 18.8.2013.





lei, ou seja, é possível greve mesmo nas atividades essenciais, desde que os serviços inadiáveis sejam assegurados. Deste modo, é que se permite greve em hospitais, atividade essencial estabelecida no inciso II do art. 10 da Lei de Greve, mas os serviços de emergência e UTI, por exemplo, precisam ser assegurados pelos trabalhadores. Cabe aos trabalhadores e empregadores negociarem sobre quais sejam as atividades de fato inadiáveis, partindo do que a Lei preestabelece, já que nem sempre a situação concreta é tão clara quanto no exemplo aqui utilizado da realidade hospitalar. Esta é a interpretação adequada ao art. 11 da Lei n. 7.783/89, do seguinte conteúdo:

“Art. 11. Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Parágrafo único. São necessidades inadiáveis, da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.”

O rol das atividades essenciais, constantes do art. 10 da Lei n. 7.783/89, é taxativo, não admitindo interpretação que possa incluir ou acrescentar outras atividades. Este tem sido o entendimento esposado pelo Tribunal Superior do Trabalho, conforme se constata a seguir:

“Esta Seção Especializada, em mais de uma oportunidade, já decidiu que é taxativo o rol de serviços ou atividades essenciais descritos no art. 10 da Lei n. 7.783/89. Isso porque, como visto, a referida Lei de Greve é restritiva de direito fundamental assegurado no Texto Constitucional, não admitindo interpretação analógica ou extensiva, mas igualmente restritiva, conforme boa hermenêutica (Precedentes: RODC 1600300-98.2006.5.09.0909, Data de Julgamento: 9.8.2010, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 27.8.2010; RODC 2022400-85.2006.5.02.0000, Data de Julgamento: 13.12.2007, Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DJ 15.2.2008; RODC 54800-42.2008.5.12.0000, Data de Julgamento: 9.11.2009, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 27.11.2009; RODC 20100-70.2006.5.17.0000, Data de Julgamento: 8.3.2010, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 19.3.2010).

Entretanto, no art. 10 da Lei n. 7.783/89 não se define como essencial a atividade de vigilância, de transporte de valores, enfim, de segurança





patrimonial privada, hipótese vertente. Outrossim, não é possível equiparar essas atividades a quaisquer daquelas descritas no referido artigo da Lei de Greve.”⁽¹⁵⁾

A interpretação é acertada, porque a limitação ao direito fundamental de greve decorreu de exercício de ponderação e razoabilidade desenvolvido pelo legislador, único que estava autorizado pela Constituição Federal, cujo § 1º do art. 9º reza: “A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade”. Considerando outro princípio constitucional, da liberdade sindical (art. 8º), o Poder Público deve se afastar ao máximo das relações coletivas de trabalho, exceto para assegurar o entendimento entre as partes coletivas e para garantir as liberdades e direitos de idêntica dimensão.

Também os requisitos impostos para a deflagração da greve não podem ser exagerados, conforme tem compreendido a OIT, por meio do seu Comitê de Liberdade Sindical, cujos verbetes da Recopilação de Decisões e Princípios (2006) ora se transcrevem:

“547. Las condiciones requeridas por la legislación para que la huelga se considere un acto lícito deben ser razonables y, en todo caso, no de tal naturaleza que constituyan una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales.

548. Los procedimientos legales para declarar una huelga no deberían ser complicados al punto de que en la práctica resulte imposible una huelga legal.

604. Las restricciones impuestas al derecho de huelga en ciertos sectores con el fin de hacer respetar los reglamentos de seguridad constituyen restricciones normales.

606. El establecimiento de servicios mínimos en caso de huelga sólo debería poder ser posible en: 1) aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (servicios esenciales en el sentido estricto del término); 2) en aquellos servicios no esenciales en el sentido estricto en los que huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro, y 3) en servicios públicos de importancia trascendentales.”

José João Abrantes alerta que “o conjunto formado por *liberdade sindical*, *negociação coletiva* e *greve* é, na verdade, condição necessária de

(15) TST/SDC, RO n. 700-65.2009.5.17.0000, Min. Fernando Eizo Ono, j. 11.12.2012.





todas as outras liberdades dos trabalhadores; só esses direitos coletivos podem compensar a fraqueza relativa dos trabalhadores relativamente à empresa, bem como apenas a combinação entre autonomia colectiva e intervenção legislativa é capaz de impor travões a eventuais abusos dos poderes patronais⁽¹⁶⁾.

J. J. Gomes Canotilho e Vital Moreira lecionam que “a maior parte dos direitos sociais possui, além da sua característica componente positiva, também um *componente negativo*, que se traduz num direito à abstenção do Estado (ou de terceiros). Assim, por exemplo, o direito ao trabalho não consiste apenas na obrigação do Estado de criar ou de contribuir para criar postos de trabalho (cf. art. 58º-3), antes implica também a obrigação de o Estado se *abster* de impedir ou limitar o acesso dos cidadãos ao trabalho (liberdade de acesso ao trabalho)”⁽¹⁷⁾.

Jane Reis Gonçalves Pereira explica que hoje é aceita a noção de que os direitos fundamentais só podem ser restringidos em carácter geral por meio de *lei em sentido formal*. “Isso ocorre tanto em matéria de restrições expressamente autorizadas pela Constituição como quando se trata de restrições implicitamente autorizadas. É que, se a Constituição exige a forma de lei ao permitir expressamente uma restrição, não haveria sentido algum em afastar essa exigência nas hipóteses em que as restrições aos direitos não decorrem de autorização constitucional explícita. Em ambos os casos, o princípio jurídico aplicável é o da ‘reserva de lei restritiva’.”⁽¹⁸⁾ Contudo, havendo conflito entre um ou mais direitos fundamentais, em situações concretas, logicamente o Judiciário, quando provocado, deverá resolver o impasse, o que ocorrerá por meio das técnicas de hermenêutica já mencionadas neste estudo. Aqui, porém, não se tratará de restrição abstrata de direitos, mas sim de juízos de razoabilidade e ponderação concretos, precários, necessários para compatibilizar o sistema jurídico como um todo.

As restrições expressamente autorizadas pela Constituição podem consistir em poderes de restrição a direitos fundamentais pelo legislador. Ditas restrições à reserva de lei podem ser:

a) *reserva de lei simples*, quando o preceito constitucional se limita a prever a intervenção legislativa sem determinar qual será o objeto ou

(16) ABRANTES, José João. *Contrato de trabalho e direitos fundamentais*. Coimbra: Coimbra, 2005. p. 53.

(17) CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital. *Fundamentos da constituição*. Coimbra: Coimbra, 1991. p. 127.

(18) PEREIRA, Jane Reis Gonçalves. *Interpretação constitucional e direitos fundamentais — uma contribuição ao estudo das restrições aos direitos fundamentais na perspectiva da teoria dos princípios*. Rio de Janeiro: Renovar, 2006. p. 302-303.



a finalidade da lei, por meio de fórmulas genéricas do tipo: *na forma da lei, nos termos da lei* etc.;

b) *reserva legal qualificada*, nos casos em que o constituinte, além de prever a possibilidade de ação legislativa, determina previamente qual deverá ser o objeto e a finalidade da lei reguladora. Nesta espécie, a Constituição possibilita que a restrição seja feita por lei, mas, de antemão, já define o objeto, a finalidade ou o âmbito temático da lei reguladora. E Jane Reis Pereira inclui nesta categoria o art. 5º, XIII, CF (liberdade de trabalho).⁽¹⁹⁾

Dentro da possibilidade de restrição, há, ainda, um espaço limitado em que o legislador pode caminhar. Os princípios da razoabilidade, da ponderação e da proporcionalidade são norteadores de sua atuação. Daí, ainda, falar-se em “*limites dos limites*” ou “*limites às restrições*”, como fórmula de impedir que o legislador saia do campo constitucional e restrinja direitos fundamentais além da conta.

A mesma Jane Reis Pereira anota: “No constitucionalismo germânico, por exemplo, costumam ser apontados como *limites dos limites* o princípio da proporcionalidade e do respeito ao conteúdo essencial, o princípio da reserva legal, a proibição de que as leis restritivas versem sobre um só caso, e o comando no sentido de que a lei mencione o direito fundamental restringido”⁽²⁰⁾. Complementa a autora que enquanto Constituições como a portuguesa são expressas em cuidar dos limites e dos “limites dos limites” dos direitos fundamentais, a ordem constitucional brasileira não faz referência expressa ao regime jurídico das restrições aos direitos fundamentais. “Não obstante, tais garantias defluem do caráter supremo e vinculante das disposições de direito fundamental e do princípio do Estado de Direito, uma vez que consubstanciam exigências fundamentais para a proteção dos direitos e liberdades constitucionais”⁽²¹⁾.

Estas regras e métodos interpretativos também se aplicam ao direito ao trabalho, como modalidade que é de direito fundamental. Portanto, sua restrição há de ser ponderada, servindo de limite ao poder do Estado de limitar a atividade laboral.

Contudo, ainda a questão: a greve ofende a paz social. Isso pode acontecer?

(19) PEREIRA, Jane Reis Gonçalves. *Interpretação constitucional...*, cit., p. 210 e 211.

(20) PEREIRA, Jane Reis Gonçalves. *Interpretação constitucional...*, cit., p. 298.

(21) PEREIRA, Jane Reis Gonçalves. *Interpretação constitucional...*, cit., p. 300-301.



A resposta é afirmativa, por se tratar de direito fundamental, de caráter social. Contudo, assegurado seu núcleo essencial e posto em cotejo com os núcleos de outros direitos igualmente fundamentais, são possíveis algumas restrições. As restrições abstratas encontram-se na própria Constituição ou ditadas pelo legislador, nos limites da autorização. As restrições concretas dependem de juízos de harmonização, ponderação, razoabilidade e proporcionalidade, devidamente justificados nas várias situações, em que se demonstre a necessidade e constitucionalidade de soluções harmonizadoras ou de escolhas específicas, total ou parcialmente.

É válido afirmar que a greve deve, sim, em algumas circunstâncias, *incomodar* a sociedade, como forma de chamar-lhe a atenção para o problema trabalhista, a questão social. Isto porque a sociedade tem, também, responsabilidade comunitária, não podendo utilizar a cômoda escusa de se distanciar do conflito coletivo, como se ele não tivesse nenhuma relação com o todo. Os vários segmentos, setores do trabalho e da economia, formam a sociedade, são partes dela, integram-na. Deste modo, qualquer mácula coletiva a um setor igualmente atingirá a todos. Por isso, a sociedade não deve aprovar — e isto consta da legislação em vigor — a perpetuação da greve. No contexto, não são apenas os trabalhadores que devem ser responsabilizados, senão também os empresários e, em responsabilidade sociopolítica, a própria sociedade.

3. TÁTICAS DE GREVE E A LEGISLAÇÃO ORDINÁRIA BRASILEIRA

Quanto mais eficaz for a greve, no sentido de envolver e obter efeitos práticos e sensibilizar empresas e sociedade, maior será a possibilidade de conflitar com outros interesses e direitos fundamentais. Mas esta modalidade ideal de greve envolve muitos aspectos e requer estruturas organizacionais particulares.

A intransigência, a desorganização nas reivindicações e os interesses escusos podem perpetuar a greve, a qual é, segundo o conceito da Lei n. 7.783/89, temporária, coletiva e pacífica. Se a greve tende, por sua complexidade fática, a entrar em conflito com outros direitos fundamentais, aí incluídos os interesses públicos, os da comunidade, então a negociação coletiva é instrumento indispensável para a solução do conflito coletivo. Empregados e empregadores, por suas entidades representativas, têm o dever de envidar esforços para que encontrem solução, o mais rápido possível, para o conflito. Aí, a responsabilidade no conflito é mútua. O dever de tentar negociar é de empregados e empregadores.





Para que a negociação tenha viabilidade, os instrumentos de pressão se tornam indispensáveis. A empresa possui o poder de mando, poderes diretivo, disciplinar etc.; os empregados possuem o direito de greve. É esta a balança, um ponto mínimo de equilíbrio.

O sucesso da greve depende das estratégias traçadas antes de sua deflagração, com planejamento de suas etapas, do seu desenvolvimento, dos planos “A” e “B”, dos limites de negociação, da forma de arrecadar fundos, como divulgar o movimento e da postura ao seu término. O líder sindical precisa ser um estrategista, saber manter o controle da situação e nunca se descuidar. A demora na greve a torna antipática aos olhos de todos, cansa o movimento e põe em descrédito seu sucesso. Durante ela, é preciso manter comissão de negociação permanente, com diálogo sempre aberto e franco ao empregador, pronto a discutir propostas e renovar proposições, dentro dos limites da autorização conferida pela assembleia para negociar.

É assim: *greves longas são extremamente prejudiciais*, sobretudo aos próprios trabalhadores, em razão do corte de salários e da imagem que é dada aos obreiros. O tempo é facilmente manejado como argumento para contrapor a sociedade à categoria profissional. Se a empresa tiver fôlego para suportar por semanas ou meses — como ocorre com os órgãos estatais, as paraestatais e os grupos econômicos sólidos — fica na vantagem, sobretudo porque sabe que tem autorização legal para descontar os salários dos dias parados. Um mês de greve significa um mês sem salário... castigo terrível para assalariados, minando o movimento por antecipação. E divide a categoria pelo bolso, tendendo a transferir ao sindicato a responsabilidade pelo insucesso. Greve eficiente é a rápida e que atinja o ponto fraco da empresa. Qualificar a greve como um movimento de paralisação coletiva, não quer dizer que ela será de todos os trabalhadores da categoria; de fato, ela poderá consistir na paralisação de setores estratégicos, com revezamento de grupos grevistas, para reduzir os riscos dos cortes de salários.

Outro fator apontado de grande importância para o sucesso da greve é a *unidade da categoria*, a preservação do mesmo discurso e dos mesmos objetivos. Se o comando de greve deixa de administrar a situação e não segue a vontade da categoria, racha o movimento, quebra a almejada unidade. A diretoria e os líderes devem repassar aos trabalhadores o mesmo discurso, as mesmas informações, de maneira afinada entre si e de acordo com o tempo em que são prestadas. Um deslize ou contradição pode causar desconfiança e deturpação. Quanto maior a categoria, mais devem ser amiudadas as consultas, demarcando os beneficiários em setores específicos de deliberação e promovendo assembleias com os representantes





legítimos destes setores. E os mecanismos de consulta têm de ser ágeis, rápidos, exatos e certos. O uso de meios eletrônicos, informes na página virtual da entidade e as reuniões nos locais de trabalho são fundamentais para permitir os canais rápidos e amplos de comunicação. Bom, isso se a Justiça permitir tais reuniões em certos locais estratégicos, já que muitas empresas recorrem abusivamente a interditos proibitórios. As greves de *âmbito nacional* carecem, geralmente, de unidade da categoria, porque esta possui, dentro de si, diversas facções político-ideológicas nos vários Estados da Federação. A dialeticidade ideológica é boa para a democracia e para a oxigenação das entidades associativas, sem dúvida alguma. Contudo, estas facções ou correntes tendem a medir forças, para conquistar o domínio, a representação e a representatividade dos trabalhadores. Acabam deixando as discordâncias internas ganharem contornos externos, expondo as rupturas e fragilidades. Este comportamento, quando esquece o objetivo maior, comum, prejudica as negociações, enfraquece o movimento e desacredita as entidades profissionais, sobretudo o comando de greve, tal como sucedeu, em 2011, com a greve nos correios⁽²²⁾ e no setor de aviação civil⁽²³⁾.

Apesar da proibição constitucional de que o Estado interfira na organização sindical, sabe-se que, na prática, as interferências políticas do

(22) Para compreender a divisão ideológica da categoria, veja-se opinião em *A lição da greve dos correios*, de autoria de Ezequiel Filho, publicada no *site* <http://www.pstu.org.br/jornal_materia.asp?id=1305&ida=0> Acesso em: 9.1.2013. Ali, o autor, militante do PSTU e funcionário dos correios de São Paulo, deixa ver que o racha na categoria vem de longas datas; sua narrativa foi publicada no *Jornal Opinião Socialista*, de set./out. 2003.

Quanto à divisão da categoria, empregados dos correios, na greve de set./out. 2011, consulte-se: *Correios podem encerrar greve de 22 dias nesta quarta-feira após conciliação no TST*. Disponível em: <<http://parceriaadm.wordpress.com/2011/10/05/correios-podem-encerrar-greve-de-22-dias-nesta-quarta-feira-apos-conciliacao-no-tst/>>, bem como os comentários discrepantes do comando greve, feitos por funcionários e militantes, no endereço eletrônico <<http://www.dgabc.com.br/News/5918400/audiencia-no-tst-fracassa-egreve-nos-correios-continua.aspx>> Acesso em: 8.1.2013.

(23) A pulverização de sindicatos no setor de aviação civil e o conflito pela representação e pela representatividade nacionais encontra-se explicada no *site* <<http://www.gazetadopovo.com.br/economia/conteudo.phtml?id=1206219>> Acesso em: 8.1.2013, do periódico *Gazeta do Povo*, com notícia intitulada *Dividido, pessoal de terra inicia greve em cinco aeroportos*. Ao fim, a greve marcada para dez. 2011 acabou desarticulada, para o que contribuíram dois importantes fatos, um jurídico e o outro político: (a) decisão do Min. Oreste Dalazen (TST), determinando que a categoria assegurasse 80% em atividade nos dias 29, 30 e 31; e (b) segundo especulação de sindicalistas, houve imposição do Planalto, tendo o Governo Federal exigido, informalmente, a conciliação entre empregados e empregadores, com índice de reajuste salarial na casa dos 6,5%, percentual sugerido pelo MPT dias antes, em audiência realizada no TST. Alguns sindicatos de base começaram a aceitar a proposta empresarial de 6,17% (índice oficial da inflação), em detrimento do que o comando de greve pedia (7%); e isto acabou minando o movimento, ao expor a falta de unidade dos trabalhadores da aviação, ante as reivindicações contraditórias. Havia nítida disputa entre a Força Sindical e a CUT, o que foi muito bem aproveitado pelas empresas e por seus negociadores.





Executivo ocorrem em grandes greves e questões de alta importância dos sindicatos, em diversos níveis, quando possam afetar a política econômica em certos setores ou outros valores relevantes da sociedade. Assim é que a manipulação da sociedade, por movimentos sindicais que tenham por verdadeiro objetivo meras disputas internas, acaba justificando a interferência pelo Poder Executivo (na política sindical) ou pelo Ministério Público, ou a intervenção pela via judicial. É que a população não pode ser prejudicada por razões de dissidências políticas (internas) nas entidades sindicais.

Por isso, para que possam atingir êxito, as greves precisam ser rápidas e eficazes. *Eficaz* é a greve que sensibiliza a empresa, alcançando-a em sua lucratividade e expondo-a ao público, promovida pelo menor número possível de trabalhadores. Daí, decorre o atendimento às reivindicações, total ou parcialmente. A *rapidez* consiste na obtenção de resultados em curto espaço de tempo. A prática tem demonstrado, no Brasil e em outros países, que a sucessão de atos ligeiros, o comportamento inesperado dos manifestantes (ordenados), com táticas previamente estudadas e executadas com precisão, desnorteiam empresas e tendem a conferir maior efetividade. É a *greve organizada*, que atinge em cheio o empregador e poupa a sociedade. Para obter tais resultados, as paralisações (etapas da greve) necessitam ser estudadas, preparadas antes de iniciar o procedimento; no seu curso devem ser acompanhadas, tuteladas passo a passo pelos organizadores; avaliadas constante e continuamente. Quanto maior a rapidez do movimento grevista, menor será a possibilidade de conflitar com outros direitos fundamentais.

Não adianta direcionar o movimento paretista a setores incompetentes da empresa, porque não terão poder de decisão, nem a setores que pouco atingirão a produção e a imagem da empresa. O foco deve ser voltado a quem possa, de fato, discutir a pauta de reivindicações e adotar providências para resolver o conflito. Os setores que não possuam nenhuma ingerência ou poder perante o conflito devem ser poupados, salvo se apresentarem alguma vantagem tática. Em tudo, porém, o engajamento de todos é importante, o que deve se dar ao nível do convencimento. Sabe-se que o cérebro das empresas está no setor de administração, nas gerências e nos executivos, e não no chão de fábrica, onde os peões trabalham diariamente. A *greve silenciosa eficaz* é aquela que, sem alarde, atinge pontos nevrálgicos da empresa.

Logicamente, existem trabalhadores de diversos escalões e com qualificações distintas, com níveis de poder diferentes e tarefas específicas na empresa. O pessoal de informática, por exemplo, constitui atualmente uma força de trabalho imprescindível e que possui as informações mais relevantes da operacionalização da empresa, nas várias etapas dos diversos





serviços. A paralisação do setor de informática ou o simples cruzamento de braços durante uma pane no sistema podem comprometer seriamente o funcionamento da empresa, trazendo-lhe prejuízos. E, aqui, nem se está cogitando de técnicas ilícitas, como a sabotagem do sistema, que seria facilmente praticável por tais profissionais, se o desejassem. Em algumas greves, os trabalhadores preferem realizar paralisações cadenciadas, que consistem em suspensão de atividades previamente analisadas, em setores específicos, de modo a parar a produção da empresa. Com isto, assegura-se que todos os trabalhadores deem sua contribuição ao movimento, sem que todos suspendam, ao mesmo tempo, suas atividades — o que repercutirá no pagamento dos dias parados, já que não será juridicamente possível penalizar os que estejam trabalhando em determinado momento.

Existem muitas táticas de greves e de suas manifestações. As empresas as conhecem e se preparam previamente, levam-nas ao Poder Judiciário, conseguem enquadrar algumas no conceito de abusividade de greve. A legislação de greve e a jurisprudência avançam, pouco a pouco, para minar as estratégias dos sindicatos.

Porém, as empresas também possuem suas estratégias de pressão e de sufocar as greves; adotam táticas planejadas; esvaziam os movimentos, expõem as lideranças sindicais à própria categoria etc. Contudo, na prática, raramente se vê estas estratégias serem exploradas nem denunciadas pelos sindicatos profissionais ao Judiciário nem ao Poder Público. Enquanto não se der a devida atenção a isto, a luta entre o capital e o trabalho continuará apontando um único vencedor, o poder empresarial.

Após encerrada, a greve dá lugar às reflexões, à avaliação das conquistas, ao registro dos erros e acertos e ao compartilhamento disto com a categoria, para manter o diálogo com a base, evidenciando a importância de sua participação. Afinal, a próxima data-base poderá exigir nova paralisação e a utilização dos métodos anteriores pode não mais ser adequada ao momento, para o qual a categoria oposta estará prevenida. Quando as greves são repetitivas, crônicas (*grevismo*), as estratégias utilizadas pelos sindicatos não podem ser as mesmas, porque o prévio conhecimento de como se desenvolverão ensejam a preparação da reação, de forma muito mais racional e eficaz.

Porém, ressalte-se bem: a greve é instrumento de reivindicação, não podendo servir como meio de vingança nem ter a finalidade única e exclusiva de prejudicar a empresa. Ela é resultado de um processo de reclamação e tentativas malsucedidas de negociação. Eventualmente, pode até apresentar dose de retaliação coletiva, desde que seja justa e haja concomitância com reivindicação trabalhista, a exemplo do que sucede quando os





trabalhadores param as atividades para que a empresa reconsidere a dispensa de certos empregados, de líderes ou a dispensa em massa sem critérios objetivos pré-negociados.

Outro ponto é a preparação da greve, com observância rigorosa dos requisitos estabelecidos pela legislação para sua deflagração (Lei n. 7.783/89). A orientação de um bom e experiente advogado é fundamental nesta etapa, para que o movimento não nasça morto logo em sua origem. Deve-se iniciar pelas tentativas de negociação; convocação e realização da assembleia, conforme o prescrito no estatuto da entidade, como a publicação prévia de edital em jornal de grande circulação; comunicação às empresas e aos usuários com antecedência mínima de 48 h ou 72 h, conforme a natureza da atividade, se comum ou essencial; definição da pauta de reivindicação; e observância do *quorum* e de outras formalidades estatutárias para deliberação nas assembleias. A inobservância a um só que seja destes requisitos é suficiente para comprometer, juridicamente, a validade da deflagração do movimento paredista, o que desafia inexoravelmente decisão judicial de abusividade da greve, mesmo em nível liminar, pelo Tribunal competente. A concessão de provimentos judiciais, nestas ocasiões, expõe e fragiliza o movimento inteiro, desequilibrando ainda mais a balança da negociação coletiva, porque fortifica a(s) empresa(s) beneficiária(s) e expõe à categoria e à população o descumprimento da lei de greve. E isto repercutirá exemplarmente na mesa de negociação, se ela ainda ocorrer.

4. A MÚTUA VIOLAÇÃO A DIREITOS: DESCORTINANDO A CAUSA DA GREVE

Para fins didáticos, tenha-se a seguinte estruturação do conflito, levando em conta a relação de causa e efeito:

- a) a empresa viola direitos trabalhistas em escala metaindividual, ou não concorda com os termos propostos a negociação coletiva ou, ainda, recusa-se a sentar para negociar;
- b) em consequência, os trabalhadores deflagram greve e passam a violar ou ameaçar de violação direitos empresariais e da comunidade.

A discussão que a empresa leva ao Judiciário é apenas a referente ao segundo momento (b), desviando o cerne do problema original e distanciando-o de sua origem. A batalha judicial se dá neste campo, olvidando a verdadeira causa do conflito (a). Se ilegalidades e infrações ao interesse público são cometidas, as próprias autoridades públicas concentram a



discussão neste aspecto, o que igualmente leva à abstração da causa verdadeira do conflito. Então, resolve-se, mesmo que a bíceps, a consequência (b) de um problema (a).

Seja a greve justificável ou não, os requisitos formais para sua deflagração devem ser cumpridos, conforme se observa da jurisprudência a seguir:

“Exercício do direito de greve. Deflagração por ausência de pagamento dos salários. Descumprimento dos requisitos formais previstos na Lei n. 7.783/89. Culpa recíproca. Declaração de não abusividade da greve. Indeferimento da garantia de emprego. Na hipótese em que a greve foi deflagrada por ausência de pagamento dos salários, mas sem o cumprimento dos requisitos formais previstos no art. 4º e § 1º, da Lei n. 7.783/89, a SDC, concluindo pela existência de culpa recíproca, decidiu, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, por maioria, dar-lhe provimento parcial para afastar a declaração de abusividade da greve, mas indeferir o pleito da garantia de emprego. Vencidos, parcialmente, os Ministros Maria de Assis Calsing, relatora, e Fernando Oizo Ono.” (TST/SDC, RO 9011-91.2011.5.02.0000, Minª Maria de Assis Calsing, 10.6.2013)

Quando se tratar de atividades tipificadas pela lei como essenciais, “os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade” (art. 11, Lei n. 7.783/89). O legislador não estabeleceu o percentual a ser fixado pelas partes, deixando que elas mesmas o definam, de acordo com as peculiaridades da atividade. A jurisprudência trabalhista consolidou que, se as próprias partes não o definirem, o Judiciário o fará, em processo de Dissídio Coletivo, principal ou cautelar. O legislador pretendeu proteger valores superiores e gerais da sociedade, que estejam acima do mero interesse dos grupos, como a vida, a saúde e a segurança da população (parágrafo único do art. 11). Então, a inobservância deste preceito compromete a licitude da greve. Cabe à entidade patronal provar, judicialmente, em cada situação concreta, que o sindicato profissional esteja se recusando a negociar a fixação destes patamares assecuratórios dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. Isso porque o ônus da prova incumbe à parte que denuncia a ilicitude (art. 818, CLT), já que o princípio constitucional é o de presunção de inocência (art. 5º, LVII, CF).

Não parece consentâneo com os princípios da negociação coletiva e da liberdade sindical que as empresas demandem o Judiciário logo na primeira ameaça de greve ou sem que tenham tentado negociar o desenvolvimento da greve em si, isto é, dos serviços que ela alcançará, do acesso dos trabalhadores aos locais de trabalho, da permissão de contato do sindicato



com a categoria etc. As tratativas de negociação devem envolver, também, o desenrolar da greve, para que se possa demandar seguramente o Judiciário, evitando que este surja no conflito sem compreendê-lo muito bem, utilizando simplesmente a força da toga.

Além destes requisitos, a legislação impõe alguns comportamentos aos grevistas, entre direitos e obrigações. Da literalidade da Lei n. 7.783/89, extrai-se:

“Art. 6º São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos:

I — o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve;

II — a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

§ 1º Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constringer os direitos e garantias fundamentais de outrem.

§ 2º É vedado às empresas adotar meios para constringer o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

§ 3º As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.”

Sobre o pagamento dos salários dos dias de paralisação, a Lei é clara em esclarecer que dependerá da negociação obtida na greve ou da sentença normativa. Em princípio, o pagamento não é assegurado, ao lume da redação contida na Lei de Greve, a seguir transcrita:

“Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14.”

Em situações de legítima defesa dos direitos básicos da relação empregatícia, quando violados pela(s) empresa(s), o TST vem admitindo,



há muito, uma interpretação menos rigorosa no atendimento aos requisitos da greve:

“DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. MORA SALARIAL. Entendimento pacificado no âmbito desta Colenda Seção, no sentido de que na hipótese de mora salarial, pela gravidade de que se reveste como infração contratual e pelas consequências em relação ao empregado, que tende a adaptar-se à regularidade da contraprestação mensal, adquire relevância tal que pode conduzir a um exame menos rigoroso quanto à ratificação, pelos empregados, dos requisitos formais para a eclosão da greve.” (TST/SDC, RODC-539.955/99.9, Rel. Min. José Alberto Rossi, DJ 7.6.1999)

Tal linha de pensamento harmoniza a concepção do núcleo do direito fundamental à greve com o disposto na Lei n. 7.783/89, tendo em vista outro direito social, de igual relevância, causa do movimento paredista: o direito à percepção dos salários, o mais óbvio dos direitos trabalhistas.

Considerando que a greve envolve muitos atores, não apenas os sindicatos, as empresas e os trabalhadores, mas também a sociedade, compreende-se que as instituições públicas não ficam completamente alijadas deste processo. Deveras, existem papéis e funções que são incumbidas legalmente de desenvolver, não podendo cair em omissão. E, neste contexto, é preciso entender a função do Ministério Público, do Judiciário e até mesmo da Polícia, embora excepcionalmente nos conflitos coletivos. São instituições encarregadas, constitucionalmente, de observarem e fazerem cumprir a lei, cada uma de um modo peculiar e em momentos específicos. Exemplifica-se com a seguinte cadência: o Ministério Público acompanha o conflito, tenta pacificá-lo e provoca o Judiciário, quando se convencer de práticas abusivas cometidas por um ou ambos os antagonistas; provocado pelo Ministério Público ou por algum ou ambos os antagonistas, o Judiciário julga o pedido, fazendo juízo liminar e, depois, resolvendo a ação em seu mérito; havendo distúrbios e ameaça à ordem pública, bem como no atendimento às requisições dos poderes constituídos, a Polícia tem o papel de disponibilizar a força, preventiva ou repressivamente. De uma forma didática e simplista, estas são as atribuições básicas destas instituições públicas, que se espera sejam desenvolvidas com prudência, ponderação, razoabilidade, proporcionalidade e sabedoria pelas autoridades que a compõem.

Como o conflito coletivo e seu ápice, a greve, estão circunscritos em um círculo de legalidade, a ruptura dos padrões de licitude atrai a atuação das instituições públicas. Para a perspectiva dogmática, a função destas instituições se limita e se esgota neste tipo de atuação, a da estrita legalidade, a do cumprimento da lei. Para uma visão mais crítica e prospectiva, é preciso ir além, no desvendamento das causas e das repercussões sociais do conflito, porque o papel das instituições não é abafar ou sufocar a greve,



mas resolver com justiça o conflito em si. E os abusos a ser rechaçados são de ambos os lados, aos cometidos por empregados e aos por empregadores. Enquanto persistir a visão preconceituosa de que as greves são ervas daninhas plantadas na ordem social pelos sindicatos irresponsáveis e trabalhadores baderneiros, as instituições públicas continuarão tendentes a abraçar a causa empresarial, mesmo que, em nível de consciência, não se deem conta disto. Aqui, tem-se outro contorno a configurar o direito de greve: a justiça social. Sim, porque o direito fundamental em apreço é indiscutível elemento de discussão prática do que seja a justiça social, na medida em que questiona, publicamente, a condição humana dos trabalhadores.

Os abusos ou equívocos cometidos por alguns grevistas não apenas acarretam responsabilidade para si próprios, mas também podem, na prática, comprometer todo o movimento reivindicatório, atraindo sua ilegalidade, a depender da natureza e da dimensão da ação. A unidade de consciência do movimento também se reflete nisso, no conhecimento de que os atos podem ter reflexos coletivos. A ação coletiva dos grupos deve ser coesa e madura.

Em maio de 2012, o TRT-7ª Região não havia deferido o pedido patronal de decretação da ilegalidade da greve dos trabalhadores da construção civil de Fortaleza-CE. Até que, por descontrole de um grupo minoritário de grevistas, deu-se a quebra de vidraça que protegia a portaria de uma empresa jornalística de grande porte, com invasão da propriedade por alguns trabalhadores, fato alardeado com toda a publicidade que a imprensa poderia dar, sobretudo apresentando a versão que lhe parecia a correta, além de anunciar que jornalistas haviam sido agredidos. Rapidamente, a população fez um juízo de valor depreciativo de todo o movimento trabalhista, posicionando-se contra aquela greve “violenta”, “baderneira” e “irresponsável” — na ótica dela. O Secretário de Segurança Pública esteve na empresa jornalística, pertencente ao grupo Verdes Mares, manifestando apoio, em meio à indignação expressada pela imprensa. A Assembleia Legislativa, por seu Presidente e vários deputados, manifestou-se em solidariedade ao empresariado⁽²⁴⁾. O conjunto destes fatos foi o suficiente para que o Relator do Dissídio Coletivo revisse seu entendimento e concedesse liminar urgente, determinando o retorno imediato dos grevistas aos postos de trabalho, sob pena de o sindicato arcar com pesada multa (R\$ 50 mil, por dia, Proc. TRT 396/2012). Após a decisão, a mesma empresa jornalística punha lenha na fogueira, insuflando com notícias exacerbadas de descumprimento da

(24) Veja-se: *TRT exige que operários retornem ao trabalho*. Disponível em: <<http://diariodonordeste.globo.com/materia.asp?codigo=1143674>> Acesso em: 13.2.2013.



ordem judicial, taxando a entidade sindical de “sindicato da violência”, cujo movimento seria composto por uma “quadrilha”, que estaria apavorando a cidade, ameaçando o patrimônio e a integridade dos cidadãos⁽²⁵⁾. Toda a imprensa se fechou à voz do trabalhador, que não teve oportunidade de dar a sua versão. E a greve foi encerrada a pulso, prejudicando até mesmo as reivindicações da categoria, porque os empresários não recuaram um passo que fosse em suas propostas, especialmente porque contavam com a sinalização do Judiciário e o apoio irrestrito da imprensa, bem como da população. Foi uma derrota descomunal — jurídica, política, econômica e social — infringida ao sindicato e a toda a categoria dos operários. Tudo pelo descuido causado pelo descontrole de um grupo dos grevistas.

Neste tocante, indaga-se: até que ponto a grande mídia pode tomar partido perante o direito de greve?

Em Mato Grosso, empresários deflagraram campanha contra as greves, servindo-se dos meios publicitários, numa agenda denominada “*A greve custa caro*”⁽²⁶⁾, um título muito parecido com o de uma matéria

(25) Confira-se: *Justiça manda sindicato da violência suspender greve*. Disponível em: <<http://blogs.diariodonordeste.com.br/roberto/fortaleza/justica-manda-sindicato-da-violencia-suspender-greve/>> Acesso em: 13.2.2013; e *Justiça determina que greve dos operários é ilegal*: sindicato dos trabalhadores informou que vai continuar o movimento grevista, mesmo com a decisão judicial. Disponível em: <<http://www.opovo.com.br/app/opovo/economia/2012/05/31/noticiasjomaleconomia,2849765/justica-determina-que-greve-dos-operarios-e-ilegal.shtml>> Acesso em: 13.2.2013.

(26) Muito atento, em ago. 2011, o Ministério Público do Trabalho de Mato Grosso ajuizou Ação Civil Pública com pedido de liminar para impedir o prosseguimento da divulgação de campanha publicitária contra o direito de greve, que vinha sendo veiculada em diversos meios de comunicação desse Estado (Proc. 0001357-41.2011.5.23.0009, Cuiabá-MT). A campanha era patrocinada pelas entidades representativas de classes patronais e levava a assinatura do Fórum das Entidades Empresariais, sendo capitaneada pela CDL, pela FIEMT, FECOMÉRCIO, FACMAT e FAMATO. Revoltados com a campanha, diversos sindicatos de trabalhadores denunciaram a ilicitude ao MPT, que adotou a reportada providência. Na ação, o MPT postulou “a suspensão imediata de todos os tipos de anúncios publicitários da campanha em todos os meios de comunicação, a aplicação de multa diária no valor de R\$ 100 mil, em caso de descumprimento tanto por parte das empresas de comunicação como das entidades anunciantes da campanha; e que seja assegurado o direito de resposta da coletividade na mesma proporção de investimento, pelo mesmo período e nos mesmos meios de comunicação utilizados para divulgação a campanha” (*Ação tenta impedir campanha contra greve*. Disponível em: <<http://www.gazetadigital.com.br/conteudo/show/secao/9/materia/290645, de 29/08/2011>> Acesso em: 8.1.2012). Também: *Greve custa caro*: justiça manda suspender campanha publicitária que faz apologia contra o direito de greve. Disponível em: <<http://www.vgnoticias.com.br/noticia.php?codigo=19714>> Acesso em: 12.2.2013.

O MPT pediu, ainda, indenização por danos morais coletivos não inferior a R\$ 10 milhões. A liminar foi concedida pela Justiça do Trabalho, em agosto/2011, coibindo a campanha, no que foi mantida pelo TRT-23ª Região. Na ocasião, houve Notas de repúdio da ANPT (Procuradores do Trabalho) e da AMATRA (Magistrados do Trabalho) à campanha. Disponível em: <http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal_do_mpt/comunicacao/noticias/ conteudo_noticia/!ut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hH92BPJydDRwN_E3cjA88QU1N3L7OgMC93I_2CbEdFAAovLRY!/?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/wps/wcm/connect/mpt/portal+do+mpt/comunicacao/>



jornalística publicada em 15.10.2011 por um grande jornal cearense (*Como a conta chega ao cidadão*)⁽²⁷⁾. Apesar da distância geográfica dos Estados, a finalidade era a mesma, embalada pela visão capitalista: sustentar perante a população que a greve é cara e quem paga a conta é o cidadão (e não o trabalhador). Nesta ótica, os sindicalistas e a categoria profissional são pintados como os vilões dos prejuízos econômicos. Mas ambas, a campanha e a matéria jornalística, em momento algum, apresentaram os prejuízos dos trabalhadores e o tratamento de que padecem até deflagrarem alguma paralisação, isto é, “qual conta” e em que dimensão os trabalhadores se encontram pagando até decidirem pela realização da greve. E, para concluir a ideia do parágrafo: não obstante estes desvirtuamentos publicitários, seminários sobre a desmobilização de grevistas já surgem tenebrosamente no horizonte deste País⁽²⁸⁾.

Quando a mídia deixa de apenas “informar” e passa a atacar direitos fundamentais, surge o conflito entre a liberdade de imprensa e o direito que ela viola. A solução se dá pontualmente, atendendo-se às regras de interpretação já expostas no início deste artigo doutrinário.

noticias/associacoes+repudiam+campanha+publicitaria+a+greve+custa+caro>, intitulada *Justiça do Trabalho acata pedido do MPT e determina suspensão imediata de campanha publicitária 'A Greve Custa Caro'*. Acesso em: 27.3.2013.

(27) A matéria, publicada em plena greve dos bancários (out. 2011), pode ser encontrada no seguinte endereço eletrônico: <<http://www.opovo.com.br/app/opovo/politica/2011/10/15/noticiapoliticajornal,2316304/como-a-conta-chega-ao-cidadao.shtml>> Acesso em: 11.2.2012. Logo abaixo do citado título *Como a conta chega ao cidadão*, veio a chamada conclusiva: “As histórias são várias e não deixam dúvidas: o cidadão é a maior vítima das greves que se sucedem. Um tema para análise de sindicalistas e especialistas”. Veja-se, também, no contraponto à chamada, na mesma matéria jornalística, <<http://www.opovo.com.br/app/opovo/politica/2011/10/15/noticiapoliticajornal,2316314/lei-de-greve-precisa-ser-atualizada-dizem-especialistas.shtml>> Acesso em: 9.1.2012 e reproduzida, com muito tirocínio, em: <http://vidaarteedireitonoticias.blogspot.com/2011/10/lei-de-greve-precisa-ser-atualizada_18.html> Acesso em: 27.3.2013, este último contendo a opinião de Clóvis Renato Costa Farias, advogado, então membro da Comissão de Direito Sindical da OAB/CE, em defesa de maior proteção aos trabalhadores grevistas.

(28) No ano de 2011, em São Paulo (novembro) e Porto Alegre (dezembro), uma empresa de eventos lançou seminário de capacitação para empresas, intitulado *Greves e ações sindicais diárias — como prevenir e desmobilizar*. É importante transcrever a proposta, infeliz e inconstitucional: “*Premissas*: 1) as empresas estão impotentes com o processo de mobilização sindical que está aumentando de maneira substancial o valor da PLR; 2) as empresas não estão sabendo agir de forma preventiva para evitar que isto ocorra. *Neste Seminário seus gestores irão aprender*: — Como estruturar a função Relações Sindicais para prevenir e desmobilizar greves e ações sindicais na PLR e nas datas-bases; (...) — como operacionalizar a função ‘Relações Sindicais’, integrando neste contexto gestores e chefes que lidam diariamente com conflitos produzidos por Cipeiros, Dirigentes Sindicais e Estáveis”. Na sequência, o conteúdo se mostrou ainda mais ofensivo às liberdades sindicais e ao direito de greve (*Greves e ações sindicais diárias, na PLR e nas datas bases*. Disponível em: <http://capacitacaoempresarial.com.br/samba/index.php?option=com_content&view=article&id=298&Itemid=149> Acesso em: 8.1.2012). Quando o MPT tomou conhecimento do seminário, a primeira data já tinha transcorrido e, quanto à segunda, em Porto Alegre, não se teve notícia de sua realização.





Constata-se que nenhuma discussão judicial sobre greve tem conteúdo apenas jurídico. Por sua dimensão, a greve enseja naturais discussões políticas, sociais e econômicas. E os interesses que, em princípio, seriam restritos aos empregados e empregadores, uma causa trabalhista discutida coletivamente, assumem, repentinamente, dimensão inesperada, atraindo para o olho do furacão Prefeituras, Governos, Casas Civas, Ministérios etc.

5. GREVE E VIOLÊNCIA: A DISCUSSÃO MERAMENTE JURÍDICA

Muito mais do que um fenômeno jurídico, a greve é fenômeno social, que eclode fatalmente, quando um grupo de trabalhadores se sente acuado em suas reivindicações. O capital, então, precisou aceitá-la, mas regulamentando-a pelo Direito, cuja legislação veio em forma de controle de movimentos, no combate ao anarquismo e às demais perspectivas comunistas. Daí, a concepção de greve pacífica, greve ordeira, disciplinada e repleta de requisitos de validade. Por conseguinte, o fato social passou a ser, também, fato jurídico. De um lado, reconhece-se a greve como direito; e, de outro, impõem-se-lhe limites. E o Poder Público, após discipliná-la e acomodá-la à certa ordem, passa a interpretá-la segundo a conveniência do momento e a ideologia que domina o Estado: a do capital. Foi assim que o direito natural à greve logrou positividade no sistema jurídico, pelo qual recebeu *restrição*, sob o fundamento de ser necessária a preservação de valores sociais superiores, como a paz, a ordem, a segurança e o respeito a outros interesses da sociedade. Apesar da legislação que assegura a greve, a visão de “incômodo” nunca abandonou este direito. E veio a guinada: a concepção de que os interesses da população e das empresas devem prevalecer, como se as reivindicações veiculadas pelos grevistas não contribuíssem para o próprio bem e desenvolvimento da sociedade. Criou-se um *apartheid* entre os trabalhadores e a sociedade, que se percebe claramente nos conflitos coletivos.

Rodrigo Rodriguez comenta que: “a greve, por definição, é causa de incômodo e escândalo. Sua mera existência no ordenamento jurídico já é suficiente para causar desconforto. Tal desconforto deve-se ao fato de que a greve é uma *violação autorizada por lei do dever de subordinação do empregado*, que, ao celebrar um contrato de emprego, aceita submeter sua vontade à vontade do empregador, em troca de um salário”⁽²⁹⁾. Além disso, continua o mesmo autor, a greve abre horizontes para que o trabalhador amplie sua ação para além das fronteiras estritamente trabalhistas.

(29) RODRIGUEZ, José Rodrigo. *Dogmática da liberdade sindical*: direito, política, globalização. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 499.





“Para o bom funcionamento do capitalismo é necessário que o empregado continue confinado em seu papel específico e não passe pelo processo de catarse, como diria Gramsci, que é condição necessária para que adquira consciência de classe e assuma um papel de protagonista na sociedade.” Ainda segundo referido autor: “apesar da tutela constitucional do direito de greve, e talvez por isso mesmo, a greve permanece como um elemento desconfortável no interior do ordenamento jurídico, marcado pela contradição de permitir o descumprimento do dever de trabalhar, que compõe o contrato de trabalho, com o objetivo de reivindicar melhores condições de trabalho. A maioria das interpretações sobre o direito de greve, quando não lamentam sua existência, ao menos apontam seu caráter conflitivo indesejável, advogando pela harmonia das relações entre capital e trabalho que implica no abandono deste instrumento primitivo de solução dos conflitos. A greve seria uma perturbação de origem ilícita, que atenta contra o bom e seguro desenvolvimento das instituições e do processo produtivo. O reconhecimento legal do direito de greve não é capaz de incorporá-la ao normal funcionamento das instituições”⁽³⁰⁾.

A circunscrição da greve a interesses meramente econômico-profissionais, isto é, a direitos exclusivamente típicos do contrato de trabalho, restringe, de certo modo, a pressão coletiva dos trabalhadores a um único aspecto, deixando incólumes outras chagas do capitalismo e do problema social. Embora este seja o entendimento histórico da doutrina jurídica⁽³¹⁾, a jurisprudência de alguns países permite que outros interesses sejam discutidos por meio da greve (ex.: Itália, que admite a greve política). Já a Constituição brasileira em vigor assegura este direito, cabendo aos trabalhadores decidir “sobre os interesses que devam por meio dele defender”. A restrição a reivindicações meramente trabalhistas, neste país, vem da jurisprudência pátria, de visão ainda dogmática.

Longe das ponderações hipócritas, a violência é ínsita à greve. E ela se dá em diversos níveis, de variadas maneiras. A violência praticada pelos trabalhadores e seus sindicatos são visíveis e facilmente comprováveis. Ocorrem no plano físico, nas bandeiradas, nos arrastões, nos empurra-empurra, nos carros de som, nas faixas e palavras de ordem, nas abordagens aos “furões”, nas pedradas assacadas contra portas das empresas, nas invasões dos canteiros de obra, nas depredações de móveis, no ingresso

(30) RODRIGUEZ, José Rodrigo. *Dogmática da liberdade sindical*, cit., p. 501. Catarse, para Gramsci, é a passagem do momento meramente econômico à instância ético-política. Sem dúvida, é uma transformação crítica na consciência, em que o homem passa a ser conhecedor de seu papel político na sociedade e das atribuições das instituições políticas, sob a ótica ética. Esta superação de consciência não convém ao capitalismo.

(31) DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 174.





aos locais de trabalho com apitos e cantigas etc. Tudo muito fácil de ser gravado, filmado, fotografado e levado como prova ao Judiciário. Por seu caráter físico, carregado por grupos ou turbas, a violência toma uma visibilidade extraordinária e choca. Isto mesmo: as cenas se tornam chocantes, capazes de sensibilizar as autoridades públicas e cidadãos em geral. Não é preciso muita força de argumentação nem de convencimento para mostrar o que os olhos facilmente veem.

Já a violência cometida pelas empresas se dá disfarçadamente, são sorrateiras, praticadas nos departamentos de recursos humanos, no plano ideológico, nas designações de tarefas, nas canetadas administrativas, nas suspensões de salários e gratificações, nas transferências, nas ameaças veladas, nas alterações contratuais, nas punições mascaradas... E isso não choca tanto, porque a violência física é dissimulada e posta em outros planos, o psicológico, o moral, o formal ou o invisível, além de apresentar uma dificuldade muito maior de comprovação. Requer, então, maior força de argumentação para que se possa convencer as autoridades da violência cometida e denunciada. Por isso, defender a legalidade ou a justa causa de uma greve acaba sendo mais difícil do que sustentar sua abusividade.

Mas, ambas estas modalidades constituem violências. O que o ordenamento prevê é que a violência, nas greves, ocorra dentro de limites razoáveis de aceitabilidade e reversibilidade. E as autoridades públicas precisam saber combater as violências praticadas por qualquer dos interlocutores, dentro do limite da razoabilidade. Tanto a violência explícita e física quanto a cometida com subterfúgios não podem ser toleradas, ou seja, é preciso desenvolver juízo de ponderação e racionalidade no cotejo de ambas as modalidades de violência, a fim de escoimá-las do mundo fático. A perspectiva meramente jurídica pode anuviar os olhos do intérprete e levar a uma visão meramente parcial da questão veiculada, por exemplo, nas ações judiciais.

A propósito da demanda coletiva às autoridades públicas, especialmente dissídios de greve no Judiciário, urge duas destacadas ponderações:

a) A judicialização da greve, transformando o conflito social em lide (batalha judicial), significa retirar os sindicatos do seu campo de combate — as trincheiras da organização da categoria (grupo trabalhista) —, para levá-los ao campo *jurídico*, à égide das instituições estatais, em que as empresas possuem maior domínio, por meio dos grandes escritórios de advocacia, dos inúmeros meios de prova de que se cercam, da parceria com a grande mídia, do maior acesso às autoridades públicas. A escolha e a demarcação do campo de batalha, em qualquer conflito, são essenciais para determinar estratégias e objetivos. No





momento atual, os sindicatos profissionais tendem a perder as batalhas se o conflito for levado a juízo, sob um escopo estritamente jurídico-processual, porque o campo não lhes é propício, e, sendo assim, já iniciam em desvantagem. O Estado, diga-se uma vez mais, é elemento do capital, com o qual compartilha valores, pontos de vista e ideologias.

O antigo general chinês Sun Tzu alertava para o cuidado com o local escolhido para o campo de batalha. Dizia que “o local onde travaremos o confronto com o inimigo não deve ser por ele conhecido”. E acrescentava: “Quando os senhores feudais lutam em seu próprio território, este é um *terreno dispersivo*. (...) em terreno dispersivo não confrontes com o inimigo”⁽³²⁾.

b) Os sindicatos precisam se responsabilizar pelo sucesso ou insucesso de seus movimentos, sem transferir às autoridades públicas, mesmo ao Judiciário, o papel que lhes é primário. O que pode aparentar ser cômodo num momento (submeter o conflito à decisão de um Tribunal, p. ex.), pode significar, mais tarde, falta de legitimidade perante a categoria, já que a imagem projetada poderá ser a de que o sindicato não tivera a força necessária para obter os benefícios da pauta retirada em assembleia. Se o poder público é que decide tudo, para que entidade sindical então? Esta leitura será feita mais cedo ou mais tarde...

É cauteloso, ainda, que os trabalhadores fiquem atentos para os casos de pessoas infiltradas no movimento, cujo objetivo seja o de *cavar* situações que levem à ilegalidade da greve; ou, ainda, que pretendam tirar proveito particular do movimento, com pouco ou nenhum compromisso com a causa coletiva operária.

A frase de ordem estampa: *pode-se fazer greve, mas sem prejudicar a propriedade da empresa nem ferir os direitos fundamentais das pessoas. Ah! E nada de violência*. É assim que o Estado pensa e exige, por meio da legislação.

6. CONCLUSÕES

A greve é um direito fundamental, inserido nos direitos sociais, possuindo como núcleo essencial a faculdade de paralisação das atividades trabalhistas. Qualquer juízo de restrição a este núcleo precisa ser submetido

(32) TZU, Sun; PIN, Sun. *A arte da guerra*. São Paulo: Martins Fontes, 2010. p. 83.





a prévio teste de harmonização, ponderação, razoabilidade e proporcionalidade, sendo devidamente justificado e fundamentado.

Quando as más condições de trabalho apertam e o achatamento salarial humilha o assalariado, a insatisfação cresce e, se não resolvida, a greve é naturalmente gestada, com ou sem lei autorizando-a. A necessidade de sobrevivência não espera o Direito nem as formalidades inibidoras. Então, o fato social irrompe, desprezando a norma que porventura o proíba. Foi exatamente esta consciência que levou o Direito a regulamentar a greve, para poder administrá-la e controlá-la. Isso é melhor do que ignorá-la ou proibi-la, pois seria inócuo.

Que a greve seja resistida pelas empresas, é o esperado, porque elas constituem o outro lado do diálogo trabalhista, com interesses econômicos a defender. Porém, o Poder Público não pode tomar partido, a não ser zelar pelo ordenamento jurídico, máxime pelos direitos constitucionais. E ao Judiciário cabe, especificamente, acautelar-se para não se prender a expedientes formais-processuais nem à comoção da população, instigada pela imprensa, para decretar a ilegalidade das paralisações, sem que aprecie, também, as reivindicações dos grevistas. Resolvendo a causa da greve, resolver-se-á o conflito definitivamente.

Como fato social complexo, o direito de greve não pode ser analisado apenas sob a perspectiva jurídica, porque, assim, reduz-se a sua dimensão. Na prática, o capital tem consciência disso e demanda Judiciário exatamente almejando que a discussão se dê apenas neste campo, do Direito, sem pretender discutir a questão trabalhista de fundo.

Sem dúvida alguma, o melhor caminho a ser trilhado pelos sujeitos do conflito coletivo é encontrarem solução por si mesmos, sentados civilizada e honestamente em mesa de negociação, extrajudicialmente. Mas se não o conseguirem por si próprios, que procurem mediador para auxiliá-los. De início, sem greves ou paralisações. Em último caso, quando elas ocorrerem, que seja respeitada sua disciplina legal e transcorram de forma ordeira.

São estas as conclusões para um artigo que pretendia ser enxuto e, no entanto, descambou para várias abordagens do muito que ainda há a se explorar no campo do direito constitucional de greve.

Referências

ABRANTES, José João. *Contrato de trabalho e direitos fundamentais*. Coimbra: Coimbra, 2005.





BARCELLOS, Ana Paula de. *A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BIAGI, Cláudia Perotto. *A garantia do conteúdo essencial dos direitos fundamentais na jurisprudência constitucional brasileira*. Porto Alegre: Safe, 2005.

CALLEJÓN, Maria Luisa Balaguer. *El contenido esencial del derecho de huelga*. Disponível em: <<http://e-spacio.uned.es:8080/fedora/get/bibliuned:Derechopolitico-1991-34-B5E945E8/PDF>> Acesso em: 18.8.2013, p. 123-141.

CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital. *Fundamentos da constituição*. Coimbra: Coimbra, 1991.

DANTAS, Ivo. *Princípios constitucionais e interpretação constitucional*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1995.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

FARIAS, Edilson Pereira de. *Colisão de direitos: a honra, a intimidade, a vida privada e a imagem versus a liberdade de expressão e informação*. Porto Alegre: Safe, 1996.

GARCIA, Enrique Alonso. *La interpretación de la constitución*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1984.

LIMA, Francisco Meton Marques de. *O resgate dos valores na interpretação constitucional: por uma hermenêutica reabilitadora do homem como “ser-moralmente-melhor”*. Fortaleza: ABC, 2001.

MELO, Raimundo Simão de. *A greve no direito brasileiro*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

MENA, César Augusto Carballo. *Derecho fundamental de huelga*, p. 6. Disponível em: <<http://islssl.org/wp-content/uploads/2013/03/Venezuela-Mena.pdf>> Acesso em: 18.8.2013.

PEREIRA, Jane Reis Gonçalves. *Interpretação constitucional e direitos fundamentais — uma contribuição ao estudo das restrições aos direitos fundamentais na perspectiva da teoria dos princípios*. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

REVORIO, Francisco Javier. *Valores superiores e interpretación constitucional*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1997.

RODRIGUEZ, José Rodrigo. *Dogmática da liberdade sindical: direito, política, globalização*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

ROJO, Eduardo. *La protección del derecho fundamental de huelga reforzada por el tribunal supremo*. La prohibición del esquirolaje tecnológico. Notas a la sentencia de 5 de diciembre de 2012. Disponível em: <<http://www.eduardorojoto rrecilla.es/2013/03/la-proteccion-del-derecho-fundamental.html>> Acesso em: 18.8.2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.





STEINMETZ, Wilson Antônio. *Colisão de direitos fundamentais e o princípio da proporcionalidade*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

STUMM, Raquel Denize. *Princípio da proporcionalidade no direito constitucional brasileiro*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1995.

TORRES, Ricardo Lobo. A cidadania multidimensional da era dos direitos. *In*: TORRES, Ricardo Lobo. *Teoria dos direitos fundamentais*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

TZU, Sun; PIN, Sun. *A arte da guerra*. São Paulo: Martins Fontes, 2010.







ESTUDOS







AÇÃO CIVIL PÚBLICA TRABALHISTA COM PEDIDO CONSTITUTIVO NEGATIVO (DECLARAÇÃO DE NULIDADE)

Alberto Emiliano de Oliveira Neto(*)

1. INTRODUÇÃO

A ação civil pública, através da prevenção do ilícito e da responsabilização do infrator, consiste em instrumento processual voltado à tutela de direitos e interesses coletivos *lato sensu*, os quais se dividem em difusos, coletivos e individuais homogêneos (Lei n. 7.347/85, arts. 1º, *caput*, e 3º, c/c Lei n. 8.078/90, art. 81, parágrafos).

Para tanto, poderão ser defendidos por meio de ação civil pública quaisquer grupos, classes ou categorias de pessoas determinadas, indeterminadas ou até indetermináveis, desde que estejam reunidas por circunstâncias de fato comuns ou pela mesma relação jurídica básica (MAZZILLI, 2012:135).

Por meio da ação civil pública, busca-se, primeiramente, a obtenção de decisão judicial de conteúdo condenatório, destinada a tutelar efetivamente o direito violado no futuro bem como para fins de reparação dos danos já causados à coletividade. Mas a ação civil pública não se limita a preceito de natureza condenatória. Segundo estabelece o art. 83 da Lei n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), são admissíveis todas as espécies de ações capazes de propiciar a adequada e efetiva tutela dos direitos metaindividuais.

(*) Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Procurador do Trabalho.





O objetivo do presente estudo é apresentar a possibilidade da obtenção de preceito de natureza declaratória constitutiva (ação anulatória) através de ação civil pública. No âmbito da Justiça do Trabalho está questão ganha um contorno peculiar, considerando-se o entendimento prevalente pela competência originária dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho para apreciar ações anulatórias de acordos e convenções coletivas de trabalho, não obstante o entendimento consolidado pela competência do juízo de primeiro grau para apreciar as ações civis públicas trabalhistas.

2. OBJETO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA

Os destinatários da tutela jurisdicional a ser obtida via ação civil pública são titulares de INTERESSES OU DIREITOS DIFUSOS, assim entendidos os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato; INTERESSES OU DIREITOS COLETIVOS, assim entendidos os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base; e de INTERESSES OU DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS, assim entendidos os decorrentes de origem comum (Lei n. 8.078/90, art. 81, parágrafos, incisos I a III).

Destacam-se a defesa ao meio ambiente; direito do consumidor; bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico; ordem urbanística; ordem econômica e economia popular como direitos a serem tutelados através da ação civil pública (Lei n. 7.347/85, art. 1º).

Não custa lembrar que o objeto da ação consiste no **pedido** apresentado pela parte. Esse se divide em **pedido imediato** e **mediato**. O primeiro diz respeito à providência jurisdicional requerida. Essa poderá ser condenatória, declaratória, constitutiva, executiva, cautelar ou mandamental. Já o pedido mediato diz respeito à utilidade pretendida pela parte através do provimento jurisdicional, qual seja, a efetividade do direito de sua titularidade.

Estabelece o art. 3º da Lei n. 7.347/85 que a ação civil poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer. Efetivamente, a tutela jurisdicional de natureza condenatória é protagonista nas ações civis públicas. Além da reparação dos danos causados mediante a condenação em dinheiro, o objeto principal desse instrumento processual é a obtenção de provimento jurisdicional condenatório intitulado tutela inibitória positiva e negativa.





A ação inibitória é consequência necessária do novo perfil do Estado e das novas situações de direito substancial. Sua estruturação tem relação com as novas regras jurídicas, de conteúdo preventivo, bem como com a necessidade de se conferir verdadeira tutela preventiva aos direitos. A ação inibitória se funda no próprio direito material. Se várias situações de direito substancial, diante de sua natureza, são absolutamente invioláveis, é evidente a necessidade de se admitir uma ação de conhecimento preventiva. Do contrário, as normas que proclamam direitos, ou objetivam proteger bens fundamentais, não teriam qualquer significação prática, pois poderiam ser violadas a qualquer momento, restando somente o ressarcimento do dano⁽¹⁾.

A concessão de tutela inibitória tem como finalidade assegurar o cumprimento da norma. Quer dizer, em havendo um direito que exclui um fazer, ou uma norma definindo que algo não pode ser feito, a mera probabilidade de ato contraditório ao direito — e não de dano — é suficiente para a tutela jurisdicional inibitória que se pleiteia⁽²⁾.

Para a efetivação da obrigação de fazer ou não fazer prevista no art. 3º da Lei n. 7.347/85, 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 (Lei n. 7.347/85, art. 11).

O que se busca, portanto, é a execução específica da obrigação de fazer ou não fazer e não sua conversão em perdas e danos. Ao regular a

(1) MARINONI, Luiz Guilherme. Tutela inibitória e tutela de remoção do ilícito. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 9, n. 272, 5 abr. 2004. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/5041>> Acesso em: 13.6.2011.

(2) Nesse sentido, TRT-PR-21-01-2011 AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA. TUTELA INIBITÓRIA. A tutela do ordenamento jurídico, no âmbito da Ação Civil Pública, não se limita a afastar a lesão já consumada aos direitos e interesses metaindividuais trabalhistas, mas igualmente impedir a reiteração da conduta ilícita pelo empregador. Caso o Poder Judiciário não outorgue um provimento preventivo e direcionado ao futuro, afastando a ameaça concreta de lesão a direitos fundamentais trabalhistas (art. 5º, XXXV, CF), nada impedirá que a empresa utilize-se novamente da intermediação ilegal de mão de obra, o que é incompatível com a relevância dos direitos tutelados coletivamente. Recurso a que se dá provimento. (TRT-PR-21936-2009-012-09-00-1-ACO-00988-2011 — 4ª Turma — Relator: Luiz Celso Napp — Publicado no DEJT em 21.1.2011). Na mesma linha, TRT-PR-12-06-2007 AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INTERESSE PROCESSUAL. TUTELA INIBITÓRIA. A efetividade da tutela jurisdicional comandada pela Constituição Federal (art. 5º, XXXV), mormente quando em apreço direitos transindividuais de magnitude social, impõe a projeção de obrigações de fazer e não fazer (tutela inibitória) para o futuro, sem que se cogite de sentença condicional ou abstrata. A futuridade ínsita à tutela inibitória não equivale à falta de interesse processual, na medida em que prescinde do efetivo dano, bastando a probabilidade da conduta contrária ao direito. (...) (TRT-PR-98901-2006-019-09-00-2-ACO-14917-2007 — 1ª Turma — Relator: Ubirajara Carlos Mendes — Publicado no DJPR em 12.6.2007)



tutela inibitória, o Código de Defesa do Consumidor e o Código de Processo Civil seguem a mesma linha.

Para tanto, na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou, se procedente o pedido, determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento. Igualmente, a obrigação somente se converterá em perdas e danos se o autor o requerer ou se impossível a tutela específica ou a obtenção do resultado prático correspondente (Lei n. 8.078/90, art. 84, *caput* e § 1º e CPC, art. 461, *caput* e § 1º).

Ainda, para a tutela específica ou para a obtenção do resultado prático equivalente, poderá o juiz determinar as medidas necessárias, tais como busca e apreensão, remoção de coisas e pessoas, desfazimento de obra, impedimento de atividade nociva, além de requisição de força policial (Lei n. 8.078/90, art. 84, § 5º e CPC, art. 461, § 5º).

O objetivo principal da ação civil pública, portanto, é a obtenção de tutela inibitória e o ressarcimento do dano causado à coletividade. Trata-se de provimentos jurisdicionais de natureza condenatória. A ação civil pública, não obstante, poderá ter por objeto pedido destinado a evitar danos, pedido cominatório e qualquer outro pedido para a eficaz tutela coletiva. Os pedidos a serem veiculados via ação civil pública não se restringem a provimentos condenatórios.

A ação civil poderá ter por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, podendo ser ajuizada ação cautelar para evitar o dano. Além do provimento jurisdicional cautelar, são admissíveis todas as espécies de ações capazes de propiciar adequada e efetiva tutela dos direitos metaindividuais, tais como ações de conhecimento, declaratórias, constitutivas ou mandamentais (Lei n. 7.347/85, arts. 3º, 4º e 21, *c/c.*, CDC, arts. 83 e 90).

Raimundo Simão de Melo sustenta que a ação civil pública poderá ter como objeto, com base no art. 83 da Lei n. 8.078/90, um comando condenatório, cautelar, declaratório, constitutivo, mandamental, de liquidação, de execução e qualquer outra espécie, desde que necessário à tutela dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos (2008:96).

Especificamente, Hugo Nigro Mazzilli defende a possibilidade de provimento jurisdicional que declare nulo (ação declaratória) ou anule (ação constitutiva negativa) um ato lesivo ao patrimônio público, à administração, ao meio ambiente ou ao patrimônio cultural. Menciona ainda a possibilidade de anulação de contrato administrativo que contenha algum vício, bem como a propositura de ação anulatória pelo Ministério Público do Trabalho com o objetivo de declarar a nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo



ou convenção coletiva que viole liberdades individuais e coletivas, além de direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores (2012:243 e 268).

3. COMPETÊNCIA MATERIAL E FUNCIONAL

A respeito da competência da ação civil pública, o art. 2º da Lei n. 7.347/85 estabelece modalidade de competência funcional absoluta definida a partir do local onde ocorre o dano:

Art. 2º As ações previstas nesta Lei serão propostas no foro do local onde ocorrer o dano, cujo juízo terá competência funcional para processar e julgar a causa.

Em relação à ação civil pública proposta na Justiça do Trabalho, Raimundo Simão de Melo destaca três correntes. A primeira sustenta a competência funcional dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, adotando-se regra semelhante aos dissídios coletivos. A segunda sustenta a competência dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho para os danos de abrangência regional e suprarregional, restando às Varas do Trabalho apurar as demandas de abrangência local. Finalmente, a corrente fundada no art. 2º da Lei n. 7.347/85 que defende a fixação da competência com base no local onde ocorre o dano (2008:170).

A respeito da segunda corrente, vislumbra-se relação com a limitação territorial dos efeitos da coisa julgada estabelecida pelo art. 16 da Lei n. 7.347/85, nos termos da redação dada pela Lei n. 9.494/97. Esse entendimento recebe severas críticas da doutrina, sob o fundamento de que não se sustenta cientificamente, ao passo que não se podem confundir regras de jurisdição e competência com os efeitos da coisa julgada, quer nas ações individuais, quer nas ações coletivas. Tais efeitos se produzem nos limites objetivos e subjetivos, envolvendo as partes do processo, onde quer que elas estejam, independentemente do âmbito de jurisdição do juízo prolator da sentença (MELO, 2008:171).

De fato, estabelece o art. 472 do Código de Processo Civil que a sentença faz coisa julgada às partes entre as quais é dada, não beneficiando, nem prejudicando terceiros. Não há que se confundir, portanto, os efeitos da sentença com os limites territoriais de atuação do órgão jurisdicional prolator da decisão. Como demonstrado, o objeto da ação civil pública diz respeito a direitos metaindividuais, cuja titularidade, como é o caso dos direitos difusos, apresenta o caráter da indeterminabilidade. Por certo, não



é possível restringir os limites da decisão judicial quando os titulares do direito tutelado via tutela inibitória concedida não se restringem aos limites da competência territorial do juízo.

Da mesma forma, os efeitos da coisa julgada definidos na Lei n. 8.078/90⁽³⁾, *erga omnes* e *ultra partes*, em absoluto, restringem-se aos limites territoriais do juízo de primeiro grau cuja competência é definida por conta do local onde ocorre o dano (Lei n. 7.347/85, art. 2º).

Mauro Schiavi sustenta que a competência funcional para a ação civil pública é do primeiro grau, local onde ocorre o dano (Lei n. 7.347/85, art. 2º), pois, embora a pretensão tenha natureza coletiva, não se equipara ao dissídio coletivo. Não há criação de norma aplicável ao âmbito das categorias profissional ou econômica, mas sim aplicação do direito preexistente (2011:1201).

O art. 93 da Lei n. 8.078/90 fixa critério de competência a partir da abrangência do dano para as ações destinadas à tutela de direitos individuais homogêneos:

Art. 93. Ressalvada a competência da Justiça Federal, é competente para a causa a justiça local:

I — no foro do lugar onde ocorreu ou deva ocorrer o dano, quando de âmbito local;

II — no foro da Capital do Estado ou no do Distrito Federal, para os danos de âmbito nacional ou regional, aplicando-se as regras do Código de Processo Civil aos casos de competência concorrente.

A regra do Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078/90), destinada à tutela dos direitos individuais homogêneos, fixa a competência funcional do juízo de primeiro grau do lugar em que ocorre o dano, estabelecido no art. 2º da Lei n. 7.347/85, apenas para as hipóteses em que a lesão estiver restrita a determinada localidade. Ao contrário, em se tratando de dano

(3) CDC, Art. 103. Nas ações coletivas de que trata este código, a sentença fará coisa julgada:
I — *erga omnes*, exceto se o pedido for julgado improcedente por insuficiência de provas, hipótese em que qualquer legitimado poderá intentar outra ação, com idêntico fundamento valendo-se de nova prova, na hipótese do inciso I do parágrafo único do art. 81;
II — *ultra partes*, mas limitadamente ao grupo, categoria ou classe, salvo improcedência por insuficiência de provas, nos termos do inciso anterior, quando se tratar da hipótese prevista no inciso II do parágrafo único do art. 81;
III — *erga omnes*, apenas no caso de procedência do pedido, para beneficiar todas as vítimas e seus sucessores, na hipótese do inciso III do parágrafo único do art. 81.



regional ou nacional, estabelece a competência concorrente entre o juízo de primeiro grau do foro da Capital do Estado ou do Distrito Federal.

Trata-se de regramento distinto do estabelecido para a ação civil pública, instrumento processual destinado à tutela dos direitos difusos e coletivos. O art. 2º da Lei n. 7.347/85, como visto, fixa a competência do juízo do local do dano, não se vinculando à abrangência da lesão. Não há previsão da norma em questão, ao contrário do estabelecido no Código de Defesa do Consumidor, quanto à fixação da competência a partir da amplitude do dano — local, regional ou nacional⁽⁴⁾.

A respeito da aplicação analógica do art. 93 da Lei n. 8.078/90 à ação civil pública, Ronaldo Lima dos Santos manifesta-se pela impossibilidade. Segundo o colega, o *caput* do dispositivo excepcionou a competência da Justiça Federal, o que se aplicaria a competência especial da Justiça do Trabalho para direitos transindividuais trabalhistas. Igualmente, ao definir a competência do juízo onde ocorre o dano (Lei n. 7.347/85, art. 2º), objetivou o legislador facilitar a produção da prova e possibilitar a abertura de canais de acesso à justiça (*apud* SCHIAVI, 2011:1203).

O Tribunal Superior do Trabalho, através da Seção de Dissídios Individuais II, estabeleceu critérios para fixação da competência nas ações civis públicas propostas na Justiça do Trabalho:

OJ N. 130 SDI 2 — AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA. LOCAL DO DANO. LEI N. 7.347/1985, ART. 2º DO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR, ART. 93.

I — A competência para a Ação Civil Pública fixa-se pela extensão do dano.

II — Em caso de dano de abrangência regional, que atinge cidades sujeitas à jurisdição de mais de uma vara do trabalho, a competência será de uma das varas das localidades atingidas, ainda que vinculadas a Tribunais Regionais do Trabalho distintos.

III — Em caso de dano de abrangência suprarregional ou nacional, há competência concorrente para a ação civil pública das varas do trabalho das sedes dos Tribunais Regionais do Trabalho.

IV — Estará prevento o juízo a que a primeira ação houver sido distribuída.

(4) Mazzilli sustenta a aplicação analógica do art. 93 do Código de Defesa do Consumidor (2012:282).





Da leitura do texto da Orientação Jurisprudencial n. 130, elaborada pela SUBSEÇÃO II DA SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS, conclui-se, primeiramente, que o Tribunal Superior do Trabalho reconhece expressamente a competência funcional do juízo de primeiro grau para apreciar originariamente a ação civil pública. As correntes que sustentam a competência originária dos Tribunais Regionais do Trabalho ou do próprio Tribunal Superior do Trabalho por conta da natureza coletiva da matéria, semelhantemente ao dissídio coletivo, restam superadas.

Igualmente, o Tribunal Superior do Trabalho define a extensão do dano como critério para definição da competência. Para tanto, optou a Corte por aplicar analogicamente o art. 93 da Lei n. 8.078/90 e mitigar a regra estabelecida pelo art. 2º da Lei n. 7.347/85. A competência das Varas do Trabalho do local onde ocorre o dano será reconhecida apenas para os danos de abrangência local ou regional. Para os danos suprarregionais ou nacionais, definiu-se a competência concorrente Varas do Trabalho das sedes dos Tribunais Regionais do Trabalho.

4. AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULAS INSERIDAS EM ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS

Estabelece o art. 486 do Código de Processo Civil que os atos judiciais, que não dependem de sentença, ou em que esta for meramente homologatória, podem ser rescindidos, como os atos jurídicos em geral, nos termos da lei civil.

Afastada a possibilidade de ação rescisória, pois o ato impugnado não é tutelado pela coisa julgada, apresenta-se a ação anulatória como instrumento processual destinado a combater ato jurídico que padeça de vícios em sua forma ou conteúdo.

Mauro Schiavi exemplifica hipóteses de declaração de nulidade na esfera trabalhista: ação de nulidade de termo de conciliação firmado perante Comissão de Conciliação Prévia; ação de nulidade de termo de homologação de rescisão do contrato de trabalho; nulidade de decisão que homologa, na execução, arrematação e adjudicação, quando já passada a oportunidade de embargos (decisão de embargos faz coisa julgada); ação anulatória de acordos ou convenções coletivas de trabalho (2011:1223).

A ação anulatória, dentre outras hipóteses, destina-se a extirpar do mundo jurídico cláusulas inseridas em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho que atentem contra a Constituição e demais atos normativos. Trata-se de ação **constitutiva negativa**, pois seu objeto cria, modifica ou





extingue uma relação jurídica. Especificamente, declara os vícios alegados com relação ao instrumento normativo impugnado e afasta a incidência da norma impugnada sobre os integrantes da categoria⁽⁵⁾.

Estabelece o art. 83, IV, da Lei Complementar n. 75/93, que compete ao Ministério Público do Trabalho propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas, bem como os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores.

Ao atribuir legitimidade ao Ministério Público do Trabalho, o legislador infraconstitucional não fez menção ao juízo competente para apreciar a ação em questão. A esse respeito, a Constituição Federal de 1988 define a competência material da Justiça do Trabalho. Dentre outras matérias, trata da competência para julgar as ações e controvérsias decorrentes da relação de trabalho, além dos dissídios coletivos:

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; (Incluído pela Emenda Constitucional n. 45, de 2004)

II — as ações que envolvam exercício do **direito de greve**; (Incluído pela Emenda Constitucional n. 45, de 2004)

IX — outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

(...)

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar **dissídio coletivo de natureza econômica**, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

(5) Sustenta Raimundo Simão de Melo que a ação anulatória visa afastar o ato normativo do mundo jurídico (2002:168/169).





§ 3º Em caso de **greve** em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar **dissídio coletivo**, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. **(destacou-se)**

A respeito do dissídio coletivo, a Consolidação das Leis do Trabalho estabelece expressamente a competência originária dos Tribunais Regionais do Trabalho ou do Tribunal Superior do Trabalho conforme a abrangência do instrumento normativo:

CLT

Art. 677. A competência dos Tribunais Regionais determina-se pela forma indicada no art. 651 e seus parágrafos e, nos casos de dissídio coletivo, pelo local onde este ocorrer.

Art. 678. Aos Tribunais Regionais, quando divididos em Turmas, compete:

I — ao Tribunal Pleno, especialmente:

a) processar, conciliar e julgar originariamente os dissídios coletivos;

b) processar e julgar originariamente:

1) as revisões de sentenças normativas;

2) a extensão das decisões proferidas em dissídios coletivos;

(...)

Art. 702. Ao Tribunal Pleno compete:

I — em única instância:

(...)

b) conciliar e julgar os dissídios coletivos que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho, bem como estender ou rever suas próprias decisões normativas, nos casos previstos em lei;

Quanto às ações anulatórias, não há dispositivo legal fixando a competência. Não obstante, destaca-se entendimento no sentido de que os





Tribunais Regionais do Trabalho teriam competência originária para julgar ações anulatórias, tendo como fundamento o aspecto coletivo da matéria.

Para Raimundo Simão de Melo, em razão da peculiaridade do objeto da ação anulatória, desconstituição de um instrumento coletivo, enquanto não houver lei a respeito, a competência funcional não deverá recair sobre o juízo de primeiro grau. Tal entendimento teria como fundamento o poder normativo da Justiça do Trabalho para criar normas, mantê-las, modificá-las, extingui-las, interpretá-las ou anulá-las, atribuído originariamente aos Tribunais Regionais do Trabalho e ao Tribunal Superior do Trabalho, conforme a abrangência dos interesses envolvidos (2002:187/188).

Semelhantemente, Carlos Henrique Bezerra Leite defende a competência funcional originária dos Tribunais Regionais do Trabalho ou do Tribunal Superior do Trabalho para o julgamento das ações anulatórias, conforme a abrangência da norma impugnada, acreditando tratar-se de demanda dotada de feição coletiva, semelhantemente aos dissídios coletivos de natureza declaratória (2003:817).

Trata-se de entendimento prevalente, ao passo que o Tribunal Superior do Trabalho, em seu regimento interno, estabelece a competência originária da sua Seção Especializada em Dissídios Coletivos para julgar as ações anulatórias de acordos e convenções coletivas; bem como, em última instância, julgar os recursos ordinários interpostos contra decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho em ações anulatórias de acordos e convenções coletivas (RITST, art. 70, I, c, e II, b).

Em sentido contrário, Sergio Pinto Martins (2001:499):

Quando a Constituição ou a lei não dispuserem onde uma ação deve ser proposta, aplica-se a regra geral que deve ser ajuizada na primeira instância (...) Quando a norma legal dispuser de forma contrária, por exceção, deve ser proposta a ação no órgão em que o preceito legal determinar. No caso, inexistente previsão, por exceção, de que a ação anulatória deve ser proposta nos tribunais. Logo, aplica-se a regra geral: de que a ação deve ser proposta no primeiro grau, nas Varas do Trabalho.

Semelhantemente, Mauro Schiavi sustenta que a lei não determina critério de competência funcional para matéria. Portanto, deve-se aplicar a regra geral que fixa a competência do juízo de primeiro grau. Não há que se falar, igualmente, em equiparação ao dissídio coletivo, pois a ação anulatória não se presta à criação de norma jurídica ou à delimitação da aplicabilidade de determinada cláusula no âmbito das categorias (2011:1237).



5. AÇÃO CIVIL PÚBLICA TRABALHISTA COM PEDIDO CONSTITUTIVO NEGATIVO (DECLARAÇÃO DE NULIDADE)

Como demonstrado, para a tutela dos direitos metaindividuais são admissíveis ações de conhecimento, condenatórias, declaratórias, constitutivas, mandamentais e cautelares (Lei n. 7.347/85, arts. 3º, 4º e 21, c/c., CDC, arts. 83 e 90).

Especificamente, a ação anulatória apresenta natureza jurídica constitutiva negativa, ao passo que se destina a extirpar do mundo jurídico cláusulas inseridas em acordo coletivo ou convenção coletiva que atentam contra o ordenamento jurídico.

Em regra, não se presta a ação anulatória à obtenção de tutela inibitória destinada a impedir a repetição da conduta contrária ao ordenamento jurídico. Quer dizer, a procedência da ação anulatória materializada através da supressão dos efeitos de cláusulas ilícitas inseridas em acordos e convenções coletivas de trabalho não impede que as entidades sindicais e empregadores signatários repitam redação idêntica em instrumentos normativos futuros. Para essa hipótese, tão somente a ação civil pública, cujo objeto é a obrigação de fazer ou não fazer, poderá obstar efetivamente a conduta contrária à ordem jurídica.

A ação civil pública representa o instrumento processual mais efetivo no combate a cláusulas inseridas em acordos e convenções coletivas de trabalho, cuja redação contrarie direitos fundamentais sociais dos trabalhadores. Somente a tutela inibitória concedida pela autoridade judicial será capaz de efetivamente preservar os interesses dos trabalhadores em face da conduta sindical que, inexplicavelmente, segue em rumo oposto.

Em ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho expressamente reconheceu a possibilidade da tutela inibitória para fins de impedir a entidade sindical de repetir em instrumentos normativos futuros a inserção de cláusulas contrárias ao ordenamento jurídico, especificamente atentando contra o princípio da liberdade sindical:

RECURSO DE REVISTA. 1. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DIREITOS DIFUSOS, COLETIVOS E INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. TUTELA INIBITÓRIA. ABSTENÇÃO DE INCLUSÃO DE CLÁUSULA EM CONVENÇÃO COLETIVA PREVENDO CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL A NÃO ASSOCIADOS. O Ministério Público do Trabalho detém legitimidade para pleitear, em ação civil pública, tutela inibitória na defesa de direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, especialmente quando relacionados à livre associação e sindicalização (CF,

arts. 5º, II, e 8º, *caput*, e V), nos exatos limites dos arts. 127 e 129, III e IX, da Constituição Federal, 6º, VII, alíneas “a” e “d” e 84 da Lei Complementar n. 75/93, 1º, IV, e 3º, da Lei n. 7.347/85. Recurso de revista conhecido e provido.

2. CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS. DEVOLUÇÃO DE DESCONTOS. A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX, e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoreamento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados (Precedente Normativo n. 119 e OJ n. 17, ambos da SDC/TST e Súmula n. 666/STF). Recurso de revista conhecido e provido. (PROCESSO N. TST-RR-624-04.2010.5.09.0655. Ministro Relator Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=624&digitoTst=04&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0655>> Acesso em: 22.8.2013)

Além da tutela inibitória, Suzidarly Ribeiro Teixeira Fernandes⁽⁶⁾ sustenta que o pleito de anulação de cláusula de convenção coletiva de trabalho pode ser formulado em sede ação civil pública. Igualmente, a respeito da competência funcional para ações anulatórias, entende que não seria razoável atribuir ao juízo de primeiro grau a competência para conceder tutela inibitória e não para a declaração da nulidade do instrumento normativo:

Ressalto que se tem admitido a competência do juízo singular quando se trata de condenação em obrigação de não fazer, ou seja, de não constituir novos instrumentos coletivos com cláusulas nulas, quer a nulidade tenha sido ou não declarada anteriormente. Não há razoabilidade em se firmar a competência do juiz de primeiro grau para conhecer e julgar a pretensão condenatória e negá-la quanto à declaratória. O julgador analisará, incidentalmente, a nulidade da cláusula e imporá obrigação de não fazer, qual seja, não inserir idêntica cláusula nos próximos instrumentos normativos negociados coletivamente. Entretanto, não fará coisa julgada a declaração de nulidade, podendo os sindicatos infratores exigirem a observância das cláusulas ilegais, até posterior e eventual declaração de nulidade pelo TRT. Isso fere os

(6) TEIXEIRA FERNANDES, Suzidarly Ribeiro. *Declaração de nulidade de cláusula de convenção coletiva de trabalho* — competência funcional do juiz do trabalho de primeiro grau. Disponível em: <<http://seer.trt10.jus.br/index.php/revista-TRT10/article/viewFile/77/72>> Acesso em: 22.8.2013.



princípios da unidade de convicção e da economia processual (pois serão necessários dois pronunciamentos sobre a alegada nulidade para que a disposição convencional seja banida), além de favorecer a prolação de decisões judiciais contraditórias, comprometendo a tão cara segurança jurídica.⁽⁷⁾

Buscando-se a efetiva tutela do bem jurídico violado, defende-se a possibilidade de cumulação da tutela inibitória (decisão condenatória) acrescida de provimento jurisdicional constitutivo negativo, com fundamento na amplitude de objeto da ação civil pública (Lei n. 8.078/90, art. 83), para fins de supressão do mundo jurídico da cláusula inserida em acordo ou convenção coletiva de trabalho que seja atentatória aos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores.

Propõe-se, portanto, a cumulação de pedido condenatório, veiculado mediante tutela inibitória destinada a impedir a repetição da cláusula impugnada em instrumentos normativos coletivos futuros, com pedido constitutivo negativo, próprio das ações anulatórias, para fins de afastar do mundo jurídico os efeitos jurídicos da cláusula normativos impugnada.

Reconhecida a ação civil pública como instrumento mais efetivo, ressalta-se a competência do juízo de primeiro grau do local onde ocorre o dano como competente para apreciar a demandar apresentada (Lei n. 7.347/85, art. 2º, e TST, SDI II, OJ n. 130). Cabe ressaltar a ausência de previsão constitucional ou infraconstitucional a respeito da competência funcional para a ação anulatória fundada o art. 83, IV, da LC n. 75/93, diferentemente do dissídio coletivo. Para tanto, deve-se aplicar a regra geral que veicula a competência originária do juízo de primeiro grau.

CONCLUSÃO

1. A ação civil pública comporta provimentos jurisdicionais de cunho condenatório, declaratório, constitutivo, mandamental, executivo, cautelar e todos aqueles destinados à efetiva tutela de direitos metaindividuais.

2. Compete ao juízo de primeiro grau julgar originariamente as ações civis públicas (Lei n. 7.347/85, art. 2º, Lei n. 8.078/90, art. 93, e TST, SDI II, OJ n. 130).

3. Em se tratando de acordos e convenções coletivas de trabalho, cujo conteúdo apresenta cláusulas contrárias ao ordenamento jurídico, a ação

(7) TEIXEIRA FERNANDES. *Op. cit.*



civil pública é o instrumento mais efetivo para a tutela dos direitos sociais dos trabalhadores.

4. A ação civil pública que combate a inserção em acordos e convenções coletivas de trabalho de cláusulas contrárias ao ordenamento jurídico deverá ter como objeto a cumulação de pedido condenatório (tutela inibitória) com pedido constitutivo negativo (declaração de nulidade).

5. A ação civil pública que combate a inserção em acordos e convenções coletivas de trabalho de cláusulas contrárias ao ordenamento jurídico deverá ser proposta no juízo de primeiro grau do local onde ocorre o dano, salvo na hipótese de dano suprarregional ou nacional, cuja competência funcional recairá concorrentemente sobre as varas do trabalho das sedes dos Tribunais Regionais do Trabalho (Lei n. 7.347/85, art. 2º, Lei n. 8.078/90, art. 93, e TST, SDI II, OJ n. 130).

REFERÊNCIAS

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. *Ação civil pública. Em defesa do meio ambiente, do patrimônio cultural dos consumidores. Lei n. 7.347/85 e legislação complementar*. 9. ed. São Paulo: RT, 2004.

MARINONI, Luiz Guilherme. Tutela inibitória e tutela de remoção do ilícito. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 9, n. 272, 5 abr. 2004. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/5041>> Acesso em: 13.6.2011.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito processual do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2001.

MAZZILI, Hugo Nigro. *A defesa dos interesses difusos em juízo*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MELO, Raimundo Simão de. *Ação civil pública na justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.


_____. *Dissídio coletivo de trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

_____. Ação coletiva de tutela do meio ambiente. In: *Ação coletiva na visão de juízes e procuradores do trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. São Paulo: LTr, 2006.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

TEIXEIRA FERNANDES, Suzidary Ribeiro. *Declaração de nulidade de cláusula de convenção coletiva de trabalho — competência funcional do juiz do trabalho de primeiro grau*. Disponível em: <<http://seer.trt10.jus.br/index.php/revista-TRT10/article/viewFile/77/72>> Acesso em: 22.8.2013.



APONTAMENTOS SOBRE A NORMATIZAÇÃO DO INSTITUTO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: POR UMA LEGISLAÇÃO QUE EVITE A BARBÁRIE E O ANIQUILAMENTO DO DIREITO DO TRABALHO

Sebastião Vieira Caixeta^(*)

Sumário: 1. Introdução. 2. Imprescindibilidade da vedação da terceirização na atividade-fim da empresa tomadora. 3. Instituição da responsabilidade solidária. 4. Isonomia de direitos entre os terceirizados e os empregados da tomadora. 5. Conclusão. 6. Referências.

1. INTRODUÇÃO

O setor empresarial reclama da falta de um marco legal que regule e estimule a terceirização, eliminando a combatida distinção entre atividades fim e meio e disciplinando a responsabilidade dos contratantes de modo a afastar a alegada insegurança jurídica⁽¹⁾. Tal medida levaria à criação de milhões de empregos no setor, que, em 2009, ocupava a segunda posição mundial em quantidade de empregados, só sendo superado pelo Japão⁽²⁾.

Buscando dar resposta a tal anseio, tramita na Câmara dos Deputados, em estágio adiantado de votação, a proposta de substitutivo ao Projeto de Lei

(*) Especialista em Direito e Processo do Trabalho; Procurador do Trabalho; foi Presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT).

(1) Ver a propósito: Refêns da legislação trabalhista de 1943. *Correio Braziliense*, p. 10, 10 ago. 2012.

(2) Faça parte desta notícia: como gerar milhões de novos empregos formais e crescimento para o Brasil. Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo (SINDEPRESTEM). Disponível em: <http://sindeprestem.com.br/pdf/livro_faca_parte_dest_a_noticia.pdf> Acesso em: 26.10.2012.



n. 4.330/2004, de autoria do Deputado Sandro Mabel (PMDB/GO), que visa à disciplina da terceirização de serviços especializados no âmbito público e privado. O substitutivo foi aprovado pela Comissão Especial Destinada a Promover Estudos e Proposições Voltados à Regulamentação do Trabalho Terceirizado no Brasil, sob a relatoria do Deputado Roberto Santiago (PV/SP). No momento, encontra-se na Comissão de Constituição e Justiça e Cidadania da Câmara dos Deputados, onde foi distribuído, em 5.8.2011, ao Deputado Arthur Oliveira Maia (PMDB/BA) para elaboração de voto.

A iniciativa de regulamentação do fenômeno da terceirização, definitivamente instalado nos meios de produção mundiais, abrangendo 10.865.297 de trabalhadores no país⁽³⁾, é bem-vinda, ante a reconhecida insuficiência de marco legal sobre o tema.

A preocupação primeira, todavia, deve ser a estruturação de modelo legal que, sob pena de comprometimento de sua validade constitucional, aplaque a precarização das relações terceirizadas de trabalho, infelizmente a nota característica do fenômeno no Brasil.

Comumente, aponta-se como escopo da terceirização a transferência de atividades acessórias ou secundárias a outras empresas com a concentração no negócio principal; a especialização da atividade e, conseqüentemente, a melhor qualidade dos serviços; o aumento da produtividade; a redução do custo de produção; o aumento do lucro⁽⁴⁾.

A par desses desejáveis objetivos, a prática tem evidenciado, com frequência cada vez mais constrangedora, a ocorrência de efeitos danosos, como o excessivo foco na redução dos custos com a mão de obra; a redução de direitos; a exigência de jornadas excessivas; o descuido com o meio ambiente de trabalho; a dispersão e falta da representatividade sindical; enfim, a precarização do trabalho terceirizado.

A corroborar a assertiva de que a terceirização no Brasil é feita, basicamente, para reduzir custos, com a transferência da responsabilidade pelo pagamento de direitos e encargos trabalhistas a empresas muitas vezes inidôneas, apesar dos riscos inerentes a esse arranjo, a recente reportagem da *Folha de S. Paulo*, dando conta de que os setores cuja folha de salários foram desonerados da contribuição previdenciária “já estudam benefícios de contratar funcionários” diretos⁽⁵⁾, ou seja, com a diminuição

(3) Fonte: Rais, 2010. Elaboração DIEESE/CUT Nacional, 2011. Nota: setores agregados segundo Classe/CNAE 2.0. Não estão contidos os setores da agricultura.

(4) SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 207-208.

(5) Dilma desonera 40 setores e terceirização já é reavaliada: setores de muita mão de obra já estudam benefícios de contratar funcionários. *Folha de S. Paulo*, 14 set. 2012.



dos encargos sobre a folha, que deveria ser o foco do empresariado, volta a ser benéfica, pelo afastamento da insegurança jurídica e pelo incremento de produtividade, a contratação direta.

Além disso, o trabalhador terceirizado é tratado como cidadão de segunda classe⁽⁶⁾, não tem identidade, nem nome: é o terceirizado, sofre preconceitos de toda ordem, desde o local de refeição até o atendimento de saúde.

Pesquisa recentemente divulgada demonstra, com clareza, o quadro de precarização:

	TERCEIRIZADOS	EFETIVOS	Varição
Remuneração média	R\$ 1.329,40	R\$ 1.824,20	- 27,1%
De 1 a 3 mínimos	84%	52%	+ 32%
De 4 a 6 mínimos	4%	17%	- 13%
Acidentes totais, inclusive fatais	80%	20%	+ 60%
Jornada semanal	X + 3h	X	+ 3h
Permanência média	2,6 anos	5,8 anos	- 3,2 anos
Taxa de rotatividade	44,9%	22%	+ 22,9%
Escolaridade (ensino médio e superior)	61,14%	75,67%	- 14,53%
Empresas com mais de 100 funcionários	53,4%	56,1%	- 2,7%

Fonte: Central Unica dos Trabalhadores – CUT: "Terceirização e Desenvolvimento - uma conta que não fecha" (dados de dezembro de 2010 e elaborados com base na Relação Anual de Informações Sociais (Rais) na Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) e em sindicatos). Disponível em: <http://www.cut.org.br/destaque-central/46232/imprensa-repercute-estudo-da-cut-sobre-terceirizacoes>. Acesso 3 out. 2011.

No que concerne à saúde e à segurança, o quadro é ainda mais preocupante. De cada dez acidentes de trabalho, oito são registrados em empresas terceirizadas; de cada cinco mortes decorrentes desses acidentes, quatro são de terceirizados⁽⁷⁾.

Esses estudos, corroborados por vários outros, evidenciam que os trabalhadores terceirizados, apesar de terem níveis de escolaridade semelhantes aos dos empregados diretos, ganham menos, trabalham mais, têm

(6) DRUCK, Maria da Graça. A luta contra a terceirização: forma principal de precarização do trabalho no Brasil. *Revista D'Amatra Dez*, edição 3, ano 2, p. 7, jun. 2012.

(7) *Terceirização e desenvolvimento, uma conta que não fecha*. São Paulo: DIEESE/CUT, 2011, p. 14. Disponível em: <http://www.sinttel.org.br/downloads/dossie_terceirizacao_cut.pdf> Acesso em: 26.10.2012.



menos direitos e, principalmente, adoecem e morrem mais, sendo muito mais sujeitos a acidentes de trabalho.

Outra face negativa da terceirização tem sido sua utilização para evasão fiscal. Recentemente, o Ministério Público do Trabalho (MPT) constatou a transferência de atividades de empresas grandes para pequenas (optantes pelo SIMPLES), ambas funcionando no mesmo endereço, com a direção da prestação pessoal de serviços por aquelas, funcionando o dono das pequenas como mero gerente. Evidente o expediente fraudulento para sonegar impostos.

Nesse contexto, afigura-se correta a constatação da pesquisadora da Universidade Federal da Bahia Tânia Franco: “A terceirização fragiliza o tecido social como um todo e as representações sindicais”⁽⁸⁾.

Como se vê, são muitos os desafios a serem vencidos para uma regulamentação adequada da terceirização no Brasil, que, alinhando-se aos valores fonte da Constituição da República de 1988, como a dignidade da pessoa humana, a valorização social do trabalho, a igualdade, a relação de emprego e os direitos sociais visando à melhoria da condição social dos trabalhadores, venha expurgar a nota característica da precarização, permanentemente arraigada à prática da chamada relação triangular do trabalho.

Nesse contexto, apenas com intuito de colaborar com o debate, apresentamos esses breves apontamentos, com sugestões de algumas premissas que militam em favor daquele desiderato, sem qualquer pretensão de esgotar o tema, mas abordando os pontos mais sensíveis relacionados à terceirização: a limitação da terceirização aos serviços especializados ligados à atividade-meio das tomadoras; a instituição da responsabilidade solidária entre as contratantes; e o reconhecimento da isonomia de direitos entre os trabalhadores da contratada e os da tomadora.

2. IMPRESCINDIBILIDADE DA VEDAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE-FIM DA EMPRESA TOMADORA

A Declaração da Filadélfia de 1944 (Declaração referente aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho) já afirmava este primeiro princípio fundamental: “O trabalho não é uma mercadoria”.

Atenta a tal preceito, a doutrina nos fornece o conceito da terceirização: “*fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente*. Por tal fenômeno

(8) Terceirizar é a solução? *Correio Braziliense*, p. 17, 26.10.2012.





insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente”⁽⁹⁾.

Pressupõe a existência de um terceiro que, com competência, especialidade e qualidade, em condições de parceria, presta serviços ou produz bens para a empresa contratante⁽¹⁰⁾.

Assim, a terceirização consiste em transferir para outrem atividades consideradas secundárias, ou seja, de suporte, atendo-se a empresa à sua atividade principal⁽¹¹⁾.

Nesse diapasão, sua regulamentação deve grassar no campo das atividades não essenciais ou nucleares da tomadora de serviços, sob pena de desconhecer a realidade da legislação trabalhista e violar dispositivos constitucionais.

Como se sabe, a relação de emprego perfaz-se a partir da coincidência dos conceitos de empregado e empregador, definidos nos arts. 2º e 3º da CLT:

“Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

...

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

A doutrina tem enfatizado a funcionalidade do conceito de empregador ligado à empresa como atividade que realiza o objeto social, admitindo, assalariando e dirigindo a prestação pessoal de serviço⁽¹²⁾.

Por sua vez, o empregado é a pessoa física que trabalha com personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

Dessa forma, o sistema trabalhista — e a legislação correlata — define que o empregador **deve** contratar diretamente, ao menos, os empregados

(9) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 430.

(10) ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994. p. 236.

(11) BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 424.

(12) DELGADO. *Op. cit.*, p. 392.





que serão responsáveis imediatos pela consecução do empreendimento econômico, ou seja, aqueles alocados na atividade-fim da empresa. Trata-se da clássica forma de contratação estabelecida no ordenamento jurídico pátrio, que leva, necessariamente, à conclusão de que a terceirização é sempre excetiva⁽¹³⁾.

É dizer: não pode haver escolas sem professores, hospitais sem profissionais de saúde, bancos sem bancários.

Além disso, o art. 2º da CLT determina que o risco do negócio não pode ser repassado a terceiros, impedindo, assim, que a atividade-fim seja transferida para a empresa terceirizada.

Não se pode, validamente, ignorar essa realidade, que decorre da ordem natural das coisas, insuscetível de ser mudada, arbitrariamente, pelo legislador, sob pena de inconstitucionalidade por violação dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade.

A lei civil, apta a disciplinar as contratações entre empresas, tampouco pode desnaturar todo o arcabouço jurídico do Direito do Trabalho, que tem suas premissas e vigas centrais estabelecidas na Constituição Federal, determinando consequências diversas das normas de proteção a ele inerentes, sob pena de aplicação do art. 9º da CLT, o qual impõe a nulidade de preceitos tendentes a desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação das leis trabalhistas.

Por outro lado, toda medida que reduza a proteção social e favoreça a precarização do labor humano também viola os arts. 1º, III e IV, e 170 da Carta Magna, menoscabando a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, além de promover o retrocesso das condições sociais, o que é vedado pela Constituição e por vários instrumentos normativos internacionais ratificados pelo Brasil.

Contraria, ainda, o disposto no 7º, I, da Constituição da República. Esse preceito confere dignidade constitucional à relação de emprego, formada pela incidência dos arts. 2º e 3º da CLT, que deve ser protegida por determinação do Constituinte Originário.

Nesse contexto, qualquer norma que venha a ameaçar ou debilitar tal proteção deve ser tida por inconstitucional também por ser contrária ao princípio da máxima efetividade das normas constitucionais.

Como adverte Jorge Luiz Souto Maior, no caso do direito do trabalho brasileiro, está-se alterando o seu direito pressuposto. Está-se deixando

(13) *Ibidem*, p. 441.





a preocupação com a eliminação de injustiças, com vistas à melhoria das condições de vida dos trabalhadores, para considerar, tão somente, o fenômeno do desemprego, o que, em última análise, justifica que as injustiças sejam consagradas pelo próprio direito. Preocupa-se, sob a perspectiva desse novo paradigma, apenas com o oferecimento de condições para que as empresas ofereçam trabalho, qualquer trabalho, a qualquer custo. O direito do trabalho, desse modo, tende a ser meramente direito a trabalhar, inserido na conjuntura do direito civil⁽¹⁴⁾.

Ocorre, porém, que o princípio da justiça social foi normatizado na Constituição Federal (arts. 170 e 193), assim como os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da propriedade (arts. 1º, III e IV, 5º, XXIII, e 170, III). A concretização desses princípios baseia-se na valorização do trabalho e esta se perfaz pela aplicação das garantias sociais contidas nos arts. 7º e 8º e das garantias individuais fixadas no art. 5º, todos da mesma Constituição⁽¹⁵⁾.

E conclui o renomado autor⁽¹⁶⁾:

“Importante destacar que o pressuposto da aplicação de todos esses preceitos normativos mencionados é a caracterização da relação de emprego nas relações de trabalho. A consideração da existência de uma relação de emprego nas relações de trabalho deve ser adotada como regra geral. Qualquer exceção a essa regra deve ser plenamente justificável, em situações de especificidade, e não por retóricos argumentos, indemonstráveis, como o da amenização do desemprego, pois esta situação cria uma nova regra dentro da já existente. Os dispositivos legais que inibem a aplicação das normas constitucionais trabalhistas em autênticas relações de emprego, de forma generalizável, são, por isso, inconstitucionais. É o que ocorre com as cooperativas de trabalho, com o contrato provisório e com a dispensa temporária, por exemplo.”⁽¹⁷⁾

Isso porque os efeitos jurídicos da utilização do trabalho humano não podem ser mascarados por vínculos negociais entre empresas, sob pena de negar eficácia a todo o aparato constitucional de proteção do trabalho⁽¹⁸⁾.

(14) MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000. p. 261.

(15) *Ibidem*, p. 262.

(16) *Ibidem*, p. 262-263.

(17) E também com a terceirização sem limites, acrescentamos nós.

(18) MAIOR, Jorge Luiz Souto. Da inconstitucionalidade das cooperativas de trabalho. In: GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto; MARTINS, Melchiades Rodrigues; VIDOTTI, Tarcio José (coords.). *Fundamentos do direito do trabalho: estudos em homenagem ao ministro Milton de Moura França*. São Paulo: LTr, 2000. p. 663.





Impõe-se, portanto, a proibição da terceirização nas atividades-fim, devendo ser permitida apenas para os serviços especializados, prontos e acabados, nas atividades-meio⁽¹⁹⁾.

A restrição em tela é frequentemente combatida ao fundamento de que a distinção entre as atividades-meio e as atividades-fim é imprecisa e “muitas vezes é controversa, trazendo insegurança jurídica para qualquer contrato”⁽²⁰⁾.

O óbice, se existente, pode ser facilmente superado com a definição legal do que se deva entender por atividades-fim, de modo a garantir a segurança jurídica reclamada.

Como sugestão, apresentamos o texto constante do anteprojeto de lei elaborado pela Comissão de alto nível constituída pelo então Ministro da Justiça Tarso Genro, mediante a Portaria n. 840/2008, de cuja discussão participaram várias pastas do Governo, inclusive o Ministério do Trabalho e Emprego, Ministros do Tribunal Superior do Trabalho, representações classistas da Magistratura, Ministério Público e Advocacia do Trabalho, além de renomados juristas:

“Entende-se por atividades-fim as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial da tomadora, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico.”⁽²¹⁾

3. INSTITUIÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

A Súmula n. 331 do TST, atualmente, estabelece a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços nas terceirizações.

(19) Essa também é a proposta do segmento representante dos trabalhadores, exposta como “Visão dos Trabalhadores” na *I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente*, realizada em agosto de 2011: “3.1.8. Combater a precarização do trabalho resultante da terceirização, encaminhando ao Congresso Nacional o projeto de lei negociado com as Centrais Sindicais que regulamenta a terceirização: A) Estende aos trabalhadores/as terceirizados o mesmo patamar de garantias sociais, trabalhistas e previdenciárias do conjunto dos trabalhadores da tomadora, considerando os acordos e convenções coletivas mais benéficas; B) Estabelece a responsabilidade solidária e independente de culpa à administração pública e privada contratante pelo não cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária; C) Proíbe a terceirização na atividade fim”. Texto-base da *I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente*: Gerar emprego e trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais. Disponível em: <http://www.oit-brasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/texto_base_i_cnetd_589.pdf> Acesso em: 29.10.2012.

(20) Deputado Roberto Santiago (PV/SP). Substitutivo aprovado pela Comissão Especial Destinada a Promover Estudos e Proposições Voltados à Regulamentação do Trabalho Terceirizado no Brasil.

(21) Essa definição coincide com o conceito de DELGADO. *Op. cit.*, p. 442.





Como ensina Raimundo Simão de Melo⁽²²⁾, a questão diz respeito, no âmbito civil, à responsabilidade por ato de terceiro, que era regulada no Código Civil anterior nos arts. 1.521 a 1.523, nos seguintes termos:

“Art. 1.521. São também responsáveis pela reparação civil:

...

III — **o patrão**, amo ou comitente, **por seus empregados, serviçais e prepostos**, no exercício do trabalho que lhes competir, ou por ocasião dele (art. 1.522);

Art. 1.522. **A responsabilidade estabelecida no artigo antecedente, n. III, abrange as pessoas jurídicas, que exercerem exploração industrial.**

Art. 1.523. Excetuadas as do art. 1.521, V, **só serão responsáveis as pessoas enumeradas nesse e no art. 1.522, provando-se que elas concorreram para o dano por culpa, ou negligência de sua parte.**” (grifamos)

Essa responsabilidade era baseada na ideia de culpa, que passou a ser chamada pela doutrina de culpa *in eligendo* e culpa *in vigilando*⁽²³⁾.

O atual Código Civil tratou o tema de forma totalmente diferente, como se pode observar da leitura dos correspondentes arts. 932, III, 933 e 942, *in verbis*:

“Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

III — **o empregador** ou comitente, **por seus empregados, serviçais e prepostos**, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

Art. 933. **As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.**

...

(22) MELO, Raimundo Simão. *A terceirização e a responsabilidade solidária e objetiva*. Disponível em: <http://www.alal.com.br/materia.asp?cod_noticia=6024> Acesso em: 29.10.2012.

(23) VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito civil: responsabilidade civil*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003. v. 4, p. 26.





Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, **se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.**” (grifamos)

Como não é difícil de se ver e concluir, agora, na forma da nova regulamentação do Código Civil brasileiro, a responsabilidade por ato de terceiro é objetiva⁽²⁴⁾ (CCB, art. 933) e solidária⁽²⁵⁾ (CCB, art. 942), porque o fato gerador da responsabilidade é o risco inerente à atividade⁽²⁶⁾ (CLT, art. 2º), o que pode e deve, sem qualquer problema, ser aplicado ao tomador de serviços, incluindo todos aqueles que participam da cadeia produtiva e que auferem benefícios da atividade desenvolvida.

Isso porque, conforme autorizado magistério de Sérgio Cavalieri filho: “responsável é aquele que tira proveito da atividade danosa, com base no princípio de que, onde está o ganho, aí reside o encargo — *ubi emolumentum, ibi onus*”⁽²⁷⁾.

Subjacente ao próprio contrato triangular de terceirização, há outras razões que recomendam a responsabilidade solidária:

- necessidade de satisfação imediata do crédito alimentar;
- possibilidade de ajustar garantias no contrato de terceirização;
- possibilidade de controle, pelo tomador, das obrigações trabalhistas e previdenciárias, evitando o inadimplemento;
- possibilidade de retenção de repasses das faturas devidas para ressarcimento de pagamentos feitos;
- condição mais favorável do tomador para fazer a cobrança regressiva.

O direito comparado também tem prestigiado a responsabilidade solidária, como nos dá conta Fernando Schnell⁽²⁸⁾:

(24) VENOSA. *Op. cit.*, p. 68.

(25) SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Responsabilidade objetiva e subjetiva do empregador em face do novo código civil*. São Paulo: LTr, 2007. p. 174.

(26) SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Temas modernos de direito do trabalho*. Leme: BH, 2005. p. 23.

(27) CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 182.

(28) SCHNELL, Fernando. A terceirização e a proteção jurídica do trabalhador. A necessidade de um critério para definição da licitude das relações triangulares. A responsabilidade solidária da tomadora e da prestadora de serviço. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, n. 703, 8 jun. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6855>> Acesso em: 29.10.2012.





“Na Argentina, Colômbia, México, Venezuela, Espanha, França e Itália há previsão legal para a responsabilidade solidária da tomadora de serviços quanto aos encargos trabalhistas e previdenciários inadimplidos pela prestadora de serviços. Não há notícia de responsabilidade subsidiária nos países estrangeiros pesquisados.”

No que concerne ao meio ambiente do trabalho, a responsabilidade solidária é ainda mais patente.

Ademais de ser cediço e constar expressamente na legislação ambiental vigente a responsabilidade solidária em matéria de meio ambiente, nele incluído o do trabalho (CF, art. 200, VIII), a Convenção n. 155 da Organização Internacional do trabalho (OIT), norma supralegal que trata de segurança e saúde dos trabalhadores, devidamente ratificada pelo Decreto n. 1.254, de 29 de setembro de 1994, expressamente impõe a responsabilidade solidária pelo adimplemento das normas respectivas:

“Art. 17. Sempre que duas ou mais empresas desenvolvam simultaneamente atividade num mesmo lugar de trabalho terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas no presente Convênio.”

Isso decorre, logicamente, também da indivisibilidade do espaço físico coabitado pelos trabalhadores.

Assim, é imprescindível reconhecer-se a responsabilidade objetiva e solidária entre as empresas contratantes na terceirização.

4. ISONOMIA DE DIREITOS ENTRE OS TERCEIRIZADOS E OS EMPREGADOS DA TOMADORA

A Constituição Federal, depois de enunciar o princípio da isonomia no art. 5º, *caput*, dispõe, no art. 7º, XXXII, a “proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, no art. 23, vai na mesma linha, erigindo, expressamente, a ideia civilizatória de salário igual para trabalho igual:

“1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.





2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.”⁽²⁹⁾

Trilha a mesma esteira a Convenção n. 100 da OIT (Sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres por Trabalho de Igual Valor), ratificada pelo Decreto n. 41.721/1957, direito supralegal, portanto:

“Art. 2º

1. **Todo País-membro deverá promover**, por meios apropriados aos métodos em vigor para a fixação de tabelas de remuneração, e, na medida de sua compatibilidade com esses métodos, assegurar a aplicação, **a todos os trabalhadores, do princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.**”

Também a legislação ordinária nacional vai no mesmo sentido:

“Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.” (CLT, art. 461)

“Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional.” (Lei n. 6.019/1974, art. 12)

Assim, todo o ordenamento jurídico nacional, a partir da Constituição, e internacional exige a isonomia de direitos entre os diversos trabalhadores pelo trabalho igual. Tal igualdade, obviamente, também tem que ser observada quanto aos empregados da tomadora e da terceirizada, sob pena de violação da Constituição, de normas internacionais ratificadas pelo Brasil e de preceitos da legislação trabalhista.

Nessa linha, o valioso e ponderoso ensinamento de Mauricio Godinho Delgado⁽³⁰⁾:

“A combinação de todos esses significativos preceitos constitucionais confere suporte à interpretação isonômica mais avançada no

(29) No mesmo sentido: o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ratificado pelo Decreto n. 591/1992, art. 7º, letra “a”, inciso I; e o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (“Protocolo de São Salvador”), ratificado pelo Decreto n. 3.321/1999, art. 7º, letra “a”.

(30) *Op. cit.*, p. 467-468.





sentido de que a *contratação terceirizada não poderia, juridicamente, propiciar tratamento discriminatório entre o trabalhador terceirizado e o trabalhador inserido em categoria ou função equivalente na empresa tomadora de serviços*. Em virtude do parâmetro constitucional analisado, seria devido, em tais situações, o chamado *salário equitativo*, hábil a assegurar a correspondência isonômica entre os respectivos profissionais.

Note-se que a própria ordem jurídica regulamentadora da terceirização temporária sempre assegurou a observância desse tratamento isonômico, ao garantir ao obreiro terceirizado *remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente...* (art. 12, a, Lei n. 6.019/74). Ora, se o critério já se estende, de modo expresso, até mesmo à terceirização de caráter provisório, é lógico concluir-se que a ordem jurídica, implicitamente, considera aplicável o mesmo critério às terceirizações permanentes. De todo modo, se a reflexão sobre as normas da legislação ordinária ainda não fosse bastante para garantir o tratamento antidiscriminatório ao trabalhador terceirizado, a incidência dos preceitos constitucionais acima referidos inevitavelmente produziria essa consequência jurídica de natureza isonômica.”

Não destoa desse entendimento a doutrina de Alice Monteiro de Barros⁽³¹⁾:

“A isonomia aplica-se excepcionalmente quando se trata de empregadores diferentes, ou seja, na hipótese de trabalhador temporário, cuja remuneração deverá ser a mesma daquela auferida por empregado de idêntica função da empresa tomadora ou cliente, conforme comando contido no art. 12 da Lei n. 6.019, de 1974.

O mesmo raciocínio se aplica, apesar de opiniões contrárias, por força do art. 5º, *caput*, da Constituição da República de 1988, à terceirização, ou seja, aos empregados contratados por empresas prestadoras de serviços para prestarem serviços a outras empresas, do contrário haverá séria violação ao princípio constitucional da isonomia.”

Significativo notar que a jurisprudência firme do Tribunal Superior do Trabalho funda-se no texto constitucional, a apontar para inconstitucionalidade de disposição diversa:

(31) *Op. cit.*, p. 782. No mesmo sentido: GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Método, 2007. p. 273.





“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PRINCÍPIO DA ISONOMIA SALARIAL. PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO. **A contratação terceirizada de trabalhadores não pode, juridicamente, propiciar tratamento discriminatório entre o trabalhador terceirizado e o trabalhador inserido na categoria ou função equivalentes na empresa tomadora de serviços, nos termos dos arts. 7º, XXXII, e 5º, caput e inciso I, da CF.** A própria ordem jurídica regulamentadora da terceirização temporária sempre assegurou a observância desse tratamento antidiscriminatório, ao garantir ao obreiro terceirizado remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária (art. 12, “a”, Lei n. 6.019/74). Ora, se o critério já se estendia, de modo expresso, até mesmo à terceirização de caráter provisório, é lógico concluir-se que a ordem jurídica, implicitamente, considera aplicável o mesmo critério às terceirizações de mais longo curso, as chamadas terceirizações permanentes. Agravo de instrumento desprovido.” (AIRR 183040-80.2005.5.06.0013, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 4.6.2008, 6ª Turma, Data de Publicação: 20.6.2008, grifamos)

A solidez desse entendimento fez o Tribunal Superior do Trabalho editar orientação jurisprudencial a respeito:

“OJ-SDI1-383 TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, “A”, DA LEI N. 6.019, DE 3.1.1974

A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei n. 6.019, de 3.1.1974.”

Considerando os fundamentos constitucionais da isonomia e, se não bastasse, os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil, não há lógica jurídica, *data maxima venia*, na restrição que alguns julgados fazem à igualdade dos direitos quando se trata de terceirização lícita⁽³²⁾.

(32) *E. g.*: “TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA — ISONOMIA ENTRE EMPREGADOS DAS EMPRESAS PRESTADORA E TOMADORA DOS SERVIÇOS — IMPOSSIBILIDADE. 1. Consoante a jurisprudência desta Corte Superior, os empregados de empresa prestadora de serviços não têm direito ao recebimento das vantagens salariais inerentes à categoria dos empregados da empresa tomadora dos serviços, em face do princípio da isonomia, quando nem sequer foi reconhecida a existência de vínculo empregatício com a referida tomadora. 2. Com efeito, é possível a responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços (Súmula n. 331 do TST) pelos direitos trabalhistas não honrados pela prestadora dos serviços, mas sempre tendo por base aqueles próprios da categoria à qual pertence a empresa prestadora, sendo certo que os referidos empregados





Nesse contexto, ante imperativo de ordem constitucional, impõe-se o reconhecimento da isonomia de direitos, inclusive os decorrentes de instrumentos normativos, entre o trabalhador terceirizado e o da empresa tomadora que seja da mesma categoria ou que exerça função equivalente.

5. CONCLUSÃO

É inegável a insuficiência do marco legal da terceirização no Brasil. A regulamentação desse fenômeno, todavia, deve, sob pena de comprometimento de sua validade constitucional, ter por objetivo expungir o quadro de intensa precarização hoje provocada pelo trabalho terceirizado.

Por visar principalmente à redução dos custos do trabalho, tal fenômeno tem gerado discriminação, empregos com menos renda, redução de direitos, aumento dos acidentes de trabalho, adoecimento e morte dos trabalhadores.

Ao contrário do que se apregoa, não cria empregos, uma vez que somente substitui os empregos diretos, de melhor qualidade, pelos terceirizados, geralmente precarizados.

Atento ao princípio de que o trabalho não é mercadoria, a terceirização deve restringir-se aos serviços especializados das atividades acessórias e secundárias, preservando a regra geral, decorrente da ordem natural das coisas, de que os empregados ligados à atividade principal e nuclear da empresa devem ser contratados diretamente.

Consentânea com os princípios e normas de proteção trabalhista, balizados a partir do ordenamento constitucional, a terceirização deve ser sempre exceção, vedadas nas chamadas atividades-fim, não se admitindo que legislação de índole civil possa desnaturar todo o arcabouço jurídico laboral.

A alegada imprecisão quanto à definição das atividades-fim pode ser eliminada com a enunciação legal do seu conceito, garantindo-se, assim, a segurança jurídica reclamada.

Não se pode mais aplicar regras do antigo Código Civil para regular a responsabilidade nas terceirizações. O Código vigente, disciplinando a matéria de forma diversa do anterior, impõe o reconhecimento da responsabilidade objetiva e solidária na hipótese.

têm direito apenas às mesmas condições ambientais de trabalho, por laborarem no mesmo local. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido". Processo: RR 46200-93.2009.5.13.0024, Data de Julgamento: 13.10.2010, Relatora Ministra: Maria Doralice Novaes, 7ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 22.10.2010.





Várias razões subjacentes ao contrato de terceirização recomendam a instituição da responsabilidade solidária: necessidade de satisfação imediata do crédito alimentar; possibilidade de ajustar garantias no contrato de terceirização; possibilidade de controle, pelo tomador, das obrigações trabalhistas e previdenciárias, evitando o inadimplemento; possibilidade de retenção de repasses das faturas devidas para ressarcimento de pagamentos feitos; condição mais favorável do tomador para fazer a cobrança regressiva.

No que concerne ao meio ambiente do trabalho, é ainda mais evidente a necessidade da solidariedade, seja pela disposição expressa da legislação nacional e internacional (Convenção n. 155 da OIT), seja pela indivisibilidade do espaço físico coabitado pelos trabalhadores.

Por aplicação do princípio da isonomia e do específico preceito de que ao trabalho igual deve equivaler idêntica remuneração, enunciados em normas internacionais inseridas no ordenamento pátrio, na Constituição e em leis ordinárias, é imperativo o reconhecimento da igualdade de direitos entre os trabalhadores terceirizados e os da tomadora de serviços, incluindo os decorrentes de instrumentos normativos.

Somente com a regulamentação que restrinja a aplicação aos casos excepcionais já enunciados e que adote as garantias de preservação das leis trabalhistas, o que importa, necessariamente, em mudança radical do substitutivo ao Projeto de Lei n. 4.330/2004 em trâmite da Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados, poderemos evitar o aniquilamento da proteção social e o extermínio do Direito do Trabalho.

6. REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

BRASIL. Texto-base da I CONFERÊNCIA NACIONAL DE EMPREGO E TRABALHO DECENTE: Gerar emprego e trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais. Brasília, agosto de 2011. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/texto_base_i_cnetd_589.pdf> Acesso em: 29.10.2012.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

CORREIO BRAZILIENSE. *Reféns da legislação trabalhista de 1943*, 10 ago. 2012. _____ . *Terceirizar é a solução?* 26 out. 2012.

DIEESE/CUT. *Terceirização e desenvolvimento, uma conta que não fecha*. São Paulo. 2011. Disponível em: <http://www.sinttel.org.br/downloads/dossie_terceirizacao_cut.pdf> Acesso em: 26.10.2012.



DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DRUCK, Maria da Graça. A luta contra a terceirização: forma principal de precarização do trabalho no Brasil. *Revista d'Amatra Dez*, edição 3, ano 2, jun. 2012.

FOLHA DE S. PAULO. Dilma desonera 40 setores e terceirização já é reavaliada: setores de muita mão de obra já estudam benefícios de contratar funcionários. 14 set. 2012.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Método, 2007.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Da inconstitucionalidade das cooperativas de trabalho. In: GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto; MARTINS, Melchiades Rodrigues; VIDOTTI, Tarcio José (coords.). *Fundamentos do direito do trabalho: estudos em homenagem ao ministro Milton de Moura França*. São Paulo: LTr, 2000.

_____. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000.

MELO, Raimundo Simão. *A terceirização e a responsabilidade solidária e objetiva*. Disponível em: <http://www.alal.com.br/materia.asp?cod_noticia=6024> Acesso em: 29.10.2012.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

SANTIAGO, Deputado Roberto (PV/SP). Substitutivo aprovado pela Comissão Especial Destinada a Promover Estudos e Proposições Voltados à Regulamentação do Trabalho Terceirizado no Brasil.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Responsabilidade objetiva e subjetiva do empregador em face do novo código civil*. São Paulo: LTr, 2007.

_____. *Temas modernos de direito do trabalho*. Leme: BH, 2005.

SCHNELL, Fernando. A terceirização e a proteção jurídica do trabalhador. A necessidade de um critério para definição da licitude das relações triangulares. A responsabilidade solidária da tomadora e da prestadora de serviço. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, n. 703, 8 jun. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/6855>> Acesso em: 29.10.2012.

SINDEPRESTEM. *Faça parte desta notícia: como gerar milhões de novos empregos formais e crescimento para o Brasil*. Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo. Disponível em: <http://sindeprestem.com.br/pdf/livro_faca_parte_dest_a_noticia.pdf> Acesso em: 26.10.2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito civil: responsabilidade civil*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003. v. 4.

AVANÇOS E PERSPECTIVAS DO DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO: UMA ANÁLISE SOB A ÓPTICA DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Renan Bernardi Kalil^(*)

Resumo: As alterações promovidas pela Constituição Federal de 1988 no âmbito das relações coletivas de trabalho deram causa a avanços e retrocessos na organização sindical brasileira. O estudo de tais mudanças e da interpretação da legislação trabalhista sob a ótica constitucional são fundamentais para a compreensão do atual estágio de aplicação das normas de Direito Coletivo do Trabalho. Partindo dessas análises, neste artigo são traçadas perspectivas para aproximar o ordenamento jurídico brasileiro ao modelo de liberdade sindical estabelecido pela Convenção n. 87 da OIT, principalmente em relação ao número de dirigentes sindicais com garantia de emprego, às possibilidades de desmembramento territorial e dissociação de categorias e ao financiamento das entidades sindicais.

Palavras-chave: Direito Constitucional. Direito Coletivo do Trabalho. Cisão Sindical. Financiamento Sindical. Dirigentes sindicais.

Sumário: *Introdução. 1) A evolução histórica do direito do trabalho e as Constituições brasileiras: a posição do direito coletivo do trabalho. 2) Os avanços e os retrocessos na Constituição Federal de 1988. 3) As interpretações jurisprudenciais do direito coletivo do trabalho a partir da Constituição Federal de 1988. 4) As inovações legislativas pós-1988 no direito coletivo do trabalho em face da Constituição Federal: a Lei n. 11.648/08. 5) Análise crítica do pós-1988: os avanços possíveis em face do ordenamento jurídico. Conclusão. Bibliografia.*

(*) Procurador do Trabalho. Mestre em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo (USP). Bacharel em Direito pela Universidade de São Paulo (USP).

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 é fruto de um processo político, econômico e social que reivindicava, dentre outros direitos, a abertura política do país e que culminou no rompimento com o regime instalado a partir do golpe de 1964 e da ditadura militar. Um dos elementos que tiveram grande importância no referido processo foi o Direito do Trabalho e, em especial, o Direito Coletivo do Trabalho.

Em primeiro lugar, porque os sindicatos foram um dos atores sociais de destaque no processo político que contestou a ditadura militar a partir do final dos anos 1970 e que culminou na redemocratização do Brasil. As entidades sindicais foram organizações que galvanizaram grande parte do descontentamento da população com os militares.

Além disso, porque as greves lideradas pelo movimento sindical na região do ABCD paulista foram, entre os fins dos anos 1970 e começo dos anos 1980, um dos grandes momentos de mobilização que questionou a ditadura militar. Importa mencionar que o cenário que conjugava crise econômica, recessão, arrocho salarial e altas taxas de inflação contribuiu para dar força a essas paralisações.

Cabe ainda destacar que foi nesse contexto que ressurgiram as centrais sindicais, organizações de trabalhadores que não estavam previstas no edifício corporativista vigente no país e congregavam uma série de sindicatos, federações e confederações, sendo que se constituíram como importantes atores políticos a partir desse período. Em 1981, foi realizada a Conclat (Conferência Nacional da Classe Trabalhadora), em 1983, foi fundada a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e em 1986, a Central Geral dos Trabalhadores (CGT). É nesse cenário que emerge o “novo sindicalismo” ou o “sindicalismo autêntico”, que foi a corrente do movimento sindical que se opunha ao modelo corporativista das relações coletivas de trabalho então predominantes, defendendo, entre outras pautas, a ratificação da Convenção n. 87 da OIT, a instituição da representação por local de trabalho, o fim da contribuição sindical e a democratização das relações de trabalho.

Realizada análise temporal da duração das Constituições brasileiras, verifica-se que a de 1988 é a segunda Constituição mais longeva. Fica atrás da Constituição de 1891, que foi a primeira do Brasil República e vigorou até a chegada ao poder da Aliança Liberal, liderada por Getúlio Vargas em 1930. Fica à frente das Constituições de 1934, que deu uma feição social ao Estado brasileiro, e de 1946, que redemocratizou o país com o fim do Estado Novo. As Constituições de 1937 e 1967 foram elaboradas em períodos autoritários. Contudo, diante do processo político que a antecedeu,



de sua simbologia e de sua densidade normativa, pode-se afirmar que a Constituição de 1988 é a mais importante que o Brasil já teve. As alterações promovidas pelo texto constitucional no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho foram relevantes e demandaram novas interpretações de diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A Constituição Federal de 1988 completa 25 anos em 2013. Datas simbólicas são momentos importantes para se realizar um balanço do caminho percorrido e para se apontar as possibilidades existentes e onde queremos chegar. Este artigo, dentro de seus limites, traz reflexões a respeito desses temas, a partir da análise do Direito Constitucional sob a perspectiva do Direito Coletivo do Trabalho, com enfoque na organização sindical.

1. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO E AS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS: A POSIÇÃO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

A evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil é dividida de formas distintas entre os diversos autores que estudaram a matéria⁽¹⁾. Adotar-se-á nesse artigo o critério utilizado por Walküre Lopes Ribeiro da Silva que estabelece a seguinte periodização, com base nas disposições constitucionais vigentes e na ideologia predominante em cada época: (i) pré-história, entre o Brasil Colônia e a abolição da escravatura; (ii) o liberalismo da República Velha; (iii) o intervencionismo corporativista; (iv) e a transição entre o corporativismo e a reforma⁽²⁾.

Na pré-história do Direito do Trabalho, que abrange o período de 1500 a 1888, não existe legislação trabalhista que tenha por objetivo regular as relações de trabalho e que reconheça o Direito do Trabalho como disciplina autônoma.

A Constituição de 1824, outorgada pelo Imperador Dom Pedro I, limita-se a reconhecer a liberdade de trabalho (art. 178, XXIV), apesar da manutenção do uso da mão de obra escrava, que era um dos principais pilares do modo de produção existente no Brasil.

Ainda, a Constituição de 1824 aboliu as corporações de ofício (art. 178, XXV). As raras corporações que existiam foram extintas e novas

(1) SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Direito do trabalho brasileiro: principais aspectos de sua evolução histórica e as propostas de modernização. *Revista do TST*, Brasília, v. 69, n. 2, p. 120-122, jul./dez. 2003; DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 88-94 e 99-110.

(2) SILVA. *Op. cit.*, p. 121-122.





formas de reunião passaram a ser utilizadas nesse período: ligas operárias, sociedades de resistência, sociedades de socorros mútuos, câmaras ou bolsas de trabalho, caixas beneficentes, sociedades cooperativas e uniões. Os sindicatos se disseminaram a partir de 1903⁽³⁾.

O término da pré-história ocorre com a Lei Imperial n. 3.353, de 13 de maio de 1888 e a abolição da escravatura, o que cria condições para a existência do Direito do Trabalho, tendo em vista que um de seus principais pressupostos é o trabalho livre⁽⁴⁾. Segundo Mozart Victor Russomano, “a Lei Áurea aboliu a escravidão no Brasil e essa foi, sem dúvida, muito embora quase ninguém tenha dito, a lei trabalhista mais importante até hoje promulgada”⁽⁵⁾.

O segundo período tem como marcos temporais iniciais a abolição da escravatura e a proclamação da República (1889). A Constituição de 1891 inaugura a ordem jurídica republicana influenciada pelo liberalismo. Não há menção aos sindicatos, mas é garantida a liberdade de associação (art. 72, § 8º). A regulação das relações de trabalho era rara.

No âmbito infraconstitucional, dois diplomas normativos merecem destaque: o Decreto n. 979, de 1903, que admite a sindicalização dos trabalhadores rurais e o Decreto n. 1.637, de 1907, que possibilita aos demais trabalhadores a constituição de organizações sindicais. Foram os primeiros textos legais que disciplinaram os sindicatos. O número mínimo de integrantes para criação de uma entidade sindical era de 7 membros e a filiação, desfiliação e não filiação eram direitos respeitados⁽⁶⁾.

As características do período são: (i) pluralidade, uma vez que não existiam critérios que limitavam a criação de organizações sindicais; (ii) influência étnica, em especial pelo ativismo de imigrantes europeus; (iii) diversidade de critérios de reunião, tendo em vista que não existia imposição legal para agregação de interessados; (iv) função assistencial, que predominou nas primeiras décadas do século XX; (v) instabilidade dos sindicatos; e (vi) centralização em grau superior⁽⁷⁾.

As entidades sindicais passaram a se organizar de forma articulada a partir do 1º Congresso Operário Brasileiro, em 1906, evento apontado pela

(3) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 1991. p. 51-53.

(4) GODINHO. *Op. cit.*, p. 99-100.

(5) RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. Curitiba: Juruá, 2001. p. 20.

(6) NASCIMENTO. *Op. cit.*, p. 55

(7) NASCIMENTO. *Op. cit.*, p. 53-54.





doutrina como o momento que deu início à criação organizada de sindicatos no país. O anarcossindicalismo foi uma corrente que teve grande influência até 1920⁽⁸⁾.

O terceiro período, denominado de intervencionismo corporativista, tem início com a chegada ao poder da Aliança Liberal, liderada por Getúlio Vargas. Há uma grande produção normativa relacionada ao Direito do Trabalho a partir de 1930.

Em que pese o reconhecimento dos avanços proporcionados no âmbito das relações individuais, com a elaboração de um grande número de normas protetivas aos trabalhadores, no aspecto coletivo a legislação teve por objetivo não criar condições para que as organizações sindicais fossem livres para se autodeterminarem.

O Decreto n. 19.770, de 1931, segundo Amauri Mascaro Nascimento, “introduz na ordem jurídica uma linha sindical marcadamente intervencionista, de um sindicalismo apolítico e voltado para a integração das classes produtoras”⁽⁹⁾. Ricardo Machado Lourenço Filho afirma que o referido decreto estabelece o sindicato como órgão de cooperação do Estado, com previsão da existência do sindicato único e do controle dos atos praticados pelas entidades sindicais⁽¹⁰⁾.

Em 12 de julho de 1934, é publicado o Decreto n. 24.694, que não estabelece a permissão da criação de apenas um sindicato para representar determinada categoria em uma dada base territorial. Contudo, prevê que um terço dos empregados da mesma profissão e localidade tem a autorização para fundar uma nova entidade, o que acabou por limitar a existência de sindicatos ao número de três para representar os interessados em um determinado local. Em relação aos empregadores, havia a necessidade da reunião de pelo menos cinco empresas em uma localidade para constituição de uma organização sindical. Ainda, havia previsão de intervenção do Ministério do Trabalho na análise do *quorum* de assembleias e das previsões estatutárias⁽¹¹⁾.

A Constituição de 1934, promulgada 4 dias após o Decreto n. 24.694, ou seja, em 16 de julho de 1934, dispôs em seu art. 120 que “os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos em conformidade com a lei”. Não obstante parte da doutrina tenha interpretado tal dispositivo como

(8) NASCIMENTO. *Op. cit.*, p. 53-56.

(9) NASCIMENTO. *Op. cit.*, p. 62.

(10) LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. São Paulo: LTr, 2011. p. 30.

(11) NASCIMENTO. *Op. cit.*, p. 66; LOURENÇO FILHO. *Op. cit.*, p. 36.





preceito da pluralidade sindical, adotou-se como regramento legal do art. 120 da Constituição o mencionado Decreto n. 24.694, tendo o Supremo Tribunal Federal decidido nesse sentido⁽¹²⁾.

A Constituição de 1937, outorgada no contexto do autoritário Estado Novo, previu em seu art. 138 que: “a associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público”. Portanto, percebe-se que há a constitucionalização da unicidade sindical, da contribuição sindical e da concepção do sindicato como pessoa jurídica de direito público. É importante destacar que a greve e o *lockout* são proibidos, sendo considerados como recursos antissociais e nocivos ao capital e ao trabalho no art. 139 do texto constitucional.

Deve-se pontuar que a Constituição de 1937 possui como base ideológica o corporativismo, tanto que o art. 140 prevê que: “a economia da população será organizada em corporações, e estas, como entidades representativas das forças de trabalho nacional, colocadas sob a assistência e a proteção do Estado, são órgãos estatais destes e exercem funções delegadas de Poder Público”. O Conselho de Economia Nacional, previsto nos arts. 57 a 63, era o símbolo da organização corporativa da produção. As corporações, que se sobreporiam às entidades sindicais, nunca foram criadas.

Em 1939 foi publicado o Decreto n. 1.402, instrumento normativo que estabeleceu os parâmetros que nortearam a estrutura sindical brasileira por muitas décadas. De acordo com Walküre Lopes Ribeiro da Silva: “seguindo o ideário corporativista, condicionou a aquisição de personalidade jurídica a reconhecimento do Estado; autorizou a intervenção na entidade por ordem do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio em caso de dissídio ou circunstância que perturbasse o seu funcionamento; conferiu poder ao Ministro para cassar a carta de reconhecimento do sindicato, diante de desobediência à lei, ao ato de Presidente da República ou às diretrizes da política econômica; criou um quadro de atividades e profissões para classificar as entidades existentes e assegurar que apenas uma exerceria a representação em um dado âmbito pessoal e geográfico, entre outras medidas”⁽¹³⁾. Há violação explícita à liberdade sindical com as mencionadas disposições.

(12) NASCIMENTO. *Op. cit.*, p. 66-67; SILVA. *Op. cit.*, p. 127; LOURENÇO FILHO. *Op. cit.*, p. 36-37.

(13) SILVA. *Op. cit.*, p. 128.





No ano de 1943, o Decreto-lei n. 5.452, publicado em 1º de maio, além de reunir toda a produção normativa trabalhista existente, estabeleceu novos direitos. Esse documento ficou conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). É de relevo mencionar que o Decreto n. 1.402 foi agregado pela CLT. No tocante à legislação referente às relações coletivas de trabalho, há grande influência da Lei Rocco, editada em 1926, e da *Carta del Lavoro*, de 1927, ambas italianas.

Com o fim do Estado Novo e a restauração da democracia, foi promulgada a Constituição de 1946. O seu art. 159 estabeleceu que “é livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público”. Também, foi reconhecido o direito de greve no art. 158.

Apesar do avanço identificado no tocante ao direito de greve, em relação à organização sindical foram mantidas as restrições anteriormente existentes, em especial pelo fato de a CLT ter sido recepcionada pelo novo texto constitucional no âmbito das relações coletivas de trabalho⁽¹⁴⁾.

O intervalo democrático é pequeno: o Brasil volta a ter um regime autoritário a partir de 1964, com o golpe militar e a instalação da ditadura no país. Em 1967 foi outorgada Constituição, que não alterou a estrutura sindical brasileira. O art. 159, *caput*, estabeleceu que “é livre a associação profissional ou sindical; a sua constituição, a representação legal das convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas de Poder Público serão regulados em lei”. O § 1º previa que essas funções englobariam a capacidade de arrecadar contribuições e a execução de programas definidos pela categoria. O § 2º determinou a obrigatoriedade do voto nas eleições sindicais. Admitiu-se a greve, com exceção das realizadas no serviço público e em atividades essenciais (arts. 157, § 7º e 158, XXI).

Em 1969, foi editada a Emenda Constitucional n. 1. Os dispositivos relacionados à organização sindical e à greve existentes na Constituição de 1967 foram mantidos. Durante a ditadura militar, foi proibida a criação de centrais sindicais pela Portaria n. 3.337, de 1978. Contudo, no contexto da fase de abertura política em curso no país nos anos 1980, a mencionada vedação foi revogada pela Portaria n. 3.100, de 1985⁽¹⁵⁾.

No ano de 1985, foi eleito indiretamente para a Presidência da República Tancredo Neves, que faleceu antes de tomar posse. Em decorrência

(14) NASCIMENTO. *Op. cit.*, p. 71-72; SILVA. *Op. cit.*, p. 129.

(15) NASCIMENTO. *Op. cit.*, p. 73. Ambas as Portarias foram editadas pelo Ministério do Trabalho.





disso, assumiu José Sarney, vice-presidente. Entre 1987 e 1988, foram realizados os trabalhos da Assembleia Nacional Constituinte, em que as relações coletivas de trabalho foram objeto de intensa discussão. Com a promulgação da Constituição Federal em 5 de outubro de 1988, teve início o quarto período histórico, onde se identificou a permanência de elementos corporativistas com as tentativas de reforma da legislação trabalhista.

2. OS AVANÇOS E OS RETROCESSOS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A promulgação da Constituição Federal de 1988 é um paradigma na ordem jurídica brasileira: além de enunciar que o Brasil é um Estado Democrático de Direito (art. 1º, *caput*), promove uma série de inovações que ampliam os direitos dos cidadãos, dando-lhes grande densidade normativa. Como exemplo, menciona-se a mudança topográfica dos direitos trabalhistas: até 1988, eram previstos no capítulo “da ordem econômica” (1937 e 1967) ou “da ordem econômica e social” (1934) e no final do texto constitucional, sendo que com a nova Constituição foram considerados como “direitos e garantias fundamentais” e colocados nos primeiros artigos do documento.

Para se fazer a avaliação dos avanços e retrocessos existentes na Constituição Federal de 1988, cumpre colocar, primeiramente, o que se entende por autonomia privada coletiva e por liberdade sindical, tendo em vista que ambos os conceitos são centrais na análise a ser realizada.

Em relação ao primeiro, adota-se o conceito de Ronaldo Lima dos Santos, que afirma que “pode-se definir autonomia privada coletiva no Direito do Trabalho, como o poder de autorregulamentação das relações de trabalho, ou de matérias correlatas, pelos grupos profissionais e econômicos, por meio de suas organizações representativas. A negociação coletiva é o seu instrumento, as normas coletivas de trabalho o seu produto”⁽¹⁶⁾. Ainda, pontua-se que a autonomia privada coletiva fundamenta a liberdade sindical, a negociação coletiva e a greve⁽¹⁷⁾.

No tocante à liberdade sindical, parte-se da noção colocada por Amauri Mascaro Nascimento, que a define como uma liberdade complexa, composta por cinco dimensões indivisíveis, inter-relacionadas e interdependentes: (i) liberdade de associação; (ii) liberdade de organização; (iii) liberdade

(16) SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria das normas coletivas*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 133.

(17) SILVA. *Op. cit.*, p. 137.





de administração; (iv) liberdade de exercício de funções; e (v) liberdade de filiação e de desfiliação⁽¹⁸⁾.

A liberdade de associação se relaciona com o direito de existência dos sindicatos. A liberdade de organização versa sobre as possibilidades de estruturação das entidades sindicais. A liberdade de administração abrange duas vertentes: autarquia externa (que é a vedação de agentes estranhos aos sindicatos interferirem na administração das organizações) e democracia interna (que é a aplicação na vida interna do sindicato do princípio democrático). A liberdade de exercício de funções trata da previsão para que as próprias organizações sindicais elejam as atribuições que desempenharão. A liberdade de filiação e de desfiliação versa sobre a possibilidade do trabalhador se filiar ou não a uma determinada entidade sindical, assim como de se desligar quando assim decidir⁽¹⁹⁾.

Ainda, importa destacar que Octavio Bueno Magano compreende a liberdade sindical em seus aspectos positivo e negativo e em seu viés individual e coletivo, além da liberdade de não sofrer ingerências exteriores e de promover interesses próprios, definindo-a como “o direito dos trabalhadores e empregadores de não sofrerem interferências nem dos poderes públicos nem de uns em relação aos outros, no processo de se organizarem, bem como o de promoverem interesses próprios ou dos grupos a que pertencem”⁽²⁰⁾.

A liberdade sindical está prevista em uma série de importantes documentos internacionais: Declaração Universal de Direitos Humanos (1948), Convenções n. 87 (1948) e n. 98 (1949) da Organização Internacional do Trabalho, Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos (1966) e de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966) e Convenção Americana de Direitos Humanos (1969). Todos esses documentos foram ratificados pelo Brasil, com exceção da Declaração Universal de Direitos Humanos, tendo em vista que não é necessária sua ratificação para ser observada, e da Convenção n. 87 da OIT.

Feitas essas primeiras observações, trataremos do conteúdo da Constituição Federal no tocante às organizações sindicais.

O art. 8º é o principal dispositivo que trata do Direito Coletivo do Trabalho. No *caput*, estabelece que “é livre a associação sindical ou profissional”.

(18) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 40-51; NASCIMENTO. *Direito sindical*, p. 113-128.

(19) NASCIMENTO. *Compêndio de direito sindical*, p. 40-51; NASCIMENTO. *Direito sindical*, p. 113-128.

(20) MAGANO, Octavio Bueno. *Organização sindical brasileira*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1982. p. 24.





Apesar de se vislumbrar a existência de um modelo de liberdade sindical com esse preceito, as condições previstas nos incisos seguintes criam grandes obstáculos para o exercício da autonomia privada coletiva. Cumpre ainda mencionar que esse dispositivo se relaciona com a liberdade de associação, consideradas as dimensões da liberdade sindical.

O inciso I prevê que “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”. A grande inovação que advém desse dispositivo é a inviabilidade do Poder Público se imiscuir nas entidades sindicais, o que era possível até 1988. Como exemplo, cita-se o art. 528 da CLT, que permitia ao Ministro do Trabalho intervir nas organizações sindicais, por meio de Delegado ou Junta Governativa, em caso de circunstância que perturbasse o funcionamento da entidade ou por razões de segurança nacional. Esse inciso trata da vertente de autarquia externa da liberdade de administração.

O inciso II estabelece que “é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município”. Trata-se da previsão constitucional do princípio da unicidade sindical.

Esse dispositivo cria restrições para a organização dos sindicatos: (i) não é possível a existência de mais de uma entidade que represente a mesma categoria na mesma base territorial, o que estabelece o monopólio da representação sindical; (ii) somente se admite o critério de categoria para a agregação de trabalhadores ou de empregadores, fazendo com que haja a necessidade em se promover o enquadramento sindical nos termos dos §§ 1º, 2º e 3º do art. 511 da CLT; (iii) a base territorial da entidade sindical não pode ser menor que a de um município.

As mencionadas limitações estabelecidas pelo inciso II do art. 8º da Constituição são incompatíveis com a dimensão de liberdade de organização. Nesse sentido, a Recopilação de Decisões e Princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT prevê em seu § 314 que “disposições de uma constituição nacional relativas à proibição de se criarem mais de um sindicato por categoria profissional ou econômica, qualquer que seja o grau de organização, numa determinada base territorial, que não poderá ser inferior à área de um município, não estão em conformidade com os princípios da liberdade sindical”⁽²¹⁾. Importante destacar que

(21) INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Freedom of association: digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*. 5. ed. rev. Geneva: ILO, 2006. p. 66.





a edição do referido parágrafo ocorreu a partir da submissão do caso 1.487 ao Comitê de Liberdade Sindical, em que se analisaram os dispositivos da Constituição Federal de 1988 relacionados à organização sindical.

O inciso III do art. 8º da Constituição dispõe que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”. Tal previsão reconheceu às entidades sindicais ampla legitimidade para atuar na representação dos trabalhadores e empregadores.

O art. 8º, inciso IV, trata do financiamento das organizações sindicais, sendo que além de admitir a compatibilidade da contribuição sindical prevista em lei e de natureza parafiscal, ou seja, do art. 578 e seguintes da CLT, prevê a existência de uma outra fonte de custeio que tem por objetivo financiar o sistema sindical brasileiro: a contribuição confederativa. De acordo com a Constituição, “a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”.

A recepção da contribuição sindical pela Constituição Federal de 1988, por ser mecanismo de financiamento sindical compulsório, viola os preceitos da liberdade sindical, em especial a dimensão da liberdade de organização e da liberdade de administração em sua vertente autarquia externa. Nessa linha, Arion Sayão Romita, ao analisar a contribuição sindical em face da Convenção n. 87 da OIT, afirma que “em primeiro lugar, cabe observar que a Convenção consagra a independência do sindicato perante o poder público e, como se sabe, a contribuição sindical compulsória existe entre nós como mais um instrumento apto a efetivar o atrelamento do sindicato ao Estado. Em segundo lugar, a possibilidade da existência de mais de um sindicato na mesma profissão inviabilizaria, na prática, a manutenção desse imposto, já que ele se destina ao sustento do sindicato único”⁽²²⁾.

Cumprido pontuar que o § 363 da Recopilação de Decisões e Princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT estabelece que “convém distinguir as cláusulas de segurança sindical permitidas por lei e as impostas por lei, dado que apenas estas últimas são resultado de um sistema de monopólio sindical contrário aos princípios da liberdade sindical”⁽²³⁾.

(22) ROMITA, Arion Sayão. *Os direitos sociais na constituição e outros estudos*. São Paulo: LTr, 1991. p. 226.

(23) INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Op. cit.*, p. 76.





A previsão da unicidade sindical (inciso II) conjugada com a contribuição sindical (inciso IV) manteve uma situação, que envolve organizações sindicais de empregadores e de trabalhadores, denominada por Antônio Álvares da Silva como a existência de sindicatos “com cofres cheios, assembleias vazias e representatividade nula”⁽²⁴⁾.

O inciso V da Constituição Federal de 1988 estabelece que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”. Trata-se do acolhimento, pelo texto constitucional, da liberdade de filiação e de desfiliação. Contudo, o caráter de interdependência da liberdade sindical e as restrições às demais dimensões mencionadas acima faz com que essa possibilidade seja mitigada no ordenamento jurídico brasileiro. Mozart Victor Russomano entende que “no regime de unicidade sindical, a liberdade do trabalhador ou do empresário reduz-se àquela opção singela e cortante: ingressar, ou não, no sindicato único”⁽²⁵⁾.

O art. 8º, inciso VI trata da obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas. Esse dispositivo está em consonância com o art. 7º, XXVI, da Constituição, em que se reconhece como direito dos trabalhadores as convenções e os acordos coletivos de trabalho.

O inciso VII do art. 8º trata do direito do trabalhador aposentado filiado ao sindicato votar e ser votado nas eleições sindicais.

O art. 8º, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988 prevê que “é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei”. Trata-se de dispositivo que tem por objetivo prover garantias aos trabalhadores para participarem da vida sindical sem sofrerem ameaças ou retaliações dos empregadores. Esse inciso está em conformidade com o art. 1º, 1 e 2, “b”, da Convenção n. 98 da OIT, que trata dos princípios de sindicalização e de negociação coletiva.

A garantia de emprego reconhecida nesse caso é denominada pela doutrina como *fuero sindical*. Segundo Amauri Mascaro Nascimento, “do *fuero sindical* resultam certas garantias ao empregado e que são o direito de se afastar do emprego para exercer atividade sindical; o direito da contagem, como de serviço efetivo, do tempo durante o qual esteve afastado do emprego para exercer funções sindicais; a obrigação da empresa de

(24) SILVA, Antônio Álvares da. *Corporativismo consumado*. Disponível em: <www.trt3.jus.br/download/artigos/pdf/37_corporativismo_consumado.pdf> Acesso em: 29.7.2013.

(25) RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 74.





reintegrá-lo no emprego tão logo cessarem as suas funções sindicais; e a estabilidade do dirigente sindical, que é a proibição da sua dispensa sem justa causa enquanto no exercício do mandato e até um certo tempo depois de cessadas as suas funções sindicais”⁽²⁶⁾.

Finalmente, cabe mencionar o art. 10, que prevê a participação de trabalhadores e empregadores em colegiados de órgãos públicos, em que se discutam temas relacionados a interesses profissionais ou previdenciários, e o art. 11, que estabelece a eleição de um trabalhador em empresas com mais de 200 empregados para a promoção do entendimento direto da relação capital-trabalho.

Os avanços obtidos com a Constituição Federal de 1988 são significativos: (i) a proibição da interferência e da intervenção do Poder Público nas entidades sindicais; (ii) o reconhecimento da legitimidade dos sindicatos em defender os interesses da categoria de forma abrangente; (iii) a relevância dada à negociação coletiva. Ainda, cabe mencionar a introdução no texto constitucional de direitos previstos no âmbito infraconstitucional antes de 1988, como a garantia de emprego dos candidatos e dirigentes sindicais e da liberdade de filiação e de desfiliação. Tais previsões estão em harmonia com um dos principais objetivos da Constituição Federal de 1988, que é a redemocratização da sociedade brasileira, na medida em que pretendem conferir aos sindicatos maiores possibilidades de atuação, para que os interesses de seus representados possam ser defendidos da melhor forma.

Contudo, os retrocessos são evidentes: a elevação ao âmbito constitucional tanto do princípio da unicidade sindical como da contribuição sindical, repetindo a Constituição de 1937. Ambos os elementos confrontam a liberdade sindical e não estão em consonância com os princípios democráticos previstos na Constituição Federal de 1988. Se antigamente essas previsões não possuíam destaque constitucional, a partir de 1988 passaram a integrar o rol de direitos e garantias fundamentais. O STF já se manifestou no sentido de compreender a unicidade sindical como a maior limitação existente à liberdade sindical⁽²⁷⁾.

Consideramos que se trata de um retrocesso por duas razões: (i) atribuiu-se caráter de direitos fundamentais às restrições que estavam previstas na “ordem econômica” em outros textos constitucionais e na CLT; (ii) perdeu-se uma oportunidade histórica em 1988, para que o Brasil fizesse o mesmo que determinados países europeus, como a Itália (nos anos 1940), a Espanha

(26) NASCIMENTO. *Compêndio de direito sindical*, p. 53; NASCIMENTO. *Direito sindical*, p. 129.

(27) RE n. 310811, Rel Min. Ellen Gracie, julgamento em 12.5.2009, Segunda Turma, DJe 5.6.2009.





e Portugal (nos anos 1970), que realizaram a transição do corporativismo para a liberdade sindical em processos de redemocratização da sociedade.

Parcela considerável da doutrina entende que o ordenamento jurídico brasileiro não prevê a liberdade sindical. Amauri Mascaro Nascimento, após analisar as alterações promovidas pela Constituição Federal de 1988, afirma que “esse panorama não nos enquadra nos parâmetros dos sistemas de liberdade sindical, mas também com os avanços da Constituição de 1988 não deve ser visto como um sistema corporativista que não refletiria a situação atual das entidades sindicais. Os sindicatos têm plena liberdade perante o Estado. O sistema brasileiro é neocorporativista na medida em que mescla elementos que identificam um sindicalismo de liberdade sindical com mecanismos residuais do corporativismo e com os sindicatos como pessoas jurídicas de direito privado atuando em um modelo de unicidade sindical”⁽²⁸⁾. No mesmo sentido, Renato Rua de Almeida, como conclusão de estudo acerca da atual conjuntura do sistema sindical brasileiro, coloca que “o modelo sindical brasileiro é semicorporativista ou neocorporativista, ainda distante do modelo pós-corporativista ou da liberdade sindical plena consagrada internacionalmente”⁽²⁹⁾.

Mauricio Godinho Delgado avalia que o modelo concebido pela Constituição Federal de 1988 não fortaleceu os sindicatos. Segundo o autor, “a combinação de regras, princípios e institutos que sempre se mostraram contraditórios na história do sindicalismo (alguns democráticos, outros de origem autoritária-corporativa), tentada pela Carta Magna de 1988, somente fez aprofundar a crise de legitimidade e de força do sistema sindical brasileiro”⁽³⁰⁾.

Ricardo Machado Lourenço Filho entende que a Constituição Federal de 1988 retratou um momento de transição de um regime autoritário para um outro democrático no tocante à organização sindical, em que há dispositivos de duas espécies: os que preveem, de um lado, instrumentos democráticos, como os mecanismos de participação popular, e de outro, elementos característicos de um Estado paternalista, sendo que classifica a manutenção da unicidade sindical nessa última espécie⁽³¹⁾. Apesar dos avanços verificados, a permanência de elementos corporativistas demonstra que a Constituição Federal de 1988 promoveu uma transição incompleta no tocante à democratização das relações coletivas de trabalho.

(28) NASCIMENTO. *Compêndio de direito sindical*, p. 186.

(29) ALMEIDA, Renato Rua de. O modelo sindical brasileiro é corporativista, pós-corporativista ou semicorporativista? *Revista LTr*, São Paulo, v. 77, n. 1, p. 14, jan. 2013.

(30) DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 72.

(31) LOURENÇO FILHO. *Op. cit.*, p. 128.





Diante de todo o exposto, verifica-se que o modelo sindical brasileiro assemelha-se a um ornitorrinco⁽³²⁾. O mencionado animal é um ponto fora da curva na linha da escala evolutiva, tendo em vista que reúne características dos mamíferos, aves e répteis, dado que os filhotes são concebidos em ovos e alimentados com leite, possuem bicos de pato e pele adaptada à água. Nesse sentido, entendemos que o modelo sindical brasileiro apresentou uma evolução truncada com a Constituição Federal de 1988: prevê-se a liberdade das associações sindicais, mas se estabelecem três limitações que a restringem intensamente, que são a imposição da categoria como critério de agregação, a base territorial mínima municipal e o monopólio da representação sindical; dispõe-se que o Estado não pode intervir e interferir nos sindicatos, mas se mantém o financiamento compulsório das organizações sindicais; enuncia-se a liberdade de filiação, mas se possibilita a criação de apenas um sindicato único; não há elementos para se afirmar que prevalece o corporativismo, mas é inviável se admitir a existência da liberdade sindical. Portanto, tal qual o ornitorrinco, o modelo sindical brasileiro não é uma coisa nem outra, não é isso e nem aquilo. Daí a classificação de determinados autores em situar o modelo como semicorporativista ou neocorporativista.

3. AS INTERPRETAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO A PARTIR DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

O cenário jurídico desenhado a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, em que coexistem dispositivos que objetivam proporcionar autonomia aos sindicatos com outros que mantêm características do corporativismo fizeram com que os Tribunais Trabalhistas e o Supremo Tribunal Federal fossem provocados a se manifestar quanto à forma de se interpretar o texto constitucional e a legislação infraconstitucional. Nesta seção, serão analisados os posicionamentos do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal.

(32) A utilização da figura do ornitorrinco foi inspirada pelo uso do animal para se explicar o estágio de desenvolvimento econômico do Brasil pelo sociólogo Francisco de Oliveira: um capitalismo malformado, caracterizado pela dependência financeira e tecnológica externas, pela disseminação da precarização da mão de obra, pela não solução dos impasses estruturais da modernização, pela ausência de condições para o desenvolvimento do capitalismo nacional, pela impossibilidade de adoção de um projeto de desenvolvimento nacional diante da atual conjuntura globalizada e financeirizada, sendo que a forma pela qual as economias dos países subdesenvolvidos evoluíram apontaria no sentido de ser impossível romper com a condição de periferia (OLIVEIRA, Francisco de. *O ornitorrinco. In: Crítica à razão dualista/O ornitorrinco*. São Paulo: Boitempo, 2003. p. 128-150).





Em relação ao inciso I do art. 8º da Constituição Federal, ocorreu debate acerca do registro do sindicato no órgão competente. As posições ocorreram em três sentidos: (i) realização da inscrição apenas no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, para aquisição da personalidade civil; (ii) registro somente no Ministério do Trabalho, para a obtenção da personalidade sindical; (iii) registro em ambos os órgãos⁽³³⁾. O STF, ao entender que o registro é ato vinculado e tem por objetivo fazer com que a estrutura sindical observe os limites impostos pela Constituição, consolidou na Súmula n. 677 o entendimento de que “até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade”⁽³⁴⁾.

No tocante ao inciso II do art. 8º, as duas principais polêmicas se deram diante da questão do enquadramento sindical e das possibilidades de dissociação e desmembramento das entidades sindicais.

A vedação da intervenção e da interferência do Poder Público nas organizações sindicais fez com que o enquadramento sindical prévio deixasse de ser requisito para criação de sindicato e extinguiu a Comissão de Enquadramento Sindical prevista no art. 570 da CLT. A partir da Constituição Federal de 1988, o Quadro de Atividades e Profissões previsto no art. 577 da CLT deixou de ser atualizado, tendo em vista que o Ministro do Trabalho deixou de ter a atribuição de reconhecer a existência de uma categoria profissional ou econômica. Contudo, o Supremo Tribunal Federal entendeu que o mencionado Quadro foi recepcionado, em face da previsão da sindicalização por categoria prevista no art. 8º, II, da

(33) “A jurisprudência do STF, ao interpretar a norma inscrita no art. 8º, I, da Carta Política — e tendo presentes as várias posições assumidas pelo magistério doutrinário (uma, que sustenta a suficiência do registro da entidade sindical no Registro Civil das Pessoas Jurídicas; outra, que se satisfaz com o registro personificador no Ministério do Trabalho e a última, que exige o duplo registro: no Registro Civil das Pessoas Jurídicas, para efeito de aquisição da personalidade meramente civil, e no Ministério do Trabalho, para obtenção da personalidade sindical) —, firmou orientação no sentido de que não ofende o texto da Constituição a exigência de registro sindical no Ministério do Trabalho, órgão este que, sem prejuízo de regime diverso passível de instituição pelo legislador comum, ainda continua a ser o órgão estatal incumbido de atribuição normativa para proceder à efetivação do ato registral (...).” (ADI 1.121-MC, Rel. Min. Celso de Mello, julgamento em 6.9.1995, Plenário, DJ 6.10.1995)

(34) Nesse sentido: “(...) O temor compreensível — subjacente à manifestação dos que se opõem à solução —, de que o hábito vicioso dos tempos passados tenda a persistir, na tentativa, consciente ou não, de fazer da competência para o ato formal e vinculado do registro, pretexto para a sobrevivência do controle ministerial asfixiante sobre a organização sindical, que a Constituição quer proscrever — enquanto não optar o legislador por disciplina nova do registro sindical —, há de ser obviado pelo controle jurisdicional da ilegalidade e do abuso de poder, incluída a omissão ou o retardamento indevidos da autoridade competente”. (MI 144, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, julgamento em 3.8.1992, Plenário, DJ 28.5.1993)



Constituição Federal, devendo ser utilizado como modelo para se promover o enquadramento sindical⁽³⁵⁾.

Quanto às possibilidades de dissociação e desmembramento, cumpre destacar a diferença entre os conceitos: entendemos que a dissociação versa sobre a cisão da categoria representada pelo sindicato e que ocorre quando há agregação por similaridade, conexidade ou ecleticidade, enquanto o desmembramento trata dos casos em que há formação de um novo sindicato a partir da divisão da base territorial da entidade existente. Essa distinção está presente no art. 10, VII e VIII, da Portaria n. 186, de 10.4.2010 do Ministério do Trabalho e Emprego.

O Supremo Tribunal Federal adotou posicionamento em se permitir a dissociação e o desmembramento livremente, desde que respeitada a base territorial mínima e o limite da identidade na agregação da categoria econômica ou profissional, sem levar em consideração quaisquer outros critérios⁽³⁶⁾. O STF entende que o fato de uma entidade sindical representar determinada categoria em área maior que o município não garante a intangibilidade da base territorial⁽³⁷⁾. Da mesma forma, admite a dissociação da categoria com o objetivo de criar sindicato específico com base no limite da identidade⁽³⁸⁾.

Nas situações em que uma parcela da categoria ou na qual os representados de parte da base territorial em que o sindicato exerce as suas funções pretende realizar a dissociação ou o desmembramento, o STF definiu que não há necessidade da categoria dissociada ou da base desmembrada ser consultada para a criação da nova entidade⁽³⁹⁾. No caso de existirem duas

(35) RMS 21.305, Rel. Min. Marco Aurélio, julgamento em 17.10.1991, Plenário, DJ em 29.11.1991.

(36) Nesse sentido: AI 609.989-AgRg, Rel. Min. Ayres Britto, julgamento em 30.8.2011, Segunda Turma, DJE 17.10.2011; RE 202.097, Rel. Min. Ilmar Galvão, julgamento em 16.5.2000, Primeira Turma, DJ 4.8.2000.

(37) "Sindicato: unicidade e desmembramento. O princípio da unicidade sindical (CF, art. 8º, II) não garante por si só ao sindicato a intangibilidade de sua base territorial; ao contrário, a jurisprudência do STF está consolidada no sentido da legitimidade constitucional do desmembramento territorial de um sindicato para constituir outro, por deliberação dos partícipes da fundação deste, desde que o território de ambos não se reduza a área inferior à de um Município (...)." (RE 154.250-AgR, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, julgamento em 15.5.2007, Primeira Turma, DJ 8.6.2007)

(38) "A liberdade de associação, observada, relativamente às entidades sindicais, a base territorial mínima — a área de um Município —, é predicado do Estado Democrático de Direito. Recepção da CLT pela Carta da República de 1988, no que viabilizados o agrupamento de atividades profissionais e a dissociação, visando a formar sindicato específico." (RMS 24.069, Rel. Min. Marco Aurélio, julgamento em 22.3.2005, Primeira Turma, DJ 24.6.2005)

(39) "Os princípios da unicidade e da autonomia sindical não obstam a definição, pela categoria respectiva, e o conseqüente desmembramento de área com a criação de novo sindicato, independentemente de aquiescência do anteriormente instituído, desde que não resulte, para algum deles, espaço inferior ao território de um Município (CF, art. 8º, II)." (RE 227.642, Rel. Min. Octavio Gallotti, julgamento em 14.12.1998, Primeira Turma, DJ 30.4.1999)

entidades sindicais que representem categorias idênticas na mesma base territorial mínima, optou o STF pelo critério da anterioridade, em que deve prevalecer o sindicato mais antigo⁽⁴⁰⁾.

O TST, historicamente, adotou as mesmas posições que o STF. Contudo, recentemente, passou a decidir os casos de desmembramento e de dissociação com fundamento no princípio da agregação sindical. A partir da mencionada diretriz, deve-se interpretar o conceito de categoria de forma ampla, com intento de reforçar a ação sindical, tendo em vista que as entidades sindicais, sob uma perspectiva histórica, tiveram como objetivo a união da classe representada. Ainda, coloca-se que a existência de organizações sindicais fortes interessam ao Estado Democrático de Direito. Portanto, faz-se uma opção pelo sindicato com maior representatividade que, na visão do TST, costuma ser o cronologicamente mais antigo e o com maior abrangência⁽⁴¹⁾. Esse posicionamento pode ser compreendido como uma reação da jurisprudência trabalhista diante da pulverização sindical existente no país.

Em relação ao art. 8º, III, da Constituição Federal, as discussões ocorreram no tocante às condições e aos limites da defesa dos interesses e dos direitos da categoria pelos sindicatos. Quanto ao primeiro ponto, o STF entendeu ser essencial a concessão do registro sindical pelo Ministério do Trabalho e Emprego para que a organização sindical atue em juízo para

(40) "Havendo identidade entre categoria de trabalhadores representados pelo autor e pelo réu e sendo idênticas também as bases territoriais de atuação de um e de outro sindicato, deve prevalecer o primeiro deles, dada a sua constituição anterior." (RE 199.142, Rel. Min. Nelson Jobim, julgamento em 3.10.2000, Segunda Turma, DJ 14.12.2001)

(41) "(...) Decidindo o TRT o conflito intersindical com suporte no princípio da agregação, de modo a identificar como mais legítimo e representativo o sindicato com categoria profissional mais larga e abrangente, que envolve inúmeros segmentos similares a mais do que o segmento específico e delimitado referenciado pelo outro sindicato — que, sendo mais recente, foi produto de divisão da categoria ampla representada pelo sindicato mais antigo —, ajusta-se sua interpretação ao melhor e mais consistente sentido objetivado pelo Texto Máximo de 1988 (art. 8º, I, II e III, CF). A diretriz da especialização pode ser útil para a análise de certos aspectos de outras relações jurídicas, sendo porém incompatível para a investigação da estrutura sindical mais legítima e representativa, apta a melhor realizar o critério da unicidade sindical determinado pela Constituição (art. 8º, I e II, CF/88) e concretizar a consistência representativa que tem de possuir os sindicatos (art. 8º, III e VI, CF/88). Para esta investigação sobre a legitimidade e representatividade dos sindicatos torna-se imprescindível, portanto, o manejo efetivo e proporcional do princípio da agregação, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho. Agravo de instrumento desprovido." (AIRR - 1335-20.2010.5.02.0003, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 14.11.2012, 3ª Turma, Data de Publicação: 23.11.2012). Nesse sentido: RR 146140-90.2005.5.02.0472, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 11.5.2011, 6ª Turma, Data de Publicação: 20.5.2011; AIRR 719-89.2010.5.18.0006, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 29.10.2012, 3ª Turma, Data de Publicação: 31.10.2012.

defender os interesses da categoria representada⁽⁴²⁾. Diante do segundo, o STF posicionou-se pela legitimidade extraordinária ampla dos sindicatos, admitindo a defesa de direitos individuais homogêneos pelas entidades e, por serem substitutos processuais, a desnecessidade de autorização dos substituídos para pleitear em juízo⁽⁴³⁾. A interpretação do art. 8º, III, da Constituição Federal sob essa perspectiva também ocasionou o cancelamento da Súmula n. 310 do TST em 2003, que enunciava um entendimento restrito do art. 8º, III, da Constituição Federal⁽⁴⁴⁾.

Em face do inciso IV do art. 8º, ocorreram dois debates distintos. O primeiro, relacionado com a recepção da contribuição sindical, não suscitou grandes divergências, pois se entendeu que a Constituição Federal de 1988 recepcionou esse instituto quando tratou da “contribuição prevista em lei” indicada no fim do referido inciso.

O segundo, que versa sobre a contribuição confederativa, gerou maiores polêmicas. Houve posicionamento que defendeu que o art. 8º, IV, da Constituição criou uma bitributação ao instituir a contribuição confederativa, sendo dispositivo de eficácia limitada, que para poder ser observado demandaria a edição da lei a que se refere o art. 149 do texto constitucional. O valor instituído pela assembleia geral seria devido por todos os representados, filiados ou não⁽⁴⁵⁾. Esse foi o entendimento inicial da Seção de Dissídios Coletivos do TST⁽⁴⁶⁾.

(42) “Ausência de legitimidade do sindicato para atuar perante a Suprema Corte. Ausência de registro sindical no Ministério do Trabalho e Emprego. Necessidade de observância do postulado da unicidade sindical. Liberdade e unicidade sindical. Incumbe ao sindicato comprovar que possui registro sindical junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, instrumento indispensável para a fiscalização do postulado da unicidade sindical. (...)” (Rcl 4.990-AgR, Rel. Min. Ellen Gracie, julgamento em 4.3.2009, Plenário, DJE 27.3.2009)

(43) “Processo civil. Sindicato. Art. 8º, III, da Constituição Federal. Legitimidade. Substituição processual. Defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais. Recurso conhecido e provido. O art. 8º, III, da Constituição Federal estabelece a legitimidade extraordinária dos sindicatos para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam. Essa legitimidade extraordinária é ampla, abrangendo a liquidação e a execução dos créditos reconhecidos aos trabalhadores. Por se tratar de típica hipótese de substituição processual, é desnecessária qualquer autorização dos substituídos. Recurso conhecido e provido.” (RE 193.503, Rel. Min. Joaquim Barbosa, julgamento em 12.6.2006, Plenário, DJe 23.8.2007)

(44) “SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. SINDICATO.

I — O art. 8º, inciso III, da Constituição da República não assegura a substituição processual pelo sindicato. (...)

V — Em qualquer ação proposta pelo sindicato como substituto processual, todos os substituídos serão individualizados na petição inicial e, para o início da execução, devidamente identificados pelo número da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou de qualquer documento de identidade. (...).”

(45) ROMITA. *Op. cit.*, p. 234-241; SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 415-420.

(46) SÜSSEKIND. *Op. cit.*, p. 418.



Entretanto, posição diversa colocava que a contribuição confederativa não possuía natureza tributária, sendo que o inciso IV do art. 8º da Constituição seria autoaplicável e que os valores decididos em assembleia geral não seriam devidos por todos os representados, mas apenas pelos filiados às entidades sindicais. A compreensão do referido dispositivo constitucional nesses termos foi adotada pelo STF⁽⁴⁷⁾, que editou a Súmula n. 666: “a contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo”.

No tocante à contribuição assistencial, que tem por objetivo financiar as atividades realizadas pelos sindicatos em questões relacionadas à negociação coletiva, o STF não examinou a matéria em razão de ser questão infraconstitucional⁽⁴⁸⁾.

O TST, em relação à contribuição confederativa, acolheu o mesmo posicionamento que o STF. Diante da contribuição assistencial, adotou o mesmo raciocínio que levou à conclusão da não obrigatoriedade da cobrança dos não filiados: por não ser de natureza tributária, é devida apenas pelos associados ao sindicato, sob pena de violação dos preceitos que asseguram a liberdade de associação e de filiação nos arts. 5º, XX, e 8º, V, da Constituição. A consolidação do entendimento do TST em face das contribuições confederativa e assistencial ocorreu na Orientação Jurisprudencial n. 17 da Seção de Dissídios Coletivos e no Precedente Normativo n. 119.

Por fim, cabe analisar as interpretações dadas ao que dispõe o art. 8º, VIII, da Constituição Federal de 1988, que versa sobre a garantia de emprego ao dirigente sindical. O ponto principal sobre esse dispositivo tratou de sua harmonização com a vedação da interferência e da intervenção do Estado nas entidades sindicais.

Inicialmente, cumpre fazer uma distinção. Não há divergência quanto ao fato que é o sindicato que deve definir o número de integrantes de sua diretoria. O elemento que suscita debate se refere ao número de dirigentes sindicais que possuem garantia de emprego. Amauri Mascaro Nascimento entende o primeiro como uma questão interna e o segundo como uma questão externa⁽⁴⁹⁾.

(47) “A contribuição confederativa, instituída pela assembleia geral — CF, art. 8º, IV — distingue-se da contribuição sindical, instituída por lei, com caráter tributário — CF, art. 149 — assim compulsória. A primeira é compulsória apenas para os filiados do sindicato” (RE 198.092, Rel. Min. Carlos Velloso, julgamento em 27.8.1996, Segunda Turma, DJ 11.10.1996).

(48) RE 224885, Rel. Min. Ellen Gracie, julgamento em 8.6.2004, Segunda Turma, DJ 6.8.2004.

(49) NASCIMENTO. *Compêndio de direito sindical*, p. 354.





Tendo em vista que após a promulgação da Constituição Federal de 1988 não foi editada lei que tratasse do tema, as discussões ocorreram em torno da recepção ou não do art. 522 da CLT, que determina o número mínimo e máximo de integrantes da Diretoria e do Conselho Fiscal.

Houve posicionamento que preconizou que o art. 522 da CLT violaria o art. 8º, I, da Constituição, tendo em vista que a designação do número de dirigentes que poderiam ter garantia no emprego deveria ser determinado pelo sindicato. A determinação de um número excessivo de dirigentes não poderia ser admitida, sob o argumento legal de abuso de direito⁽⁵⁰⁾.

Em outro sentido, colocou-se que até que fosse editada legislação que disciplinasse a matéria, dever-se-ia utilizar como parâmetro o art. 522 da CLT, sob pena de sujeitar o empregador ao arbítrio da entidade sindical. Ainda, o dispositivo celetista não contrariava o art. 8º, I, da Constituição⁽⁵¹⁾. O STF acolheu esse entendimento e admitiu a recepção do art. 522 da CLT⁽⁵²⁾.

Nesse sentido, o TST editou a Súmula n. 369, que em seu item II coloca que “o art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes”.

Em relação a esse dispositivo constitucional, cabe ainda destacar alguns posicionamentos predominantes na jurisprudência. A garantia de emprego possui dupla função: permitir que o dirigente sindical desempenhe sua função de representação da categoria sem temer represálias do seu empregador e garantir a devida representação aos trabalhadores, para que a defesa de seus interesses e direitos não seja prejudicada. Em casos em que a empresa é extinta, o STF e o TST entendem que não subsiste a garantia de emprego⁽⁵³⁾.

O Supremo Tribunal Federal entende que o art. 8º, VIII não pode ser interpretado de maneira restritiva a ponto de não abranger o representante da categoria econômica como detentor da garantia de emprego na empresa em que é empregado⁽⁵⁴⁾. Ainda, nos casos em que o sindicato é criado, o

(50) BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 986-987.

(51) SÜSSEKIND. *Op. cit.*, p. 427-428.

(52) “Constitucional. Trabalho. Sindicato: dirigentes: CLT, art. 522. Recepção pela CF/88, art. 8º, I. O art. 522, CLT, que estabelece número de dirigentes sindicais, foi recebido pela CF/88, art. 8º, I.” (RE 193345, Rel. Min. Carlos Velloso, julgamento em 13.4.1999, Segunda Turma, DJ 28.5.1999)

(53) STF: RE 222334, Rel. Min. Maurício Corrêa, julgamento em 30.10.2001, Segunda Turma, DJ 8.3.2002; TST: Súmula n. 369, IV.

(54) “Interpretação restritiva do inciso VIII do art. 8º da CF: impossibilidade. Inexistência de norma legal ou constitucional que estabeleça distinção entre o dirigente sindical patronal e o dos



STF não exige a demonstração da concessão do registro sindical para que o dirigente sindical tenha garantia de emprego, sob o argumento que tal ato é um processo, sendo que basta a indicação da data de realização do pedido no Ministério do Trabalho e Emprego⁽⁵⁵⁾.

4. AS INOVAÇÕES LEGISLATIVAS PÓS-1988 NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO EM FACE DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL: A LEI N. 11.648/08

A principal inovação criada no ordenamento jurídico brasileiro em relação ao Direito Coletivo do Trabalho e a organização sindical foi a promulgação da Lei n. 11.648, de 31 de março de 2008, que reconheceu formalmente as centrais sindicais.

Do ressurgimento das centrais sindicais nos anos 1980 até a promulgação da mencionada lei, essas entidades possuíam natureza jurídica de associações civis, sendo fundadas nos termos do art. 5º, XVII e XXI, da Constituição Federal. Apesar de não estarem previstas no sistema confederativo, eram as principais articuladoras de ações sindicais. É importante destacar que o Estado brasileiro reconhecia essa condição na medida em que, por diversas vezes, para ocupar cargos em órgãos de representação colegiada, foram indicados representantes de centrais sindicais, como ocorreu no Conselho Curador do FGTS e na representação dos trabalhadores brasileiros nas Conferências Internacionais do Trabalho realizadas pela OIT.

Tendo em vista que as centrais sindicais acabaram por ocupar o papel de entidades de cúpula de fato em relação à representação dos trabalhadores, nosso sistema acabou por consagrar uma situação em que

trabalhadores. Não perde a condição de empregado o trabalhador que, malgrado ocupe cargo de confiança na empresa empregadora, exerça mandato sindical como representante da categoria econômica. Representante sindical patronal. Dispensa no curso do mandato. Indenização e consectários legais devidos desde a data da despedida até um ano após o final do mandato.” (RE 217.355, Rel. Min. Maurício Corrêa, julgamento em 29.8.2000, Segunda Turma, DJ 2.2.2001) (55) “Estabilidade sindical provisória (...); reconhecimento da garantia aos diretores eleitos, na assembleia constitutiva da entidade sindical, desde, pelo menos, a data do pedido de registro no Ministério do Trabalho, o que não contraria a exigência deste, constante do art. 8º, I, da Constituição. A constituição de um sindicato — posto culmine no registro no Ministério do Trabalho (STF, MI 144, 3.8.1992, Pertence, RTJ 147/868) — a ele não se resume: não é um ato, mas um processo. Da exigência do registro para o aperfeiçoamento da constituição do sindicato, não cabe inferir que só a partir dele estejam os seus dirigentes ao abrigo da estabilidade sindical: é ‘interpretação pedestre’, que esvazia de eficácia aquela garantia constitucional, no momento talvez em que ela se apresenta mais necessária, a da fundação da entidade de classe.” (RE 205.107, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, julgamento em 6.8.1998, Plenário, DJ 25.9.1998)



há pluralidade no topo e unicidade na base das organizações sindicais. Arnaldo Sússekkind afirmou que o caso brasileiro caracterizava-se como extravagante⁽⁵⁶⁾.

A promulgação da Lei n. 11.648/08 introduziu algumas novidades em relação às centrais sindicais. O art. 1º, *caput*, define-a como “entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional”. Percebe-se que não se utilizou o conceito de categoria como critério de representação das centrais sindicais, assim como não foi colocada no sistema confederativo.

O art. 1º ainda estabelece as atribuições das centrais sindicais: (i) coordenação da representação dos trabalhadores; (ii) participação de negociações em espaços de diálogo social que sejam compostos por formação tripartite e existam interesses dos trabalhadores em discussão. Verifica-se que não foram previstas funções típicas das entidades sindicais, como a representativa (e não a mera coordenação) e a negocial.

O art. 2º da Lei n. 11.648/08, ao prever critérios que as centrais sindicais devem observar para serem reconhecidas, introduz a noção de representatividade sindical no ordenamento jurídico brasileiro. São: (i) filiação de, no mínimo, 100 sindicatos distribuídos nas 5 regiões do Brasil; (ii) filiação em pelo menos 3 regiões do país de, no mínimo, 20 sindicatos em cada uma; (iii) filiação de sindicatos em pelo menos 5 setores da atividade econômica; (iv) filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% dos trabalhadores sindicalizados no país. A adoção somente de noções quantitativas é criticada por Marcus de Oliveira Kauffman, que vislumbra a possibilidade do emprego de critérios qualitativos, como a existência de serviços sociais criados pelas entidades sindicais, previsto no art. 519, “b”, da CLT⁽⁵⁷⁾.

Ainda, o art. 5º da Lei modifica os dispositivos da CLT que tratam da distribuição da contribuição sindical. A partir de 2008, as centrais sindicais reconhecidas passaram a receber 10% do total arrecadado em relação aos trabalhadores.

A constitucionalidade da Lei n. 11.648/08 não é consensual. Há posicionamento que a referida lei não afronta a Constituição Federal. Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento afirma que: (i) o sistema confederativo não impede a criação de centrais sindicais; (ii) o inciso IV do art. 8º da Constituição não trata do modelo de organização sindical acima das confederações, mas das fontes de financiamento das organizações

(56) SÜSSEKIND. *Op. cit.*, p. 400.

(57) KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade. *Revista do TST*, v. 76, n. 2, p. 145, abr./jun. 2010.





sindicais; (iii) há conexão entre as confederações e as centrais sindicais; (iv) o reconhecimento legal das centrais sindicais não interfere nas entidades sindicais de base; e (v) há tendência no sindicalismo mundial em se admitir a existência de centrais sindicais⁽⁵⁸⁾.

Por outro lado, Walküre Lopes Ribeiro da Silva *et al.* colocam que a Lei n. 11.648/08 é incongruente com a forma pela qual a Constituição trata as entidades sindicais. De acordo com os autores, “a Lei n. 11.648 coloca-nos diante de um dilema: ou reforma-se a Constituição e integram-se as centrais no sistema confederativo em um contexto de liberdade sindical ou ignora-se a Constituição sob o risco de deslegitimar o ordenamento jurídico e o regime democrático”⁽⁵⁹⁾.

Para Antônio Álvares da Silva, o contexto que proporcionou a edição da Lei n. 11.648/08 fez com que as centrais sindicais nascessem mortas, pois “existirão para arrecadar dinheiro e não para exercer autêntica representatividade, que presume liberdade e independência perante o Governo”⁽⁶⁰⁾.

A Lei n. 11.648/08 foi objeto da ADI n. 4.067, sendo que o STF ainda não concluiu o seu julgamento.

Finalmente, cabe destacar importante análise de Arnaldo Sússekind sobre a situação criada com a admissão das centrais sindicais nos mencionados termos. Segundo o autor, há desrespeito da liberdade sindical coletiva e individual, pois “o trabalhador que não concordar com a orientação doutrinária ou pragmática de determinada central, à qual se vinculou o sindicato da sua categoria, somente nele poderá ingressar como associado; e, ainda que não se sindicalize, será por ele representado em todas as questões de interesse de sua categoria”⁽⁶¹⁾.

A ausência de previsões legais sobre as centrais sindicais poderia fazer com que essas entidades atuassem para modificar o modelo sindical brasileiro no sentido de suprimir a unicidade sindical do ordenamento jurídico. Contudo, o reconhecimento legal das centrais sindicais e a sua introdução na repartição dos valores arrecadados a título de contribuição sindical sem a alteração do que resta do edifício corporativo acabou por acomodar uma situação paradoxal, sendo que não vislumbramos atualmente a ação sindical

(58) NASCIMENTO. *Compêndio de direito sindical*, p. 266-267.

(59) SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da *et al.* Reforma sindical: o problema das centrais sindicais. *Jornal do 48º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, São Paulo: LTr, p. 124, 2008.

(60) SILVA, Antônio Álvares da. *Corporativismo consumado*. Disponível em: <www.trt3.jus.br/download/artigos/pdf/37_corporativismo_consumado.pdf> Acesso em: 29.7.2013.

(61) SÜSSEKIND. *Op. cit.*, p. 400. Ainda que a mencionada análise tenha ocorrido antes da promulgação da Lei n. 11.648/08, tais observações continuam pertinentes, tendo em vista que o quadro analisado não apresentou modificações.



dessas entidades empenhada de forma efetiva na modificação de nosso sistema sindical.

5. ANÁLISE CRÍTICA DO PÓS-1988: OS AVANÇOS POSSÍVEIS EM FACE DO ORDENAMENTO JURÍDICO

Entendemos que o modelo sindical ideal teria de ser construído a partir da ratificação da Convenção n. 87 da OIT, em que os próprios interessados definiriam a forma pela qual os sindicatos seriam organizados (unidade ou pluralidade), sem que Estado impusesse tal fato (unicidade). Atualmente, não se vislumbra a incorporação desse tratado internacional ao ordenamento jurídico brasileiro no curto prazo. Contudo, essa conjuntura não deve fazer com que novas interpretações da Constituição Federal de 1988 deixem de ser realizadas com o objetivo de se democratizar as relações coletivas de trabalho.

A modificação do modelo sindical brasileiro a partir da Constituição Federal de 1988 sem que ocorresse qualquer alteração no plano infraconstitucional acabou por fazer com que uma série de situações se consolidassem com a fixação de entendimentos jurisprudenciais. É nesse âmbito que as novas leituras do texto constitucional devem ser propostas. Nesta seção, trataremos do número de dirigentes com garantia de emprego, dos critérios para dissociação e desmembramento e das contribuições confederativa e assistencial.

Inicialmente, analisaremos o número de dirigentes sindicais que a jurisprudência reconhece como detentores da garantia de emprego. Como mencionado anteriormente, o entendimento consolidado do STF e do TST diferencia a composição da diretoria do sindicato com a quantidade de dirigentes com garantia de emprego e interpreta que o art. 522 da CLT se aplica em relação à segunda hipótese.

Compreendemos a questão de forma diversa. A jurisprudência, com ímpeto de frear eventuais abusos praticados após a promulgação da Constituição Federal de 1988, acolheu o critério de conceder a garantia de emprego a sete titulares e a sete suplentes da diretoria sindical. Contudo, ao proceder dessa forma, acabou por desconsiderar uma série de fatores que influenciam de maneira relevante esses casos.

Os Tribunais, ao admitirem que todo e qualquer sindicato possui em sua diretoria sete diretores e sete suplentes com garantia de emprego, criaram situações desproporcionais. É dispensado tratamento rigorosamente igual a um sindicato com base municipal e a um sindicato com base nacional.



É realizada análise a partir dos mesmos parâmetros de sindicatos que representam categorias conexas ou similares com sindicatos que defendem os interesses de uma categoria específica. Utiliza-se o mesmo critério para se reconhecer a garantia de emprego de dirigentes de sindicatos cuja base municipal é circunscrita a um pequeno espaço territorial com outros em que a amplitude territorial engloba milhões de habitantes.

Portanto, verifica-se que a solução adotada para se disciplinar a garantia de emprego dos dirigentes sindicais não contempla a diversidade do contexto no qual os sindicatos estão inseridos no Brasil. A resposta apresentada pelos Tribunais pode, em um primeiro momento, parecer moralizar eventuais excessos que tenham ocorrido em relação a essa matéria. Entretanto, ao não considerar as diferenças territoriais e de representação existentes no país, criam regras que têm preocupação maior em não fixar obstáculos para que o empregador exerça o seu direito potestativo de dispensar o empregado, ao invés de centrar a análise na garantia reconhecida ao dirigente de representar positivamente os trabalhadores e à categoria de ter seus interesses defendidos de maneira adequada. Além disso, ignora os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, que são diretrizes centrais da ciência jurídica.

Em nossa visão, o art. 522 da CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 por implicar interferência indevida nos sindicatos, o que viola o art. 8º, I, do texto constitucional. Toda a diretoria do sindicato deveria ter garantia de emprego, sendo que, caso o empregador vislumbrasse a ocorrência de abuso de direito, deveria recorrer ao Judiciário Trabalhista, em razão do art. 114, III, da Constituição, e pleitear a análise do caso, além de, eventualmente, a revisão do número de dirigentes sindicais da entidade profissional com garantia de emprego, com base no art. 187 do Código Civil.

No tocante aos critérios adotados para a realização de desmembramento de bases territoriais e de dissociação de categorias, predominou durante muito tempo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, que observada a base territorial mínima municipal e a representação de categoria pautada no critério de identidade, poderia ocorrer a cisão de uma entidade sindical para a formação de uma nova organização. Trata-se do critério da especialização. Ainda, prevaleceu a noção da anterioridade para os casos em que existiam duas entidades que pretendiam representar a mesma categoria em base territorial igual. Essa postura da jurisprudência, especialmente em relação à especialização, possibilitou a pulverização sindical e contribuiu para a criação de sindicatos sem representatividade.

Cumpre pontuar o que se entende por representatividade sindical. Amauri Mascaro Nascimento entende que essa matéria está afeta à





legitimidade, ao passo que a representação se relaciona com a legalidade⁽⁶²⁾. De acordo com Marcus de Oliveira Kaufmann, “a representatividade sindical expressa, muito mais, a qualidade da representação formal sindical, a verdadeira legitimidade de se ter um porta-voz. Se a representação sindical está, enfim, próxima às bases representadas, mais legitimada estará a estrutura de representação formal, legal, instituída, no caso brasileiro, por lei, para aquele mister de representação. Por consequência, menos insegurança representativa haverá”⁽⁶³⁾.

Nota-se que existem posicionamentos na jurisprudência trabalhista que rompem com utilização do critério da especialização e que passaram a analisar os casos de desmembramento e dissociação a partir do princípio da agregação sindical, que privilegia os sindicatos com maior representatividade. Contudo, pelo que se verificou dos julgados existentes, os critérios para se aferir a representatividade das entidades sindicais não são suficientes, pois partem da presunção de que possuem maior legitimidade os sindicatos mais abrangentes e mais antigos⁽⁶⁴⁾.

A mudança de posicionamento sinalizada pelo TST é positiva, na medida em que o Poder Judiciário Trabalhista começa a julgar as cisões sindicais com preocupação na efetividade da ação sindical. Cumpre destacar que esse critério possui fundamento na legislação trabalhista, quando possibilita a dissociação de categoria que “ofereça possibilidade de vida associativa regular e de ação sindical eficiente”, conforme o art. 571 da CLT⁽⁶⁵⁾.

O único dispositivo legal que trata sobre representatividade sindical no Brasil é o art. 2º da Lei n. 11.648/08, que trata dos critérios para que uma central sindical seja reconhecida legalmente. Entendemos que o uso dos preceitos existentes nessa Lei, por analogia, aos conflitos que envolvam desmembramento ou dissociação não são adequados, tendo em vista que pretendem aferir a representatividade de uma entidade de âmbito nacional e de representação geral de trabalhadores, enquanto a maior parte das cisões versam sobre categorias baseadas em critérios de identidade, conexidade ou similitude ou acerca de bases municipais, intermunicipais ou estaduais.

(62) NASCIMENTO. *Op. cit.*, p. 242.

(63) KAUFMANN. *Op. cit.*, p. 118.

(64) Nesse sentido: (i) AIRR 1335-20.2010.5.02.0003, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 14.11.2012, 3ª Turma, Data de Publicação: 23.11.2012; (ii) RR 146140-90.2005.5.02.0472, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 11.5.2011, 6ª Turma, Data de Publicação: 20.5.2011; (iii) AIRR 719-89.2010.5.18.0006, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 29.10.2012, 3ª Turma, Data de Publicação: 31.10.2012.

(65) Evidentemente que avaliação das condições indicadas no art. 571 da CLT não seria realizada pela Comissão de Enquadramento Sindical, que foi extinta com a Constituição Federal de 1988, mas pelo Poder Judiciário quando lhe fosse submetida demanda relacionada à divisão de entidades sindicais.





Pode-se vislumbrar a possibilidade de aplicação analógica do inciso IV do art. 2º da Lei n. 11.648/08, que trata da exigência de filiação de 7% dos trabalhadores sindicalizados. Entretanto, tendo em vista o princípio da unicidade sindical, parece-nos que se utilizado o critério da porcentagem de trabalhadores associados, deve ser considerado como mais representativo o que possui o maior número de filiados.

Marcus de Oliveira Kauffman propõe a adoção dos seguintes critérios cumulativos para aferição da representatividade sindical: (i) número de filiados; (ii) qualidade dos serviços sociais fundados e mantidos; (iii) valor do patrimônio da entidade; (iv) comprovação de que tem condições de manter vida associativa regular e ação sindical eficiente; (v) demonstração de que tem condições de viver sem os valores relacionados à contribuição sindical; (vi) autorização da entidade que é desmembrada ou dissociada; (vii) previsão no estatuto da prevalência dos princípios democráticos a reger as decisões da entidade; (viii) demonstração, por meio de pesquisas, acerca da manutenção da representatividade anteriormente auferida⁽⁶⁶⁾.

Ainda, pode-se considerar a utilização de critérios para mensuração da representatividade de entidades sindicais existentes em outros ordenamentos jurídicos e aplicá-los, no que couber, nos casos de desmembramento e dissociação no Brasil para determinar o sindicato reconhecido pelo Estado como representante de uma determinada categoria em uma dada base territorial. Cumpre destacar que essa possibilidade possui fundamento no art. 8º, *caput*, da CLT, que prevê que nos casos em que inexistirem disposições legais que disciplinem determinada matéria, admite-se o uso do direito comparado para solucionar o caso.

Em relação à contribuição confederativa, entendemos que o posicionamento da jurisprudência foi correto em não considerá-la dotada de natureza tributária, de forma que fosse necessária a elaboração de lei para que fosse exigível e, conseqüentemente, todos os representados tivessem de pagá-la.

Primeiramente, à existência de uma outra contribuição compulsória para o financiamento do sistema sindical brasileiro reforçaria a violação à liberdade sindical já mencionada no tocante à imposição da contribuição sindical, fazendo com que os trabalhadores ou os empregadores que não fossem filiados aos sindicatos tivessem de custear duplamente entidades das quais não fazem parte.

Além disso, estabelecer uma nova contribuição compulsória que vincule necessariamente todos os representados pelos sindicatos faz com que o

(66) KAUFFMAN. *Op. cit.*, p. 150-154.





preceito democrático de que o financiamento seja provido apenas pelos associados se torne uma realidade cada vez mais improvável no Brasil.

Ainda, cabe mencionar que a diretriz adotada em relação à contribuição confederativa foi utilizada para a análise dos casos envolvendo a contribuição assistencial, que trata de um valor arrecadado a título de contribuir com as despesas das entidades sindicais no processo de negociação coletiva. Diante de uma conjuntura em que os efeitos da negociação coletiva são *erga omnes*, que a representação pela entidade não está vinculada à escolha pelos representados e que já existe uma contribuição para financiar os sindicatos, estabelecer a contribuição assistencial como compulsória parece-nos abusivo.

Em um contexto no qual a ratificação da Convenção n. 87 da OIT não se mostra plausível no curto prazo, uma medida de grande valia para democratizar as relações coletivas de trabalho seria a revogação da contribuição sindical e a disciplina da contribuição assistencial, como prevê o art. 7º da Lei n. 11.648/08. Nesse caso, o valor seria definido em assembleia geral em que fossem asseguradas a participação com direito à voz e a voto de todos os representados pela entidade sindical e o exercício do direito de oposição a partir de parâmetros razoáveis.

A modificação na forma de financiamento do sistema sindical, que estaria vinculada à celebração de um acordo ou de uma convenção coletiva de trabalho, seria benéfica por três motivos: (i) induziria as entidades sindicais a utilizarem a via negocial como forma de pacificação dos conflitos coletivos de trabalho, fazendo com que os dissídios coletivos fossem instaurados com uma frequência menor; (ii) constituiria mais um elemento de estímulo para que os instrumentos negociais firmados beneficiassem os representados; (iii) permitiria que os trabalhadores e os empregadores influíssem e opinassem diretamente no valor que seria pago às entidades representantes.

Entendemos que se forma um círculo virtuoso: as entidades sindicais passariam a insistir no processo negocial e a buscar entendimentos que fossem mais vantajosos para os seus representados enquanto os trabalhadores e os empregadores, independentemente da filiação, teriam o poder de intervenção na definição acerca da existência da contribuição a ser paga e na definição do valor, sendo que o resultado da negociação coletiva certamente influenciaria a formação da convicção dos representados. Além disso, a criação de sindicatos de carimbo⁽⁶⁷⁾, fundados apenas para o recolhimento da contribuição sindical, sofreria grande impacto, na medida

(67) KAUFFMAN. *Op. cit.*, p. 129.





em que a arrecadação da contribuição assistencial dependeria de uma ação sindical que implicasse ganhos para os representados.

Finalmente, cumpre destacar que a abolição da contribuição sindical do ordenamento jurídico brasileiro e a regulamentação da contribuição assistencial nos termos colocados aproximaria o nosso sistema sindical do conceito de liberdade sindical estabelecido pela OIT. Pode-se fazer essa afirmação a partir da leitura conjugada dos §§ 480, 364 e 365 da Recopilação de Decisões e Princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT: “Quando uma legislação aceita cláusulas de segurança sindical, como a dedução de cotas sindicais de não filiados que se beneficiam da contratação coletiva, tais cláusulas apenas devem ser efetivas por meio de convênios coletivos”⁽⁶⁸⁾ (§ 480); “a admissibilidade de cláusulas de segurança sindical em acordos coletivos foram deixadas à discrição dos Estados ratificantes, como indicam os trabalhos preparatórios da Convenção n. 98”⁽⁶⁹⁾ (§ 364); e “problemas relacionados com as cláusulas de segurança sindical devem ser resolvidos no âmbito nacional, em conformidade com a prática nacional e com o sistemas de relações de trabalho de cada país. Em outras palavras, ambas as situações, em que as cláusulas de segurança sindical são admitidas e aquelas em que são proibidas podem ser consideradas em conformidade com os princípios da OIT e os padrões de liberdade sindical”⁽⁷⁰⁾ (§ 365).

CONCLUSÃO

O estado da arte do modelo sindical brasileiro atualmente é dúbio: se por um lado apresenta preceitos democráticos, introduzidos com a promulgação da Constituição Federal de 1988, por outro, nota-se a manutenção de importantes pilares do edifício corporativista implementado por Getúlio Vargas a partir da década de 1930.

A presente conjuntura política não nos permite vislumbrar a ratificação da Convenção n. 87 da OIT no curto prazo, seja pela falta de consenso do movimento sindical sobre a matéria, seja pela pouca importância dada pelo Governo Federal nas questões que tratem das relações coletivas de trabalho.

Apesar desse diagnóstico, entendemos que existem mecanismos que podem ser incorporados e adotados para dar continuidade à transição incompleta iniciada em 1988 sem a operação de grandes mudanças no texto

(68) INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Op. cit.*, p. 100.

(69) INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Op. cit.*, p. 77.

(70) INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Op. cit.*, p. 77.





constitucional: (i) uma interpretação sobre o número de dirigentes sindicais com garantia de emprego mais consentânea com o princípio da liberdade sindical; (ii) uma análise dos casos de desmembramento territorial e de dissociação de categorias que leve em consideração indicadores de representatividade dos sindicatos; e (iii) a revogação da contribuição sindical e a regulamentação da contribuição assistencial.

Nos dois primeiros casos, não haveria necessidade de nenhuma alteração legal, tendo em vista que as propostas realizadas tratam de sugestões para alteração no entendimento jurisprudencial sobre as matérias. O terceiro caso envolve modificações legislativas previstas na lei que reconheceu as centrais sindicais.

Se a implementação das três propostas realizadas não permite que nosso sistema sindical se harmonize por completo com a Convenção n. 87 da OIT, trata-se de um passo em direção aos preceitos da liberdade sindical. As propostas de mudança do modelo sindical brasileiro realizadas desde 1988, por envolverem majoritariamente a mudança de toda a estrutura existente, acabaram por não prosperar. Em razão disso, entendemos que a propositura de reformas pontuais pode ser mais efetiva para que, aos poucos, o sistema sindical brasileiro caminhe para um modelo de liberdade sindical plena.

As complexidades encontradas nas tratativas sobre as propostas de alteração do modelo sindical brasileiro não devem fazer com que se deixem de lado os debates que envolvam o tema, dada a importância que as relações coletivas de trabalho possuem para o Direito do Trabalho. Da mesma forma, tais dificuldades devem ser encaradas com parte do processo democrático, tendo em vista que a participação dos atores sociais é fundamental nessas discussões e se relaciona com a noção de tripartismo, que é um dos pilares da OIT e é adotado pelo Brasil em diversos fóruns de discussão das relações de trabalho.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Renato Rua de. O modelo sindical brasileiro é corporativista, pós-corporativista ou semicorporativista? *Revista LTr*, São Paulo, v. 77, n. 1, jan. 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2006.

_____. *Direito coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.





INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Freedom of association: digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*. Fifth (revised) edition. Geneva: ILO, 2006.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade. *Revista do TST*, v. 76, n. 2, abr./jun. 2010.

LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. São Paulo: LTr, 2011.

MAGANO, Octavio Bueno. *Organização sindical brasileira*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1982.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. *Direito sindical*. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 1991.

OLIVEIRA, Francisco de. O ornitorrinco. In: *Crítica à razão dualista/O ornitorrinco*. São Paulo: Boitempo, 2003.

ROMITA, Arion Sayão. *Os direitos sociais na constituição e outros estudos*. São Paulo: LTr, 1991.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. Curitiba: Juruá, 2001.

_____. *Princípios gerais de direito sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria das normas coletivas*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

SILVA, Antônio Álvares da. *Corporativismo consumado*. Disponível em: <www.trt3.jus.br/download/artigos/pdf/37_corporativismo_consumado.pdf> Acesso em: 29.7.2013.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Direito do trabalho brasileiro: principais aspectos de sua evolução histórica e as propostas de modernização. *Revista do TST*, Brasília, v. 69, n. 2, jul./dez. 2003.

_____. *et al.* Reforma sindical: o problema das centrais sindicais. *48º Jornal do Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, São Paulo: LTr, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.





MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: GARANTIA CONSTITUCIONAL FUNDAMENTAL DE EFETIVAÇÃO DE DIREITOS INDIVIDUAIS, COLETIVOS E SOCIAIS FUNDAMENTAIS

Jorsinei Dourado do Nascimento^()*

Resumo: O presente trabalho tem por fim analisar a natureza jurídica do meio ambiente do trabalho, a partir da distinção “barbosiana” entre direito e garantia fundamentais, e da classificação dos direitos fundamentais, trazida pela Constituição Federal de 1988. Para se chegar ao resultado desse trabalho, foi necessário reconhecer que o meio ambiente do trabalho é, indubitavelmente, um direito constitucional fundamental em sentido amplo, voltado, concreto e imperativamente, à consecução da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, princípios que consubstanciam direitos individuais, coletivos e sociais, também fundamentais.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho. Figura constitucional. Manifestação do princípio da dignidade da pessoa humana. Manifestação do princípio do valor social do trabalho. Direito fundamental em sentido amplo. Garantia fundamental.

Sumário: *Introdução. 1. Meio ambiente do trabalho: uma figura jurídica constitucional. 2. Meio ambiente de trabalho: conceito. 3. Meio ambiente do trabalho: manifestação do princípio da dignidade da pessoa humana. 4. Meio ambiente do trabalho: manifestação do princípio dos valores sociais do trabalho. 5. O caráter “fundamental” do meio ambiente do trabalho. 6. Meio ambiente do trabalho: direito ou garantia fundamental? Conclusão. Bibliografia.*

(*) Procurador do Trabalho da Procuradoria Regional do Trabalho da 11ª Região.



INTRODUÇÃO

Ao longo dos últimos sete anos, quando passei a atuar na seara trabalhista, tenho percebido que, a cada ano, as demandas no âmbito da Justiça do Trabalho não objetivam mais a tutelar tão somente direitos individuais dos trabalhadores, como pagamento de salário, verbas rescisórias, horas extras, aviso-prévio, entre outros. Atualmente, essas demandas passaram a ter um nível de complexidade muito maior, principalmente, após a Emenda Constitucional n. 45/2004, que conferiu à Justiça do Trabalho a competência para julgar as ações de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidentes do trabalho.

Outro fator que tem elevado o nível dessas demandas tem sido a atuação responsável, firme e efetiva do Ministério Público do Trabalho, na defesa de interesses e direitos difusos que visam a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho adequadas, sadias, enfim, dignas.

Essa realidade pode ser constatada pelo número de ações trabalhistas que tramitam perante a Justiça do Trabalho brasileira, na qual o meio ambiente do trabalho tem sido, ao mesmo tempo, alvo de ataques por aqueles que pretendem demonstrar a responsabilidade do empregador, enquanto este procura afastá-la, sob a alegação de ter adotado todas as medidas legais de higiene, segurança e medicina em seu estabelecimento.

Como se observa, o meio ambiente do trabalho constitui-se no ponto de partida de todas essas questões, cujos impactos vão além dos milhares de processos que se avolumam na Justiça do Trabalho brasileira, produzindo efeitos sociais negativos, mormente à Previdência Social, à saúde pública e à vida de empregados e empregadores.

É justamente sobre esse espaço, onde laboram os trabalhadores em geral, que este estudo objetiva analisar. Um estudo, à luz da Constituição Federal, acerca da natureza jurídica do meio ambiente do trabalho, a partir da distinção “barbosiana” entre *direitos* e *garantias fundamentais*.

1. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA FIGURA JURÍDICA CONSTITUCIONAL

Não se pode olvidar que o meio ambiente tem, hoje, um tratamento especial em nossa Carta Magna (art. 225), diferentemente das anteriores, que com ele nunca se preocuparam.



Segundo Édis Milaré⁽¹⁾, a Constituição Federal de 1988 constituiu-se no:

marco histórico de inegável valor, dado que as Constituições que precederam a de 1988 jamais se preocuparam da proteção do meio ambiente de forma específica e global. Nelas sequer uma vez foi empregada a expressão “meio ambiente”, a revelar total despreocupação como o próprio espaço em que vivemos.

De acordo com o art. 225, *caput*, da Constituição Federal de 1988:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

A partir do texto constitucional, percebe-se, em razão dos termos “ecologicamente” e “bem de uso comum do povo”, que o Constituinte Originário, nesse dispositivo, trata do meio ambiente natural, ou seja, aquele que tem como foco a proteção e a preservação da fauna, da flora, do patrimônio genético e de toda a biodiversidade natural.

Em razão disso, vem à tona a seguinte questão: Afinal, se a Constituição Federal trata do meio ambiente natural, donde se pode concluir que o meio ambiente do trabalho existe juridicamente?

A resposta é extraída do art. 200, VIII, da própria Constituição Federal, que estabelece que, “ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Com efeito, não existem, atualmente, dúvidas acerca da existência jurídica da figura conhecida como meio ambiente do trabalho, erigida, inclusive, ao *status* constitucional.

Aliás, o Estado brasileiro, antes mesmo da promulgação da Constituição Federal de 1988, já reconhecia a importância do meio ambiente do trabalho, tanto que ratificou convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho — OIT sobre o tema, tais como: a Convenção n. 155/1981 e a Convenção n. 148/1977.

(1) MILARÉ, Édis. *Legislação ambiental do Brasil*. São Paulo: APMP, 1991. p. 3.





2. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: CONCEITO

Muitos doutrinadores têm definido o meio ambiente do trabalho como sendo um espaço, no qual o empresário desenvolve sua atividade produtiva e o trabalhador emprega sua força de trabalho.

Para João Manoel Grott⁽²⁾, entende-se meio ambiente do trabalho como um conjunto de fatores físicos, climáticos ou de quaisquer outros que, interligados, ou não, estão presentes e envolvem o local de trabalho do indivíduo. (...). Também pode-se afirmar que o meio ambiente, de forma que deve ser considerado como bem a ser protegido pelas legislações para que o trabalhador possa usufruir de uma melhor qualidade de vida.

José Afonso da Silva⁽³⁾, por sua vez, considera-o como sendo o local onde se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente.

Segundo Celso Antônio Pacheco Fiorillo⁽⁴⁾, o meio ambiente do trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.).

Para Rodolfo de Camargo Mancuso⁽⁵⁾, o meio ambiente do trabalho conceitua-se *habitat* laboral, isto é, tudo que envolve e condiciona, direta e indiretamente, o local onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio com o ecossistema.

De acordo com Amauri Mascaro⁽⁶⁾, meio ambiente de trabalho é, exatamente, o complexo máquina-trabalho.

Como se observa, muitos dos conceitos acima definem o meio ambiente do trabalho como o local onde os trabalhadores desenvolvem suas atividades laborais, associando-o à ideia de qualidade de vida.

(2) GROTT, João Manoel. *Meio ambiente do trabalho* — prevenção: a salvaguarda do trabalhador. São Paulo: Juruá, 2003.

(3) SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2003. p. 5.

(4) FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Manual de direito ambiental e legislação aplicável*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 66.

(5) MANCUSO, Rodolfo de Camargo. *Ação civil pública trabalhista*. 5. ed. São Paulo: RT, 2002. p. 59.

(6) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A defesa processual do meio ambiente do trabalho. *Revista LT*, 63/584.





Penso que o meio ambiente do trabalho, em síntese, deva ser compreendido como o espaço no qual a atividade econômica deva se desenvolver de maneira segura e saudável aos trabalhadores que a ela empregam sua força de trabalho.

Tal inferência busca conciliar a previsão contida no art. 225 da Constituição Federal e a peculiaridade existente na relação do trabalho, que tem no trabalhador o seu ponto central. É justamente essa característica peculiar que distingue o meio ambiente do trabalho do meio ambiente natural, já que naquele o que se procura proteger imediatamente é o ser humano, enquanto que, neste, é a fauna, a flora, a biodiversidade, visando a preservá-las às presentes e futuras gerações.

3. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: MANIFESTAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Quando se assevera que o ser humano constitui elemento fundamental do meio ambiente do trabalho, o que se quer afirmar é que esse espaço deve proporcionar ao trabalhador, nele inserido, condições de trabalho adequadas, seguras, saudáveis, hígidas, enfim que garanta a incolumidade física, mental e psicológica do ser humano.

A própria Constituição Federal, em seu art. 225, impõe que o meio ambiente seja essencial à sadia qualidade de vida. Essa característica, na verdade, é reflexo da irradiação do princípio da dignidade da pessoa humana, insculpido no art. 1º, III, da própria Carta Magna, que, segundo Alexandre de Moraes⁽⁷⁾, deve ser compreendido como:

...um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um *mínimo invulnerável* que todo o estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos. (destaque não consta do original)

Em razão da força normativa e impositiva do princípio da dignidade da pessoa humana (visão neoconstitucionalista), o meio ambiente do trabalho deve voltar-se à proteção do homem, como ser dotado de vida, de saúde, de liberdade (em todas as suas expressões) e de personalidade.

(7) MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2004. p. 52.





Grande parte desses direitos do homem está prevista ao longo dos arts. 5º e 6º da Constituição Federal e, mais precisamente, em favor do trabalhador, no art. 7º, que prevê como direitos dos trabalhadores, urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII).

Mauricio Godinho Delgado⁸¹⁾ salienta que o trabalhador como pessoa humana tem direito à saúde integral (física e mental) no ambiente do trabalho: “tanto a higidez física, como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social, e nesta medida, também de sua honra”.

Da mesma forma, Adriana Calvo⁽⁹⁾ assevera que:

O trabalhador é antes de tudo cidadão, muito antes de vestir a “roupagem” de empregado dentro da empresa. O seu estado de subordinação trabalhista não implica em renúncia aos seus direitos fundamentais como pessoa humana, muito menos em sujeição aos seus direitos de personalidade.

Aliás, é a marca do princípio da dignidade da pessoa humana sobre o meio ambiente do trabalho que estabelece os limites necessários à liberdade de iniciativa do empregador, tanto que o próprio legislador constituinte originário resolveu não deixar dúvidas disso, ao prescrever, no art. 170 da Constituição da Federal de 1988, que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano (...), tem por fim assegurar a todos existência digna...”.

Nesse ponto, insta salientar que o legislador ordinário também reconhece a atuação marcante do princípio da dignidade da pessoa humana sobre o meio ambiente do trabalho, prova disso foi a alteração legislativa, em 2003, do tipo penal, previsto no art. 149 do Código Penal, que prevê o crime de redução análoga à de escravo.

Muito embora o aludido tipo penal ainda permaneça no rol dos crimes contra a liberdade, o legislador ordinário, por ocasião da alteração legislativa em 2003, passou a considerar como crime previsto nesse tipo penal o

(8) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 612/614.

(9) ALMEIDA, Renato Rua de (coord.); CALVO, Adriana; ROCHAS, Andrea Presas (orgs.). *Direito fundamentais aplicados aos direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. p. 9/28.





trabalho degradante e a submissão do trabalhador a jornadas exaustivas, colocando a dignidade do ser humano como bem jurídico fundamental a ser tutelado.

Ao se exigir, portanto, que o meio ambiente do trabalho seja seguro, saudável, equilibrado e hígido ao trabalhador, o que se quer é que esse ambiente, em sua essência, seja manifestação do princípio da dignidade da pessoa humana, ou seja, que o meio ambiente do trabalho revele-se como instrumento de *efetivação dos direitos individuais fundamentais do ser humano* (direitos fundamentais de primeira geração).

4. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: MANIFESTAÇÃO DO PRINCÍPIO DOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO

Outra questão relevante à compreensão da natureza do meio ambiente do trabalho consiste na influência que sofre do princípio dos valores sociais do trabalho, consagrado no art. 1º, IV, da Constituição Federal.

Os efeitos desse princípio sobre o ambiente do trabalho podem também ser aferidos por meio do disposto no art. 170 do texto constitucional, que impõe à atividade econômica assegurar *a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios*, dentre eles: *função social da propriedade, defesa do meio ambiente e redução das desigualdades regionais e sociais*.

Para o Constituinte Originário, o meio ambiente do trabalho, apesar de ter como ponto central o ser humano, deve também garantir e proporcionar melhorias e benefícios à sociedade na qual está inserido.

Dessa ilação, surge a ideia de *sustentabilidade* e de *solidariedade*.

Numa visão puramente econômico-financeira, a sustentabilidade, como decorrência da irradiação do princípio do valor social do trabalho sobre o meio ambiente do trabalho, consistiria na harmonização entre o *capital produtivo x capital humano* ou entre o *capital econômico x capital social*.

Todavia, a sustentabilidade do meio ambiente do trabalho deve ir mais além da simples e restritiva visão econômica. O que se pretende, em verdade, é que o meio ambiente possa gerar melhorias não só para quem se beneficia da força de trabalho, mas também ao trabalhador e à sociedade como um todo.

Esses benefícios sociais, por exemplo, tornam-se visíveis quando o meio ambiente do trabalho preserva o meio ambiente natural e gera empregos de qualidade (pleno emprego), sem expor seus trabalhadores a





riscos de acidentes do trabalho, afastando os impactos na saúde pública e previdência social.

Com efeito, na medida em que o meio ambiente do trabalho é sustentável, gerando efeitos sociais positivos, a atividade econômica, por ele concretizada, também cumprirá sua função social de promover o bem de todos, de reduzir as desigualdades sociais, em prol da construção de uma sociedade livre, justa e solidária (*princípio da solidariedade*).

Nesse particular, necessário se faz registrar que, em nosso país, atualmente, as condições de muitos ambientes de trabalho, nos mais diversos segmentos econômicos, são alarmantes, reclamando, constantemente, a intervenção do Poder Público. Esse fato, inclusive, faz do Brasil um dos países com um dos maiores índices de acidentabilidade do trabalho no mundo.

É justamente em decorrência dos efeitos sociais negativos, gerados pelos altos índices de acidentes do trabalho, que o ordenamento jurídico brasileiro passou a adotar várias medidas político-sociais, no sentido de prevenir esses sinistros e punir seus responsáveis. As mudanças não só trouxeram inovações normativas, como também têm procurado resolver o problema em sua essência, no caso, mediante a adequação do ambiente do trabalho às normas de saúde e segurança.

Exemplo disso foi a instituição do Nexo Técnico Epidemiológico — NTEP (Lei n. 11.340/2006), do Fator Acidentário de Prevenção — FAP (Decretos ns. 6.042/2007 e 6.957/2009), da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (Decreto n. 7.602/2011) e a utilização do Direito Tributário como instrumento de investimento e estímulo à adequação do meio ambiente do trabalho, por meio da majoração ou redução da alíquota do Seguro Acidente do Trabalho (SAT).

Também tem contribuído para essa política prevencionista e punitiva, a atuação do Ministério Público do Trabalho, por meio de ações civis públicas; as decisões proferidas pela Justiça do Trabalho; o exercício do poder de polícia dos Auditores Fiscais do Trabalho durante suas fiscalizações; e a atuação da Procuradoria Federal, por meio das ações regressivas.

Todavia, nada disso é mais importante do que a conscientização, daquele que explora a atividade econômica, de que o meio ambiente do trabalho, no qual estão submetidos os trabalhadores, deva cumprir sua função social, como também de que gastos financeiros com a saúde e segurança dos trabalhadores não devam ser questões tratadas como custo, mas sim como investimento, cujo retorno será *uma maior produtividade, graças à*





satisfação de seu trabalhador, além de uma maior aceitação social de seu produto ou serviço por clientes e consumidores.

Dito isso, a irradiação do princípio dos valores sociais do trabalho impõe que o meio ambiente do trabalho revele-se de modo a proporcionar melhorias sociais, o bem comum, enfim, seja um instrumento de *efetivação de direitos sociais e coletivos fundamentais* (direitos fundamentais de segunda geração).

5. O CARÁTER “FUNDAMENTAL” DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A influência dos princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho confere ao meio ambiente do trabalho também a marca da “fundamentabilidade”.

Segundo Canotilho⁽¹⁰⁾, os direitos fundamentais devem cumprir:

a função de direitos de defesa dos cidadãos sob uma dupla perspectiva: (1) constituem, num plano jurídico-objetivo, normas de competência negativa para os poderes públicos, proibindo fundamentalmente as ingerências destes na esfera jurídica individual; (2) implicam, num plano jurídico-subjetivo, o poder de exercer positivamente direitos fundamentais (liberdade positiva) e de exigir omissões dos poderes públicos, de forma a evitar agressões lesivas por partes dos mesmos (liberdade negativa).

A fundamentabilidade do meio ambiente do trabalho, à luz do ordenamento jurídico brasileiro, está no fato de ser ele responsável pela efetivação de direitos individuais e coletivos também fundamentais, tais como: a vida, a qualidade de vida, a saúde, a liberdade, a função social da propriedade, a defesa do meio ambiente natural, entre outros.

Como dito anteriormente, grande parte desses direitos fundamentais estão previstos ao longo dos arts. 5º e 6º da Constituição Federal e, mais precisamente, em favor do trabalhador, no art. 7º, que prevê como direitos dos trabalhadores, urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII).

(10) CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional*. Coimbra: Almedina, 1993. p. 541.





Nesse sentido, impende ressaltar que, no caso da Constituição Federal de 1988, os direitos fundamentais foram divididos em direitos e garantias fundamentais (Título I) e subdivididos em cinco espécies, conforme assinala Alexandre de Moraes⁽¹¹⁾, a saber: *direitos e garantias individuais e coletivos, direitos sociais, direitos de nacionalidade, direitos políticos e direitos relacionados à existência, organização e participação em partidos políticos.*

Essa característica “fundamental” é que confere ao meio ambiente do trabalho o *status* de **direito fundamental (em sentido amplo) de terceira geração**, que, de acordo com o Ministro do Supremo Tribunal Federal, Celso de Mello⁽¹²⁾, são direitos que:

materializam poderes de titularidade coletiva atribuídos genericamente a todas as formações sociais, consagram o princípio da solidariedade e constituem um momento importante no processo de desenvolvimento, expansão e reconhecimento dos direitos humanos, caracterizados enquanto valores fundamentais indisponíveis, pela nota de uma essencial inexauribilidade.

Foi justamente com esse sentido, de direito fundamental (em sentido amplo), que o legislador constituinte originário da Constituição Federal de 1988 referiu-se ao meio ambiente, ao dispor, em seu art. 225, que “*todos têm direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado.*” (destaque não consta do original)

Outra questão a ser destacada está no fato de que todo e qualquer direito fundamental (em sentido amplo), seja de primeira, segunda ou terceira geração, é oponível não só em face do Poder Público, como também nas relações intersubjetivas, entre particulares (eficácia horizontal dos direitos fundamentais), daí o porquê de ser possível atribuir essa característica também ao meio ambiente do trabalho.

Arion Sayão Romita⁽¹³⁾, nesse sentido, ensina que:

No Estado Democrático de Direito, os direitos fundamentais ocupam uma posição central dentro do ordenamento jurídico e vinculam diretamente, além do poder público, as entidades privadas. São o parâmetro dentro do qual devem ser interpretadas todas as normas que compõem

(11) MORAES, Alexandre de. *Op. cit.*, p. 541.

(12) STF — Pleno — MS n. 22.164/SP — Rel. Min. Celso de Mello, *Diário de Justiça*, Seção 1, 17 nov. 1995, p. 39.206.

(13) ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 212.





o ordenamento jurídico, inclusive aquelas voltadas para a regulação das relações de trabalho.

A fundamentabilidade, como se pode observar ao longo deste estudo, não se restringe aos direitos individuais (primeira geração), coletivos e sociais (segunda geração), mas também é marca do próprio meio ambiente do trabalho, como direito fundamental de terceira geração (em sentido lato).

6. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: DIREITO OU GARANTIA FUNDAMENTAL?

Afinal, a partir das ilações acima, o meio ambiente de trabalho é um direito ou uma garantia fundamental?

Penso que essa questão seja de grande relevância para a conclusão deste estudo, destinado a trazer uma nova ideia acerca da natureza jurídica do meio ambiente do trabalho.

Antes de chegar, porém, a uma resposta para essa pergunta, é imperioso relembrar as lições de Ruy Barbosa⁽¹⁴⁾, o qual dizia que:

uma coisa são os direitos, outra as garantias, pois devemos separar, no texto da lei fundamental, as disposições *meramente declaratórias*, que são as que imprimem existência legal aos direitos reconhecidos, e as disposições *assecuratórias*, que são as que, em defesa de direitos, limitam o poder. Aquelas instituem os *direitos*; estas, as *garantias*: ocorrendo não raro juntar-se, na mesma disposição constitucional, ou legal, a fixação da garantia, com a declaração do direito.

Como se observa, segundo Ruy Barbosa, há distinção entre direitos e garantias fundamentais. Sem embargo, é preciso registrar que a Constituição de 1988 não se preocupou em dividir as normas que estabelecem direitos daquelas que cuidam das garantias. Há, por exemplo, artigos constitucionais que contemplam, em seus diversos incisos, tanto direitos como garantias (art. 5º).

Além disso, não se pode olvidar que os direitos e garantias fundamentais não são somente aqueles previstos no Título II da Constituição Federal, tendo em vista que o próprio § 2º do art. 5º prevê que:

(14) BARBOSA, Ruy. *República*: teoria e prática. Petrópolis: Vozes; Brasília: Câmara dos Deputados, 1978. p. 121/124.



§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

A distinção “barbosiana” entre direito e garantia, entretanto, é muito importante, não só para definir a natureza da figura jurídica que se está estudando, mas também para estimular a compreensão de que o estudo do meio ambiente do trabalho não deve ser feito isoladamente, ou seja, dissociado do homem e de sua missão social.

Aliás, foi justamente essa questão que despertou em mim a inquietude acerca da natureza jurídica do meio ambiente do trabalho, se seria ele, em si mesmo, um direito, ou uma verdadeira garantia fundamental de proteção da vida, da saúde, da higidez, da liberdade, da personalidade, enfim, da dignidade humana, e dos valores sociais a que a realização do trabalho deve alcançar.

Durante toda a minha atuação na seara trabalhista, sempre tive a percepção de que as medidas em torno do meio ambiente do trabalho representavam limitações à livre-iniciativa do dono da atividade econômica, em favor da saúde e segurança do homem/trabalhador nele inserido, características essas de uma autêntica garantia constitucional.

As próprias normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego estabelecem regras de proteção, não do meio ambiente do trabalho, mas da saúde e segurança do trabalhador, como ser integrante da sociedade e titular de direitos individuais, coletivos e sociais.

José Afonso da Silva⁽¹⁵⁾, ao tratar das garantias constitucionais, dispõe que:

são instituições constitucionais que se inserem no mecanismo de freios e contrapesos dos poderes e, assim, impedem o arbítrio com o que constituem, ao mesmo tempo, técnicas de garantia e respeito aos direitos fundamentais; são garantias gerais precisamente porque consubstanciam salvaguardas de um regime de respeito à pessoa humana em toda a sua dimensão.

E, complementa:

As garantias constitucionais (...) caracterizam-se como imposições, positivas ou negativas, aos órgãos do Poder Público, limitativas de

(15) SILVA, José Afonso. *Curso de direito constitucional positivo*. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2011. p. 188.



sua conduta, para assegurar a observância ou, no caso, de violação, a reintegração dos direitos fundamentais.⁽¹⁶⁾

Por meio dos ensinamentos do eminente constitucionalista, não restam dúvidas, diante do caráter limitativo que representa à liberdade de iniciativa do dono do negócio e de revelação de direitos individuais, coletivos e sociais fundamentais, de que o meio ambiente de trabalho é uma garantia constitucional.

Esse entendimento também nos permite concluir que, por menor que seja o desrespeito às regras de saúde e segurança no trabalho, não se estará diante de um atentado a um interesse difuso simplesmente, mas ao próprio direito à vida e à dignidade do trabalhador, que o meio ambiente do trabalho deve garantir e que a sociedade reputa como valor social fundamental.

Essa compreensão, aliás, deve nortear, outrossim, as demandas judiciais de indenização por danos individuais e, principalmente, por danos coletivos. Se o meio ambiente do ambiente do trabalho não está nos moldes que a legislação estabelece, conseqüentemente, haverá lesão ou risco de dano a direitos individuais, coletivos e sociais fundamentais simultaneamente, ou seja, se os contornos legais de regularidade da garantia, representada pelo meio ambiente do trabalho, não estiverem sendo observados, desprotegidos e ameaçados estarão a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

José Afonso da Silva⁽¹⁷⁾, ao tratar em seu curso de Direito Constitucional Positivo das categorias de integração dos direitos fundamentais, não deixa dúvidas acerca dessa inferência, quando assevera que:

O certo é que a Constituição assumiu, na sua essência, a doutrina segundo a qual há de verificar-se a integração harmônica entre todas as categorias dos direitos fundamentais do homem sob o influxo precisamente dos direitos sociais, que não mais poderiam ser tido como uma categoria contingente. Nem é preciso fundamentá-los em bases jusnaturalistas, como se esforça em fazê-lo, para compreender que ele constituem, e, com toda razão, “se estima que, mais que uma categoria de direitos fundamentais, constituem um meio positivo para dar um conteúdo real e uma possibilidade de exercício eficaz a todos os direitos e liberdades”, e sua proclamação supõe uma autêntica garantia para a democracia, ou seja: “para o efetivo desfrute das liberdades civis e políticas”. (grifo não consta do original)

(16) SILVA, José Afonso. *Curso de direito constitucional positivo*. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2011. p. 189.

(17) SILVA, José Afonso. *Curso de direito constitucional positivo*. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2011. p. 185.





Mais à frente, o eminente constitucionalista reforça a inteligência do caráter garantista do meio ambiente do trabalho, quando, de forma cristalina, ensina que:

A Constituição, com isso, segue, e até ultrapassa, as Constituições mais recentes (Bulgária, art. 31, ex-URSS, art. 18, Portugal, art. 66, Espanha, art. 45) na proteção do meio ambiente. Toma consciência de que a “qualidade do meio ambiente se transformara num bem, num patrimônio, num valor mesmo, cuja preservação, recuperação e revitalização se tornaram num imperativo do Poder Público, para assegurar a saúde, o bem-estar do homem e as condições de seu desenvolvimento. Em verdade, para assegurar o direito fundamental à vida”. As normas constitucionais assumiram a consciência de que o direito à vida, como matriz de todos os demais direitos fundamentais do homem, é que há de orientar todas as formas de atuação no campo da tutela do meio ambiente. Compreendeu que ele é um valor preponderante, que há de estar acima de quaisquer considerações como as de desenvolvimento, como as de respeito ao direito de propriedade, como as de iniciativa privada. Também estes são garantidos no texto constitucional, mas, a toda evidência, não podem primar sobre o direito fundamental à vida, que está em jogo quando se discute a tutela da qualidade do meio ambiente, que é instrumental no sentido de que, através dessa tutela, o que se protege é um valor maior: *a qualidade da vida humana*.⁽¹⁸⁾

Com base nesses ensinamentos, ousou em afirmar que o meio ambiente do trabalho constitui-se, na verdade, numa verdadeira *garantia constitucional fundamental* do direito à vida, à saúde, à liberdade, à qualidade de vida, e de valores sociais a que a Constituição Federal reputa como essenciais à formação de nossa sociedade.

CONCLUSÃO

A partir da distinção “barbosiana” entre direito e garantia fundamental, e considerando que o ambiente de trabalho deve se revelar como manifestação dos princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, insculpidos como fundamentos de nossa República (art. 1º, III e IV, da CF/88) e que visam, não só limitar a liberdade de iniciativa da atividade econômica, mas principalmente resguardar direitos essenciais à vida do homem e da própria sociedade, é possível concluir ser o meio

(18) SILVA, José Afonso. *Curso de direito constitucional positivo*. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2011. p. 185.



ambiente do trabalho uma *garantia constitucional fundamental de efetivação de direitos individuais, coletivos e sociais fundamentais*.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Renato Rua de (coord.); CALVO, Adriana; ROCHAS, Andrea Presas (orgs.). *Direitos fundamentais aplicados aos direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

BARBOSA, Ruy. *República: teoria e prática*. Petrópolis/Brasília: Vozes/Câmara dos Deputados, 1978.

CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional*. Coimbra: Almedina, 1993.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Manual de direito ambiental e legislação aplicável*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

GROTT, João Manoel. *Meio ambiente do trabalho — prevenção: a salvaguarda do trabalhador*. São Paulo: Juruá, 2003.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. *Ação civil pública trabalhista*. 5. ed. São Paulo: RT, 2002.

MILARÉ, Édis. *Legislação ambiental do Brasil*. São Paulo: APMP, 1991.

MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A defesa processual do meio ambiente do trabalho. *Revista LTr*, 63/584.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

SILVA, José Afonso. *Curso de direito constitucional positivo*. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

_____. *Direito ambiental constitucional*. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.



TERCEIRIZAÇÃO NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO

Paulo Penteado Crestana^()*

Resumo: Atualmente, todos os setores da economia são afetados por diversas mudanças ocorridas no mundo do trabalho, sendo a terceirização uma das mais notórias. Na indústria do vestuário, não é diferente, havendo forte tendência deste fenômeno se desencadear mediante a celebração de contratos de facção entre grandes marcas de roupas e empresas de confecção de menor porte. Neste contexto, este trabalho se destina a analisar, de modo geral, a terceirização, as implicações da releitura do conceito de subordinação neste fenômeno e, de modo mais específico, a estudar os limites e possibilidades da terceirização no ramo do vestuário, apontando fundamentos para combater a precarização das relações de trabalho em tal segmento da economia.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Terceirização. Subordinação. Contrato de facção.

Sumário: 1. Introdução. 2. Terceirização — aspectos gerais. 3. Subordinação e terceirização. 4. Terceirização na indústria do vestuário. Conclusão. Bibliografia.

1. INTRODUÇÃO

Embora as transformações sociais antecedam as mudanças no Direito, sendo mais frequentes e velozes que estas, é importante que o ordenamento

(*) Procurador do Trabalho lotado na PTM de Pouso Alegre; Graduado em Direito pela USP e Especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo Uniceuma.





jurídico seja dinâmico o suficiente para acompanhar a realidade social, sob pena de se tornar obsoleto e inefetivo.

Não obstante, importa registrar que a alteração normativa não pressupõe necessariamente a mudança legislativa, sendo possível, e até mesmo comum, que o sentido de uma norma seja renovado sem que o texto normativo sofra qualquer modificação, o que se dá, sobretudo, devido à circunstância de o ordenamento jurídico pátrio, assim como o de inúmeros países, estar permeado de princípios, cláusulas abertas e conceitos jurídicos indeterminados.

Tal fenômeno, que se opera por meio da interpretação jurídica, permite que as leis, e até mesmo a Constituição, acompanhem a dinâmica social com maior agilidade que haveria se fosse necessário submeter ao Poder Legislativo a conveniência e oportunidade de adaptar o texto legal a cada uma das diversas mudanças ocorridas na sociedade.

Nesta senda, é possível compreender por que, mesmo sendo praticada pela sociedade brasileira há décadas, a terceirização ainda não foi integralmente regulada pelo Poder Legislativo, que só produziu leis sobre aspectos específicos desta (já não tão) nova forma de produzir.

Com efeito, a Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, não prevê esta relação triangular entre capital e trabalho que, ao longo dos anos, se regeu, sobretudo, pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, inicialmente vedando-a, passando a admiti-la, desde que observadas algumas condições.

Ocorre que, há algum tempo, a terceirização vem sendo objeto de debate no Poder Judiciário, sendo que, mais recentemente, se intensificaram as discussões no Poder Legislativo voltadas a aprovar lei que disponha sobre o tema de forma genérica, não havendo consenso sobre os seus limites e possibilidades, havendo segmentos da sociedade que defendem a sua aplicação restrita ou mesmo a sua vedação, bem como aqueles que advogam a sua ampla possibilidade, inclusive no que diz respeito às atividades finalísticas da tomadora de serviços.

Embora o tema, de forma geral, seja amplamente abordado pela doutrina e pela jurisprudência trabalhista pátria, é certo que alguns aspectos deste fenômeno, mesmo sendo enfrentados com certa frequência pelos tribunais trabalhistas, merecem um estudo doutrinário mais aprofundado.

Neste sentido, embora seja comum a subcontratação para a produção ou costura de peças de roupas, o que muitas vezes se dá por meio contratos de facção firmados entre grandes empresas proprietárias de marcas muito conhecidas e pequenas empresas que não possuem as mínimas condições





de honrar seus compromissos, não há suficiente discussão acadêmica acerca da legalidade de tais práticas, mesmo já havendo posicionamento jurisprudencial sobre o assunto.

Destarte, este trabalho possui como objetivo investigar as possibilidades jurídicas da terceirização na indústria do vestuário, tendo em vista que esta prática vem se reproduzindo de maneira peculiar neste ramo da economia, sobretudo pela indiscriminada utilização de contratos de facção.

Para alcançar tal desiderato, será necessária, em primeiro lugar, uma análise sobre os aspectos gerais da terceirização, a fim de contextualizar o tema de forma a possibilitar o enfrentamento adequado dos questionamentos mais específicos.

Nesta senda, em um segundo momento, será realizado um estudo sobre a relação do conceito jurídico de subordinação com a terceirização, bem como sobre a possibilidade de releitura de tal conceito e acerca das suas implicações para este modo de produzir.

Adentrando de forma mais específica no tema central e com base nos estudos realizados nos capítulos anteriores, em seguida, será realizada investigação sobre a terceirização na indústria do vestuário, o que demandará um estudo sobre o contrato de facção, havendo necessidade de caracterizá-lo e de questionar acerca de sua função social, a fim de identificar se esta relação entre empresas efetivamente configura terceirização e, caso a resposta seja positiva, se ela é ou não é lícita.

Por derradeiro, será registrado o entendimento do autor sobre o tema e serão sugeridos parâmetros para o enfrentamento da questão tanto no meio acadêmico, como na prática jurídica de advogados trabalhistas, membros do Ministério Público do Trabalho e do Poder Judiciário trabalhista.

2. TERCEIRIZAÇÃO — ASPECTOS GERAIS

É possível afirmar, em linhas gerais, que o Direito do Trabalho surgiu em um momento histórico quando o modo de produção mais difundido era aquele conhecido como fordismo-taylorismo⁽¹⁾, caracterizado pela existência de grandes indústrias, com o trabalho organizado de forma altamente verticalizada e setorizada, de modo que a hierarquia existente no local de trabalho era muito acentuada.

(1) Embora haja registro de legislação trabalhista, de formação de associações semelhantes aos atuais sindicatos e de manifestações de trabalhadores anteriormente, entende-se que o Direito do Trabalho só se institucionalizou efetivamente neste momento histórico.





Assim, este ramo do Direito foi inicialmente pensado e moldado à luz desta realidade, de modo que a legislação trabalhista elaborada nesta época visava trazer estabilidade e justiça às relações sociais existentes neste modelo de produção, sendo certo que a Consolidação das Leis do Trabalho possui esta característica.

Nesta senda, Viana (2004, p. 57) esclarece que “a lógica era transformar cada trabalhador em empregado, e cada empregado em consumidor, realimentando o processo. Como disse um líder sindical italiano, *o círculo era virtuoso* — especialmente nos países de ponta”.

Ocorre que, prossegue Viana (2004), já no fim da década de 1960 este modo de produzir começou a apresentar sinais de esgotamento, o que sucedeu principalmente devido a onda de rebeliões de trabalhadores aliada a queda das taxas de juros, desencadeada pela defasagem entre produção e consumo, o que se agravou com as crises do petróleo de 1972/3 e 1978/9.

Neste contexto, ao tempo em que o Estado passava a questionar o outrora amplamente aceito modelo de *Welfare State*, adotando políticas neoliberais e antissindicais, visando reduzir o custo da mão de obra e impulsionar a economia, as empresas alteravam o seu *modus operandi*, abandonando parcialmente o que preceituavam Ford e Taylor, e passando a adotar um modo de produção que ficou conhecido como toyotismo.

Sobre o assunto, Viana (2004, p. 58) registra que:

Num primeiro momento, o impulso foi para automatizar radicalmente. Depois, a automatização se mostrou cara e — mais do que isso — desnecessária. O desemprego e a fragilização dos sindicatos haviam pressionado os salários para baixo, e o *exército de reserva* se tornava maior e mais dócil.

Assim, a fábrica passou a mesclar a automação com os novos métodos de gestão de mão de obra. Basicamente, eram variações do *toyotismo*, o mesmo *toyotismo* que os norte-americanos haviam inventado e exportado para o Japão, em plena era fordista, e que o Japão aperfeiçoara, para agora exportar.

Ao mesmo tempo, e também se aproveitando da experiência japonesa, a fábrica passou a se organizar de outro modo. De rígida, tornou-se flexível, tal como os produtos que agora fazia, o trabalhador que agora exigia e o novo direito pelo qual lutava.

Em linhas gerais, talvez se possa dizer que o sistema passou a trabalhar com a lógica inversa. Em vez de incluir, excluir — empregados, direitos,





políticas sociais, etapas do processo produtivo. Como um vulcão que vomita lava e fogo, a fábrica passou a jogar para fora tudo o que não dizia respeito ao foco de suas atividades. Em certos casos, jogou-se *ela própria* para fora, descartando sua natureza de fábrica.

No mesmo sentido, Carelli (2010, p. 14-15) destaca que:

A própria organização fabril modifica-se com a denominada “reestruturação produtiva”, que altera o paradigma estrutural das empresas daquela dita “fordista-taylorista” para “pós-fordista”. Assim, as empresas não se estruturam mais verticalmente, concentrando todas as atividades em um mesmo espaço, realizadas por trabalhadores com o mesmo estatuto, e com keynesianas concepções de cidadania, porém, organizados de forma piramidal. Passam, então, a se estruturar horizontalmente, concentrando a empresa em sua atividade-fim (*core business*) e repassando a outras empresas suas atividades acessórias, para a ótima produção, seja em termos de qualidade, seja em termos de agilidade, melhorando sua produtividade.

Neste cenário de descentralização empresarial, Carrelli (2010) afirma que a terceirização surge como técnica administrativa adotada para que as empresas possam se concentrar em sua atividade principal, entregando as demais atividades a empresas especializadas que melhor as desempenhariam, registrando ainda que, em outros países, esta técnica é denominada subcontratação ou externalização.

Nesta linha, em busca de uma conceituação para o fenômeno da terceirização, Carrelli (2010, p. 46), cita Caio Pereira da Silva, para quem:

Terceirização, então, conforme a Ciência da Administração, deve ser entendida como “a transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenham esta atividade terceirizada como sua atividade-fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e gerando competitividade”. Assim, é a entrega a outra empresa de atividade na qual esta é especializada, realizando esta última inteiramente a atividade de forma autônoma, com sua própria tecnologia (*know-how*) e equipamento. Vemos, portanto, que nada tem a ver com fornecimento de trabalhadores, ou “terceirização de mão de obra”.





No mesmo sentido, insta registrar o conceito sugerido por Delgado (2009, p. 407), bem como algumas características da terceirização por ele apontadas:

...terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação juslaboralista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justrabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

Não obstante a precisão das palavras de Delgado, é importante esclarecer que, na terceirização, nem sempre o trabalhador realiza suas atividades no estabelecimento da empresa tomadora de serviços, o que não significa que o produto de seu trabalho não reverte em favor dela.

Com efeito, tanto quando o trabalhador terceirizado se ativa no estabelecimento da empresa tomadora quanto quando ele exerce suas atividades em estabelecimento da própria empresa que figura como sua empregadora formal, aquilo que ele produz ou faz será absorvido de alguma forma, mais ou menos intensa, pela primeira.

Deste modo, é preciso diferenciar as duas espécies de terceirização acima delineadas: externa e interna.

Viana (2004, p. 58- 59) se desincumbe de tal tarefa, esclarecendo que, na terceirização interna, os trabalhadores que, em decorrência do novo modo de produção (toyotismo) haviam sido afastados da empresa principal, voltam a ela com outros uniformes e vinculados a outras empresas, como menores salários, como numa espécie de mágica.

Já a terceirização externa seria aquela mediante a qual a empresa principal transferiria grande parte de suas atividades a empresas menores, coordenando-as, mantendo a gestão sobre pessoas, máquinas, matéria-prima e produtos, funcionando como “motor do ciclo”.

Segundo Viana (2004, p. 59), o ponto comum destas duas espécies de terceirização é a difusão de pequenas empresas sem que isso signifique





um aumento do nível de emprego, pois esta prática permite que as grandes empresas se valham — por meio das terceirizadas — do número exato de trabalhadores que precisam em cada momento, do mesmo modo como fazem com peças e produtos.

Impende destacar que, para este estudo, será mais importante a análise do conceito de terceirização externa, já que, não obstante seja mais comum, em diversos setores, a utilização da terceirização interna (principalmente mediante a contratação de empresas de vigilância, conservação e limpeza), no setor da confecção de roupas, desponta a terceirização externa, sobretudo mediante a contratação de empresas de costura para confeccionar roupas para grandes marcas.

Nesta senda, insta destacar algumas características da terceirização externa apontadas por Viana (2004), a iniciar pelo modo de produção a ela vinculado, que agrega peculiaridades do fordismo-taylorismo, como o controle acentuado sobre todas as etapas do processo produtivo, o que em muito se deve aos avanços tecnológicos, com características do toyotismo, como a sua organização horizontal e flexível, com a concentração da empresa principal no mínimo de atividades que for possível.

Sobre o tema, insta transcrever algumas palavras do próprio Viana (2004, p. 12-13):

Em termos formais, visíveis, [a fábrica] volta a ser horizontal. Organiza-se em rede, e — tal como um pescador — lança esta rede na direção de suas múltiplas, cabiantes e fugazes presas. Em termos substanciais, continua a ser vertical — embora de outro modo.

[...]

Esse novo modo de ser da fábrica é viabilizado sobretudo pela informática, pela microeletrônica e por eficientes estratégias de gestão de mão de obra. Essas técnicas lhe permitem não só *provocar* como *identificar* e *responder* de forma rápida às mutações do consumo. A compressão do tempo passa a ser mais importante que a concentração do espaço.

Mesmo à distância, porém, o controle não é menor. Ao contrário. Como a ideia é inovar em alta velocidade, a intercomunicação deve ser intensa e onipresente. A mesma sincronia que era interna à fábrica deve existir entre ela e as empresas da rede.

[...]





Como já notamos, a grande empresa *expulsa* e no momento seguinte *retoma* as rédeas do processo produtivo. É como o movimento do coração: sístole e diástole. Ou como se ela estivesse respirando. As várias etapas do ciclo já não estão dentro do seu espaço, mas se integram aos seus tempos.

A este modo de produção que lhe é peculiar, insta somar, conforme Viana (2004), que a relação de subordinação, antes existente entre a fábrica e os seus empregados, passa a reger a relação existente entre a empresa que contrata e a que é contratada, alcançando, de forma indireta, até mesmo os empregados desta, que acabam tendo que observar os padrões estabelecidos por aquela.

Ademais, Viana (2004) observa que, aliada a estas características, há a circunstância de o contrato firmado entre a empresa tomadora e a prestadora de serviços, normalmente, chamada de fornecedora, ser do tipo de adesão, com cláusulas predeterminadas pela primeira, sendo também relevante o fato de que a empresa fornecedora, algumas vezes, seria apenas uma microempresa ou um empresário individual.

Embora Balazeiro (2011) cite o caso de uma fábrica de veículos em Resende-RJ, que adotou um modelo de produção denominado “consórcio modular”, se valendo da terceirização externa em diversas etapas de seu processo produtivo, até mesmo no que diz respeito as suas atividades finalísticas, referindo que, neste caso, não houve qualquer precarização nas relações de trabalho, pois foram garantidos a todos os empregados, inclusive de terceirizadas, padrões idênticos de garantias, é certo que este cenário não é o mais comum.

De fato, em alguns setores da economia, sobretudo aqueles nos quais não há necessidade de grande aporte financeiro para a instalação de uma empresa que possa assumir parte do processo produtivo de outra, como ocorre no ramo da confecção de roupas, a terceirização externa, no mais das vezes, desencadeia um processo de precarização das condições de trabalho eis que, não raro, estas pequenas empresas só conseguem atingir as metas de custo e tempo estabelecidas pelas grandes marcas à custa do inadimplemento de verbas trabalhistas, descuido com o meio ambiente de trabalho, exigência constante de sobrelabor e prática de assédio moral organizacional (administração por estresse). De outra ponta, se as metas não forem alcançadas, a empresa de confecção tem grandes chances de perder o contrato, o que, na prática, pode significar a sua falência ou, o que é mais comum, o encerramento irregular de suas atividades.





Nesta linha, Viana (2004, p. 14) busca explicar as disparidades existentes entre os trabalhadores vinculados formalmente à empresa tomadora de serviços e os terceirizados, asseverando que:

...os trabalhadores da grande empresa, embora em número decrescente, tendem a ser mais qualificados e por isso têm maior poder de barganha. Além disso, para ela, é complicado aumentar os lucros sonogando direitos trabalhistas. Se não registra os empregados ou não paga horas extras, provoca quase um escândalo, expondo-se a multas e arranhando a sua imagem.

Já a pequena empresa reúne trabalhadores esparsos e flutuantes. Além disso, é menos visível. Como dizíamos, pode até se organizar num fundo de quintal, longe dos olhos do sindicato, da imprensa e dos fiscais. Não tem a mesma preocupação com a imagem, até porque prefere viver às sombras.

Naturalmente, quanto mais a pequena empresa explora o trabalhador, menor é o preço que cobra da grande pelo contrato. Desse modo, a grande empresa extrai mais-valia *através* da pequena. E mantém limpa a sua imagem, enquanto a outra faz o *jogo sujo*.

Destarte, é necessário que haja algum parâmetro diferenciador entre situações nas quais se admite a terceirização daquelas nas quais esta relação trilateral não pode ser admitida, sob pena de intensificar o processo de precarização das relações de trabalho.

De outra ponta, é necessário que este parâmetro guarde consonância com os princípios constitucionais que situam o ser humano como centro do ordenamento jurídico, bem como com os princípios específicos do Direito do Trabalho, sobretudo os axiomas protetivo e da não mercantilização do trabalhador.

Acerca do tema, Delgado (2009, p. 409) destaca que:

...se tem, hoje, clara percepção de que o processo de terceirização tem produzido transformações inquestionáveis no mercado de trabalho e na ordem jurídica trabalhista do país. Falta, contudo, ao mesmo tempo, a mesma clareza quanto à compreensão da exata dimensão e extensão dessas transformações. Falam, principalmente, ao ramo justralhista e aos seus operadores os instrumentos analíticos necessários para *suplantar a perplexidade e submeter o processo sociojurídico da terceirização às direções essenciais do Direito do Trabalho*, de modo a não propiciar que ele se transforme na antítese dos princípios, institutos e





regras que sempre foram a marca civilizatória e distintiva desse ramo jurídico no contexto da cultura ocidental.

Neste caminho, em 1986, o Tribunal Superior do Trabalho editou o Enunciado n. 256, que vedava a contratação de trabalhadores por empresa interposta, ressalvados os casos das Leis ns. 6.019/74 (trabalho temporário) e 7.102/83 (cuja redação originária dizia respeito à vigilância bancária, passando a abranger a prestação de serviços de vigilância de forma genérica por conta de modificação realizada pela Lei n. 8.863/94), tendo tal enunciado sido substituído pela Súmula n. 331 do mesmo Tribunal em 1993, que já passou por diversas alterações, instando transcrever a atual redação dos seus incisos que são mais relevantes para a análise do tema proposto⁽²⁾:

Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho:

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 — (*omissis*).

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 inexistente 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 às obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V — (*omissis*).

VI — A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Assim, é possível constatar que inicialmente o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho inviabilizava qualquer tipo de terceirização, a não ser nas hipóteses previstas nas Leis ns. 6.019/74 e 7.102/83, tendo passado a

(2) Os itens omitidos dizem respeito à terceirização na administração pública, tema que não será abordado neste trabalho.





admitir, com a edição da Súmula n. 331, outras hipóteses de terceirização, desde que observados alguns critérios.

Embora sejam comuns as críticas ao entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho, por ter supostamente liberado a terceirização, sem maiores questionamentos, desde que a empresa prestadora de serviços se ativasse em atividade-meio da tomadora, entende-se que a crítica não é inteiramente procedente.

Com efeito, conforme salienta Carelli (2010, p. 49):

Ao contrário do que supõem e interpretam alguns autores, não teve o Enunciado n. 331 a intenção de excepcionar o Enunciado anterior, permitindo em certos casos o fornecimento de trabalhadores subordinados. Na realidade, o que fez o Enunciado n. 331 foi explicitar a possibilidade de existir a terceirização, em atividades-meio, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação.

O inciso III da Súmula não é de forma alguma uma exceção ao primeiro inciso, e sim a verificação de legalidade na realização de verdadeira terceirização autônoma, ressalvando sempre a sua ilegalidade desde que haja pessoalidade e subordinação direta com o tomador de serviços.

Destarte, é possível constatar que as condições estabelecidas pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho para que se considere lícita a terceirização, descaracterizando-se a intermediação de mão de obra, são cumulativas, ou seja, devem estar todas presentes simultaneamente, sob pena de, estando ausente apenas uma delas (por exemplo, quando se verificar a existência de subordinação entre a empresa tomadora e o empregado da prestadora, ou quando a terceirizada tiver como objeto a atividade-fim daquela), restar configurada a mera intermediação de mão de obra, o que ensejará o reconhecimento do vínculo de emprego entre o empregado formalmente vinculado à intermediadora e à empresa tomadora, em decorrência da aplicação do princípio da primazia da realidade (art. 9º, CLT).

Outra possível crítica à Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho diz respeito à própria utilização da diferenciação de atividades-meio e atividades-fim como critério central para estabelecer se a terceirização é ou não é lícita.

Neste sentido, Balazeiro (2011) aponta a insuficiência do critério, sobretudo devido ao dinamismo da atividade econômica que possibilita constantes mudanças no objeto da empresa, de modo que o que hoje é considerada, em seu contrato social, atividade-fim, amanhã pode se tornar, sem grandes dificuldades, uma atividade-meio.





Assim, prosseguindo em sua crítica, o autor sustenta que o Tribunal Superior do Trabalho teria pecado em transferir para o Direito um conceito originário das Ciências Administrativas e Econômicas, sem maiores questionamentos, reduzindo uma diferenciação complexa a um antagonismo entre meios e fins, desconsiderando a permanente mutabilidade da economia atual.

Desta forma, sem abandonar a distinção entre atividades-fins e atividades-meio, eis que ela pode ser útil em diversas situações Balazeiro (2011) sugere a adoção de um critério complementar, que seria o critério do prejuízo.

Nesta senda, após diferenciar os conceitos de dano e de prejuízo, desvinculando este último de uma situação concreta e ligando-a à mera potencialidade de dano, Balazeiro (2011, p. 185) registra que:

Segundo tal princípio, que ora se suscita, a terceirização deve ser qualificada como ilícita e sofrer as consequências de tal situação jurídica quanto importar em prejuízos para os trabalhadores que exercem tal atividade terceirizada.

Ressalte-se que, neste particular, a ideia de prejuízo é aquela absorvida pela CLT, que, na forma do quanto supra demonstrado, não necessita estar consubstanciado para ser reconhecido — prejuízo *in potentia*.

A faceta mais facilmente detectável deste menoscabo é indubitavelmente econômica.

[...]

Por outro lado, prejuízo sob este flanco não deve apenas ser mensurado no seu sentido econômico, ou seja, diminuição de patrimônio.

Outra faceta que demanda ser investigada — talvez a mais importante — é a possibilidade de os trabalhadores da empresa terceirizada serem submetidos a maiores riscos à sua saúde e segurança que aqueles a que estão normalmente submetidos os empregados da empresa contratante.

Feitas estas considerações, é possível concluir, em linhas gerais, que a prestação de serviços caracterizada como terceirização será lícita quando, além de a empresa prestadora de serviços possuir como objeto uma atividade-meio da tomadora, de inexistir pessoalidade e/ou subordinação entre os empregados da prestadora e a tomadora, não houver prejuízo potencial aos empregados da prestadora em decorrência da terceirização.





A estes critérios deve se somar a circunstância de que o contrato de prestação de serviços, ou qualquer outro que seja celebrado a fim de viabilizar a terceirização (como contrato de empreitada, contrato de facção etc.), não pode ser celebrado com a finalidade de fraudar direitos dos trabalhadores, em violação ao princípio da primazia da realidade.

Para identificar eventual fraude, Carelli (2010) sugere analisar a presença de um feixe de indícios, que podem se reunir em três grupos: gestão do trabalho pela tomadora, especialização da empresa contratante e prevalência do elemento humano no objeto da contratação.

Releva referir, de forma mais detalhada, alguns indícios cuja análise é sugerida por Carelli (2010, p. 52), a fim de identificar se, em um caso concreto, se trata de uma terceirização legítima ou de mera intermediação de mão de obra:

- organização do trabalho pela contratante (gestão do trabalho);
- falta de especialidade da empresa contratada (*know-how* ou técnica específica);
- detenção de meios materiais para a realização dos serviços;
- realização da atividade permanente da tomadora, dentro de estabelecimento próprio da contratante;
- fiscalização da execução do contrato pela contratante;
- ordens e orientações procedimentais por parte da contratante;
- prevalência do elemento “trabalho humano” no contrato;
- remuneração do contrato baseada em número de trabalhadores;
- prestação de serviços para uma única tomadora;
- a realização subsequente de um mesmo serviço por empresas distintas, permanecendo os mesmos trabalhadores etc.

Não obstante já tenham sido apontados parâmetros suficientes para diferenciar situações nas quais a terceirização é lícita daquelas nas quais





se revela ilícita, importa aprofundar um pouco mais o estudo acerca de um dos critérios utilizados para esta finalidade, mesmo porque se trata de um dos principais conceitos do Direito do Trabalho, ou seja, a subordinação.

3. SUBORDINAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO

Embora seja necessária a presença concomitante de quatro elementos fático-jurídicos — personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação⁽³⁾ — para a caracterização do vínculo empregatício, no mais das vezes a subordinação assume papel central na diferenciação entre a relação de emprego e as demais relações de trabalho, ao ponto de Porto (2010, p. 214) tê-la considerado como “chave de acesso aos direitos e garantias trabalhistas”.

Ocorre que o conceito tradicional de subordinação foi elaborado pela doutrina trabalhista numa época quando o modelo de produção vigente era o fordista-taylorista, de forma que a noção de subordinação jurídica era suficiente para que a grande maioria dos trabalhadores que necessitavam do Direito do Trabalho fossem por ele alcançados.

Neste sentido, vale registrar o entendimento de Nascimento (2004, p. 407), para quem: “trabalho subordinado é aquele no qual o trabalhador voluntariamente transfere o poder de direção sobre o seu trabalho, sujeitando-se como consequência ao poder de organização, ao poder de controle e ao poder disciplinar deste”, de modo que o conceito de subordinação estaria umbilicalmente ligado à noção de poder diretivo do empregador, só podendo ser caracterizado como empregado aquele trabalhador que se submete diretamente aos comandos empresariais.

Com base nesta concepção, não seria difícil concluir que os empregados formalmente vinculados a uma empresa prestadora de serviços, em uma terceirização externa, não possuiriam qualquer vínculo empregatício com aquela para quem os serviços são prestados, eis que obedeceriam às ordens advindas de seu empregador formal, que, por isso, também assumiria a posição de único empregador material, mesmo que as suas determinações fossem, em maior ou menor medida, condicionadas pelas exigências da empresa tomadora de serviços.

No entanto, esta restrita noção de subordinação já não atende mais plenamente aos anseios sociais, já que hodiernamente não se presta mais

(3) Não obstante seja esta a lição mais difundida, alguns autores incluem a alteridade (assunção de riscos) como quinto elemento fático jurídico, discussão esta que não será abordada neste estudo.





à sua finalidade original, qual seja, a de estender a tutela do Direito do Trabalho a quem dela necessite, servindo muitas vezes justamente para o oposto, ou seja, para descaracterizar a relação de emprego ou mesmo para reconhecê-la existente, mas considerando como empregador uma empresa comumente incapaz de honrar suas obrigações, que presta serviços a outra com maior robustez econômica.

Neste passo, insta observar que a análise da subordinação é importante não apenas para analisar a existência da relação de emprego, mas também para definir quem são os sujeitos desta relação, sendo este aspecto o que mais interessa a este estudo.

De outra ponta, é necessário frisar que a noção tradicional de subordinação já vem sendo criticada, mediante a formulação de novos conceitos que guardam maior consonância com a tendência expansionista do Direito do Trabalho.

Nesta senda, Delgado (2006), após analisar os quatro princípios constitucionais mais diretamente ligados à afirmação do trabalho no Brasil, quais sejam, o da valorização do trabalho, em especial o do emprego, o da justiça social, o da submissão da propriedade à sua função socioambiental e o da dignidade da pessoa humana, critica a noção tradicional e restritiva da subordinação, propondo a sua revisão à luz de uma análise mais objetiva, afirmando que:

A readequação conceitual da subordinação — sem perda de consistência das noções já sedimentadas, é claro —, de modo a melhor adaptar este tipo jurídico às características contemporâneas do mercado de trabalho, atenua o enfoque sobre o comando empresarial direto, acenando, como ponto de destaque, a inserção estrutural do obreiro na dinâmica do tomador de seus serviços.

Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na *dinâmica* de tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, *mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.*

A ideia de *subordinação estrutural* supera as dificuldades que se exacerbam em face, especialmente, do fenômeno contemporâneo da terceirização trabalhista. Nesta medida ela viabiliza não apenas alargar o campo de incidência do Direito do Trabalho, como também conferir resposta normativa eficaz a alguns de seus mais recentes instrumentos desestabilizadores — em especial, a terceirização. (DELGADO, 2006, p. 667)





A proposta de Delgado é realmente inovadora, não por negar a concepção clássica de subordinação jurídica, mas por complementá-la, permitindo não apenas o reconhecimento da relação de emprego em algumas situações nas quais o trabalhador não obedeça a ordens diretas do destinatário do serviço, como em casos nos quais o controle é feito tão somente em relação ao resultado do trabalho, mas também viabilizando o combate à precarização das relações de trabalho por meio da terceirização, de forma a garantir a observância de um patamar mínimo civilizatório, o que pode ser feito mediante o reconhecimento do vínculo empregatício direito entre os empregados da empresa terceirizada e a empresa tomadora de serviços.

Nesta linha, a tese de Delgado, apesar de inovadora, foi rapidamente incorporada pelos tribunais trabalhistas, embora não de forma unânime, conforme trecho de acórdão do Tribunal Superior do Trabalho que se transcreve a título exemplificativo:

A despeito de entendimentos em contrário, não me parece que literal leitura gramatical do inciso II do art. 94 da Lei n. 9.472, de 16.7.1997, que não pode ser lido isoladamente, mas em harmonia com os princípios albergados nos arts. 1º, III e IV, e 170, *caput*, e inciso III, da Carta de 1988, seja suficiente para descaracterizar a real relação de emprego entre a trabalhadora de *call center* e a empresa telefônica que se vale do labor.

Não se pode negar que o labor prestado pela [*sic*] trabalhador se insere nos serviços de que se vale a empresa telefônica na consecução da concessão que lhe foi feita pelo poder público.

Nesse quadro, a demandante encontra-se inserida de forma absoluta nos *objetivos* do empreendimento da empresa telefônica cessionária.

Está-se diante da ocorrência da subordinação estrutural, que nos dizeres de Mauricio Godinho Delgado 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.

Em outras palavras, decorre do fato de o trabalhador encontrar-se submetido ao poder de direção empresarial e, portanto, subordinado, ainda que indiretamente ou em outro local que não nas dependências físicas da empresa ou aos olhos do empregador, a uma estrutura empresarial por este elaborada, tudo com vistas ao incremento e à realização de sua atividade econômica.





Nessa perspectiva, a ideia essencial é a de que no novo contexto da atividade produtiva da empresa pós-industrial e flexível, torna-se dispensável a ordem direta do empregador, que passa a ordenar apenas a produção, como um todo, em que o controle se faz por meio do resultado do trabalho, como ocorre, por exemplo, no teletrabalho.

Rompe-se nessa nova visão do fenômeno da subordinação, com o conceito clássico de hierarquia funcional, pois nesse ambiente pós-grande indústria cabe ao trabalhador ali inserido habitualmente apenas 'colaborar'. A nova organização do trabalho, pelo sistema da acumulação flexível, imprime uma espécie de cooperação competitiva entre os trabalhadores que prescinde do sistema de hierarquia clássica, na medida em que a subordinação jurídica tradicional foi pensada para a realidade da produção fordista e taylorista, fortemente hierarquizada e segmentada, ao passo que 'no sistema ohnista, de gestão flexível, prevalece o binômio colaboração-dependência, mais compatível com uma concepção estruturalista da subordinação.

Assim, é essa a ideia essencial que se deve ter do fenômeno da subordinação nesse novo modelo de organização empresarial e de produção pós-industrial e flexível, vigente atualmente em praticamente todos os países submetidos ao regime capitalista, inclusive aqui no Brasil.

Essa nova forma de ver a subordinação permite se inserir, no âmbito de tutela das normas do trabalho humano, várias modalidades de prestação laboral surgidas com o desenvolvimento e o avanço tecnológico, especialmente no campo informacional, nomeadamente nas empresas que terceirizam a grande maioria de suas atividades, inclusive aquelas consideradas como atividades-fim, como ocorreu no caso da acionada que terceirizou, de forma ilegal, o serviço de *Call Center* que em verdade, integra a atividade-fim das empresas concessionárias do serviço de telefonia.

A nova organização do trabalho, pelo sistema da acumulação flexível, imprime uma espécie de cooperação competitiva entre os trabalhadores que prescinde do sistema de hierarquia clássica, na medida em que a subordinação jurídica tradicional foi pensada para a realidade da produção fordista e taylorista, fortemente hierarquizada e segmentada, ao passo que no sistema ohnista, de gestão flexível, prevalece o binômio colaboração-dependência, mais compatível com uma concepção estruturalista da subordinação (Processo: ARR 76700-33.2008.5.24.0005, Data de Julgamento: 16.11.2011, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18.11.2011).

O trecho de acórdão transcrito revela não apenas a aceitação do conceito de subordinação estrutural por parte da jurisprudência trabalhista, mas





também a sua utilidade para impedir a precarização do trabalho por meio de terceirizações externas.

Na mesma linha de Delgado, Porto (2010) defende uma releitura expansionista e universalizante do conceito de subordinação, o que se justificaria pelas recentes e intensas mudanças ocorridas no mundo do trabalho, sustentando que tal processo prescindiria de alteração legislativa, podendo ser levada a cabo por meio da interpretação judicial, que sempre teria exercido importante papel na atualização das normas jurídicas.

Assim, Porto (2010) analisa as soluções apontadas pela doutrina do direito comparado para os problemas decorrentes das mudanças ocorridas nas relações de trabalho, mencionando a proposta do Relatório Supiot, de se formarem círculos concêntricos de proteção ao trabalhador, encontrando-se no círculo mais interno os direitos de todos os trabalhadores e no mais externo os próprios dos empregados; as correntes monista e pluralista do Direito Italiano, sendo que a primeira defenderia a superação do atual conceito de subordinação para que o Direito do Trabalho pudesse ter uma abrangência maior, ao passo que a última sustentaria a existência de diferentes tutelas para diferentes tipos de trabalhadores, já que além dos trabalhadores subordinados e dos autônomos, haveria também os parassubordinados; a discussão na doutrina espanhola acerca do trabalho por conta alheia; e a discussão na doutrina alemã, baseada na proposta de Rolf Wank, de que a subordinação deveria ser um conceito subsidiário. As referências às doutrinas espanhola e alemã serão analisadas de forma mais detalhada.

Na Espanha, Manuel Afonso Olea (*apud* PORTO, 2010) sustenta que o conceito clássico de subordinação deve ser substituído pela noção de trabalho por conta alheia, de sorte que sempre que houvesse uma alienação originária dos frutos do trabalho, estaria presente a subordinação. Já Manuel-Ramón Alarcón Caracuel defende que a noção de alienação do mercado deve ser considerada para a definição do contrato de trabalho, de modo que o trabalho subordinado seria caracterizado pela desvinculação jurídica entre o trabalhador e o destinatário final do produto.

Nesta senda, afirma que:

As relações de trabalho autônomo (como a prestação de serviços ou a empreitada) são sempre bipolares: o vínculo jurídico se estabelece entre o trabalhador e seu cliente. A relação de emprego, ao contrário, nasce quando um terceiro (empregador) se coloca entre o trabalhador e o cliente, “rompendo” — ou melhor, impedindo que nasça — aquela relação jurídica e colocando no seu lugar uma relação entre o próprio empregador e o empregado (que nasce do contrato de trabalho) e, ao





lado dela, outras relações jurídicas entre o empregador e seus clientes (geradas por contratos de compra e venda, de prestação de serviços, de empreitada, etc.). (CARACUEL *apud* PORTO, 2010, p. 227)

Complementando a análise da doutrina espanhola, Porto (2010) registra que Bayon Chacon e Pérez Botija utilizam o critério da alienação dos riscos para definir o contrato de trabalho, observando que aquele que recebe o bônus do labor deve assumir os seus ônus, se aproximando muito do que a doutrina brasileira denomina alteridade.

Esta análise do trabalho por conta alheia feita pela doutrina espanhola guarda grande relação com a proposta de Rolf Wank, incorporada por parte da doutrina alemã, segundo a qual a subordinação, sendo uma noção teleológica voltada a possibilitar que o Direito do Trabalho cumpra a sua missão de proteger e tutelar, deveria ser compreendida de forma subsidiária, residual e, portanto, mais ampla.

Neste sentido, o professor alemão define primeiro o que seria o trabalho autônomo para, só então, por exclusão, caracterizar o trabalho subordinado como o não autônomo.

Desta forma, é imprescindível registrar que, para Rolf Wank (*apud* PORTO, 2010, p. 231):

O trabalhador autônomo (...) é aquele que, no exercício concreto da sua atividade, atua como um empresário. Quem pode influenciar as decisões relativas às compras (mercadorias, preços, fornecedores, qualidade), às vendas (com relação aos mesmos aspectos indicados), à organização (contratação de colaboradores, atividades de produção, estabelecimentos) atua de maneira empresarial. Tudo isso falta ao trabalhador subordinado.

Nesta linha, após analisar o conceito de subordinação estrutural de Delgado, conjugando-o com as lições da doutrina estrangeira, sobretudo as de Rolf Wank, Porto (2010, p. 239) sugere a adoção da noção de subordinação integrativa, registrando que:

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume riscos de ganhos ou de perdas e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade.





Apesar da noção em muito se aproximar daquela sugerida por Delgado, Porto (2010) registra não ter incluído a circunstância de o trabalhador acolher, estruturalmente, a dinâmica de organização e funcionamento do empregador, devido ao fato de isso ser uma consequência de o trabalhador não possuir organização produtiva e de estar integrado a uma organização produtiva alheia, e não uma característica da subordinação integrativa.

Destarte, é possível constatar que tanto a subordinação estrutural quanto a subordinação integrativa têm o mérito de reinterpretar a noção clássica de subordinação, adaptando-a à realidade atual, possibilitando que o Direito do Trabalho exerça a sua função originária e finalística, que é de trazer isonomia e justiça a uma relação social naturalmente desigual.

No mais, importa lembrar que, conforme exposto no Capítulo 2 deste estudo, Viana (2004) registra que a subordinação, nos dias atuais, não existe somente entre o empregador e o empregado, havendo também a subordinação entre empresas, o que só ocorrer em casos de terceirização externa, de modo que as noções de subordinação estrutural e integrativa podem ser utilizadas para verificar a relação entre empresas, sendo que entre os empregados de uma empresa subordinada e a subordinante também haverá subordinação e, portanto, vínculo de emprego.

4. TERCEIRIZAÇÃO NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO

As alterações ocorridas no mundo do trabalho nos últimos tempos alcançaram todos os setores da economia, sendo certo que a tendência de contratar diversas empresas para exercer tarefas que anteriormente eram concentradas em uma só também chegou à indústria do vestuário.

Com efeito, é muito comum as grandes marcas de roupas contratarem médias, pequenas ou microempresas para confeccionarem seus produtos de acordo com as suas diretrizes, o que normalmente ocorre mediante a celebração de contratos de facção.

Para compreender tal fenômeno, é preciso, em primeiro lugar, traçar as características gerais do contrato de facção, tarefa que vem sendo desempenhada precipuamente pela jurisprudência trabalhista, que normalmente se manifesta sobre o tema em processos nos quais empregados de empresas contratadas pedem a responsabilização da contratante pelo adimplemento de suas verbas trabalhistas.

Como os entendimentos dos tribunais trabalhistas apontam, em linhas gerais, para um mesmo sentido no que diz respeito à definição do contrato



de facção, insta transcrever alguns arestos do Tribunal Superior do Trabalho de modo ilustrativo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO.

1. NULIDADE. CERCEAMENTO DE DEFESA. DECISÃO DENEGATÓRIA. NÃO CARACTERIZAÇÃO.

(*omissis*)

2. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TOMADOR DOS SERVIÇOS. CONTRATO DE FACÇÃO. DESCARACTERIZAÇÃO. SÚMULA N. 331, IV.

O contrato de facção para fornecimento de produtos acabados é de natureza civil e quando inexistente exclusividade na prestação de serviços, bem como ingerência da tomadora na execução das atividades produtivas, não se configura a culpa *in vigilando* ou *in eligendo* da tomadora dos serviços, pressupostos para imputação de responsabilidade subsidiária, hipótese em que se revela inaplicável o entendimento vazado na Súmula n. 331, Item IV. Precedentes. Na espécie, todavia, o Colegiado Regional consignou que houve ingerência da segunda reclamada sobre as atividades da primeira, uso de equipamentos e matéria-prima da segunda reclamada pela primeira, prestação de trabalho exclusivamente à segunda reclamada (Safetline), com subordinação administrativa e financeira a ela. Incidência do óbice da Súmula n. 126 a inviabilizar o revolvimento necessário para se infirmar a conclusão exposta pela instância ordinária para fins de averiguar a existência, ou não, de contrato de facção, bem como afastar a aplicabilidade da Súmula n. 331, IV, ao caso.

Agravo de instrumento a que se nega provimento. (Processo: AIRR — 36500-79.2009.5.15.0140, Data de Julgamento: 26.10.2011, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 4.11.2011.)

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CONTRATO DE FACÇÃO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA N. 331, ITEM IV, DO TST.

A responsabilidade subsidiária prevista na Súmula n. 331, item IV, desta Casa, somente tem lugar quando se trata de terceirização lícita de mão de obra, devendo o tomador de serviços responder em decorrência da culpa *in vigilando* e/ou *in eligendo* na contratação da empresa interposta, que se torna inadimplente quanto ao pagamento dos créditos trabalhistas devidos ao empregado. Nos contratos de facção, no entanto, não existe contratação de mão de obra, uma vez que a contratada se compromete a entregar à contratante



um produto final, acabado, produzido por seus empregados, sob sua responsabilidade e controle. Assim, a — empresa tomadora dos serviços —, por não ter nenhum controle sobre a produção da contratada, isenta-se de qualquer responsabilidade pelos contratos trabalhistas firmados com os empregados da empresa de facção, os quais não estão subordinados juridicamente à contratante. Não tendo o Regional noticiado a existência de qualquer espécie de ingerência dos serviços da empresa de facção por parte da reclamada ou algum tipo de subordinação dos seus empregados para com a contratante, tona-se inaplicável o disposto na Súmula n. 331, item IV, do TST.

Recurso de revista **conhecido e provido**. (Processo: RR — 71000-14.2007.5.12.0048, Data de Julgamento: 21.9.2011, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30.9.2011.)

Estes julgados ressaltam a tendência da jurisprudência em reconhecer a natureza não trabalhista, mas civil ou comercial, do contrato de facção, que seria caracterizado pela assunção da obrigação, por parte da contratada, de entregar à contratante, mediante pagamento, produtos prontos e acabados, produzidos pelos seus empregados.

Não obstante seja reconhecida a autonomia da empresa contratada em um contrato de facção legítimo, a jurisprudência se mostra atenta aos indícios de fraude, reconhecendo a responsabilidade da contratante caso ela seja cliente exclusiva, disponibilize maquinário ou matéria-prima e/ou possua ingerência sobre as atividades da contratada, restando caracterizada a subordinação desta.

Estabelecidas as linhas gerais desta espécie de contrato, insta registrar, de modo mais específico, as suas características apontadas pela doutrina:

Facção, do francês *façon* (feitio, criação, invenção, aparência, maneira de fazer, amanho, mão de obra), também significa trabalho com a matéria-prima fornecida pelo cliente *à sa* (à sua maneira, a seu modo). *Façonnier* é a pessoa que trabalha, opera com a matéria-prima fornecida pelo cliente.

Basicamente, pode-se definir o contrato de facção, conforme Lília Leonor Abreu o faz, como “o ajuste que tem por objeto a entrega de produtos acabados a serem elaborados no âmbito da empresa de facção e por seus empregados, que lá executam suas tarefas sem nenhum tipo de ingerência por parte da contratante”. Para Sandra Márcia Wanbier, o contrato de facção visa o “fornecimento de produtos confeccionados”.

Pode-se ilustrar o contrato de facção como o estabelecido entre duas empresas independentes, “A” e “B”, incumbindo-se “A” de fornecer matéria-





-prima à “B”, que, por sua vez, se obriga a confeccionar/industrializar os produtos comercializados por “A”, a quem incumbe o controle de qualidade e, conseqüentemente, o direito de refugar. Podem também estabelecer a exclusividade ou preferência — o que, a princípio, se não recomenda, em face dos rigores e dos azares da competição/concorrência exigente e da economia vacilante —, bem como demais outras cláusulas que lhe convierem, excluindo sempre a ingerência ou comando de uma sobre a outra, seja de que espécie for.

Em síntese, o contrato de facção é contrato atípico, interempresarial, bilateral, de prestação continuada, oneroso, comutativo, consensual, de prazo determinado ou indeterminado, podendo ou não conter cláusula de exclusividade (GONÇALVES NETO, 2006, p. 7).

Sobre o tema, cabe ainda mencionar o entendimento de Krost (2007), para quem:

Com o passar dos anos, pela dinâmica da vida e pela incessante busca pelo incremento da produção, acompanhada da redução de custos, criou-se uma figura híbrida na indústria, com elementos de “terceirização” e de empreitada, conhecida por “facção”.

Por tal ajuste, ocorre a fragmentação do processo fabril e o desmembramento do ciclo produtivo de manufatura, antes setorizado, dentro de uma mesma empresa. Há o repasse a um “terceiro” da realização de parte (facção) das atividades necessárias à obtenção de um produto final, fenômeno comum no ramo têxtil.

Ocorre, por óbvio, a transferência de significativa parcela dos riscos do empreendimento, em grande parte das vezes a pequenos artífices, ex-empregados da contratante da “facção”, os quais se veem obrigados a admitir outros trabalhadores, cujos direitos não encontram garantia no real beneficiário dos serviços.

Dentre as características apontadas por Gonçalves Neto, impende destacar a natureza atípica do contrato de facção, tratando-se, destarte, de contrato que não possui regulamentação legal específica, devendo se reger pelas regras e princípios que regulam os contratos em geral, destacando-se o princípio da função social dos contratos.

Esta atipicidade do contrato de facção é um de seus pontos centrais, já que isso significa que, não obstante a prática revele a existência de certa uniformidade em suas cláusulas, não há, no ordenamento jurídico, qualquer parâmetro para estabelecer se determinado contrato é ou não é





de facção, tampouco para definir quais as consequências de um contrato ser caracterizado como de facção.

Disso decorre que, mesmo que a doutrina e a jurisprudência estabeleçam parâmetros dentro dos quais é admitida a contratação de empresa para o fornecimento de produtos prontos e acabados a outra, a verificação da legalidade de tal contrato deve sempre ser feita à luz do caso concreto e das suas cláusulas, não apenas daquelas que constam no respectivo instrumento, mas sobretudo das que são praticadas na realidade, já que hodiernamente a liberdade contratual só pode ser exercida dentro dos limites impostos pela função social dos contratos.

Nesta senda, outra importante característica do contrato de facção é que as empresas contratantes devem ser autônomas e independentes entre si, não havendo possibilidade de a contratante interferir na administração da contratada. Assim, ao contrário do que defende Gonçalves Neto, entende-se que a exclusividade não pode ser uma cláusula válida de tal espécie de contrato, pois, na prática, extinguiria a autonomia da empresa contratada, que, para se manter em atividade, se veria obrigada a observar o que fosse determinado pela contratante, sob pena de perder a sua única cliente, o que significaria a sua ruína.

Do mesmo modo, a disponibilização de maquinário, de matéria-prima e/ou de peças modelo⁽⁴⁾ apontam para a ilegalidade do contrato, pois significaria que à contratada só restaria executar a costura dentro dos parâmetros estabelecidos pela contratante, o que revela que aquela não teria qualquer *know-how* específico, tratando-se, na realidade, de empresa subordinada a esta.

Assim, para que fosse preservada a autonomia da empresa contratada, caberia a ela enviar, às suas possíveis clientes, modelos de peças de roupa acabadas, propondo a celebração do contrato de facção para a entrega de determinado número de peças dentro de certo prazo. Ocorre que, na realidade, o que se verifica, no mais das vezes, é justamente o oposto: a empresa contratante entrega à contratada o tecido já cortado para que esta, que muitas vezes foi constituída por incentivo da primeira, confeccione um grande número de peças de acordo com um modelo preestabelecido. Ademais, é bastante comum a verificação de que uma grande marca de roupas celebra contratos de facção padronizados com diversas fornecedoras, restando evidente que se trata de contratos de adesão.

(4) Por peças modelo, entendam-se as peças de roupa desenhadas e fornecidas pela contratante à contratada, com as especificações necessárias para que esta possa reproduzir tais peças em seu estabelecimento.





No entanto, se não for admitida a possibilidade de a empresa contratante fornecer a matéria-prima e as peças modelo para a contratada (prática esta que é muito comum nos contratos nominados como de facção), será retirada do contrato de facção uma das suas características apontadas por Gonçalves Neto, de modo que passaria a ser um contrato de compra e venda mercantil de trato continuado, ou seja, um contrato de fornecimento.

Com efeito, entende-se que, para que se possa cogitar a irresponsabilidade da empresa contratante no que diz respeito aos direitos dos empregados formalmente vinculados à contratada, o contrato de facção deve ser, em primeiro lugar, reconhecido como um contrato de fornecimento de roupas para revenda, pois outra solução implicaria em inadmissível ingerência sobre as atividades da contratada, caracterizando-se, de forma inevitável, a terceirização externa ilícita, pois a única finalidade do contrato seria fazer com que a relação econômica se desvinculasse da jurídica, em prejuízo aos direitos dos trabalhadores, que perderiam qualquer liame formal com a verdadeira destinatária de seus serviços, em flagrante violação à função social dos contratos.

Na mesma linha, para verificar a legalidade de certo contrato nominado como de facção, insta utilizar as noções de subordinação estrutural e integrativa a fim de verificar se a fornecedora se integra, e em que medida, na estrutura produtiva da contratante. Assim, se for verificado que a fornecedora apenas se incumbe de uma etapa do processo produtivo (p. ex. costura, desvinculada do desenho das peças, da aquisição e do corte do tecido), será necessário reconhecer que se trata de terceirização externa ilícita, sendo imperioso admitir a existência de vínculo de emprego entre os trabalhadores formalmente ligados à fornecedora e à contratante.

Um critério, dentre muitos, que pode ser utilizado com tal finalidade, é verificar se a fornecedora desenha as suas próprias roupas, atividade que requer um conhecimento diferenciado e específico, que aponta para a legalidade do contrato. Do mesmo modo, a circunstância de a fornecedora escolher os tecidos que utilizará e de se encarregar de comprá-los, cortá-los e costurá-los sinaliza no sentido de que possui um processo produtivo próprio, não sendo o que Viana (2004) chama de uma *filha* da contratante.

Outro fator que deve ser verificado é a existência de prejuízo aos empregados da fornecedora em decorrência da celebração do contrato de facção, tanto no que diz respeito ao aspecto pecuniário quanto no que concerne à observância de um meio ambiente do trabalho sadio e seguro. De fato, o contrato de facção será ilegal caso a empresa fornecedora atrase pagamentos; deixe de pagar eventuais horas extras; se valha de sobrelabor de forma habitual; atue com rigor excessivo, cobrando produtividade de





forma humilhante, vexatória ou exagerada (administração por estresse); não observe as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, cabendo dispensar especial atenção aos aspectos ergonômicos (NR-17), o que envolve a concessão de pausas para recuperação fisiológica, já que neste setor são comuns as lesões por esforços repetitivos; e/ou não possua patrimônio compatível com as suas atividades.

Como já observado, não é raro os contratos denominados como de facção possuírem a natureza de contratos de adesão, sendo certo que esta também é uma circunstância que aponta para a sua ilegalidade, pois demonstra a subordinação das fornecedoras em relação à contratante.

Ao lado dos argumentos acima delineados, caso se verifique a existência de coordenação entre as empresas fornecedora e contratante, será ainda possível sustentar a responsabilidade de ambas pelo adimplemento dos direitos trabalhistas dos empregados delas, eis que formarão grupo econômico.

Neste sentido, insta destacar que o Tribunal Superior do Trabalho, em algumas oportunidades, vem admitindo esta hipótese, ao menos de forma abstrata, como se verifica no seguinte aresto:

RECURSO DE REVISTA. LITISCONSÓRCIO PASSIVO DE EMPRESAS. CONTRATO DE FACÇÃO OU AJUSTE EMPRESARIAL SIMILAR. POSSIBILIDADE DE ENQUADRAMENTO NAS FIGURAS JUSTRABALHISTAS DE GRUPO ECONÔMICO POR SUBORDINAÇÃO E/OU COORDENAÇÃO OU TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA. INVIABILIDADE DE REVOLVIMENTO DE FATOS E PROVAS VIA RECURSO DE REVISTA (SÚMULA N. 126/TST). Não obstante os ajustes empresariais privados, como contrato de facção ou pactuação congênere, possam ser enquadrados nas figuras justrabalhistas existentes (grupo-econômico por coordenação ou subordinação e terceirização trabalhista, por exemplo), com os efeitos responsabilizatórios correlatos, é imprescindível a tal enquadramento o circunstanciado exame dos fatos e provas da causa-conduta inerente à primeira e segunda instâncias judiciais e não permitida ao TST pelo caminho do Recurso de Revista (Súmula n. 126/TST). **Recurso de revista não conhecido.** (Processo: RR 65900-96.2007.5.12.0042 Data de Julgamento: 26.10.2011, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 4.11.2011.)

Com base nestes critérios, referidos de modo exemplificativo, é possível verificar se um **contrato de facção**, ou seja, **de fornecimento de roupas prontas, concebidas e confeccionadas, do primeiro ao último momento em uma estrutura produtiva própria, independente e autônoma, para revenda**, é ou não lícito, sendo certo que a consequência de sua ilicitude é a formação de vínculo de emprego entre os trabalhadores formalmente





vinculados à fornecedora e à tomadora, sendo até mesmo possível se cogitar da existência de vínculo empregatício entre o titular ou os sócios da empresa fornecedora e a contratante, tendo em vista que no Direito do Trabalho vige o princípio da primazia da realidade.

Importa ainda ressaltar que, verificada a ilegalidade do contrato de facção, isso significa que a contratante não apenas terá que pagar aos trabalhadores formalmente vinculados à fornecedora seus direitos trabalhistas, mas também que possuirá responsabilidade de garantir-lhes um meio ambiente de trabalho sadio e seguro, bem como que sofrerá as consequências do inadimplemento de suas obrigações, como, a reparação dos danos morais coletivos sofridos pela sociedade.

CONCLUSÃO

Ao longo deste estudo, foram abordados aspectos gerais sobre a terceirização, como a diferenciação entre as suas modalidades interna e externa, tendo sido apontados parâmetros referidos pela doutrina e pela jurisprudência a fim de verificar a legalidade de tal fenômeno.

Neste sentido, sendo o conceito de subordinação caracterizado, segundo Porto (2010) como a “chave de acesso” ao Direito do Trabalho, ele foi analisado, tendo sido observada a necessidade da sua releitura à luz das mudanças ocorridas no mundo do trabalho, de modo que este ramo do Direito prossiga trazendo isonomia e justiça às relações de trabalho.

Com base nas noções acima delineadas, foi observado que, na indústria do vestuário, a terceirização vem se fazendo presente por meio da celebração de contratos nominados como de facção que, muitas vezes, possuem cláusulas que apontam para a sua ilegalidade, o que enseja o reconhecimento do vínculo de emprego entre os trabalhadores formalmente vinculados à fornecedora e à contratante.

Considerando o contrato de facção como um contrato de fornecimento de roupas prontas, concebidas e confeccionadas, do primeiro ao último momento em uma estrutura produtiva própria, independente e autônoma, para revenda, foi registrado que deve ser celebrado entre empresas efetivamente autônomas e independentes entre si, não se admitindo a cláusula de exclusividade nem tampouco a disponibilização de maquinário, matéria-prima (tecidos cortados) ou peças modelo pela contratante à(s) contratada(s).

Os critérios apontados devem ser considerados em cada caso concreto a fim de identificar se o contrato de facção em análise é ou não é lícito, sendo certo que, tamanha é a difusão de contratos de facção ilícitos, em





flagrante prejuízo aos trabalhadores, que se entende adequada, em caso de judicialização de conflitos, a inversão do ônus da prova, para que a empresa contratante seja obrigada a demonstrar a validade do contrato e a inexistência de vícios, sob pena de ser condenada, de forma solidária, a adimplir as obrigações trabalhistas dos empregados formalmente vinculados à fornecedora, mesmo porque o próprio inadimplemento das verbas laborais já é um forte indício de ilegalidade da pactuação, pois revela o prejuízo aos empregados da fornecedora.

Esta inversão do ônus da prova nada mais é do que o reconhecimento da distribuição dinâmica do mister probatório, em consonância com o princípio da aptidão para a prova.

No mais, entende-se que as noções trazidas neste estudo podem ser utilizadas por juízes e procuradores do trabalho, bem como por advogados trabalhistas e sindicatos de trabalhadores, para combater a precarização das relações de trabalho mediante a celebração de contratos que não atendem a sua função social e que têm como único objetivo reduzir os custos da produção, o que não se trataria de um objetivo vedado, não fosse pela circunstância de a conta ser paga pelos trabalhadores, não apenas com a sua remuneração, que é consideravelmente menor quando se trata de terceirizados, mas também com a sua saúde, pois é notória a fragilidade econômica de muitas empresas terceirizadas, o que faz com que não dispensem a atenção exigida pelo ordenamento jurídico à saúde e à segurança de seus empregados.

BIBLIOGRAFIA

BALAZEIRO, Alberto Bastos. Terceirização: o princípio do prejuízo como novo norte para atuação ministerial. *Revista do Ministério Público do Trabalho na Bahia*, Salvador, n. 4, p. 169-194, maio 2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 36500-79.2009.5.15.0140, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, julg. 26.10.2011, publ. DEJT 4.11.2011. Disponível em: <www.tst.jus.br> Acesso em: 21.11.2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho, 2ª Turma. Recurso de Revista n. 71000-14.2007.5.12.0048, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, julg. 21.9.2011, publ. DEJT 30.9.2011. Disponível em: <www.tst.jus.br> Acesso em: 21.11.2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho, 3ª Turma. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 76700-33.2008.5.24.0005, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, julg. 16.11.2011, publ. DEJT 18.11.2011. Disponível em: <www.tst.jus.br> Acesso em: 21.11.2011.





_____. Tribunal Superior do Trabalho, 6ª Turma. Recurso de Revista n. 65900-96.2007.5.12.0042, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, julg. 26.10.2011, publ. DEJT 4.11.2011. Disponível em: <www.tst.jus.br> Acesso em: 21.11.2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Livro de súmulas*. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_pdf_atual.pdf> Acesso em: 21.11.2011.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Formas atípicas de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, ano 70, n. 6, p. 657-666, jun. 2006.

_____. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

GONÇALVES NETO, Francisco. *Contrato de facção e efeitos*. Academia Brasileira de Direito, 2006. Disponível em: <[http://www.abdir.com.br/doutrina/ver.asp?art_id=&categoria=Contratos mercantis](http://www.abdir.com.br/doutrina/ver.asp?art_id=&categoria=Contratos%20mercantis)> Acesso em: 22.9.2011.

KROST, Oscar. "Contrato de facção". Fundamentos da responsabilidade da contratante por créditos trabalhistas dos empregados da contratada. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 12, n. 1587, 5 nov. 2007. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/10611>> Acesso em: 20.9.2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, ano XX, n. 39, p. 214-245, mar. 2010.

VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito. *Revista da Faculdade Mineira de Direito*, Belo Horizonte, v. 7, ns. 13 e 14, p. 50-82, 1º e 2º sem. 2004.



TRÁFICO DE PESSOAS E TRABALHO ESCRAVO: ALÉM DA INTERPOSIÇÃO DE CONCEITOS

Christiane Nogueira^()*
*Marina Novaes^(**)*
*Renato Bignami^(***)*
*Xavier Plassat^(****)*

Resumo: A absorção do Protocolo de Palermo pelo ordenamento jurídico brasileiro trouxe ao Estado instrumentos mais modernos de proteção dos direitos humanos. Na trajetória do enfrentamento e combate ao trabalho escravo, esse efeito tem reflexos diretos no trato de todos os trabalhadores submetidos a essa condição, especialmente dos mais vulneráveis, como, mulheres indígenas indocumentadas. Assim, queremos discutir neste artigo que é necessário disciplinar o enfrentamento ao trabalho escravo de maneira conjunta e não concorrente ao enfrentamento ao tráfico de pessoas, sem que se tenha que optar por um ou por outro. Partindo do pressuposto de que Palermo é um instrumento de direitos humanos e que a mobilidade não é a única condição a ser considerada quando é interpretado, o conceito jurídico de trabalho escravo contido no ordenamento

(*) Mestre em Direito Constitucional pela UFC, Pós-graduada em Teorias Críticas do Direito e Democracia na Iberoamerica (Multiculturalismo e Direitos Humanos) pela Universidad Internacional de Andalucia, Procuradora do Trabalho, Titular da CONAETE na PRT da 2ª Região.

(**) Bacharel em Direito pela PUC-SP, Mestranda em História pela USP, Assessora Especial para a Promoção ao Trabalho Decente da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania de São Paulo.

(***) Mestre em Direito do Trabalho pela USP e Doutorando em Direito do Trabalho pela Universidad Complutense de Madrid, Auditor Fiscal do Trabalho, Coordenador do Programa de Erradicação do Trabalho Escravo da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo.

(****) Mestre em Economia do Desenvolvimento pela Faculdade de Direito e Ciências Econômicas da Universidade de Paris, Diplomado em Administração pelo *Institut de Sciences Politiques de Paris*, Assessor educacional junto à Comissão Pastoral da Terra (CPT), Coordenador da Campanha Nacional da CPT contra o trabalho escravo.



nacional engloba e acolhe a definição de tráfico de pessoas para fins econômicos, segundo o estabelecido no referido Protocolo.

Palavras-chave: Trabalho escravo. Tráfico de pessoas, Protocolo de Palermo. Exploração. Mercantilização.

Sumário: *Introdução. 1. Contexto histórico e jurídico do combate ao trabalho escravo e ao tráfico de pessoas no Brasil. 2. O tráfico de pessoas no âmbito das modernas formas de escravidão. 3. Trabalho escravo e tráfico de pessoas: além da interposição de conceitos. Conclusões. Bibliografia.*

INTRODUÇÃO

O “Protocolo Adicional das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição ao Tráfico de Pessoa, em Especial Mulheres e Crianças”, mais conhecido como “Protocolo de Palermo”, foi ratificado pelo Brasil em 2004, por meio do Decreto n. 5.017, de 12 de março de 2004.

Muitas dúvidas e questões em torno do tema têm surgido desde então, envolvendo tanto o alcance da expressão “tráfico de pessoas”, quanto as tímidas modificações legislativas implementadas pelo Brasil para a compatibilização do ordenamento infraconstitucional com o Protocolo, entre tantas outras relacionadas com a exploração da prostituição, relações de gênero, migração.

As discussões não são infundadas. Ao contrário, decorrem da própria complexidade do fenômeno, que se encontra em área de interseção entre diversos assuntos, como os citados no parágrafo anterior e outros: a exploração do trabalho, o modelo econômico em que está inserida e a postura do Estado Brasileiro desde o surgimento dos primeiros instrumentos internacionais relacionados com esse objeto no início do século XX, até o advento do Protocolo de Palermo.

É possível observar duas linhas nos caminhos trilhados por esses debates: a hegemonia da abordagem criminal e a dificuldade em ampliar a concepção de tráfico de pessoas para além da exploração para fins sexuais. Discutem-se os elementos do crime, as espécies de dolo, o tráfico internacional e o interno, a restrição efetivada pelo Código Penal alterado em comparação com o Protocolo. É evidente a movimentação produzida pelo instrumento internacional no ambiente acadêmico, estatal e da sociedade civil organizada. Isso do ponto de vista criminal e da proteção dos direitos





humanos daí decorrentes, postos em xeque quando da ocorrência de tráfico de pessoas, os quais certamente saem fortalecidos com tais discussões.

Porém, através do prisma trabalhista, a análise ainda é incipiente. Em que pesem os princípios específicos do Direito do Trabalho — proteção, norma mais favorável, condição mais benéfica —, somados aos princípios constitucionais ligados aos direitos humanos — que incluem os direitos sociais e entre eles os trabalhistas —: indivisibilidade, interdependência, proibição do retrocesso, autorizarem a interpretação que assegure a proteção mais ampla possível aos direitos dos trabalhadores, fato é que, nesse plano, os desdobramentos do Protocolo de Palermo ainda não foram detalhadamente explorados.

Exceção deve ser feita a artigos e abordagens dispersos, que tangenciam a questão, e ao Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo, do Ministério do Trabalho e Emprego, atualizado em 2011 que, em diversos trechos, equipara a exploração do trabalho escravo à definição de tráfico de pessoas contida no Protocolo de Palermo. Igualmente, merece destaque a atual Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas (Decreto n. 7.901/13), a qual esclarece que a expressão “escravatura ou práticas similares à escravatura”, utilizada no Protocolo, deve ser compreendida como a apontada pelo art. 149 do Código Penal e também considera tráfico de pessoas a intermediação, promoção ou facilitação do recrutamento, do transporte, da transferência, do alojamento ou do acolhimento de pessoas para fins de exploração. No âmbito da Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE) e do Ministério Público do Trabalho, foram criados grupos dedicados à questão do trabalho de imigrantes, os quais têm discutido esses temas.

O objetivo do artigo, portanto, é contribuir com o aprofundamento desse debate. A ideia de publicá-lo surgiu após inúmeros impasses e questionamentos observados e vividos pelos autores em suas atuações diárias para erradicação do trabalho escravo. Esses desafios geraram diálogos, trocas de mensagens eletrônicas, discussões profícuas e a necessidade de compartilhar algumas conclusões iniciais, que não desconsideram a existência de interpretações diversas.

A intenção é apresentar outras miradas possíveis para o Protocolo de Palermo. Não a partir do marco criminal ou se restringindo às importantes abordagens ligadas à exploração sexual, à movimentação de pessoas entre países ou dentro do território nacional, mas do ponto de vista trabalhista e especificamente através da lente do combate ao trabalho escravo.

O Protocolo amplia sobremaneira esse horizonte. Ao tratar o tráfico no sentido da exploração e da mercantilização das pessoas, inclui também





nesse universo as definições de aliciamento e redução à condição análoga à de escravo. Assim, embora não apresente conceitos novos para esses males, leva em consideração as formas contemporâneas com as quais se revestem e se metamorfoseiam e abre uma perspectiva muito importante e completamente harmônica com o universo do Direito do Trabalho: a proteção às vítimas e às suas famílias, objetivo central e prioritário do Protocolo de Palermo.

Então, o que move o artigo é o desejo de contribuir com uma alternativa de interpretação sistêmica do ordenamento jurídico brasileiro que promova, no maior grau possível, a proteção do trabalhador vítima de redução a condições análogas às de escravo, seja brasileiro ou imigrante (independente de sua situação migratória), garantindo a dignidade dessas pessoas e de suas famílias e dando concretude às normas de direitos humanos adotadas pelo Brasil, em especial o Protocolo de Palermo.

1. CONTEXTO HISTÓRICO E JURÍDICO DO COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO E AO TRÁFICO DE PESSOAS NO BRASIL

Por quatro séculos, o Brasil recebeu a imigração forçada da África, consequência do tráfico de escravos. A abolição da escravidão que atendeu interesses econômicos, descolada de qualquer planejamento ou política social que integrasse os libertos, fez com que os ex-escravos continuassem à margem da sociedade, alijados econômica e socialmente⁽¹⁾.

Consequências vividas até hoje, 125 anos depois, por imigrantes europeus nas fazendas de café no sudeste, “soldados” da borracha no norte, cortadores de cana-de-açúcar do nordeste, trabalhadores nas fazendas de gado do centro-oeste, e ainda os que trabalham no agronegócio, no desmatamento, em casas de prostituição e em oficinas de costura. Em comum, a desigualdade social, a falta de oportunidades e a condição de vulnerabilidade que caracteriza a escravidão moderna, o que Armand Pereira disse ser o “resultado do trabalho degradante que envolve cerceamento da liberdade”⁽²⁾.

As notícias sobre trabalho escravo após a abolição foram recebidas como histórias de ficção ou fatos isolados, representadas em obras de literatura como “Os Sertões”, de Euclides da Cunha; ou “Mad Maria”, de Márcio

(1) Um agravante notório foi que, em virtude da Lei de Terras aprovada em 1850, o Brasil fechou o livre acesso às terras, de forma que quando o trabalhador tornou-se “livre”, a terra já havia se tornado “cativa”. Cf. MARTINS, José de Souza. *O cativo da terra*, p. 32: “Num regime de terras livres, o trabalho tinha de ser cativo; num regime de trabalho livre, a terra tinha de ser cativa”.

(2) SAKAMOTO, Leonardo (coord.). *Trabalho escravo no Brasil do século XXI*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2007. p. XIII.





de Souza, também em documentos da igreja católica e, eventualmente, na imprensa⁽³⁾.

A existência do crime está no nosso ordenamento jurídico desde 1940, através de um então genérico art. 149 do Código Penal. A obrigação de garantir os direitos trabalhistas só foi editada em 1963, com o Estatuto do Trabalhador Rural, com previsão de normas de proteção a essa categoria de obreiros, vinte anos depois da Consolidação das Leis do Trabalho. A Lei n. 5.889/73⁽⁴⁾ substituiu o Estatuto, estendendo os direitos dos trabalhadores urbanos aos trabalhadores rurais com algumas peculiaridades, uma vez que a igualdade jurídica só veio com a Constituição Federal de 1988.

Na esfera internacional, o Brasil ratificou, décadas depois de sua promulgação, as Convenções ns. 29⁽⁵⁾, e 105⁽⁶⁾, da Organização Internacional do Trabalho. A primeira — Convenção sobre Trabalho Forçado — trata sobre a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas. A segunda — Convenção sobre Abolição do Trabalho Forçado — diz respeito à proibição do uso de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório como meio de coerção ou de educação política; castigo por expressão de opiniões políticas ou ideológicas; medida disciplinar no trabalho, punição por participação em greves; como medida de discriminação.

Apenas em 1971, foi feita a primeira denúncia pública de trabalho escravo nos estados do Mato Grosso, Pará e Goiás, através da Carta Pastoral: “Uma Igreja da Amazônia em Conflito com o Latifúndio e a Marginalização Social”, pelo Bispo D. Pedro Casaldáliga. Ameaçado e fortemente criticado, foi o primeiro texto público a tratar do tema e expor a realidade dos trabalhadores submetidos ao trabalho escravo⁽⁷⁾. Em 1975, foi criada a Comissão Pastoral da Terra — CPT, ligada à Conferência Nacional de Bispos do Brasil — CNBB, e a primeira organização não governamental voltada para a questão⁽⁸⁾.

As primeiras tentativas governamentais para lidar com o problema aconteceram entre os anos de 1985 e 1986, com protocolos de intenções entre os Ministérios do Trabalho, da Reforma e Desenvolvimento Agrário e da Justiça para conjugar esforços visando reprimir violações aos direitos sociais dos trabalhadores rurais dos estados do Pará, Maranhão e Goiás⁽⁹⁾.

(3) Disponível em: <<http://www.prelaziasaofelixdoaraguaia.org.br/trabalho%20escravo.htm>>.

(4) Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm>.

(5) Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/oit/convencoes/conv_29.pdf>.

(6) Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/oit/convencoes/conv_105.pdf>.

(7) Disponível em: <<http://www.prelaziasaofelixdoaraguaia.org.br/trabalho%20escravo.htm>>.

(8) Disponível em: <www.cptnacional.org.br>.

(9) Disponível em: <<http://tinyurl.com/o7n5xhs>>.





Na década de 90, diversas denúncias contra o Estado brasileiro foram protocoladas em organismos internacionais, como as Nações Unidas, a Organização Internacional do Trabalho e a Organização dos Estados Americanos. Este último, ensejado pelo caso José Pereira, foi instado pelos petionários (CPT e Centro pela Justiça e Direito Internacional — CEJIL) juntamente com a Comissão Interamericana de Direitos Humanos — CIDH. Para evitar uma condenação, em 2003, o Brasil aceitou Termo de solução amistosa, em que assumiu uma série de compromissos para o combate ao trabalho escravo.

Foi o início de uma campanha de combate ao trabalho escravo que envolveu o Poder Legislativo, com o seminário “Trabalho Escravo Nunca Mais”, em 1994; o Ministério do Trabalho, que editou a primeira Instrução Normativa (IN n. 24); órgãos estatais, através de termo de cooperação entre o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público Federal, o Ministério Público do Trabalho e a Polícia Federal, a sociedade civil (através da CPT e da Confederação dos Trabalhadores na Agricultura — CONTAG), e que culminou em 1995 com o reconhecimento público pelo Governo Brasileiro da existência de trabalho escravo.

A partir daí, começou a ser estruturada a política brasileira contra a escravidão contemporânea, com a criação do Grupo Interministerial para Erradicação do Trabalho Forçado — GERTRAF e o Grupo Especial de Fiscalização Móvel. Em 2002 foi criada pelo Ministério do Trabalho a primeira estrutura oficial para o tema, Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo — CONAETE.

Em 2003, foi instituída a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo — CONATRAE, sob a coordenação da Secretaria Nacional de Direitos Humanos — SEDH, integrada por diversos representantes de governo, de trabalhadores, de empregadores e da sociedade civil, com diversos objetivos, entre eles o combate e prevenção à prática do trabalho escravo. O documento norteador desses objetivos é o Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo — PNETE elaborado em 2002 por uma Comissão Especial do Conselho de Direitos da Pessoa Humana — CDDPH, adotado em 2003, e avaliado e revisto em 2008, o que gerou o 2º PNETE.

Reflexo do PNETE foi a alteração do art. 149 do Código Penal, pela Lei n. 10.803/03, que fixa tipificação mais precisa das condutas que caracterizam o crime, incluindo a servidão por dívida e a decorrente da sujeição dos trabalhadores a condições degradantes. Outros resultados desta mobilização foram a concessão de seguro-desemprego para trabalhadores resgatados; a criação do Cadastro de Empregadores — “lista suja”; e a assinatura do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, de iniciativa da ONG





Repórter Brasil, do Instituto Ethos de Responsabilidade Social, da OIT, e posteriormente do Instituto Observatório Social.

No âmbito dos estados, foram criadas as Comissões Estaduais para a Erradicação do Trabalho Escravo, com atualmente 12 estabelecidas (BA, CE, ES, GO, MA, MS, MT, PA, RJ, RS, SP, TO) e uma instância específica no PI.

Atualmente, tramita no Senado a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) n. 57A/1999. Apresentada em 1999 pelo ex-senador Ademir Andrade (PSB-PA), a mesma recebeu aprovação da Câmara dos Deputados, onde tramitou como PEC n. 438/2001. Ela propõe nova redação ao art. 243 da Constituição Federal, que trata do confisco de propriedades em que forem encontradas lavouras de plantas psicotrópicas ilegais. A nova proposta estende a expropriação sem direito à indenização também para casos de exploração de mão de obra análoga à escravidão. A referida PEC define ainda que as propriedades confiscadas serão destinadas ao assentamento de famílias como parte do programa de reforma agrária.

Paralelamente à evolução legislativa voltada para o combate ao trabalho escravo no país, também as normas referentes ao tráfico de pessoas foram incorporando elementos trazidos pelo caldo histórico, econômico e político no qual estavam inseridas.

Um longo caminho foi percorrido, tanto no plano internacional quanto no brasileiro, desde a assinatura do Acordo para a Repressão do Tráfico de Mulheres Brancas, em 1904, até a incorporação do Protocolo de Palermo pelo Brasil, 100 anos depois.

Nesta trajetória, podem ser observadas duas características: primeiro, uma intrínseca vinculação do tema com a questão criminal e, segundo, o enfoque quase que exclusivo na exploração da prostituição.

Discussões que ultrapassem a questão da prostituição forçada ou tomada como ofensa à moral e aos bons costumes, sem outras análises; que abranjam as relações de gênero presentes nas situações de tráfico; que reconheçam outras modalidades de tráfico de pessoas, e voltadas à preocupação com as vítimas, independentemente de sua situação migratória, entre outras, são recentes e, com o advento do Protocolo de Palermo, têm muito mais espaço dentro das possibilidades hermenêuticas do sistema normativo de proteção aos direitos humanos.

Tratando da legislação internacional ligada ao tráfico de pessoas, Adriana Piscitelli e Marcia Vasconcelos apontam⁽¹⁰⁾:

(10) Dossiê: gênero no tráfico de pessoas. Apresentação. *Caderno Pagu*, n. 31, Campinas: Unicamp, 2008.





“De acordo com autoras que analisaram a história das Convenções relativas ao tráfico de pessoas, até a década de 1940, elas refletiram as preocupações de movimentos para proteger as migrantes, predominantemente europeias e estadunidenses, do perigo de serem forçadas à prostituição no exterior. Esses movimentos lutaram contra o que denominaram “Tráfico de Escravas Brancas” (DONNA GUY, 1992; CRISTIANA PEREIRA, 2002). Essa noção de tráfico, vinculada à prostituição, dominou a atenção internacional em torno do tema da migração internacional das mulheres, no contexto da internacionalização de mão de obra, até as primeiras décadas do século XX.

O debate deu lugar a uma série de discussões e Convenções, lideradas pela Liga das Nações. Às disposições formuladas entre as décadas de 1900 e 1930 voltadas ora para o tráfico de mulheres e crianças, ora para mulheres adultas, se adicionou, em 1949, a *Convenção das Nações Unidas sobre a supressão do Tráfico de Pessoas e a Exploração da prostituição de outros*, que combinava e substituía os acordos anteriores.”

Com algumas diferenças entre um instrumento e outro — como o fato de tratar de “propósitos imorais”, em vez de “prostituição”, o de incluir a criança e o de falar em “pessoas” e não somente em “mulheres” — os acordos e convenções a seguir trataram da matéria, todos ratificados pelo Brasil e fontes de influência direta para o tom adotado pelo ordenamento jurídico interno, ou melhor, pelo Código Penal.

Os três primeiros se deram no âmbito da Liga das Nações, enquanto os últimos foram criados já no contexto da Organização das Nações Unidas (ONU):

— Acordo para a Repressão do Tráfico de Mulheres Brancas, 1904 (Decreto n. 5.591/1905);

— Convenção Internacional para a Repressão do Tráfico de Mulheres Brancas, 1910 (Decreto n. 16.572/1924);

— Convenção Internacional para a Repressão do Tráfico de Mulheres e Crianças, 1921 (Decreto n. 28.812/1930); Protocolo de Emenda da Convenção para a Repressão do Tráfico de Mulheres e de Crianças, 1921 (Decreto n. 37.176/1955);



— Convenção para a Repressão do Tráfico de Mulheres Maiores, 1933 (Decreto n. 37.176/1955);

— Convenção para a Repressão do Tráfico de Pessoas e do Lenocínio, 1949 (Decreto n. 46.981/1959).

O “Protocolo de Palermo” (Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Crianças, 2000) foi ratificado pelo Brasil em 2004, por meio do Decreto n. 5.017, de 12 de março de 2004. Em seu art. 3º, dá a definição consensual sobre o que é tráfico de pessoas⁽¹¹⁾, e reconhece todas as suas formas abrindo novas perspectivas para o debate, por tratar o tráfico de pessoas como exploração, mercantilização de seres humanos, por não se restringir à questão da prostituição, por priorizar a atenção às vítimas e por ser um instrumento de direitos humanos.

Desde então, as discussões têm sido aprofundadas e outras facetas são expostas, já que o tema permeia diversas áreas e toca questões profundas ligadas tanto ao mundo do trabalho, quanto às relações de gênero, passando pelos fluxos migratórios, estruturas legislativas nacionais e internacionais e correlações de forças entre os países.

No que diz respeito ao recorte feito pela presente análise, algumas observações devem ser explicitadas.

Primeiro, os debates em torno do Protocolo, embora tenham sido ampliados e mencionem as outras possibilidades de exploração, até mesmo por uma tradição histórica e pelo vínculo muito estreito tanto com a questão

(11) a) A expressão “tráfico de pessoas” significa o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração. A exploração incluirá, no mínimo, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a remoção de órgãos;

b) O consentimento dado pela vítima de tráfico de pessoas tendo em vista qualquer tipo de exploração descrito na alínea a do presente artigo será considerado irrelevante se tiver sido utilizado qualquer um dos meios referidos na alínea a;

c) O recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de uma criança para fins de exploração serão considerados “tráfico de pessoas” mesmo que não envolvam nenhum dos meios referidos da alínea a do presente artigo;

d) O termo “criança” significa qualquer pessoa com idade inferior a dezoito anos.



criminal quanto com a exploração na indústria do sexo, mantêm-se, em grande parte, em torno destes dois pontos.

Consequência disso são os avanços na defesa dos direitos humanos ligados ao tráfico de pessoas no sentido da movimentação entre países para exploração na indústria do sexo, especialmente no que diz respeito às luzes lançadas sobre essas situações, outrora mantidas em calabouços de preconceito e xenofobia.

Um exemplo é o Código Penal Brasileiro que, em 2005, ampliou o seu art. 231 de tráfico internacional de mulheres para tráfico internacional de pessoas, e ainda criou o 231-A, que tratava do tráfico interno de pessoas. Em 2009, a redação foi alterada, destacando que ambos os crimes são “para fim de exploração sexual.

Por outro lado, as discussões também se aprimoraram para a defesa dos direitos humanos violados nos casos de redução à condição análoga à de escravo, abarcando as novas situações de exploração, ultrapassando há tempos os conceitos restritos de trabalho forçado ou servidão.

Para ilustrar, tem-se a Resolução Normativa n. 93 do Conselho Nacional de Imigração⁽¹²⁾ que “Dispõe sobre a concessão de visto permanente ou permanência no Brasil a estrangeiro considerado vítima do tráfico de pessoas”, e define no parágrafo único do art. 2º que além da exploração da prostituição, incluirá outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a remoção de órgãos”.

No entanto, esses dois mundos — o criminal/exploração da prostituição e o do trabalho escravo — caminham paralelamente, sem aproximar e compartilhar suas conquistas quando, em verdade, compõem um só universo: o sistema de proteção dos direitos humanos.

O diálogo entre as duas esferas é primordial para a incorporação recíproca dos grandes avanços empreendidos por cada uma. Até porque esta aproximação já foi concretizada pelo próprio Protocolo de Palermo, que tem como alvo a exploração, a comercialização das pessoas, em qualquer atividade em que se dê. Também ao incluir na definição de tráfico diversos elementos típicos do que se entende como trabalho escravo: recrutamento, transporte, alojamento, coação, uso da força, engano, vulnerabilidade, entre outros.

(12) Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812D5CA2D3012D60D125BF0640/Resolucao%20Normativa%20n.%2093,%20de%2021_12_2010.pdf>.





Assim, é necessário desvincular do inconsciente dos que atuam no Direito do Trabalho a imagem de que o tráfico somente se dá com a movimentação das pessoas para aquela específica relação de trabalho. Ou melhor, que apenas se pode enquadrar como tráfico a situação em que o empregador efetivou, diretamente ou por meio de intermediários, o recrutamento, o transporte ou a transferência de pessoas. O Protocolo de Palermo inclui entre as hipóteses de tráfico também o alojamento ou o acolhimento de seres humanos. E isso pode ocorrer — e frequentemente acontece — já numa segunda, terceira, quarta relação de trabalho, após a entrada no país — e independentemente de como esta se dá.

Uma abordagem nessa direção, que será aprofundada no item 3 desse texto, permite a efetivação máxima tanto dos princípios essencialmente vinculados à área trabalhista, como proteção, norma mais favorável, condição mais benéfica, quanto daqueles reconhecidos como essenciais para a concretização dos direitos humanos em geral: indivisibilidade, interdependência, proibição do retrocesso. Além disso, possibilita a implementação dos principais objetivos do Protocolo de Palermo: proteger e ajudar as vítimas de tráfico, respeitando plenamente os seus direitos humanos.

2. O TRÁFICO DE PESSOAS NO ÂMBITO DAS MODERNAS FORMAS DE ESCRAVIDÃO

Ao tratarmos do tráfico de pessoas na perspectiva das modernas formas de escravidão, é preciso enumerar alguns de seus atores e cenários:

2.1. Migrantes

Usar trabalhadores trazidos de fora tem sido a regra na história da escravidão. Nas condições do Brasil contemporâneo, o avanço da fronteira agrícola sobre as terras da floresta amazônica, do Cerrado central e do Pantanal, constitui-se um apelo forte para a migração temporária ou definitiva de trabalhadores empobrecidos do nordeste e do norte do país, devidamente aliciados por mirabolantes promessas. Rotas e empreendimentos foram se diversificando: hoje os auditores fiscais libertam escravos no Paraná, aliciados em Minas e Bahia para plantar pinus ou extrair erva-mate; em São Paulo, Rio, Mato Grosso e Goiás, os migrantes da cana vêm do Piauí, Maranhão ou Alagoas e são encontrados em situações degradantes que o art. 149 do CPB assimila à “condição análoga à de escravo”, culminando em ocorrências de morte por exaustão.





Fora da agricultura, novas rotas se estabeleceram, envolvendo países vizinhos: rumo às grandes obras do Programa de Aceleração do Crescimento, à construção civil e às confecções têxteis de São Paulo.

2.2. Intermediários

Pivô deste moderno tráfico tem sido a figura dos intermediários⁽¹³⁾ (*gato ou coioite*), um agenciador de mão de obra que, empreitando o serviço, intermedeia a relação trabalhista no intuito de exonerar o empregador real de qualquer responsabilidade, especialmente em serviços sazonais ou temporários. Entre peão bem-sucedido e empreiteiro sem real idoneidade empresarial, mas com eficientes contatos no mundo dos trabalhadores, o intermediário, eventualmente auxiliado por subintermediários, recebe o pagamento do tomador de serviço e se encarrega de reunir, contratar, levar para o local de trabalho e, conforme o caso, coordenar a prestação do trabalho da(s) turma(s) de trabalhadores exigidos para realizar as tarefas contratadas. Adiantamentos de dinheiro, promessas bonitas e histórias exitosas tornam irresistível sua enganosa proposta. Com o avanço da repressão a essa terceirização de fachada, novas e modernizadas formas de intermediação foram surgindo, criando aparências de contratação legalizadas para melhor driblar a fiscalização, que costuma desconsiderar a ficção da intermediação e procurar responsabilizar o empregador real. A terceirização de atividades-fim pelas indústrias siderúrgicas ou pelas grandes redes de confecção não foge deste modelo de responsabilização do tomador de serviços na cadeia produtiva que domina.

2.3. Agronegócio

Associado à constante evolução das fronteiras agrícolas do país, o trabalho escravo seguiu nos últimos 30 anos no rastro do agronegócio, o qual virou a menina dos olhos das políticas públicas: na fumaça das carvoarias que sacrificam homens e matas para produzir aço; nas pegadas do gado que avança sobre a Amazônia Legal com desmatamento em grande escala; na onda da lavoura de soja que conquista os cerrados centrais; no *boom* do etanol que pipocou de norte a sul e ressuscitou o velho canavial. O trabalho escravo contemporâneo está presente nas principais cadeias produtivas do agronegócio brasileiro, com destaque para a carne e a madeira

(13) Também conhecidos como gatos ou coioites, são espécie de um gênero maior representado pelos diversos tipos de intermediários que costumam existir no trabalho escravo/tráfico de pessoas. Parte da engrenagem, servem ao propósito maior de mercantilização da força de trabalho humana.





(metade das denúncias), a cana e demais lavouras (metade dos libertados), além do carvão vegetal para uso na siderurgia. Operadores internacionais demandam produtos sempre mais baratos sem se preocupar com o que isso implica na ponta. Há clara ligação entre a expansão desenfreada do agronegócio, no contexto da economia globalizada, e a precarização das relações trabalhistas: em nome da conquista de novas fatias de mercado sem redução das margens de lucro, há uma pressão contínua para flexibilizar os direitos do trabalhador. Aonde o Ministério do Trabalho e Emprego leva a fiscalização, flagra situações degradantes e identifica trabalho escravo.

Porém há uma sutil contradição: o mesmo Estado que apoia a expansão acelerada das monoculturas de exportação, corre atrás dos prejuízos brutais que a mesma provoca.

2.4. Herança maldita

Sobre o escravo moderno, o patrão não exerce, como antigamente, um direito de propriedade, mas sim de uso e abuso, o que muitas vezes se revela até pior, pois não se responsabiliza pela “conservação” deste patrimônio ou a reprodução de sua prole. Pelo contrário, descarta-o quando não lhe serve mais, depois de explorá-lo até ou além dos seus limites em serviços braçais, geralmente de limitada duração. Carvoeiro, roçador de pasto ou cortador de cana do século XXI tem expectativa de vida inferior a muitos escravos dos séculos passados. Hoje, um brasileiro ou um imigrante não se torna necessariamente escravo por ser negro, porém, pela sua persistente marginalização socioeconômica, o afrodescendente continua fornecendo os maiores contingentes. Grilhões e ferros não são mais o meio comum de subjugar a liberdade de outrem: os escravos “da precisão”, trabalhadores sem terra e sem alternativa, vítimas das promessas de aliciadores organizados, migram em busca de sustento a qualquer preço. Trabalho degradante, jornada exaustiva, dívida fabricada, humilhações, ameaças e violência, junto com o isolamento, são as correntes eficazes do seu cativo.

2.5. Libertar é erradicar?

Uma coisa é certa: libertar escravos por si só não erradica a escravidão. O Brasil libertou 41.000 escravos desde 2003 (uma média de 4 mil por ano), data do 1º Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e outros 6.000, entre 1995 (criação do Grupo Móvel de Fiscalização) e 2002. No entanto, ainda estamos muito longe de erradicar essa prática. Quantos escravos tem no Brasil? Seria possível estimar o tamanho real do *iceberg*?





A Comissão Pastoral da Terra, anos atrás, falava em 25 mil, e funcionários públicos falaram em mais de 40 mil. É preciso atingir o mal na raiz: de cada fiscalização, deveria resultar um avanço na erradicação e não, tão somente, a regularização pontual e passageira de situações inaceitáveis. A escravidão funciona como parte de um sistema com raízes profundas que devem ser erradicadas metodicamente: no modelo de desenvolvimento que prega a ganância como critério; um de seus produtos, a miséria, faz com que, para quem não tem, qualquer trabalho vale mais que nenhum; e na impunidade que é convite a continuar assim, reproduzindo sem fim o ciclo vicioso. As raízes da escravidão continuam profundamente entranhadas na consciência, na cultura, na história, na política, nas estruturas do poder e da economia.

Para ilustrar o discorrido, buscamos alguns casos exemplares que dão o panorama de trabalhadores encontrados em situação de total violação de suas garantias fundamentais.

2.6. Tragédias ordinárias do trabalho escravo na Amazônia

Ananás e Angico, duas pequenas cidades do norte do Tocantins, vivem o pesadelo do trabalho escravo. Sem alternativa de emprego ou de renda suficiente para manter a família, trabalhadores acabam aceitando tentadoras ofertas de serviço feitas por gatos e fazendeiros para empreitas de derrubada em fazendas localizadas no sul do Pará. São dezenas de relatos de viagens dramáticas até os confins do rio Xingu, na conhecida região do Iriri, a 900 km de Ananás; todas as semanas, carradas de peões, de caminhão ou de ônibus fretado, levam seus novos contingentes de trabalhadores. Para sete trabalhadores, o sonho da fartura e do Eldorado acabou debaixo de sete palmos de terra. Entre junho e agosto de 2002, sete deles perderam a vida: seis cadáveres foram devolvidos às famílias; o sétimo foi sepultado no caminho de volta, em Tucumã.

Jaime Martins da Silva, 39 anos, casado, trazido de volta pelo gato Chiquinho, da fazenda Rodeio/Três Jotas, em São Félix do Xingu, de propriedade do fazendeiro conhecido como Joaquim do Tato. O corpo voltou em avião fretado. O laudo informa a *causa mortis*: traumatismo encefálico e cervicomedular, resultando de acidente de trabalho em derrubada.

Cícero Pereira da Silva, 32 anos, solteiro, natural de Ananás, devolvido morto em decorrência de acidente de trabalho ocorrido dia 18 de junho, durante um serviço de “broco” (roço de juquirá), na mesma fazenda Três Jotas, sem ter recebido nenhuma assistência por parte da fazenda. O corpo voltou em avião fretado.





Segundo depoimentos de trabalhadores desta fazenda, levados pelo gato Mano, de Ananás, na época dos fatos, o fazendeiro avisou certo dia: "Se alguém adoecer aqui, que se vire, eu não dou assistência, a minha camionete não carrega doente e, se adoecer ou resolver ir embora, saia do meio da estrada, pois passo por cima, mas não levo para a cidade" (a qual fica a 140 km). De acordo com o relato de outro time: "Recebemos um abono de R\$ 200,00 e a garantia de recebermos a metade da passagem de volta. Fomos de ônibus fretado, aproximadamente 50 trabalhadores, chegando lá após 3 dias, depois de percorrer 8 horas de trator. A comida era pouca e faltava. O alojamento era de lona plástica no meio da mata. As ferramentas eram vendidas, principalmente a foice, R\$ 10,00, o dobro do preço de Ananás. Decidimos parar porque o gato estava nos ameaçando. Só andava armado de espingarda e faca. Fomos acertar e o gato João disse que ia acertar com o Mano (gato geral), só que ele queria pagar na diária e esse não era o combinado. Como não aceitamos, ele nos mandou embora. Saímos com apenas R\$ 200,00. Andamos a pé mais de dois dias, mais de 120 km, passando fome e dormindo no meio da mata".

Outro trabalhador, não identificado, foi levado até Tucumã pelo gato José Feitosa Oliveira e ali foi sepultado: havia sofrido acidente na fazenda Pista 1, do Aldemir Lima Nunes, vulgo "Branquinho".

O corpo de Carlos Dias, 20 anos, casado, pai de uma filha, vaqueiro na fazenda do "Branquinho" por 4 meses, foi devolvido à sua família de Ananás, pelo avião da fazenda. A morte resultou de um tiro à queima-roupa na cabeça, "acidente" ocorrido na fazenda em torno das 8 horas da manhã do dia 23 de julho. Outro cadáver, o do trabalhador Raimundo Rodrigues da Silva, 41 anos, 4 filhos, chegou a Araguaína, de ambulância fretada, vindo de uma fazenda da região de Pacajá, onde foi gravemente ferido em acidente do trabalho.

Jorge Bispo da Silva, 47 anos, pai de 8 filhos, chegou já morto, da fazenda do "Branquinho", no avião do fazendeiro; fora trabalhar com os gatos Chico Babaçu e Zé Gato, e o corpo foi devolvido à sua família de Angico. A morte seria consequência da queda de uma árvore durante o serviço de motosserra.

Quase não se consegue declarações de trabalhadores de Ananás sobre a situação naquelas fazendas, especialmente a do "Branquinho": o clima é de extremo medo em face de um homem descrito como chefe de quadrilha, criminoso inescrupuloso, mandachuva que goza de apoios nos mais altos escalões.



2.7. Escravizar no prostíbulo: um crime diferente?

Em Várzea Grande, MT, 24 pessoas foram resgatadas por estarem em situação de escravidão na modalidade específica da exploração sexual.

Mulheres eram sexualmente exploradas e impedidas de sair de uma boate, a não ser mediante pagamento. Além das 20 jovens, quatro homens também foram encontrados em situação degradante e submetidos a jornadas exaustivas, itens que caracterizam o trabalho análogo à escravidão. Mantidas em alojamentos precários e superlotados, no interior da casa noturna *Star Night*, as mulheres eram obrigadas a ficar praticamente 24 horas à disposição dos donos do estabelecimento, situado a pouco mais de um quilômetro do centro de Várzea Grande e um quilômetro do Aeroporto Internacional Marechal Rondon. Sem direito ao descanso semanal remunerado garantido por lei, elas não folgavam nem aos domingos e feriados. Algumas chegaram a assinar um contrato que vedava a própria saída do local de trabalho caso não houvesse quitação de pagamentos combinados.

Outro caso, flagrado em 2013 pela Polícia Civil no canteiro de obras da Usina Hidrelétrica de Belo Monte, em Santarém, PA, não apresenta diferenças substantivas. As mulheres eram confinadas em pequenos quartos sem janelas e ventilação, com apenas uma cama de casal, e havia cadeados do lado de fora das portas. A polícia encontrou no local um caderno onde eram anotadas as dívidas das mulheres, como gastos com passagens, alimentos e vestimentas, além de “multas” por motivos diversos. As garotas disseram ter muito medo de retaliações, uma vez que o dono da boate teria ameaçado seus familiares que moravam no Sul. Uma das jovens resgatadas contou que, assim que uma delas, uma adolescente de 16 anos, conseguiu fugir, o gerente a seguiu com uma arma. Para dominar suas vítimas, os donos da Boate Xingu se utilizavam da desterritorialização como meio para enfraquecer suas presas: a maioria das jovens e adultas encontradas fora trazida do Paraná, Rio Grande do Sul e Santa Catarina.

As características descritas no art. 149 do CPB para criminalizar o trabalho análogo a de escravo aplicam-se rigorosamente a situações de exploração sexual. E é norma incorporada em nosso ordenamento jurídico, a partir da ratificação do Protocolo de Palermo, reconhecer na exploração sexual e no trabalho forçado as principais finalidades do tráfico de pessoas⁽¹⁴⁾.

(14) Sobre o tema, merece leitura a nota técnica da CONATRAE, que pode ser consultada no seguinte endereço eletrônico: <<http://www.sdh.gov.br/noticias/2013/abril/nota-tecnica-aprovada-pela-comissao-nacional-para-a-erradicacao-do-trabalho-escravo-conatrae>>.



2.8. De La Paz para São Paulo, a história de Ronaldo⁽¹⁵⁾

Ronaldo trabalha desde os 14 anos, quando fugiu de casa e da violência do padrasto. Desde então, mantém pouco contato com os quatro irmãos e o restante da família. “Fui embora com a roupa do corpo, sem documento, sem roupa, sem nada.” No seu último emprego, em La Paz, na Bolívia, ele recebia como garçom em uma pensão, onde vivia, pouco mais de R\$ 130 por mês (460 Bolivianos, na moeda local). Foi lá que recebeu um convite para trabalhar no Brasil.

Ele foi um dos trabalhadores libertados de condição análoga à de escravo pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo. Ele costumava para a marca Talita Kume.

Ao preencher as Guias do Seguro-Desemprego e ser questionado sobre sua idade, Ronaldo abriu o jogo: “Não tenho documentos”. Foi assim que começou a contar sua história, um relato da exploração que sofreu como vítima de tráfico de pessoas. O homem que o trouxe ao Brasil o orientou a utilizar documento de outra pessoa para entrar no país. O coioete ofereceu trabalho em uma segunda-feira de janeiro de 2011 e na quinta-feira o levou ao Brasil. Atraído por promessas de ótimo trabalho e boas condições de moradia, o trabalhador viu-se com duas opções logo ao chegar: pagar pela viagem ou trabalhar durante um ano para o coioete sem receber nada e com a condição de não procurar emprego em outro local. Sem nenhum dinheiro, acabou se submetendo às restrições impostas. As condições flagradas pela fiscalização não são muito diferentes das que Ronaldo, com 18 anos completados há pouco, viveu em diferentes oficinas de costura durante os últimos 18 meses que tem passado no Brasil.

Ronaldo foi de ônibus de La Paz para Cochabamba, de lá seguiu para Santa Cruz de La Sierra, passou por Puerto Quijaro, de onde seguiu para Corumbá, no Mato Grosso e, finalmente, para São Paulo. Quando estava na fila da fronteira entre Brasil e Bolívia, o coioete entregou para Ronaldo um documento, sem dizer nada. “Eu não entendi, não sabia como ia conseguir passar, só mostrei para polícia e passei.” Assim que cruzou a fronteira, o documento foi tirado de Ronaldo. Trata-se da identidade de outra pessoa. A condição de imigrante sem documento é um elemento determinante nesta relação entre patrão e empregado — relação de dependência e coerção. O trabalhador torna-se vulnerável à exploração. O medo de ser deportado ou até mesmo preso pelas autoridades brasileiras é constante e usado pelo empregador como forma de coerção.

(15) Nome fictício para proteger a identidade da vítima. Com base na reportagem de Bianca Pyl (Repórter Brasil). Disponível em: <<http://www.reporterbrasil.org.br/exibe.php?id=2092>>.





Ronaldo contou em detalhes seus primeiros dias aqui no Brasil, sempre gesticulando muito e repetindo: “agora eu vou contar tudo, eu sei que vai ser melhor”. O coioete que o trouxe para o Brasil tinha uma oficina na Vila Guilherme, Zona Norte de São Paulo. No local, ele aprendeu a costurar, ensinado pelo próprio dono da oficina. Ronaldo costurava retalhos o dia todo, das 7 às 23 horas e não saía da oficina para nada. Os dias foram passando e o dono da oficina começou a ficar mais exigente e a cobrar mais velocidade. “Ele ficou mais rígido”, resumiu.

Duas semanas depois de chegar a São Paulo, Ronaldo teve uma dor de dente e conseguiu emprestado com uma costureira R\$ 3 para comprar remédio. Ele saiu em busca de uma farmácia, mas acabou se perdendo. “Fiquei das 7 da manhã até às 2 da tarde rodando, rodando e não achei o caminho. Não sabia pedir ajuda.” Ronaldo pediu ajuda para o primeiro boliviano que encontrou na rua. Por sorte, o compatriota também estava procurando trabalho. “Ele não estava recebendo nada pelo trabalho e decidiu ir embora. Foi a minha sorte. Saímos em busca de uma oficina para costurar.”

Os dois encontraram trabalho em uma oficina em Guarulhos, mas a situação era pior. A dona da oficina exigia muito e ele trabalhava até de madrugada cortando tecidos para fazer edredom. “Eu ficava doente por causa do pó do tecido”, relatou. O local era mais úmido e ele sentia muitas dores nas costas, conta exibindo a nuca e a lombar. “A comida também era muito ruim.” O pagamento pelo trabalho não era por produção, ele ganhava de R\$ 250 a R\$ 450 por mês, mesmo tendo trabalhado até de madrugada todos os dias. Ronaldo permaneceu trabalhando na oficina do final de janeiro até maio, quando não aguentou mais a situação e saiu. Ele conseguiu outro trabalho, desta vez, próximo ao metrô Armênia, linha 1-azul do metrô de São Paulo. Mas a situação era mais grave: os trabalhadores recebiam ameaças o tempo todo no local. “O dono ameaçava de bater na gente e não pagava.” Depois de trabalhar um mês na oficina, ele decidiu cobrar pelo trabalho e foi ameaçado de morte.

Mais uma vez, Ronaldo viu-se sem saída. “Eu decidi ir à Feira da Kantuta, conseguir outro trabalho”, disse. Mas, em vez de emprego, Ronaldo acabou reencontrando o coioete que o trouxe para o Brasil e que cobrou a dívida de R\$ 450 da viagem. “Eu não tinha dinheiro, então consegui outro emprego e pedi para meu novo patrão pagar esta dívida para mim”, assim mais uma vez o jovem viu-se preso a uma dívida que o obrigaria a trabalhar sem receber nada. Em outra oficina, permaneceu por um mês e recebeu R\$ 100 pelo serviço. Foi então que acabou na oficina onde foi libertado de condições análogas às de escravos no último dia 19 de junho.



3. TRABALHO ESCRAVO E TRÁFICO DE PESSOAS: ALÉM DA INTERPOSIÇÃO DE CONCEITOS

A interposição entre o tráfico de pessoas e o trabalho realizado em condição análoga à de escravo, bem como a interdependência e inter-relação entre esses dois termos, é um tema bastante pertinente, pois a exploração do trabalho escravo é uma das principais finalidades do mercado clandestino caracterizado pelo tráfico de seres humanos: onde há trabalho escravo, necessariamente estará configurado o tráfico de pessoas. No entanto, muitas vezes esses conceitos são compreendidos de forma apartada e desconexa, como se fossem dois fenômenos distintos e inconciliáveis. No Brasil, deve-se atribuir essa aparente discordância a uma série de fatores, tais como o desenvolvimento histórico em paralelo dos movimentos antiescravista, mais antigo e consolidado, e antitráfico, mais recente e ainda em construção, a configuração tipológica do crime de tráfico de pessoas em nosso ordenamento, que prevê apenas a exploração sexual e leva o aplicador do direito a reduzir o abuso a essa hipótese, e a incompleta transposição do Protocolo de Palermo, inclusive sob o ponto de vista linguístico, com opções ambíguas na tradução do original em inglês para o idioma português.

Assim, parte da aparente confusão que se faz com o tema do tráfico de pessoas em sua relação com a condição análoga à de escravo está relacionada com a polissemia inerente a esses termos. Traficar adquire diversos sentidos, de acordo com o interlocutor, seus valores, e o propósito de uso da palavra. Alguns entendem tráfico de pessoas apenas aquele que ocorre com mulheres que são obrigadas a se prostituir no exterior. Reduzem, portanto, o tráfico de pessoas à exploração sexual. Outros entendem tráfico de pessoas como um movimento ilegal de migrantes entre fronteiras. Reduzem, portanto, o tráfico de pessoas à movimentação ilegal de migrantes. Ainda há aqueles que compreendem que o tráfico de pessoas ocorre apenas na hipótese da consumação inegável e absoluta do engano, do logro, como se fosse simples comprovar esse tipo de situação, não houvesse nuances na sua caracterização e fosse corriqueira a sua ocorrência nesse estado puro e radical. Em todos os casos, existe uma nítida redução conceitual do sentido contido em Palermo, que buscou absorver o que havia de mais atual nas variadas cortes e tribunais do mundo, em termos de enfrentamento a essas modernas formas de exploração do homem pelo homem.

Há ainda o complicador linguístico relacionado com o imaginário distante e popular, cristalizado na semântica terminológica. Assim, para o cidadão médio, parece inegável que a palavra tráfico esteja relacionada, hoje em dia, com a movimentação comercial de negros das colônias africanas para o Brasil — daí o tráfico negreiro — durante os primeiros quatrocentos anos



de existência de nosso país. Dessa forma, quem pensa em tráfico recorda-se necessariamente do movimento entre fronteiras. Da mesma maneira, pensará em tráfico como uma violência contra o direito de permanecer em sua própria terra, arrancados à força de suas tribos que foram aqueles primeiros escravos africanos, e daí a racionalizar o tráfico atual como necessariamente fruto de engano/logro e violência real na fronteira parece ser uma digressão natural.

Talvez se tivéssemos adotado em português os termos que são hoje utilizados tanto no francês (*traite*) quanto no espanhol (*trata*) poderíamos expressar algo mais aproximado do real e concreto sentido de tráfico de pessoas contido no Protocolo de Palermo: negociar, comercializar, sem implicar, necessariamente, movimentar esse trabalhador de um lado para o outro e restar configurado o engano doloso. Aliás, sentido semelhante consta da Declaração de Filadélfia, que integra a Constituição da OIT: o trabalho não é mercadoria e não pode ser negociado como se fosse uma *commodity*.

De se recordar que fenômeno semelhante ocorre ao tratarmos dos termos trabalho escravo e trabalho forçado. Aqui, no nosso ordenamento jurídico, o último é espécie do primeiro. Trabalho escravo é a figura genérica sob a qual constam as condições degradantes, a jornada exaustiva, a servidão por dívida e o trabalho forçado. Para a OIT, entretanto, trabalho forçado engloba o conceito de trabalho escravo, de acordo com as atualizações conceituais do sentido do trabalho forçado que consta da Convenção n. 29 promovidas pelo Comitê de Peritos da OIT. A mesma hipótese ocorre na definição de tráfico de pessoas que, de acordo com esse grupo plurinacional de vinte juristas, está contida no conceito de trabalho forçado previsto na Convenção n. 29⁽¹⁶⁾. O sentido é um só: constituir um acervo de práticas ilegais (trabalho forçado, tráfico de pessoas, trabalho escravo, servidão, etc.) baseadas na superexploração e na mercantilização da força de trabalho humana, no sentido que vem sendo atribuído pelos movimentos sociais mundo afora e já absorvido por diversas instituições oficiais como escravidão moderna.

Tradicionalmente o tráfico de pessoas está relacionado com a consequente exploração da mão de obra em condições de escravidão. Por sua vez, o trabalho prestado em condições de servidão sempre esteve presente em “*todas las naciones bárbaras o civilizadas, grandes o pequeñas, poderosas o débiles, pacíficas o guerreras, bajo las más diversas formas*

(16) INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Forced labour and human trafficking*. Casebook of court decisions. A training manual for judges, prosecutors and legal practitioners. Geneva: International Labour Organization, 2009. p. 9.





de gobierno, profesando las religiones más contrarias, y sin distinción de climas y edades⁽¹⁷⁾. Dessa maneira, observamos uma relação intrínseca entre o tráfico de pessoas e o trabalho análogo ao de escravo, onde quer que essas figuras nefastas de exploração da pessoa humana ocorram e sob qualquer que seja a sua justificativa e modalidade de ocorrência.

A passagem de um modo de produção prioritariamente escravocrata e servil para um modelo baseado no trabalho assalariado ocorreu de maneira constante, firme e gradual no decorrer principalmente dos últimos dois séculos. No mesmo sentido, o valor do trabalho passou de um absoluto desdém, com matizes inclusive negativos, como nas antigas sociedades greco-romanas, para uma sobrevalorização de natureza quase sagrada, como nas atuais sociedades ocidentais⁽¹⁸⁾. A formação do Estado moderno, baseado nos valores democráticos da livre-iniciativa e da liberdade do trabalho, passa pela salvaguarda desses mesmos valores como pilares de sustentação máxima da própria sociedade⁽¹⁹⁾.

Em sentido amplo, o tráfico de pessoas pode ser conceituado como “o recrutamento de terceiros, pela força, fraude, enganação ou outras formas de coerção, com propósitos de exploração”, de acordo com o Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime — UNODC⁽²⁰⁾. Dessa forma, observa-se que o tráfico de pessoas representa uma grave violação dos direitos humanos fundamentais e deve ser combatido de forma sistêmica pelo Estado. O Brasil, ao ratificar o Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em especial Mulheres e Crianças, promulgado por meio do Decreto n. 5.017, de 12 de março de 2004, reafirmou seu compromisso no combate a essas formas modernas de escravidão e vulneração dos direitos humanos. O Protocolo de Palermo foi adotado naquela cidade italiana em 15 de dezembro de 2000 e passou a vigorar no plano internacional em 29 de setembro de 2003. Vale ressaltar que o Protocolo de Palermo, por ter nítida natureza de Tratado Internacional de Direitos Humanos, recepcionado pelo ordenamento jurídico brasileiro, possui natureza de norma, no mínimo, supralegal.

(17) SACO, José Antonio. *Historia de la esclavitud*. Buenos Aires: Andina SRL, 1965. p. 7.

(18) MÉDA, Dominique. *O trabalho. Um valor em vias de extinção*. Lisboa: Fim de Século, 1999. p. 36-62.

(19) A Constituição Federal de 1988 determina:

Art. 1º 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 tem como fundamentos:
IV — os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa.

(20) Disponível em: <http://www.unodc.org/brazil/pt/programasglobais_tsh_inicial.html> Acesso em: 30.4.2012.



Assim, é importante ressaltar que a definição de tráfico de pessoas contida no Protocolo de Palermo inclui três elementos básicos e cumulativos: a ação, os meios e a finalidade de exploração⁽²¹⁾. Para que se caracterize o tráfico de pessoas basta que tão somente uma das características relativas a cada um dos elementos esteja presente. Abaixo traçamos um quadro das características de cada um dos elementos, baseado no art. 3º alínea a, do Protocolo:

A ação	Os meios	A finalidade de exploração de, no mínimo
<ul style="list-style-type: none"> — o recrutamento; — o transporte; — a transferência; — o alojamento; — o acolhimento de pessoas. 	<ul style="list-style-type: none"> — ameaça; — uso da força; — outras formas de coação; — rapto; — engano; — abuso de autoridade; — situação de vulnerabilidade; — aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra. 	<ul style="list-style-type: none"> — prostituição de outrem; — outras formas de exploração sexual; — o trabalho ou serviços forçados; — escravidão ou práticas similares à escravidão; — a servidão; — a remoção de órgãos.

Especialmente, no que se relaciona com o enfrentamento ao trabalho análogo ao de escravo, é importante compreender a dimensão do tráfico de pessoas que tenha por finalidade esse específico tipo de exploração econômica, de acordo com a definição do próprio Protocolo de Palermo: o trabalho ou serviços forçados, escravidão ou práticas similares à escravidão ou a servidão. Da mesma forma, é importante ressaltar que no campo das ações típicas relacionadas ao tráfico de pessoas, o alojamento e o acolhimento de trabalhadores, com a finalidade de submetê-los a condições análogas às de

(21) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *El costo de la coacción*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 98ª Reunión. Informe I (B). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2009. p. 9.



escravo, são as duas formas típicas comuns a todos os casos de submissão de trabalhadores ao trabalho escravo em território brasileiro.

Por meio do Decreto n. 5.948, de 26 de outubro de 2006, recentemente reformulado pelo Decreto n. 7.901, de 4 de fevereiro de 2013, o Estado brasileiro aprovou a Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas, que trouxe algumas definições também fundamentais. Nesse sentido, o referido documento determina que a expressão “escravatura ou práticas similares à escravatura” deve ser entendida como a conduta definida no art. 149 do Decreto-Lei n. 2.848, de 1940, referente à redução à condição análoga a de escravo⁽²²⁾. Da mesma forma, ao tratar do aliciamento de mão de obra, normalmente relacionado com os ilícitos relacionados ao trabalho em condição análoga à de escravo, a Política afirma que “a intermediação, promoção ou facilitação do recrutamento, do transporte, da transferência, do alojamento ou do acolhimento de pessoas para fins de exploração também configura tráfico de pessoas”⁽²³⁾.

Da mesma maneira, é fundamental compreender-se a condição adicional de transnacionalidade do tráfico de pessoas, indicando indiferentemente se tratar de tráfico interno ou internacional, envolvendo tanto trabalhadores brasileiros quanto estrangeiros, consubstanciada nos §§ 5º e 6º da Política⁽²⁴⁾. Por fim, outro ponto fundamental para compreensão da dimensão do tráfico de pessoas diz respeito à irrelevância do consentimento da vítima para a sua caracterização, de acordo com o § 7º, da Política. É fato que ele é geralmente, porém não necessariamente, obtido por meio de promessas enganosas⁽²⁵⁾.

A relação entre o tráfico de pessoas e o trabalho análogo ao de escravo é, portanto, intrínseca e completamente interdependente. Nesse sentido, é importante ressaltar o entendimento da OIT de que “o tráfico de pessoas possui uma estreita relação com o trabalho forçado. Com efeito, a principal finalidade do tráfico de pessoas é fornecer mão de obra para o trabalho forçado, seja para a exploração sexual comercial, seja para a ex-

(22) Decreto n. 5.948, de 26 de outubro de 2006, art. 2º, § 3º, I.

(23) Decreto n. 5.948, de 26 de outubro de 2006, art. 2º, § 4º.

(24) Decreto n. 5.948, de 26 de outubro de 2006.

Art. 2º, § 5º O tráfico interno de pessoas é aquele realizado dentro de um mesmo Estado-membro da Federação, ou de um Estado-membro para outro, dentro do território nacional.

§ 6º O tráfico internacional de pessoas é aquele realizado entre Estados distintos.

(25) Decreto n. 5.948, de 26 de outubro de 2006.

Art. 2º, § 7º O consentimento dado pela vítima é irrelevante para a configuração do tráfico de pessoas.





ploração econômica, ou para ambas as finalidades”⁽²⁶⁾. Trata-se de diferentes dimensões do mesmo fenômeno. No tráfico de pessoas, observa-se a questão sob o ponto de vista mercadológico, em que existe uma transação baseada na exploração do ser humano e na consequente vulneração de direitos humanos. No trabalho escravo, o tema é analisado sob uma perspectiva do modelo produtivo, centrado na primazia do trabalho, no qual ocorre um desvio de finalidade redundando em uma mercantilização da força do trabalho humano.

Considerando que o tráfico de pessoas pode também envolver a mobilidade geográfica, por meio da qual um trabalhador sai de sua residência e zona de conforto para um lugar desconhecido, observa-se que esse fator, reforçado com diversos matizes de engodo perpetrados contra o trabalhador com a finalidade de explorar-lhe economicamente, é responsável por um adicional de vulnerabilidade alcançado na exploração do trabalho escravo. Nesses casos, em que ocorre mobilidade, tanto o trabalhador nacional aliciado, quanto o imigrante, ambos vítimas de tráfico de pessoas para fins econômicos, encontram-se fora de sua casa, na maioria das vezes, longe de seus familiares, e normalmente sem suas referências mais próximas que lhe garantem uma zona de conforto e proteção.

Essa dupla vulneração — econômica e geográfica — é, em parte, responsável pelo círculo vicioso que perpetua as situações de trabalho escravo. No caso dos imigrantes, os algozes desses trabalhadores e os beneficiários desse tipo de trabalho utilizam-se, normalmente, do argumento de que se essas vítimas forem denunciar sua situação de vulnerabilidade e exploração para as autoridades brasileiras, serão deportadas. Assim, esses trabalhadores se sentem ameaçados e continuam subjugados, garantindo-se uma assimetria bastante injusta no mercado de trabalho entre aqueles que empregam mão de obra escrava e aqueles que seguem as normas legais.

Dessa forma, observa-se que a finalidade maior do tráfico de pessoas para fins econômicos é o lucro, obtido com a exploração do trabalho análogo ao de escravo. Esse lucro, ou qualquer outro benefício, será obtido por meio de alguma forma de exploração da vítima, após a chegada ao destino e, principalmente, após o alojamento e o acolhimento desses trabalhadores, elementos substanciais do tráfico de pessoas para o trabalho escravo. O lucro ou benefício será conseguido por meio de uma situação de desequilíbrio entre a vítima e seus exploradores, em favor necessariamente dos últimos.

(26) FAUZINA, Ana Luiza; VASCONCELOS, Márcia; FARIA, Thais Dumêt. *Manual de capacitação sobre tráfico de pessoas*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2009. p. 10/11.





A partir desse exercício de conceituação, não deve restar maiores dificuldades em definir também quaisquer situações em que não há deslocamento do trabalhador como típicas de tráfico de pessoas: se ocorreu o rebaixamento do homem para fins de comercialização econômica, ocorreu trabalho escravo e, logo, tráfico de pessoas. Busca-se, dessa maneira, imprimir um sentido mais relacionado com a proibição da mercantilização do trabalho e baseado no respeito aos direitos humanos.

Por certo que a ONU não imprimiu essa amplitude terminológica sem motivos. Buscava-se enfrentar um tema absolutamente contemporâneo e um problema crescente na humanidade: a comercialização do homem pelo homem e os riscos à paz mundial que esse cruel fato comporta. Importante ressaltar que, tanto no âmbito da OIT quanto da ONU, esse debate é conceitual e de menor importância, já que o objetivo maior é garantir os mesmos níveis de prevenção, proteção e punição para qualquer modalidade das formas contemporâneas de escravidão⁽²⁷⁾. Existem diferenças procedimentais entre ONU e OIT que também complicam esse processo. A ONU não possui como missão precípua tratar de matéria trabalhista, cuja competência e vocação originárias estão diretamente relacionadas com os temas tratados pela OIT, mas o faz para temas de direitos humanos, daí os tratados sobre escravidão e tráfico de pessoas. Ao tratarem assim de temas tão correlatos, ambas as instituições acabam se sobrepassando e podem confundir aqueles que deverão aplicar esses instrumentos. Em suma, há muitas diferenças nas abordagens de ambas as instituições. No entanto, os enfoques devem ser compreendidos como complementares, nunca excludentes.

CONCLUSÕES

O tráfico de pessoas e o trabalho em condições análogas às de escravo configuram graves violações dos direitos humanos fundamentais e devem ser combatidos pelo Estado Brasileiro. A ratificação do Protocolo de Palermo reafirmou o compromisso do país, no âmbito do Sistema Internacional de Proteção aos Direitos Humanos, de combater essas formas contemporâneas de escravidão.

Considerando que o tráfico de pessoas e o trabalho realizado em condição análoga à de escravo não são fenômenos distintos e inconciliáveis, mas interdependentes e inter-relacionados, deve ser feita uma interpretação sistêmica do ordenamento jurídico brasileiro.

(27) BIGNAMI, Renato. *A construção de um novo instrumento internacional contra a escravidão e o tráfico de pessoas*. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2013/02/a-construcao-de-um-novo-instrumento-internacional-contr-escravidao-e-o-trafico-de-pessoas/>> Acesso em: 14.7.2013.





De acordo com o Protocolo de Palermo, o elemento central do tráfico de pessoas é a superexploração, a mercantilização de seres humanos. Não abrange somente a movimentação de trabalhadores, mas também o alojamento e o acolhimento. Inclui, portanto, três elementos básicos e cumulativos: a ação, os meios e a finalidade de exploração.

Há uma relação intrínseca entre tráfico de pessoas e trabalho escravo, qualquer que seja a modalidade de ocorrência. Verificada a redução à condição análoga à de escravo, necessariamente estará configurado o tráfico de pessoas para fins econômicos, uma vez que a exploração econômica está no centro dos dois fenômenos.

Trata-se de diferentes dimensões da mesma questão. No tráfico de pessoas, observa-se o fato sob o ponto de vista mercadológico, em que existe uma transação baseada na exploração do ser humano e na consequente vulneração de direitos humanos. No trabalho escravo, o tema é analisado sob uma perspectiva do modelo produtivo, centrado na primazia do trabalho, no qual ocorre um desvio de finalidade redundando em uma mercantilização da força do trabalho humano.

É dever do Estado Brasileiro promover a erradicação dessa espécie de vulneração aos direitos humanos fundamentais, buscando, de forma prioritária, a proteção da vítima de tráfico de pessoas para fins econômicos/trabalho em condição análoga à de escravo, e de sua família, seja o trabalhador brasileiro ou imigrante (independentemente de sua situação migratória), e a sua (re)integração à sociedade.

BIBLIOGRAFIA

BIGNAMI, Renato. *A construção de um novo instrumento internacional contra a escravidão e o tráfico de pessoas*. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2013/02/a-construcao-de-um-novo-instrumento-internacional-contra-escravidao-e-o-trafico-de-pessoas/>> Acesso em: 14.7.2013.

CADERNO PAGU, n. 31, Campinas: Unicamp, 2008.

FAUZINA, Ana Luiza; VASCONCELOS, Márcia; FARIA, Thaís Dumêt. *Manual de capacitação sobre tráfico de pessoas*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2009.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Forced labour and human trafficking. Casebook of court decisions. A training manual for judges, prosecutors and legal practitioners*. Geneva: International Labour Organization, 2009.

MÉDA, Dominique. *O trabalho. Um valor em vias de extinção*. Lisboa: Fim de Século, 1999.





ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *El costo de la coacción. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo. 98ª Reunión. Informe I (B). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2009.

SACO, José Antonio. *Historia de la esclavitud*. Buenos Aires: Andina SRL, 1965.

SAKAMOTO, Leonardo (coord.). *Trabalho escravo no Brasil do século XXI*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2007.

Sítes consultados:

www.cptnacional.org.br

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm

<http://www.prelaziasaofelixdoaraguaia.org.br/trabalho%20escravo.htm>

http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A350AC882013543FDF74540AB/retrospec_trab_escravo.pdf

<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B21345B012B2ABF15B50089/7337.pdf>

<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A39E4F614013AD5A314335F16/novo-planonacional.pdf>

http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812D5CA2D3012D60D125BF0640/Resoluçãõ%20Normativa%20n.%2093,%20de%2021_12_2010.pdf

<http://www.reporterbrasil.org.br/exibe.php?id=2092>

<http://www.reporterbrasil.org.br/exibe.php?id=1836>

<http://www.sdh.gov.br/noticias/2013/abril/nota-tecnica-aprovada-pela-comissao-nacional-para-a-erradicacao-do-trabalho-escravo-conatrae>

http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/oit/convencoes/conv_29.pdf

http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/oit/convencoes/conv_105.pdf

<http://tinyurl.com/o7n5xhs>

http://www.unodc.org/brazil/pt/programasglobais_tsh_inicial.html, acesso em 30/04/2013





A INEVITABILIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO

Enoque Ribeiro dos Santos^()
Bernardo Cunha Farina^(**)*

1. INTRODUÇÃO

Em face dos recentes desdobramentos das greves de várias categorias de servidores públicos, que, por intermédio dos sindicatos representativos se acamparam em Brasília, no final do ano passado, reivindicando direitos de seus representados, o que culminou com a celebração de acordos coletivos de trabalho com o Estado, por meio do Ministério do Planejamento e pôs fim ao movimento paredista, com a aceitação do reajuste salarial de 15,8% proposto pelo Executivo, descortinaram-se novos horizontes para o revigoramento do instituto da negociação no setor público.

Em relação à participação do Estado como contratante de trabalhadores, na última década, o setor público se agigantou e hoje sem dúvida, a Administração Pública se apresenta como a maior empregadora. De uma força de trabalho nacional que se aproxima de cem milhões de pessoas, certamente a Administração Pública emprega direta e indiretamente, segundos dados do IBGE, um contingente superior a treze milhões de trabalhadores, daí sua relevância social e jurídica.

A negociação coletiva de trabalho, considerada uma das formas mais eficazes de pacificação dos conflitos coletivos, instituto moderno do direito coletivo do trabalho, deverá ser fomentada no âmbito da Administração

(*) Professor Associado da Faculdade de Direito da USP. Livre-Docente e Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da USP. Procurador do Trabalho do Ministério Público do Trabalho (PRT 2ª Região-São Paulo/Capital).

(**) Advogado. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela UDC (União Dinâmica de Faculdades Cataratas). Mestrando do curso de pós-graduação *stricto sensu* em sociedade, cultura e fronteiras da UNIOESTE (Universidade Estadual do Oeste do Paraná).





Pública, na medida em que seu alcance transcende os meros interesses individuais dos servidores públicos para atingir toda a sociedade.

E é justamente sobre esta importante temática e enorme desafio que nos propusemos a examinar nas próximas linhas, tendo em vista contribuir, minimamente que seja, para o debate acadêmico e parlamentar no que tange à necessidade de pleno desenvolvimento da negociação coletiva no setor público.

A concepção de que as condições de trabalho no setor público, especialmente no que diz respeito aos subsídios e a manutenção de seu poder nominal, somente poderiam ser fixadas unilateralmente pelo Poder Executivo recua à concepção de Estado como ente englobador da sociedade, autoritário, arbitrário, ou seja, remonta aos princípios do Direito Administrativo, não em uma perspectiva de impor limites ao poder do Estado, mas sim num cenário de manutenção de privilégios mediante a criação de um espaço antagônico à atuação do particular e a dos Poderes Legislativo e Judiciário, o que impediu por muito tempo a sindicalização dos servidores públicos.

O direito à liberdade sindical, já consagrado pela Convenção n. 87 da OIT, é direito humano fundamental, portanto, preexistente ao direito positivo que somente pode reconhecê-lo ou declarar sua existência, do qual emanam os direitos à negociação coletiva e à greve, considerados os pilares do Direito Coletivo, indissociáveis numa relação tridimensional que perderia todo o sentido sem qualquer um desses seus três elementos constitutivos.

Nesta direção, se a Constituição Federal de 1988 garante ao servidor público o direito à livre associação sindical e à greve, o caminho estava aberto ao reconhecimento do direito ao exercício da negociação coletiva no setor público, como corolário lógico, o que a ratificação da Convenção n. 151 da OIT somente veio a cancelar.

Neste quadro social e jurídico, passamos a analisar a complexidade da negociação coletiva de trabalho no setor público brasileiro.

2. A SOCIEDADE, O ESTADO E A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

2.1. Conceito de estado e sua atual relação com a sociedade

Em razão do tema do presente artigo ser a negociação coletiva de trabalho no setor público, forçoso é explanar, mesmo que perfunctoriamente, sobre Estado, Administração Pública e Sociedade, evidentes que são as imbricações existentes que muitas vezes chegam à sobreposição.





Por ser o Estado uma criação jurídica, artificial, de situação de fato que foi se construindo e modificando-se ao longo da história, sua conformação, compreensão, relação entre seus elementos constitutivos, poderes e seu vínculo com a sociedade, decorrem mais de posição ideológica do observador, que propriamente do direito, ou seja, provém fundamentalmente de como o jurista vê a democracia, a sociedade, o Estado, e o papel deste naquelas⁽¹⁾.

Oportuno trazer à consideração que o conceito de sociedade é polissêmico, admitindo diversas acepções e que, de acordo com Norberto Bobbio⁽²⁾, durante séculos, a expressão sociedade civil foi usada para designar o conjunto de instituições e de normas que hoje constituem exatamente o que se chama de Estado.

Para aquele autor foi a partir de Marx e Hegel que foi instalada a dicotomia sociedade civil *versus* Estado, mas indaga se atualmente a distinção entre sociedade civil e Estado ainda tem alguma razão de ser, pois afirma que ao processo de emancipação da sociedade em relação ao Estado totalitário seguiu-se o processo inverso de reapropriação do Estado à sociedade, dando surgimento ao Estado Social de Direito.

Ainda segundo Bobbio, trata-se “não só do Estado que permeou a sociedade, mas também do Estado permeado pela sociedade”. Contudo, alerta que a contraposição entre sociedade civil e Estado ainda persiste, numa convivência contraditória, dialética, não suscetível de conclusão, pois “sociedade e estado atuam como dois momentos necessários, separados, mas contíguos, distintos, mas interdependentes, do sistema social em sua complexidade e em sua articulação interna”.

Conforme se observa, em sua contínua construção e reconstrução histórica, o Estado, seu papel e sua relação com a sociedade vêm se modificando num processo dinâmico imbricado com o pensamento político vigente, desde os Estados totalitários, autocráticos, despóticos, até o Estado Democrático de Direito.

Segundo Lenio Streck e Bolzan de Moraes⁽³⁾, a Democracia é a sociedade verdadeiramente histórica, aberta ao tempo, às transformações e ao novo, em que indivíduos e grupos organizam-se em associações, em movimentos sociais e populares, trabalhadores se organizam em sindicatos,

(1) RESENDE, Renato de Sousa. *Negociação coletiva de servidor público*. São Paulo: LTr, 2012. p. 38 a 48.

(2) BOBBIO, Norberto. *Estado, governo, sociedade: para uma teoria geral da política*. 1. ed. 18. reimp. São Paulo: Paz e Terra, 2012. p. 49 a 52.

(3) STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luís Bolzan de. *Ciência política e teoria do estado*. 7. ed. 2. tir. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 109 a 111.





criando um contrapoder social que limita os poderes institucionais do Estado, além de fundar-se em outros pressupostos essenciais, tais como liberdade de informação e de expressão, autonomia para as associações e eleições livres. Tais pressupostos trazem em germe a soberania popular.

Ademais, para os mesmos autores, a fim de conhecer o Estado Contemporâneo, ainda é necessário visualizá-lo a partir de seus elementos constitutivos, numa concepção clássica, quais sejam território, povo e poder com soberania e finalidade, isto é, seus elementos materiais, formais e teleológicos.

Tal concepção de Estado deixa claro que a sociedade é um de seus elementos constitutivos sem o qual aquele não existe, perde a razão de ser.

Neste sentido, dois de seus pilares fundamentais são: todo o poder emanar do povo, que o exerce diretamente ou por meio do voto; a sociedade ser a destinatária e a razão de ser do Estado, princípios consagrados na Constituição da República Federativa do Brasil, em seu art. 1º⁽⁴⁾.

Neste contexto democrático, seria um equívoco confundir a Administração Pública com o Estado. Aquela é essencial para administrar o Estado, mas não se confunde com este.

Por outro lado, o poder soberano do Estado, aqui entendido em seu conjunto (território, povo e poder com finalidade) é exercido perante outros Estados, no plano internacional. Já no plano interno do Estado, o poder soberano é da sociedade, nos termos do art. 1º, e seu parágrafo único, e art. 14⁽⁵⁾ da Constituição Federal.

Por conseguinte, não se pode pensar em Estado dissociado do povo soberano sobre este, pois todo poder emana do povo que é um de seus elementos constitutivos essenciais sem o qual o Estado não existe.

Neste particular, importante a opinião de Norberto Bobbio⁽⁶⁾, para quem o papel assumido pelo Estado na atualidade é o de dar respostas às

(4) Art. 1º 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 tem como fundamentos:

I — a soberania;

II — a cidadania, III — a dignidade da pessoa humana;

IV — os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa;

V — o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

(5) Art. 14. A soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos, e, nos termos da lei, mediante: I — plebiscito; II — referendo; III — iniciativa popular.

(6) BOBBIO, Norberto. *Estado, governo, sociedade*: para uma teoria geral da política. 1. ed. 18. reimp. São Paulo: Paz e Terra, 2012.



demandas sociais, ou seja, “nos últimos anos, o ponto de vista que acabou por prevalecer na representação do Estado foi o sistêmico”, ou seja, “a função das instituições políticas é a de dar respostas às demandas provenientes do ambiente social”.

Saliente-se, ademais, que o Estado Democrático de Direito representa a participação pública no processo de construção da sociedade, por meio do modelo democrático e a vinculação do Estado a uma Constituição como instrumento básico de garantia jurídica. Portanto, a ação estatal deve voltar--se ao cumprimento dos objetivos constitucionais.

Parte-se dessa concepção de Estado no desenvolvimento do presente trabalho, ou seja, um subsistema do sistema sociopolítico, submisso ao ordenamento jurídico, sujeito de direitos e deveres, que tem como papel primordial dar respostas às demandas provenientes da sociedade. Neste paradigma, toda a sociedade é responsável pela materialidade e eficácia da Constituição, pois todos são sujeitos e canais para sua concretização.

No caso do processo de organização e estruturação do Estado brasileiro, adotou-se a forma de Estado Federativo, com Governo Republicano e o sistema de Governo Presidencialista. Desse modo, na República Federativa do Brasil, vigora a indissolubilidade do vínculo federativo entre os Entes Políticos da Federação (União, Estados, Municípios e o Distrito Federal) que possuem competências constitucionalmente estabelecidas, capacidade de auto-organização, capacidade de autogoverno e capacidade legislativa, com Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário⁽⁷⁾.

2.2. A administração pública

2.2.1. A organização político-administrativa brasileira

A República Federativa do Brasil é composta pela união indissociável dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, todos autônomos em relação aos demais, nos termos do art. 18 da Constituição. São poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário, nos termos do art. 2º da Constituição.

Contudo, a tripartição dos poderes não atinge o Município que não possui o Poder Judiciário, mas possui o Legislativo e Executivo. Por outro

(7) ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. *Curso de direito constitucional*. 11. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

lado, compete privativamente à União legislar sobre direito do trabalho, nos termos do art. 22, I⁽⁸⁾, da Constituição Federal.

A função administrativa é exercida predominantemente pelo Poder Executivo, mas não exclusivamente, pois o Legislativo e Judiciário também fazem parte da Administração Pública.

A organização político-administrativa é resultado do conjunto formado por “decisão política” e “normas jurídicas”, que regem a estrutura do Estado, a competência, a hierarquia, a situação jurídica, as formas de atuação dos órgãos e das pessoas no exercício da função administrativa, atuando por intermédio de seus órgãos, agentes e pessoas jurídicas. Desse modo, os servidores e agentes públicos estão inseridos por toda a estrutura da Administração Pública.

2.2.2. A administração pública direta e a indireta

A Administração Pública Direta e a Indireta, com cada um de seus componentes, serão abordadas de maneira geral, sem aprofundamento neste particular, haja vista não ser o objetivo primordial do presente trabalho, mas objetiva apenas possibilitar maior clareza do contexto em que está inserida a negociação coletiva de trabalho no setor público, este sim, o tema central em estudo.

Com o advento do Decreto-lei n. 200/1967, a Administração Pública federal passou a ser classificada em direta e indireta, além de ter indicado seus componentes.

Tanto o Decreto-lei n. 200/67 quanto a Constituição Federal usam a expressão Administração Indireta no mesmo sentido subjetivo, ou seja, para designar o conjunto de pessoas jurídicas, de direito público ou privado, criadas por lei, para desempenhar atividades estatais, seja como serviço público, seja a título de intervenção na atividade econômica.

Assim, nos termos daquele decreto, Administração Direta se constitui dos serviços integrados na estrutura administrativa da Presidência da República e dos Ministérios, no âmbito federal.

Administração Indireta passou a integrar todo o conjunto de órgãos que integram os entes federados, com competência para o exercício centralizado das atividades administrativas do Estado, passando a representar o conjunto de entidades que, ligadas à Administração Direta, prestam serviços públicos

(8) Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre: I — direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho.

ou de interesse público. Na realidade, trata-se do próprio Estado realizando algumas de suas funções de forma descentralizada.

O Ato Institucional n. 8, de 1969⁽⁹⁾, atribuiu competência ao Poder Executivo dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios para realizar por decreto a respectiva reforma administrativa, nos termos e diretrizes do Decreto-lei n. 200/1967.

Compõem a Administração Pública Indireta as autarquias, as empresas públicas, as sociedades de economia mista e as fundações instituídas pelo poder público (Decreto-lei n. 200/1967), além do consórcio público (Lei n. 11.107/2006).

As modalidades e natureza jurídica das entidades da Administração Indireta são⁽¹⁰⁾: autarquias, empresas públicas, fundações públicas, sociedades de economia mista, agências reguladoras e consórcios públicos.

Cabe destacar que, com a exigência do regime jurídico único, instituído pelo art. 39 da CRFB⁽¹¹⁾, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios somente podem contratar servidores regidos pelo regime estatutário para a Administração Pública Direta, autarquias e fundações públicas. Tal obrigatoriedade havia sido extinta com a Emenda Constitucional n. 19/1998⁽¹²⁾.

Entretanto, o Supremo Tribunal Federal, em decisão proferida em 2.8.2007 (ADIn n. 2.135-4)⁽¹³⁾, concedeu liminar, com efeito *ex nunc*, para suspender a vigência do art. 39, *caput*, da Constituição Federal, em sua redação dada pela Emenda Constitucional n. 19/1998. Portanto, voltou a prevalecer o regime jurídico único para contratação de servidores na Administração Pública Direta, autarquias e fundações públicas, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

(9) Disponível em: <http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaNormas.action?numero=8&tipo_norma=AIT&data=19690402&link=s> Acesso em: 28.10.2012, às 23h00.

(10) DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito administrativo*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 425 e 426.

(11) Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas. (*Vide* ADIN n. 2.135-4)

(12) Art. 5º O art. 39 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação: Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.

(13) Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=11299>> Acesso em: 28.10.2012, às 23h00.

2.3. Agentes públicos e a natureza jurídica que os vincula à Administração Pública

Não se pode deixar de destacar com absoluta clareza que o servidor público é um trabalhador, apesar das peculiaridades do serviço público e, como tal possui direitos e deveres conforme o regime jurídico a que estiver subordinado, além de direitos sociais inerentes a todos os trabalhadores.

Todavia, é inegável que as relações entre trabalhadores e Administração Pública possuem problemas específicos que envolvem desde questões legais e econômicas, até sociais e políticas, por vezes, diversas das existentes na iniciativa privada, além da imposição de limitações constitucionais e advindas do Direito Administrativo⁽¹⁴⁾.

Conforme Maria Sylvia Zanella Di Pietro⁽¹⁵⁾, a Constituição da República Federativa do Brasil emprega a expressão “servidores públicos” tanto para designar as pessoas que prestam serviços à Administração Pública Direta, autarquias e fundações públicas, quanto à Administração Indireta, o que inclui as empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações de direito privado, do que se conclui que a Carta Magna emprega a expressão servidor público em sentido amplo e em sentido restrito.

Além disso, também existem preceitos aplicáveis a outras pessoas que exercem função pública em funções legislativa e jurisdicional, tratadas em capítulos próprios da Constituição Federal, da mesma forma que existem pessoas que exercem função pública sem vínculo empregatício com o Estado.

Decorrencia lógica do retromencionado é a necessidade da adoção de outro vocábulo em sentido ainda mais amplo, que englobe todos os sentidos, problema a partir do qual os doutrinadores passaram a adotar a expressão agente público.

Dessa forma, agente público passou a ser designado pela doutrina, a exemplo de Maria Sylvia Zanella Di Pietro, toda pessoa física que presta serviços à Administração Pública Direta e a todas as pessoas jurídicas da Administração Indireta, com ou sem remuneração. Expressão que se adota no presente trabalho.

Quanto aos militares, parte da doutrina, a exemplo de Maria Sylvia Zanella Di Pietro, entende que após o advento da Emenda Constitucional n.

(14) CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. *O empregado público*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 410.

(15) DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito administrativo*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 509 a 516.

18, de 1998, estariam englobados genericamente na categoria de agentes públicos, sujeitos a regime jurídico próprio, seja nas Forças Armadas ou nos Estados. A Constituição Federal veda aos militares o direito à sindicalização e à greve, nos termos do art. 142, § 3º, IV, razão pela qual não são abrangidos no presente trabalho, pois a negociação coletiva decorre fundamentalmente do direito à sindicalização.

Por conseguinte, perante a atual Constituição da República Federativa do Brasil, pode-se dizer que são quatro as categorias de agentes públicos: agentes políticos; servidores públicos; militares e particulares em colaboração com o Poder Público, que se passa a tratar a seguir:

Agentes Políticos. Não há uniformidade de pensamento entre os doutrinadores em relação à conceituação de agente político. Quando são conceituados em sentido amplo, são os componentes do Governo nos seus primeiros escalões, investidos em cargos, funções, mandatos ou comissões, por nomeação, eleição, designação ou delegação para o exercício de atribuições constitucionais. Nesta categoria, se incluem os Chefes dos Poderes Executivos federal, estadual, municipal, seus auxiliares diretos, os membros do Poder Legislativo, os membros da Magistratura, Ministério Público, Tribunais de Contas, representantes diplomáticos e demais autoridades que atuem com autonomia funcional no desempenho de suas atividades, estranhas aos quadros dos servidores públicos.

Quando os agentes políticos são conceituados em sentido restrito, são tidos exclusivamente como aqueles que exercem típica atividade de governo e exercem mandato para o qual são eleitos, referindo-se apenas aos Chefes dos Poderes Executivos federal, estadual e municipal, Ministros, Secretários de Estado, Senadores, Deputados e Vereadores. Nesta concepção mais restritiva de agentes políticos, a forma de investidura é a eleição, salvo para Ministros e Secretários, que são de livre escolha do chefe do Executivo.

Quanto ao vínculo com o Poder Público, sua natureza é política e não profissional, razão pela qual não serão abrangidos no presente trabalho.

Servidores Públicos. Em sentido amplo, os servidores públicos são todas as pessoas físicas que prestam serviços profissionais remunerados à Administração Pública Direta e à Indireta. Compreendem os servidores públicos estatutários, os empregados públicos e os servidores temporários:

a) os servidores públicos estatutários: o vínculo jurídico é o estatutário e ocupantes de cargo público (outrora chamados de funcionários públicos). A relação jurídica que os vincula à Administração Pública é institucional, por meio de contratos de natureza administrativa, cujo estatuto é criado em lei específica em cada uma das unidades da Federação;



b) os empregados públicos: são contratados sob o regime do sistema jurídico trabalhista federal (Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, normas constitucionais e infraconstitucionais trabalhistas), ocupantes de emprego público. A natureza do vínculo é contratual, sob o regime trabalhista. No entanto, além das normas do sistema jurídico trabalhista, há submissão às normas constitucionais concernentes à exigência de lei para criação de empregos, exigência de concurso público, investidura, vencimentos, dentre outras previstas na Constituição Federal referentes à Administração Pública;

c) os servidores temporários: são aqueles contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do art. 37, IX, da CRFB. Eles exercem função sem estarem vinculados a cargo ou emprego público. No âmbito federal, a contratação temporária de excepcional interesse público está disciplinada pela Lei n. 8.745/1993 e suas alterações posteriores, que apontam inúmeras situações, tais como: calamidade pública, emergências em saúde pública, admissão de professor estrangeiro, demarcações de terra etc.

Entretanto, apesar de todas as especificidades do setor, nada altera a realidade de que o servidor público engaja-se num processo político dinâmico, no qual o que era considerado inegociável pode tornar-se negociável, o que era considerado discricionário pode deixar de ser. Nesta dinâmica sociojurídica, cada vez mais se aproximam princípios do direito do trabalho com princípios de direito administrativo e, até mesmo, as normas que regem as relações de emprego dos trabalhadores da esfera particular se aproximam dos trabalhadores da esfera pública⁽¹⁶⁾.

3. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

3.1. Autonomia privada coletiva

Importante abordar a autonomia privada coletiva antes de adentrar ao tema da negociação coletiva de trabalho, pois esta decorre daquela. Ademais, conforme já alertava este autor⁽¹⁷⁾, a denominação correta do instituto é “negociação coletiva de trabalho”, haja vista que também temos em

(16) STOLL, Luciana Bullamah. *Negociação coletiva no setor público*. São Paulo: LTr, 2007. p. 46.

(17) SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O microssistema de tutela coletiva: parceria trabalhista*. São Paulo: LTr, 2012. p. 183.





nosso ordenamento jurídico a “negociação coletiva de consumo”, regulamentada no art. 107 da Lei n. 8.078/1990⁽¹⁸⁾, Código de Defesa do Consumidor (CDC).

Inicialmente, surgiu a autonomia privada individual, reconhecida pelo Estado, principalmente a partir da Revolução Francesa. Tratava-se da capacidade de autorregramento das vontades dos indivíduos, por meio de contrato privado no qual prevalece o princípio *pacta sunt servanda*. É o poder de autorregulamentação, poder de autogovernar os próprios interesses e pressupõem a existência de um sistema de normas que o reconhece.

Neste caso, o ordenamento jurídico reconhece aos particulares o poder de se conferirem normas e, ao mesmo tempo, reconhece tais normas, de modo que todo o ordenamento jurídico está aparelhado para conferir-lhes eficácia e validade⁽¹⁹⁾.

Conforme esclareceu este autor⁽²⁰⁾, após a Revolução Francesa, a primeira Revolução Industrial, vem trazer em seu bojo o fortalecimento da autonomia privada e da liberdade para contratar, de modo que a autonomia passa a assumir grande importância, tornando-se essencial no ordenamento jurídico capitalista, evoluindo para a autonomia privada coletiva, também denominada autonomia sindical.

A autonomia privada coletiva, ou autonomia sindical, diz respeito à autonomia do sindicato quanto à sua criação, elaboração de seus estatutos, registro sindical, autonomia e garantias constitucionais contra a ingerência governamental, assim como a autonomia do sindicato de estabelecer normas, culminando nos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) e Convenções Coletivas de Trabalho (CCT).

Contudo, neste processo histórico, no surgimento das primeiras organizações sindicais, a coalizão de trabalhadores, e até mesmo de empregadores, era proibida, chegando a ser considerada um movimento criminoso punido com prisão. Os primeiros países que passaram a permitir coalizões

(18) Art. 107. As entidades civis de consumidores e as associações de fornecedores ou sindicatos de categoria econômica podem regular, por convenção escrita, relações de consumo que tenham por objeto estabelecer condições relativas ao preço, à qualidade, à quantidade, à garantia e características de produtos e serviços, bem como à reclamação e composição do conflito de consumo. § 1º A convenção tornar-se-á obrigatória a partir do registro do instrumento no cartório de títulos e documentos. § 2º A convenção somente obrigará os filiados às entidades signatárias. § 3º Não se exime de cumprir a convenção o fornecedor que se desligar da entidade em data posterior ao registro do instrumento.

(19) STOLL, Luciana Bullamah. *Negociação coletiva no setor público*. São Paulo: LTr, 2007. p. 18.

(20) SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial*. São Paulo: LTr, 2004. p. 64 a 68.



de trabalhadores e empregadores foram Inglaterra (1824), Alemanha (1869) e Itália (1889)⁽²¹⁾.

Posteriormente, a partir do reconhecimento dos sindicatos como legítimos representantes dos trabalhadores, passaram a exercer atividade delegada do poder público, pois eram considerados órgãos ou corporações do Estado. Este modelo prevaleceu na Itália e no Brasil, onde a Administração Pública detinha absoluto controle sobre os sindicatos, interferindo desde sua criação, até nomeação de seus dirigentes⁽²²⁾.

Entretanto, mesmo antes da permissão legal, o movimento sindical atuava em busca de condições de trabalho mais dignas. Tratava-se de sindicalismo autêntico e forte existente nos países industrializados, fruto da práxis laboral, verdadeira pedra angular da negociação coletiva, o melhor meio da solução de conflitos por ser autocompositivo, direto, rápido e eficiente.

Já no caso da América Latina, os legisladores perceberam sua utilidade prática e jurídica e, com base nas experiências europeia e estadunidense, a adotaram nas legislações.

Conforme se depreende, nas Nações que atingiram níveis elevados de industrialização a negociação coletiva de trabalho surgiu da prática do ambiente laboral, como uma das formas mais eficazes de pacificação de conflitos. Por outro lado, no caso dos países que demoraram a atingir níveis satisfatórios de industrialização, a negociação coletiva de trabalho surgiu de cima para baixo, ou seja, das leis para os fatos, o que acabou por enfraquecê-la inicialmente, mas não nos dias atuais.

3.2. Conceito, natureza jurídica, princípios e funções

3.2.1. Conceito de negociação coletiva de trabalho

Consoante a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o art. 2º da Convenção n. 154 define a convenção coletiva do trabalho como o processo que compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de: a) fixar as condições de trabalho e

(21) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 70.

(22) SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial*. São Paulo: LTr, 2004. p. 68.



emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores; d) ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

De acordo com este autor⁽²³⁾, a negociação coletiva de trabalho pode ser conceituada como um processo dialético por meio do qual os trabalhadores e as empresas, ou seus representantes, debatem uma agenda de direitos e deveres, de forma democrática e transparente, envolvendo as matérias pertinentes às relações entre trabalho e capital, na busca de um acordo que possibilite o alcance de uma convivência pacífica, em que imperem o equilíbrio, a boa-fé e a solidariedade.

No caso brasileiro, a Constituição Federal de 1988 foi a primeira a tratar diretamente da negociação coletiva de trabalho em vários de seus dispositivos, reconhecendo-a como direito dos trabalhadores (arts. 7º, inciso XXVI e 8º, inciso VI).

Anteriormente à Constituição Federal de 1988, a negociação coletiva de trabalho foi instituída pelo Decreto n. 21.761, de 23 de agosto de 1932, cujo tema foi posteriormente tratado pelo Decreto-lei n. 1.237, de 2 de maio de 1939, que regulamentou a Justiça do Trabalho e, finalmente, pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, que a regulou de modo mais amplo em seus arts. 611 a 625, cujos excertos dos dispositivos legais supracitados⁽²⁴⁾ são transcritos na nota abaixo.

É importante destacar que, para ser autêntica e legítima, a negociação coletiva de trabalho pressupõe a igualdade como um de seus princípios fundamentais, pois mitiga a desigualdade das partes e a relação de poder entre capital e trabalho que prevalece no contrato individual, para dar lugar

(23) SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial*. São Paulo: LTr, 2004. p. 90.

(24) Decreto n. 21.761, de 23 de agosto de 1932: "Institui a convenção colectiva de trabalho. Art. 1º Entende-se por convenção colectiva de trabalho o ajuste relativo às condições do trabalho, concluído entre um ou varios empregadores e seus empregados, ou entre syndicatos ou qualquer outro agrupamento de empregadores e syndicatos, ou qualquer outro agrupamento de empregados". Decreto-lei n. 1.237, de 2 de maio de 1939. Art. 28. Compete aos Conselhos Regionais: d) estender a toda categoria, nos casos previstos em lei, os contratos coletivos de trabalho; CLT, Art. 616. Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva. (Redação dada pelo Decreto-lei n. 229, de 28.2.1967). CRFB, Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVI — reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; CRFB, art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: VI — é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.





ao negociado entre dois seres coletivos, os sindicatos de trabalhadores e empregadores ou o sindicato de trabalhadores e empresa, cuja natureza jurídica passa-se a analisar no tópico seguinte.

3.2.2. *Natureza jurídica da negociação coletiva de trabalho*

Analisar a natureza jurídica da negociação coletiva de trabalho, e dos instrumentos que dela resultam, é determinar sua essência, substância, sua razão de ser e de onde provém, bem como suas características nucleares. Em outras palavras, trata-se de buscar a inteligência criadora do instituto e seu enquadramento no mundo jurídico.

Várias teorias tentam explicar a natureza jurídica da negociação coletiva de trabalho. A maioria delas tenta enquadrá-la dentro dos princípios da concepção contratualista, com clara influência do direito civil. Outras ainda sustentam seu caráter obrigacional como resultado da autonomia privada coletiva. Contudo, apesar de não se poder negar um caráter contratualista, pois os pactuantes assumem obrigações entre si, como, de não deflagrar greve na vigência da convenção, sua natureza jurídica não se esgota no âmbito contratual, pois na convenção coletiva de trabalho são ajustadas normas em abstrato para reger relações de trabalho atuais e futuras.

Neste sentido, em oposição aos contratualistas, os normativistas sustentam que os instrumentos resultantes da negociação coletiva não são contratos, mas fontes criadoras de normas jurídicas, que estabelecem uma delimitação convencional da liberdade de contratar porque traça limites para os futuros contratos, o que lhe dá um caráter predominantemente normativo.

Para Arnaldo Süssekind⁽²⁵⁾, os instrumentos da negociação coletiva de trabalho contêm cláusulas que configuram sua normatividade abstrata, ao lado de outras de cunho contratual, que estipulam obrigações concretas entre as partes, mas, sem dúvida, as cláusulas normativas constituem o principal objetivo da negociação coletiva. Correspondem a fontes formais de direito, incorporando-se aos contratos individuais de trabalho, presentes e futuros.

Independente da natureza contratual, a convenção coletiva de trabalho é uma norma derivada de outra fonte diferente do Poder Legislativo, mas oriunda de setores da sociedade, num evidente exercício de solidariedade e pluralismo jurídico.

(25) SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 455 a 456.





Para Luciana Bullamah Stoll, as normas coletivas, quer dizer, o produto da negociação coletiva de trabalho, possuem natureza jurídica dúplice, normativa e ao mesmo tempo contratual, em que a um só tempo estipulam regras aplicáveis aos contratos individuais de trabalho presentes e futuros, na vigência da convenção ou acordo coletivo de trabalho, com efeito *erga omnes* (aos associados e não associados), ao mesmo tempo que também celebram normas aos convenientes, ou seja, aos sindicatos ou aos sindicatos e empresas⁽²⁶⁾.

Importante chamar a atenção para o fato que ao analisar a natureza jurídica da negociação coletiva de trabalho muitos se utilizam da expressão “convenção coletiva”. Na realidade, convenção ou acordo coletivo são instrumentos normativos resultantes do processo de negociação coletiva de trabalho bem-sucedida. Esse fato pode explicar alguma confusão feita sobre o tema.

Neste aspecto, o autor elucida a questão da natureza jurídica da negociação coletiva de trabalho e seus instrumentos, dentre os quais a convenção coletiva de trabalho, afirmando ter natureza dialética, pois o ato jurídico é um só, mas não é só contrato, nem ato-regra, mas sim uma figura *sui generis*, tanto normativa quanto contratual, que não se enquadra nas antigas fórmulas, pois trata-se de negócio jurídico que inovou profundamente as fontes do Direito⁽²⁷⁾.

3.3. A negociação coletiva de trabalho na Constituição Federal

No caso brasileiro, a Constituição Federal de 1988 foi a primeira a tratar diretamente da negociação coletiva de trabalho em vários de seus dispositivos, reconhecendo-a como direito dos trabalhadores. Destacando os arts. 7º, incisos VI, XIII, XIV e XXVI, 8º, inciso VI, e 114, §§ 1º e 2º, é possível concluir que o legislador constituinte deu ênfase e preferência à negociação coletiva de trabalho na solução dos conflitos coletivos de trabalho, que, inclusive se sobrepõe à solução jurisdicional dos conflitos⁽²⁸⁾.

(26) STOLL, Luciana Bullamah. *Negociação coletiva no setor público*. São Paulo: LTr, 2007. p. 31.

(27) SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial*. São Paulo: LTr, 2004. p. 96 a 106.

(28) CRFB, Art. 114, § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada pela Emenda Constitucional n. 45, de 2004).





Neste contexto, os sindicatos tiveram reconhecida a total liberdade e independência, além da Constituição ter assegurado: liberdade de associação sindical; vedação de interferência do Poder Público na atividade do sindicato; reconhecimento do sindicato como legítimo representante dos trabalhadores na defesa de seus interesses individuais e coletivos (judicial ou extrajudicialmente); obrigatoriedade da participação dos sindicatos na negociação coletiva; assegurou ainda o direito de greve; assegurou a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam discutidos; assegurou a eleição de um representante dos trabalhadores, nas empresas com mais de duzentos empregados, para promover o diálogo com os empregadores; assegurou o direito de greve e o reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de trabalho, nos termos dos artigos⁽²⁹⁾ transcritos na nota respectiva.

No caso dos servidores públicos, a Constituição Federal de 1988 derrogou o art. 566 da CLT, *caput*⁽³⁰⁾, que vedava a sindicalização dos servidores públicos, ao reconhecer seu direito à livre associação sindical, nos termos do art. 37, VI, da mesma.

(29) Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI — reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I — a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; III — ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; V — ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; VI — é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; VIII — é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. § 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

(30) CLT, art. 566. Não podem sindicalizar-se os servidores do Estado e os das instituições paraestatais.





No atinente à negociação coletiva de trabalho dos servidores públicos, a Constituição Federal deixou uma grande lacuna, pelo fato de o art. 39, § 3º⁽³¹⁾, não fazer referência ao art. 7º, XXVI⁽³²⁾, ou seja, nada afirmou sobre o reconhecimento da negociação coletiva de trabalho dos servidores públicos, o que será analisado mais adiante neste artigo.

3.3.1. Os limites constitucionais e infraconstitucionais da negociação coletiva de trabalho

Como regra geral, as condições mínimas de trabalho previstas na Constituição da República Federativa do Brasil são inderrogáveis pela vontade das partes, mesmo na esfera da autonomia privada coletiva. Assim, o primeiro limite constitucional à negociação coletiva de trabalho é o art. 7º, que dispõe sobre os direitos mínimos dos trabalhadores em geral.

Entretanto, a Constituição abriu uma exceção ao permitir a flexibilização das condições de trabalho no art. 7º, incisos VI (“irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”), XIII (“duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”) e XIV (“jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”).

Na primeira hipótese, o constituinte aludiu à convenção e acordo coletivo; na segunda, a acordo ou convenção coletiva; e na terceira, à negociação coletiva. Contudo, como a convenção e o acordo coletivo são os instrumentos da negociação coletiva, pode-se afirmar, como regra geral, que a flexibilização decorre da negociação coletiva e se exterioriza (ganha contornos jurídicos ou se instrumentaliza) em acordos ou convenções coletivas de trabalho.

Outra limitação à negociação coletiva de trabalho é proveniente do art. 624 da CLT, que condiciona a possibilidade de cláusula de aumento ou reajuste salarial, que implique elevação de tarifas ou de preços sujeitos à fixação por autoridade pública ou repartição governamental, à prévia e

(31) CRFB, art. 39, § 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir. (Incluído pela Emenda Constitucional n. 19, de 1998).

(32) CRFB, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXVI — reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.





expressa autorização da autoridade pública no tocante à possibilidade de elevação da tarifa ou do preço e quanto ao valor dessa elevação. Neste sentido, é a Súmula n. 375⁽³³⁾ do TST.

No mais, a questão que costuma dividir opiniões dos doutrinadores é se a flexibilização prevista na Constituição Federal está restrita às questões salariais (art. 7º, inciso VI) e da jornada de trabalho (art. 7º, incisos XIII e XIV), ou se pode atingir outros direitos trabalhistas.

4. OS DESDOBRAMENTOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

4.1. Instrumentos jurídicos que defluem da negociação coletiva de trabalho bem-sucedida

De acordo com o *nomen juris* adotado pela legislação brasileira, a negociação coletiva de trabalho, quando bem-sucedida, se concretiza por meio da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ou Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), ou ainda o contrato coletivo dos portuários (Lei n. 8.630/1993).

Dessa forma, os instrumentos normativos decorrentes da negociação coletiva de trabalho são produtos jurídicos de uma negociação bem-sucedida; de acordo com a doutrina e legislação brasileiras, a convenção coletiva é mais ampla e o acordo coletivo tem campo de abrangência mais restrito.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 611, define a Convenção Coletiva de Trabalho como o “acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

Por outro lado, o mesmo dispositivo define o acordo coletivo como sendo aquele celebrado pelos sindicatos profissionais com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipule condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

(33) Súmula n. 375 do TST. REAJUSTES SALARIAIS PREVISTOS EM NORMA COLETIVA. PREVALÊNCIA DA LEGISLAÇÃO DE POLÍTICA SALARIAL (conversão da Orientação Jurisprudencial n. 69 da SBDI-1 e da Orientação Jurisprudencial n. 40 da SBDI-2) — Res. n. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.4.2005. Os reajustes salariais previstos em norma coletiva de trabalho não prevalecem frente à legislação superveniente de política salarial. (ex-OJs ns. 69 da SBDI-1 — inserida em 14.3.1994 — e 40 da SBDI-2 — inserida em 20.9.2000).



Caso não haja sindicatos profissionais ou econômicos da categoria, as convenções coletivas de trabalho poderão ser celebradas pelas Federações e, na falta delas, pelas Confederações das categorias a elas vinculadas.

4.1.1. Validade, coercibilidade, vigência e prorrogação da CCT e do ACT

Tanto a convenção quanto o acordo coletivo de trabalho têm efeito jurídico vinculante e coercitivo sobre os convenientes, contudo, desde que respeite suas *exigências de validade subjetiva, formal e material*, assim como se no processo de constituição da norma forem respeitados seus princípios norteadores.

A legitimidade subjetiva para a sua celebração exige a participação do sindicato profissional, respeitada a sua base territorial de representação, conforme a ordem constitucional vigente (CRFB, art. 8º, II e VI)⁽³⁴⁾. Portanto, além de ser obrigatória a participação do sindicato profissional, é necessário que seja o legítimo representante da categoria profissional dentro da base territorial respectiva.

Quanto à validade formal, diz respeito ao atendimento do devido processo de instituição das normas, incluindo-se aqui a legitimidade representativa dos sindicatos convenientes. Já a validade material, diz respeito ao conteúdo da norma, se está em conformidade com os limites materiais autorizados pelo próprio ordenamento jurídico.

Nos termos dos dispositivos da CLT que regem as convenções coletivas de trabalho (arts. 611 a 625), para produzirem efeitos coercitivos, devem seguir o *iter juris* que se descreve a seguir.

Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para tal finalidade, consoante o disposto nos respectivos Estatutos Sociais, dependendo a validade da mesma do comparecimento dos associados e votação em assembleia.

No caso da convenção coletiva de trabalho, exige-se comparecimento de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade sindical em primeira convocação ou, no caso do acordo coletivo, 2/3 (dois terços) dos interessados. Em segunda convocação, exige-se o comparecimento de

(34) CRFB/1988, art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
(...) II — é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;
(...) VI — é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

1/3 (um terço), seja em caso de convenção ou acordo coletivo de trabalho (art. 612 da CLT).

Em relação à forma, as convenções e os acordos coletivos de trabalho serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro (art. 613, parágrafo único, da CLT), que deve ser providenciado dentro de 8 (oito) dias da assinatura dos referidos instrumentos, no Ministério do Trabalho e Emprego (art. 614, *caput*, da CLT).

As convenções e os acordos deverão conter obrigatoriamente o disposto no art. 613⁽³⁵⁾ da CLT.

Contudo, não poderão ter cláusula que contrarie, direta ou indiretamente, proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente, sendo nula de pleno direito, não produzindo quaisquer efeitos (art. 623 da CLT e Súmula n. 375 do TST).

Respeitados os requisitos de validade, as convenções e acordos coletivos passam a ter força coercitiva entre as partes, nos limites de seu instrumento normativo e nos a seguir expostos.

Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de convenção ou acordo coletivo de trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito (art. 619 da CLT), além dos empregados e as empresas serem passíveis da multa neles fixada (art. 622 da CLT).

As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo (art. 620 da CLT).

As Convenções e os Acordos poderão incluir entre suas cláusulas disposição sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, assim como a participação nos lucros da empresa (art. 621 da CLT).

Em relação ao início da vigência, as convenções e os acordos entrarão em vigor três dias após a data da entrega dos mesmos para o respectivo

(35) I — designação dos Sindicatos convenientes ou dos sindicatos e empresas acordantes; II — prazo de vigência; III — categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos; IV — condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência; V — normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos; VI — disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos; VII — direitos e deveres dos empregados e empresas; VIII — penalidades para os sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.



registro, sendo que duas cópias autênticas das convenções e dos acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos sindicatos convenentes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito (art. 614, §§ 1º e 2º, da CLT).

Em relação ao prazo, não é permitido estipular duração de convenção ou acordo superior a dois anos (art. 614, § 3º, da CLT) e o processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de convenção ou acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembleia Geral dos sindicatos convenentes ou partes acordantes, com observância do quórum previsto art. 612 da CLT (art. 613 da CLT).

A respeito da ultratividade das convenções e acordos coletivos de trabalho, a recente alteração da Súmula n. 277 do TST veio pôr fim à antiga divergência doutrinária.

Para alguns doutrinadores, as normas fixadas em acordos e convenções coletivas de trabalho se incorporavam aos contratos individuais de trabalho, e somente poderiam ser modificadas ou suprimidas por nova negociação coletiva de trabalho. Para esta corrente, mesmo com a norma coletiva estabelecendo período de vigência de um ou dois anos, as normas se incorporavam aos contratos individuais, mesmo após o termo da vigência, até que nova convenção fosse realizada. Outra corrente doutrinária defendia que, com o fim do prazo da convenção, os contratos individuais voltavam ao estado anterior.

A atual redação da Súmula n. 277 do TST, alterada em 14.9.2012, representa nova posição daquela Corte. Transcrevemos em notas as redações (antiga⁽³⁶⁾ e atual⁽³⁷⁾) da referida súmula. De nossa parte, já defendíamos o cancelamento desta Súmula, na redação antiga, pela total incompatibilidade com os dizeres do § 2º do art. 114 da Constituição Federal.

Portanto, de acordo com a nova posição do TST, as normas coletivas estão incorporadas aos contratos individuais de trabalho, devendo ser respeitadas e aplicadas mesmo depois do término da vigência da convenção

(36) Súmula n. 277 do TST (ANTIGA REDAÇÃO, de 16.11.2009). SENTENÇA NORMATIVA. CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVOS. VIGÊNCIA. REPERCUSSÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO. I — As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.

(37) Súmula n. 277 do TST (NOVA REDAÇÃO, de 14.9.2012). CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.





ou contrato coletivo de trabalho, e somente com novo acordo ou convenção coletiva poderão ser modificadas ou suprimidas, mesmo assim com obediência aos princípios fundantes do Direito do Trabalho, neste caso, em especial o princípio da irrenunciabilidade.

4.2. Efeitos jurídicos da negociação coletiva de trabalho malsucedida

Da negociação coletiva de trabalho malsucedida, ou quando ocorrer recusa por parte dos atores sociais à negociação, poderá defluir a arbitragem (regulada pela Lei n. 9.307/1996 e art. 114, § 1º da Constituição Federal), a greve (regulada pela Lei n. 7.783/1989) ou o dissídio coletivo.

4.2.1. Direito à sindicalização, à negociação coletiva de trabalho e à greve

Os direitos à sindicalização, à negociação coletiva e à greve são considerados os pilares, ou tripé, do direito coletivo, pois os dois últimos são desdobramentos do direito à sindicalização, ou seja, pensar em direito à sindicalização sem a possibilidade de utilização de seus instrumentos, negociação coletiva e greve, seria o mesmo que admitir o direito à sindicalização sem qualquer possibilidade do sindicato atuar na defesa dos interesses de seus membros.

Conforme esclarece este autor⁽³⁸⁾, a representação triangular do Direito Coletivo do Trabalho foi proposta por Mário de La Cueva, ao defender que este poderia ser representado por um triângulo equilátero (idênticos ângulos em graduação), cujos ângulos seriam o sindicato, a negociação coletiva e a greve, de tal maneira que nenhuma das três figuras da trilogia poderia faltar porque desapareceria o triângulo, o que elucida bem a importância do direito à negociação coletiva. Posteriormente, tal representação triangular do direito coletivo do trabalho foi seguida por inúmeros autores, com diferentes denominações, tais como pilares ou fundamentos.

Importante destacar que o direito de greve é um dos direitos fundamentais dos trabalhadores e dos sindicatos. Constitui meio de defesa dos interesses econômicos e sociais dos trabalhadores e legítimo instrumento para contrabalancear com o poder econômico em sua permanente dialética, ou tensão, com o trabalho.

(38) SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial*. São Paulo: LTr, 2004. p. 85.





Entretanto, no caso específico dos servidores públicos, a Constituição Federal faz previsão expressa de que os termos e limites do exercício do direito de greve serão definidos em lei específica, conforme o art. 37, VII⁽³⁹⁾.

Consoante os dizeres deste autor⁽⁴⁰⁾, por esta razão, doutrina e jurisprudência se dividiam em duas correntes uma que defendia ter este dispositivo constitucional eficácia limitada e outra que defendia ter eficácia contida. Para os que defendiam a eficácia limitada do art. 37, VII, da Constituição Federal, enquanto não houvesse a “lei específica” prevista no dispositivo, este não poderia ser aplicado.

Para os doutrinadores que defendiam a interpretação do art. 37, VII, da Constituição Federal, como norma de eficácia contida, e entre eles nos filiávamos, tal direito deveria ser plenamente exercitável até que lei superveniente posterior viesse a fixar-lhe limites e termos para seu exercício. Os partidários desta corrente defendiam o pleno exercício do direito de greve dos servidores públicos civis, desde que respeitadas outros dispositivos legais, tais como o art. 9º, § 1º da Constituição Federal de 1988⁽⁴¹⁾, que dispõe sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, bem como o dever de respeitar o princípio da continuidade dos serviços públicos essenciais, definidos na Lei n. 7.783/1989 (Lei de Greve), aplicada na falta de lei específica.

O Supremo Tribunal Federal pôs fim à celeuma, decidindo em 25.10.2007 que o art. 37, VII, da CRFB é norma de eficácia contida, de modo que nas greves envolvendo servidores públicos estatutários, deverá ser aplicada a Lei n. 7.783/1989 até que advenha, entre nós, a novidade jurídica que irá regular a matéria. Naquela ocasião, o STF⁽⁴²⁾ concluiu o julgamento de três mandados de injunção impetrados, respectivamente, pelo Sindicato dos Servidores Policiais Civis do Espírito Santo — SINDIPOL, pelo Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa — SINTEM e pelo Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário

(39) A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional n. 19, de 1998)

(...) VII — o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica; (Redação dada pela Emenda Constitucional n. 19, de 1998)

(40) SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O microsistema de tutela coletiva: parceirização trabalhista*. São Paulo: LTr, 2012. p. 204 a 208.

(41) CRFB, art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. § 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

(42) *Informativo n. 485 do STF*. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo485.htm>> Acesso em: 1º.12.2012, às 8h30min.





do Estado do Pará — SINJEP, em que se pretendia fosse garantido aos seus associados o exercício do direito de greve previsto no art. 37, VII, da Constituição Federal, quando, conheceu dos mandados de injunção e propôs a solução para a omissão legislativa com a aplicação, no que coubesse, da Lei n. 7.783/1989, que dispõe sobre o exercício do direito de greve na iniciativa privada.

A decisão do STF foi a mais acertada e condizente com o princípio do não retrocesso social, pois, em se tratando de direitos fundamentais, como o é o direito de greve, a interpretação da norma deve ser moldada por uma práxis jurídica comprometida a concretizar e ampliar os direitos fundamentais e jamais restringi-los.

Entretanto, vale salientar que a greve no setor público não é tão eficaz como instrumento de pressão, pois afeta mais a população do que a Administração Pública propriamente dita, diferentemente do setor privado, no qual a greve produz efeitos mais deletérios em face dos maiores prejuízos que poderá proporcionar aos empregadores, como paralisação da produção, do faturamento interno e externo, não cumprimento de contratos comerciais etc. De forma diversa, quem paga a conta na greve dos servidores públicos sempre é a população mais carente, que necessita dos serviços públicos essenciais, como transporte, segurança, educação e saúde. Não obstante, não podemos deixar de destacar que a greve é direito humano fundamental de todos os trabalhadores, e em muitos casos é o último e único recurso que lhes restam para postular seus legítimos direitos.

4.2.2. *Dissídio coletivo de trabalho*

O dissídio coletivo de trabalho já vem previsto na CLT de 1943, o que demonstra a preocupação do legislador em colocar à disposição dos atores sociais um instrumento jurídico de tutela dos direitos coletivos de trabalho.

O dissídio coletivo de trabalho pode ser definido como uma ação por meio da qual os atores sociais, sindicatos das categorias profissional e econômica, discutem uma pauta de reivindicações, envolvendo direitos e interesses abstratos e gerais da categoria, com objetivo de criar, modificar ou extinguir condições de trabalho e de remuneração, com base no princípio da autonomia privada coletiva⁽⁴³⁾.

Este instrumento jurídico, de natureza coletiva, que emana da negociação coletiva de trabalho malsucedida, de grande utilização no setor

(43) SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O microssistema de tutela coletiva: parcerização trabalhista*. São Paulo: LTr, 2012. p. 178.





privado da economia brasileira, encontra-se disposto nos arts. 856 e seguintes da CLT, bem como no art. 114, § 2^o(44), da Constituição Federal, fruto da manutenção do poder normativo dos Tribunais do Trabalho, pela Emenda Constitucional n. 45/2004.

Considerando a grande controvérsia que envolve este tema e o objeto deste trabalho, relacionado mais ao setor público, estaremos analisando este tópico mais adiante.

4.2.3. *Vantagens da negociação coletiva de trabalho*

Conforme salienta este autor⁽⁴⁵⁾, a negociação coletiva de trabalho é uma das formas mais eficazes de pacificação de conflitos coletivos, além de ser a função mais nobre que as organizações sindicais podem exercer, e estão intrinsecamente ligadas ao fortalecimento dos sindicatos.

A vantagem da negociação coletiva de trabalho se faz sentir na economia privada nacional, já de longa data pacificada, e operando em relativa harmonia e paz social, graças ao seu exercício ano a ano, que culmina com a celebração de acordos e convenções coletivas de trabalho, pelos respectivos seres coletivos. A pacificação social se faz presente e é observada na prática, na medida em que os sindicatos profissionais, nos últimos anos, têm conseguido êxito não apenas na reposição salarial dos índices inflacionários, bem como agregar valores relacionados à produtividade de várias categorias profissionais.

Em outras palavras, a partir da desindexação da economia e da inexistência de política salarial para o setor privado, o Estado passou a estabelecer apenas o valor do salário mínimo nacional, e não restou outra alternativa ao setor privado da economia a não ser o exercício da negociação coletiva para resolver suas controvérsias. Dessa forma, a pacificação social na iniciativa privada é exercida a partir da aproximação das datas-bases das categorias, por meio do processo negocial e autocompositivo.

No presente cenário, percebe-se que há relativa paz social no setor privado da economia, na medida em que de certa forma os trabalhadores estão relativamente satisfeitos, pois além de uma situação próximo ao pleno emprego estão cientes de que na data-base da categoria conseguirão

(44) § 2^o Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convenionadas anteriormente.

(45) SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O microssistema de tutela coletiva*: parcerização trabalhista. São Paulo: LTr, 2012. p. 183.





repor, pelo menos, suas perdas inflacionárias, enquanto que no setor público da economia — no qual os reajustamentos salariais somente podem decorrer de lei⁽⁴⁶⁾ — existe uma insatisfação ou descontentamento geral, pois o Poder Executivo além de não atender ao dispositivo constitucional retromencionado, resolveu aplicar, em nome do princípio da reserva do possível (orçamento) e da crise no cenário internacional, um índice aleatório de reposição salarial ao funcionalismo e, especialmente, sem levar em conta o efetivo índice de defasagem salarial na órbita pública, com efeitos diferidos no tempo, com a manutenção de expressiva defasagem, pelo fato de não ter havido reposição da inflação dos últimos quatro anos.

Daí, a nossa defesa incontestada dos benefícios de uma política de imediata negociação coletiva de trabalho, em caráter permanente, contínuo, a nível federal (e também estadual e municipal) entre o Ministério do Planejamento ou órgãos delegados do Poder Executivo e os sindicatos profissionais de servidores públicos ou associações de agentes políticos.

Entre as inúmeras vantagens da negociação coletiva, na pacificação de conflitos coletivos, podemos ainda destacar:

- a) celeridade na elaboração de seus instrumentos jurídicos (acordo, convenção coletiva ou contrato coletivo⁽⁴⁷⁾). No caso dos servidores públicos estatutários, vislumbramos somente a possibilidade de acordos coletivos de trabalho;
- b) maior adaptação ao caso concreto, levando-se em conta as peculiaridades de cada empresa, órgão público, ramo de atividade, força de trabalho competitividade, produtividade, custos de produção etc.;
- c) propensão à maior estabilidade social e a um menor nível de conflituosidade, em razão das novas condições terem sido acordadas pelas próprias partes;
- d) melhor compatibilidade às necessidades e exigências do mercado e da produção, dos serviços prestados, especialmente pelo fato de

(46) X — a remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o § 4º do art. 39 somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices; (Redação dada ao inciso pela Emenda Constitucional n. 19, de 4.6.1998, DOU 5.6.1998)

(47) Os contratos coletivos, aplicados no caso dos portuários, são regidos pela Lei n. 8.630/1993, art. 18, parágrafo único. No caso de vir a ser celebrado contrato, acordo ou convenção coletiva de trabalho entre trabalhadores e tomadores de serviços, este precederá o órgão gestor a que se refere o *caput* deste artigo e dispensará a sua intervenção nas relações entre capital e trabalho no porto.



muitas empresas operarem num mercado globalizado, sem fronteiras na linha de produção, onde nem sempre a jurisdição alcança;

e) maior grau de integração e solidariedade entre empregadores e empregados e servidores públicos envolvidos;

f) fortalecimento do sindicato e de outras formas de organização dos trabalhadores no local de trabalho.

5. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO

A despeito das complexidades da Administração Pública, além das múltiplas formas pelas quais o Estado se faz presente na sociedade, assim como a inegável especificidade das relações entre servidores com os entes públicos, não se pode esquecer de que toda a estrutura da Administração Pública, assim como todas as suas atividades, não prescindem das pessoas que as realizam, pois todo o trabalho que se presta a um ente público é sempre um trabalho humano⁽⁴⁸⁾.

Ademais, a concepção de que as condições de trabalho no setor público somente poderiam ser fixadas unilateralmente pela Administração Pública remontam à concepção de Estado como ente englobador da sociedade, autoritário, não numa perspectiva de impor limites ao poder do Estado, mas sim numa perspectiva de “manutenção de privilégios mediante a criação de um espaço infenso à atuação do particular e a dos Poderes Legislativo e Judiciário”⁽⁴⁹⁾. Tal concepção impediu por muito tempo a sindicalização dos servidores públicos.

Conforme já foi analisado no item 4.2.1 deste trabalho, os direitos à sindicalização, à negociação coletiva e à greve são considerados os pilares do direito coletivo, indissociáveis numa relação tridimensional que perderia todo o sentido sem qualquer um desses seus três elementos constitutivos. Visto de outro ângulo, os direitos à negociação coletiva e à greve são desdobramentos do direito à sindicalização, este último, mais amplo.

Neste sentido, destaca-se o pensamento de Arnaldo Süssekind a respeito, para quem “o direito à liberdade sindical, enquanto direito humano

(48) CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. *O empregado público*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 447.

(49) RESENDE, Renato de Sousa. *Negociação coletiva de servidor público*. São Paulo: LTr, 2012. p. 66.



fundamental, é preexistente ao direito positivo interno: este somente pode reconhecê-lo ou declarar sua existência, mas não concedê-lo, nem criá-lo⁽⁵⁰⁾.

É certo que a Constituição Federal de 1988 garante ao servidor público o direito à livre associação sindical, nos termos do art. 37, VI, corolário do direito de associação estabelecido no art. 5º, XVII da mesma Constituição. Adicionando-se a tais preceitos constitucionais a decisão do STF, de 25.10.2007, favorável ao exercício do direito de greve por parte dos servidores públicos estatutários, o caminho estava aberto ao reconhecimento do direito ao exercício da negociação coletiva no setor público, por desdobramento lógico, o que a ratificação da Convenção n. 151 da OIT somente veio a cancelar.

5.1. As teorias desfavoráveis e as favoráveis à admissibilidade da negociação coletiva no setor público

Apesar de a liberdade sindical ser amplamente reconhecida como direito humano fundamental, da qual decorrem os direitos à negociação coletiva e à greve, no caso recente do Brasil, afigurava-se um problema quando entrava em cena a discussão sobre a admissibilidade da negociação coletiva de trabalho dos servidores públicos estatutários. Neste campo, doutrina e jurisprudência se apresentavam em duas correntes: uma que defendia sua total impossibilidade jurídica outra que defendia sua possibilidade, desde que respeitadas certas condições.

Para a corrente contrária à possibilidade da negociação coletiva de trabalho no setor público, a argumentação buscava fundamentos nos princípios da Administração Pública, em especial, o da legalidade, assim como o fato de o art. 39, § 3º, da Constituição Federal⁽⁵¹⁾, que trata dos direitos sociais dos servidores públicos, silenciar a respeito do inciso XXVI do art. 7º, que reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho.

Ademais, a Súmula n. 679 do STF declara que: “A fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva”.

Outro aspecto da argumentação contrária à negociação coletiva dos servidores públicos dizia respeito ao sistema de controle dos gastos públicos, que impunha óbice à negociação de reajustamento de salários. Nesta esteira:

(50) SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p. 360.

(51) CRFB, art. 39, § 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir. (Incluído pela Emenda Constitucional n. 19, de 1998)





a) é de iniciativa exclusiva do Presidente da República a proposta de leis que disponham sobre criação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta e autárquica ou aumento de sua remuneração (art. 61, § 1º, II, a, da CF/88), que deve ser submetida ao Congresso Nacional (art. 49, X da CF/88);

b) as despesas com pessoal ativo e inativo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não poderão exceder os limites estabelecidos em lei complementar (art. 169, *caput*, da CF/88);

c) a concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, só poderão ser feitas, se houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes e se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, ressalvadas as empresas públicas e as sociedades de economia mista (art. 169, § 1º, I e II);

d) por sua vez, a Lei Complementar n. 101/2000 (Lei de Responsabilidade na Gestão Fiscal), fixa as despesas com pessoal da União em 50% e para os Estados e Municípios em 60% das respectivas receitas correntes líquidas (arts. 18 e 19).

Acrescente-se que em relação à Lei n. 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico único dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, o STF declarou inconstitucionais as alíneas “d” e “e” do art. 240, que havia assegurado ao servidor público civil o direito à negociação coletiva e fixado a competência da Justiça do Trabalho para dirimir controvérsias individuais e coletivas (ADI n. 492-1, Rel. Min. Carlos Velloso, julgamento em 21.10.1992, Plenário, DJ 12.3.1993)⁽⁵²⁾.

Para a corrente que defendia a possibilidade de negociação coletiva no setor público, dentro de determinadas condições, a omissão do art. 39, § 3º, da Constituição Federal, que silenciou a respeito do inciso XXVI do art. 7º, não era motivo suficiente para a não fruição desse direito pelos servidores públicos, pois a omissão ao aludido dispositivo não constituía óbice de natureza constitucional.

Importante destacar o papel do Estado na concepção atual, conforme defendida por Norberto Bobbio⁽⁵³⁾, como um subsistema do sistema

(52) Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=266382>> Acesso em: 10.12.2012, às 22h01min.

(53) BOBBIO, Norberto. *Estado, governo, sociedade*: para uma teoria geral da política. 1. ed. 18. reimp. São Paulo: Paz e Terra, 2012.





sociopolítico, submetido ao ordenamento jurídico, sujeito de direitos e deveres, que tem como papel primordial dar respostas às demandas provenientes do ambiente social. De outra parte, no plano interno, o poder soberano é do povo, elemento constitutivo e fundamental do Estado, sem o qual este não existe legitimamente.

Portanto, o Estado Democrático de Direito representa a participação pública no processo de construção da sociedade, pelo modelo democrático e a vinculação do Estado a uma Constituição como instrumento básico de garantia jurídica.

Ainda se não bastassem os argumentos acima, seria totalmente incoerente reconhecer os direitos à sindicalização e à greve sem o direito à negociação coletiva. Ora, se a greve é uma decorrência lógica da negociação coletiva de trabalho malsucedida, total incoerência é reconhecer os seus efeitos, ou seja, o resultado, sem que se reconheça a causa, ou o processo, no caso a negociação coletiva.

Para esta última corrente, a qual nos filiamos, os instrumentos jurídicos que defluem da negociação coletiva (no caso apenas os acordos⁽⁵⁴⁾ coletivos de trabalho) teriam um caráter político e ético por meio do qual as partes (sindicato profissional e Ministério do Planejamento, a nível federal e estadual ou municipal) firmariam um compromisso estabelecendo os direitos contemplados, que, posteriormente, seria transformado em Projeto de Lei pelas autoridades competentes, nos termos pactuados, para dar cumprimento ao convencionado. Dessa maneira, estariam conciliados os princípios da Administração Pública com o direito à negociação coletiva.

5.1.1. A recente alteração da OJ n. 5 da SDC do TST

Com a redação anterior da OJ n. 5 da SDC do TST, a jurisprudência do TST não reconhecia o direito ao dissídio coletivo⁽⁵⁵⁾ no setor público.

(54) Não existe possibilidade jurídica de se firmar convenção coletiva de trabalho no âmbito da Administração Pública Direta, pelo fato de inexistir sindicato patronal público, eis que o núcleo conceitual da convenção coletiva estabelece, nos dizeres do art. 611 da CLT: “Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”. Além disso, a Administração Pública não se apresenta jamais como representativa de uma categoria econômica.

(55) OJ n. 5 da SDC do TST. DISSÍDIO COLETIVO CONTRA PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA. Aos servidores públicos não foi assegurado o direito ao reconhecimento de acordos e convenções coletivos de trabalho, pelo que, por conseguinte, também não lhes é facultada a via do dissídio coletivo, à falta de previsão legal.





A mudança de orientação do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, alterando radicalmente a redação desta OJ⁽⁵⁶⁾, em 14.9.2012, colocou uma pá de cal na cizânia jurisprudencial, passando a admitir, de uma vez por todas, a possibilidade de dissídio coletivo no setor público, envolvendo empregados públicos, regidos pela CLT, fruto da influência da ratificação da Convenção n. 151 da OIT, pelo Brasil.

Ora, se se permite o dissídio coletivo de natureza social, não econômico, em face dos óbices constitucionais mencionados, que decorre da existência da negociação coletiva de trabalho malsucedida, com muito mais certeza podemos afirmar a eficácia deste processo negocial de pacificação coletiva nas contendas envolvendo a reposição de subsídios dos servidores públicos.

Em que pese a posição do TST, que ainda impõe limites ao dissídio coletivo de natureza econômica envolvendo os servidores públicos estatutários, ou mesmo agentes políticos do Estado, a controvérsia pode ser superada por meio da negociação coletiva de trabalho entre os sindicatos ou associações respectivas e o Poder Executivo.

Quando não se tratar de dissídios de natureza econômica, ou seja, que envolvam dotação orçamentária, pode ocorrer até mesmo o dissídio coletivo, corolário da negociação coletiva de trabalho malsucedida, tendo por objeto tão somente condições de trabalho sem reflexos econômicos, tais como meio ambiente de trabalho e jornada de trabalho.

Indissociável para este debate é o fato de que a Constituição Federal, no já aludido art. 39, § 3º, faz menção expressa ao inciso XIII⁽⁵⁷⁾ do art. 7º, admitindo a compensação de horários e a redução de jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, o que se aplica aos servidores públicos. Portanto, conforme esclarece Luciana Bullamah Stoll, “a referência ao inciso XIII do art. 7º da Carta Magna implica na admissão da negociação coletiva para os servidores ocupantes de cargo público”⁽⁵⁸⁾.

Pelas razões acima expostas, é mais lógico e condizente com o Estado Democrático de Direito a posição da corrente doutrinária que defende

(56) OJ n. 5 da SDC do TST. DISSÍDIO COLETIVO. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. POSSIBILIDADE JURÍDICA. CLÁUSULA DE NATUREZA SOCIAL (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.9.2012). Em face de pessoa jurídica de direito público que mantenha empregados, cabe dissídio coletivo exclusivamente para apreciação de cláusulas de natureza social. Inteligência da Convenção n. 151 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Decreto Legislativo n. 206/2010.

(57) CRFB, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XIII — duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (...).

(58) STOLL, Luciana Bullamah. *Negociação coletiva no setor público*. São Paulo: LTr, 2007. p. 109.





a possibilidade de negociação coletiva de trabalho no setor público, que, ademais, é integrante do rol dos direitos humanos fundamentais, na categoria de direito social fundamental, que jamais poderia ser negado a essa categoria de trabalhadores.

5.2. Normas internacionais que apoiam a negociação coletiva de trabalho no setor público

5.2.1. Convenções e recomendações da OIT

A negociação coletiva de trabalho foi erigida a direito fundamental social dos trabalhadores, estando, pois, inserta no texto constitucional brasileiro, além de ter recebido especial destaque na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 19.6.1998, que declara em seu art. 2º que todos os Estados-membros, ainda que não tenham ratificado as convenções, têm compromisso derivado do simples fato de pertencerem à OIT de respeitar, promover e tornar realidade os princípios relativos aos direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como a liberdade sindical e o direito de negociação coletiva de trabalho⁽⁵⁹⁾.

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a negociação coletiva de trabalho vem sendo indicada como o melhor meio de solucionar conflitos de interesses e de se conseguir melhores condições de trabalho e melhores salários, gradativamente, desde sua fundação em 1919, ora integrando parcialmente os instrumentos jurídicos daquela organização que trata de outros temas específicos, ora sendo objeto integral de suas Convenções e Recomendações, cujas principais, que tratam do tema da negociação coletiva de trabalho, passa-se a analisar⁽⁶⁰⁾⁽⁶¹⁾.

Convenção n. 98 da OIT, de 1949, ratificada pelo Brasil em 1952, foi adotada para aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva, contudo, sem abranger os servidores públicos estatutários.

(59) Art. 2º Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;

(60) STOLL, Luciana Bullamah. *Negociação coletiva no setor público*. São Paulo: LTr, 2007. p. 41 a 44.

(61) MARTINS, Sergio Pinto. *Convenções da OIT*. São Paulo: Atlas, 2009.





Estatui que os trabalhadores devam gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego, devendo as organizações de trabalhadores e de empregadores gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência, quer seja de umas contra as outras, quer seja por parte da Administração Pública, em sua formação, funcionamento e administração.

Deverão ser tomadas medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego, trazendo a ressalva de não ser aplicada à situação dos funcionários públicos a serviço do Estado e de que não deverá ser interpretada, de modo algum, em prejuízo dos seus direitos ou de seus estatutos.

Convenção n. 154 da OIT, de 1981, ratificada pelo Brasil em 1992, foi adotada para fomentar a negociação coletiva de trabalho, aplicando-se a todos os ramos da atividade econômica, podendo a legislação ou a prática nacionais fixar a aplicação desta Convenção no que se refere à Administração Pública.

Para efeito da presente Convenção, a expressão “negociação coletiva” compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de fixar as condições de trabalho e emprego, assim como regular as relações entre empregadores e trabalhadores, além das relações entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores.

Prevê que sejam adotadas medidas de estímulo à negociação coletiva, que devem prover sua ampla possibilidade de aplicação, que seja progressivamente estendida a todas as matérias, cujas medidas de estímulo adotadas pelas autoridades públicas deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores.

A Recomendação n. 163 da OIT, de 1981, sobre a promoção da negociação coletiva, assinala que medidas devem ser tomadas para facilitar o estabelecimento e desenvolvimento, em base voluntária, de organizações livres, independentes e representativas de empregadores e de trabalhadores, além de que tais organizações sejam reconhecidas para fins de negociação coletiva.





Ademais, a negociação coletiva deve ser possível em qualquer nível, seja ao da empresa, do ramo de atividade, da indústria, ou nos níveis regional ou nacional, podendo as autoridades públicas oferecer, a pedido das partes interessadas, assistência em treinamento para o pleno desenvolvimento de todo o processo da negociação coletiva.

As partes da negociação coletiva devem prover seus respectivos negociadores do necessário mandato para conduzir e concluir as negociações, sujeitos a disposições de consultas a suas respectivas organizações.

Outro ponto importante diz respeito à liberdade de informação necessária ao processo de negociação coletiva de trabalho, pois esta Recomendação da OIT assinala que as partes devem ter acesso à informação necessária às negociações, inclusive por parte de empregadores públicos e privados, que devem pôr à disposição informações sobre a situação econômica e social da unidade negociadora e da empresa em geral, se necessárias para negociações, devendo tais informações ser tratadas com confidencialidade, quando necessário.

Convenção n. 87 da OIT, de 1948, foi adotada para defender e fomentar a liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização, ainda não ratificada pelo Brasil, tendo em vista os obstáculos constitucionais relativos à unicidade sindical e aos demais ranços corporativistas ainda presentes em nosso texto constitucional.

Apesar de não tratar diretamente da negociação coletiva de trabalho, entende-se que o fez implicitamente ao afirmar e defender a liberdade sindical, que em seu bojo traz indissociavelmente o direito à negociação coletiva e à greve.

Finalmente, passa-se a expor a Convenção n. 151 da OIT e a Recomendação n. 159, ambas aprovadas pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, em sua sexagésima quarta reunião, realizada em 7.6.1978 e, recentemente, aprovada pelo Decreto Legislativo n. 206/2010 que, por sua importância, serão analisadas em tópico próprio, a seguir.

5.2.2. As recentes aprovações da Convenção n. 151 e da Recomendação n. 159 da OIT

O Decreto Legislativo n. 206, de 7.4.2010, aprovou os textos da Convenção n. 151 e da Recomendação n. 159 da OIT, ambas de 1978. A aprovação e incorporação ao ordenamento jurídico brasileiro da Convenção



n. 151 da OIT foi solicitada ao Congresso Nacional em 14 de fevereiro de 2008, em mensagem da Presidência da República⁽⁶²⁾.

De acordo com a solicitação do Executivo, a Convenção estabelece princípios que asseguram a proteção dos trabalhadores da Administração Pública no exercício de seus direitos sindicais, e a independência das entidades, assim como a realização de negociações coletivas da categoria com o Poder Executivo para questões como, reajustes salariais.

Outro acontecimento que contribuiu decisivamente para o momento político favorável à aprovação da Convenção n. 151 e da Recomendação n. 159 da OIT foi a deliberação pelo Supremo Tribunal Federal que, em 25.10.2007, decidiu ser o art. 37, VII, da Constituição Federal norma de eficácia contida, de modo que nas greves envolvendo servidores públicos estatutários, deverá ser aplicada a Lei n. 7.783/1989 até que seja aplicada a lei específica, ou seja, decidiu pela legalidade do exercício do direito de greve por parte dos servidores públicos estatutários, o que certamente pavimentou o caminho rumo à aprovação da aludida Convenção n. 151 da OIT, que se passa a analisar.

O Decreto Legislativo n. 206, de 7.4.2010, traz duas ressalvas. A *primeira*, que, no caso brasileiro, a expressão “pessoas empregadas pelas autoridades públicas” abrange tanto os empregados públicos, regidos pela CLT, quanto os servidores públicos estatutários, todos ingressos na Administração Pública mediante concurso público. A *segunda ressalva* diz que são consideradas organizações de trabalhadores, abrangidas pela Convenção, apenas aquelas constituídas nos termos do art. 8º da Constituição Federal, ou seja, as entidades sindicais.

A Convenção n. 151 da OIT deverá ser aplicada a todas as pessoas empregadas pela administração pública, na medida em que não lhes forem aplicáveis disposições mais favoráveis de outras Convenções Internacionais do Trabalho, com a ressalva de que cada país poderá determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção se aplicam aos empregados de alto nível⁽⁶³⁾ que, por suas funções, possuam poder decisório

(62) Fonte: Secretaria-Geral da Presidência da República. Disponível em: <http://www.secretariageal.gov.br/noticias/ultimas_noticias/2008/02/not_130220082> Acesso em: 9.12.2012, às 16h52min.

(63) Entendemos que tais servidores constituem os agentes políticos, que, por serem altos representantes da Administração Pública, em suas respectivas áreas de atuação, se confundem com esta. São eles, os titulares do Poder Executivo (Presidente da República, Governadores de Estado, Prefeitos Municipais), ministros de Estado, parlamentares (deputados e senadores), ministros dos Tribunais Superiores, desembargadores, magistrados, membros do Ministério Público e dos Tribunais de Contas.

ou desempenhem cargos de direção ou aos empregados cujas obrigações são de natureza altamente confidencial.

Os empregados e servidores públicos gozarão de proteção adequada contra todo ato de discriminação sindical em relação com seu emprego, seja contra ato que objetive subordinar o empregado público, despedir ou prejudicá-lo em razão de sua filiação sindical.

Os sindicatos e empregados públicos gozarão de completa independência a respeito das autoridades públicas, de adequada proteção contra todo ato de ingerência de uma autoridade pública na sua constituição, funcionamento ou administração.

Serão considerados atos de ingerência, principalmente, os destinados a fomentar a constituição de sindicatos de empregados públicos dominadas pela autoridade pública, ou sustentados economicamente por esta, ou qualquer outra forma que tenha o objetivo de colocar os sindicatos sob o controle da autoridade pública.

Deverão ser concedidas aos representantes dos sindicatos facilidades para permitir-lhes o desempenho rápido e eficaz de suas funções, durante suas horas de trabalho ou fora delas, sem que fique prejudicado o funcionamento eficaz da Administração Pública.

Deverão ser adotadas medidas adequadas para estimular e fomentar o pleno desenvolvimento e utilização de procedimentos de negociação entre as autoridades públicas competentes e os sindicatos de empregados públicos sobre as condições de emprego, ou de quaisquer outros métodos que permitam aos representantes dos empregados públicos participarem na determinação de tais condições.

A solução dos conflitos que se apresentem por motivo das condições de emprego serão tratadas por meio da negociação entre as partes ou mediante procedimentos independentes e imparciais, tais como a mediação, a conciliação e a arbitragem, estabelecidos de modo que inspirem a confiança dos interessados.

A Recomendação n. 159 da OIT, aprovada na mesma Assembleia em que fora aprovada a Convenção n. 151, também foi aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 206, de 7.4.2012, tratando dos procedimentos para a definição das condições de emprego no serviço público.

Trata de recomendações complementares à Convenção n. 151, destacando a importância da legitimidade dos sindicatos, de critérios objetivos para sua constituição e representatividade da categoria profissional, assim como de definições legais, ou por outros meios, da representatividade da Administração Pública nas negociações coletivas de trabalho.



Também recomenda critérios objetivos de procedimentos na negociação, estabelecimento de prazos de vigência dos acordos bem-sucedidos e critérios de revisão e renovação.

Para José Carlos Arouca, “não basta a incorporação da Convenção n. 151 ao nosso ordenamento jurídico, dependente de regulamentação precisa que defina os agentes da Administração legitimados a negociar e os limites da própria negociação, quando o atendimento das reivindicações dependerem de aprovação por lei”.

Com a ratificação da Convenção n. 151 da OIT, cremos que não remanescem dúvidas de que ficou definitivamente permitida a negociação coletiva de trabalho para dirimir os conflitos coletivos trabalhistas no setor público brasileiro. Nessa esteira, no âmbito da União, foi editado o Decreto n. 7.674/2012, que disciplina o processo de negociação nos conflitos coletivos de trabalho, no caso dos servidores públicos federais da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

5.3. A experiência brasileira

Existem várias experiências de negociação coletiva no setor público, no Brasil, mesmo antes da ratificação da Convenção n. 151 da OIT. Em outras palavras, a falta de previsão legal não impediu a realização de acordos coletivos em vários Municípios brasileiros, por meio de Secretarias e os respectivos sindicatos de servidores públicos⁽⁶⁴⁾, com estipulação de condições de trabalho e de remuneração de servidores estatutários.

Observe-se que estas negociações são fruto das reivindicações e greves dos sindicatos dos servidores públicos que acabaram por enfraquecer a resistência da Administração Pública em negociar democraticamente melhores condições de trabalho e salários.

Em âmbito federal⁽⁶⁵⁾, foi criada a Mesa Nacional de Negociação Permanente, em 2002, com o intuito de instituir um Sistema de Negociação

(64) O Município de Foz do Iguaçu e o sindicato municipal de servidores públicos realizaram vários acordos coletivos de trabalho, que resultaram em projetos de lei que proveram eficácia aos instrumentos firmados.

(65) CONSTITUCIONAL — ADMINISTRATIVO — DIRETO SINDICAL — MINISTRA DE ESTADO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO — SECRETARIA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO — PRELIMINARES REJEITADAS — MESA NACIONAL DE NEGOCIAÇÃO PERMANENTE — PRETENSÃO DE REPRESENTAÇÃO DIRETA POR SINDICATO LOCAL — INCABÍVEL — PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL — 1 — Cuida-se de *writ* impetrado por sindicato local de servidores contra ato coator omissivo da Ministra de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e do Secretário de Relações de Trabalho no Serviço Público, consubstanciado na negativa em permitir a participação plena na Mesa Nacional de



Permanente em âmbito federal, integrante do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal — SIPEC, criado pelo Decreto n. 67.326/1970.

Podemos citar as seguintes experiências exitosas de negociação coletiva de trabalho no setor público⁽⁶⁶⁾:

a) a criação da Mesa Nacional de Negociação Permanente, em 2002, e dez mesas setoriais implantadas em dez Ministérios, com os seguintes resultados expressivos: 47 negociações concluídas, 5 planos especiais de cargos criados e 112 tabelas remuneratórias estruturadas;

b) criação, em 2002, do Sistema de Negociação Permanente para a Eficiência na Prestação dos Serviços Públicos Municipais de São Paulo (SINP), composto por representantes do Governo Municipal, dos servidores públicos, da Câmara Municipal, do DIEESE, além de 31 associações de classe;

c) instituição da Mesa Nacional de Negociação Permanente do Sistema Único de Saúde, em 1993;

Negociação Permanente, referente aos interesses da categoria que representa. 2 — O sindicato impetrante possui legitimidade ativa para postular a sua participação em quaisquer atividades pertinentes à representação dos interesses dos seus representados. Preliminar rejeitada. 3 — A Ministra de Estado possui legitimidade passiva *ad causam* já que as reuniões da Mesa Nacional de Negociação Permanente são realizadas sob a coordenação central daquele Ministério e, principalmente, porque encampou a defesa dos atos da Secretaria de Relações do Trabalho no Serviço Público. Precedente: MS 13.947/DF, Rel. Ministra Maria Thereza de Assis Moura, Terceira Seção, DJe 2.6.2011. Preliminar rejeitada. 4 — As informações da autoridade dão conta de que o ato reputado como coator existe, pois alega que “a experiência tem revelado que a negociação é mais eficaz quando realizada com um número limitado de sindicatos, evitando a proliferação. Preliminar rejeitada. 5 — As informações da autoridade dão conta de que o ato reputado como coator existe, pois alega que “a experiência tem revelado que a negociação é mais eficaz quando realizada com um número limitado de sindicatos, evitando a proliferação de entidades sem nenhuma representatividade e incentivando aquelas de fato representativas” (fl. 68). Preliminar rejeitada. 6 — Resta comprovado que o sindicato impetrante tem representatividade local (fl. 26) e possui liberdade de atuação nos limites que são fixados pelo art. 8º, incisos III e VI, da Constituição Federal. No caso concreto, não há conflito de representação, uma vez que a base territorial do sindicato local está englobada ao direito e dever de representação de sindicato nacional, em plena conformidade com o princípio da unicidade sindical. 7 — Como já atestou o Excelso Pretório, “o princípio da unicidade sindical, previsto no art. 8º, II, da Constituição Federal, é a mais importante das limitações constitucionais à liberdade sindical”. (AgRg no RE 310.811, Relatora Min. Ellen Gracie, Segunda Turma, publicado no DJe em 5.6.2009). Assim, o entendimento contrário estabelecerá uma concorrência entre entidades locais e nacional, que não é cabível no sistema produzido pelo Poder Constituinte originário. Segurança denegada. Agravo regimental prejudicado. (STJ — MS 18.121 — (2012/0020932-5) — 1ª S. — Rel. Min. Humberto Martins — DJe 30.5.2012 — p. 465)

(66) AROUCA, José Carlos. *Curso básico de direito sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 176 a 177.



d) ainda é possível citar resultados exitosos em negociações coletivas, inclusive envolvendo aumento de salários, nos casos dos servidores do Poder Judiciário do Estado de São Paulo (reposição salarial de 14%), no caso dos servidores do Ministério do Planejamento (reajuste escalonado de 10,79%), etc.

Assim, a embora tardia aprovação da Convenção n. 151 da OIT simplesmente legalizou a prática corrente, ou seja, reivindicações, negociações coletivas de trabalho, greves e pacificação de conflitos na seara pública, à imagem do que ocorre na atividade privada.

Contudo, muito ainda precisa ser feito quanto ao respeito do exercício do direito de negociação coletiva e greve, no setor público, haja vista a recente reclamação apresentada à OIT, em 8.8.2012, pela Central Única de Trabalhadores (CUT) e mais seis entidades sindicais, contra a República Federativa do Brasil, em razão da edição do Decreto n. 7.777, de 24 de julho de 2012 e de desconto de salários dos servidores em greve.

O aludido decreto dispõe sobre medidas a serem tomadas durante a ocorrência de greves na Administração Pública Federal, que afrontam a Convenção n. 151 da OIT, na medida em que propicia insegurança jurídica aos servidores envolvidos, pelo fato de permitir a substituição de trabalhadores em greve por servidores de outras esferas (estadual e municipal), o que também colide com a Lei n. 7.783/1989. Por tais fundamentos, as entidades sindicais requerem à OIT a aplicação de sanções à República Federativa do Brasil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve por objetivo discutir e apresentar uma vertente positiva sobre a negociação coletiva de trabalho no setor público, considerando as últimas novidades jurídicas, no campo jurisprudencial e doutrinário, a realidade e a experiência brasileiras, a recente ratificação de convenções da OIT alusivas ao tema, e, especialmente, o clamor das ruas, ou seja, a movimentação de servidores públicos, desde meados do ano passado lutando, por intermédio de seus sindicatos, pela recomposição de seus subsídios em face do Estado.

Paralelamente, enquanto assistimos a uma situação de relativa calma e pacificação social no setor privado da economia, graças à prática constante e reiterada da negociação coletiva de trabalho, por meio da qual os seres coletivos vêm celebrando, ano após ano, acordos e convenções coletivas e contemplando as categorias profissionais com reajustes salariais, em vá-





rios casos superiores aos índices inflacionários oficiais, ao revés, no setor público, nos deparamos com um quadro de insatisfação e de sentimento de desvalorização das categorias, pela ausência de diálogo social e da prática da negociação coletiva em seus vários níveis.

Em grande parte, esse sentimento de desconforto disseminado no âmbito da Administração Pública brasileira foi motivado pela ausência de qualquer forma de diálogo perene ou negociação coletiva de trabalho, estabelecimento e implementação de planos de evolução nas carreiras, ou de valorização profissional, e, em especial, pela recalcitrância do Poder Executivo em atender ao mandamento constitucional do art. 37, inciso X, da Carta Magna. A exceção é o Poder Legislativo, especialmente o federal, na medida em que os parlamentares votaram e conseguiram ajustar os seus próprios vencimentos de forma equivalente aos dos ministros do STF.

Foi isto justamente o que aconteceu no segundo semestre de 2012. Vários sindicatos profissionais representativos de servidores públicos estatutários inicialmente deflagraram uma greve, que durou meses, e, posteriormente, com o aceno do Poder Executivo na concessão de um reajustamento salarial de 15,8%, em três parcelas anuais, com efeitos diferidos, aceitaram negociar coletivamente com o Ministério do Planejamento, o que culminou com a assinatura de vários acordos coletivos de trabalho, posteriormente, incluídos no orçamento nacional pelo Congresso Nacional. Todavia, remanesce certa defasagem nos subsídios que poderá induzir os sindicatos de servidores públicos a futuras movimentações sociais.

Caso permaneça o presente estado de coisas, a insatisfação no setor público deverá reverberar até que as partes cheguem à conclusão de que a melhor solução para a pacificação dos conflitos coletivos se encontra há muito tempo à sua disposição. Em outras palavras, é dialogando (ou negociando) que as partes se entendem. E isto se aplica para todos os setores, inclusive para os servidores públicos, embora para estes a negociação coletiva seja mais complexa em face de suas peculiaridades e influências (orçamento, arrecadação, cenário internacional etc.).

A ideia de que as condições de trabalho no setor público só poderiam ser fixadas unilateralmente remontam à concepção de Estado como ente englobador da sociedade, autoritário, arbitrário, antidemocrático, num espaço infenso aos demais poderes que por muito tempo impediu a sindicalização no setor público. Hodiernamente, os tempos são outros. Os poderes devem ser harmônicos entre si e não pode haver a preponderância de um Poder sobre os demais em um Estado Democrático.

Em que pese a liberdade sindical ser amplamente reconhecida como direito humano fundamental, da qual decorrem os direitos à negociação





coletiva e à greve, no caso brasileiro recente, se apresentaram duas posições sobre a admissibilidade da negociação coletiva de trabalho no setor público.

Para a corrente positiva, à qual nos filiamos, a omissão do art. 39, § 3º, da Constituição Federal, que silenciou a respeito do inciso XXVI do art. 7º, que trata do reconhecimento pelo Estado dos acordos e convenções coletivas, não é motivo suficiente para a não fruição desse direito pelos servidores públicos estatutários, pois não existe vedação constitucional expressa. A diferença em relação ao setor privado, é que a negociação coletiva no setor público, envolvendo estatutários, somente poderá ser realizada mediante de acordo coletivo, e não convenção coletiva de trabalho, pela inexistência de sindicatos patronais na Administração Pública.

Para robustecer esta posição doutrinária, o Brasil além de ratificar a Convenção n. 151 da OIT, contou com a alteração, pelo Colendo TST, da OJ n. 5 da SDC do TST, ocorrida em 14.9.2012, por meio da qual aquela Corte passou a se posicionar, no sentido de permitir o dissídio coletivo de natureza social no setor público, envolvendo empregados públicos, regidos pela CLT. Observe que o óbice aqui envolve justamente o princípio da legalidade, o que pode ser superado pela negociação coletiva mediante acordos coletivos, posteriormente, com trâmite nos demais poderes por meio de projetos de lei, ao envolver matéria econômica.

Na mesma esteira, existem no Brasil várias experiências bem-sucedidas de negociação coletiva no setor público, mesmo antes da ratificação da Convenção n. 151 da OIT. Em outras palavras, a falta de previsão legal não impediu a celebração de acordos coletivos de trabalho, que foram capazes de pôr fim às reivindicações e greves dos sindicatos dos servidores públicos.

Por serem inegáveis os benefícios da negociação coletiva de trabalho na solução dos conflitos trabalhistas e considerando ainda que a corrente negativista à negociação coletiva de trabalho no setor público no presente momento não mais se sustenta, pois todas as suas argumentações são amplamente superadas, nos posicionamos pela inevitabilidade do diálogo e da negociação no setor público para que se amplie a todo o tecido social, no qual os servidores públicos se incluem, em definitivo, a garantia ao direito humano fundamental à negociação coletiva de trabalho.





SAÚDE LABORAL — O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E O DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO HÍGIDO

Leomar Daroncho^()*

Resumo: O efetivo respeito à dignidade humana do trabalhador, titular do direito constitucional — fundamental — a ver asseguradas, no curso de uma relação de trabalho subordinado, a integridade da saúde e a própria vida, está vinculado à observância do parâmetro que pode ser condensado no direito a laborar em um meio ambiente do trabalho hígido. Assim, mostra-se problemático o entendimento que, apesar das várias referências constitucionais que definem os direitos fundamentais, individuais e coletivos, dos trabalhadores, continua a admitir o labor habitual em condições agressivas, mediante remuneração.

Palavras-chave: Saúde.Trabalho. Insalubridade.

INTRODUÇÃO

O nosso modelo de Estado Democrático de Direito elegeu como centro de convergência do ordenamento jurídico a dignidade da pessoa humana, estabelecendo diretriz que, juntamente com o valor social do trabalho, delimita e impõe o direito fundamental ao trabalho digno.

Nesse contexto, a definição ampla da saúde dentro do modelo de trabalho constitucionalmente protegido remete àquele que se desenvolve segundo os parâmetros estabelecidos para o trabalho decente pela Constituição de 1988, no Título dos Direitos e Garantias Fundamentais.

(*) Procurador do Trabalho.





Essa constatação, ao mesmo tempo em que qualifica o trabalho constitucionalmente protegido, impõe a análise da compatibilidade das práticas interpretativas usuais com as premissas constitucionais que definem os parâmetros mínimos da regulação do trabalho: direitos fundamentais do trabalho.

Postas essas considerações, surge a seguinte questão: na nossa ordem constitucional, o pagamento do adicional de insalubridade exonera o empregador da responsabilidade pela manutenção do meio ambiente de trabalho hígido?

O enfrentamento da questão proposta, tematizada a partir da hipótese de que o entendimento jurisprudencial comprometeria a efetividade da Constituição, dá-se numa análise crítica e reflexiva referenciada primordialmente na Teoria da Constituição de Dworkin.

A investigação e a leitura crítica do entendimento jurisprudencial dominante se dão na perspectiva da literatura especializada, do Direito Sanitário, do Direito do Trabalho e do Direito Constitucional, com destaque para os autores que promovem a leitura dos direitos sociais a partir e em sintonia com os direitos fundamentais, como propõe o moderno constitucionalismo.

1. A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS

1.1. O valor social do trabalho e a dignidade humana do trabalhador

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelece, no art. 6º, que “são direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

Os direitos sociais constituem prestações positivas proporcionadas pelo Estado “direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos” (SILVA, 1998, p. 289). Tais direitos estão ligados ao direito de igualdade e tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais.

Trata-se do reconhecimento dos novos direitos fundamentais: direitos econômicos, sociais e culturais, que — a partir da Constituição de Weimar, de 1919 — incorporaram-se às constituições de diferentes nações, expressando a ideia de que a felicidade dos homens não se alcança apenas contra o Estado, mas, sobretudo, pelo Estado.





Conforme observado por Sarlet (2003), a abundância, quantitativa e qualitativa, de direitos sociais no texto constitucional confere posição de destaque à Constituição de 1988, tanto na história constitucional brasileira quanto em relação a outras ordens constitucionais.

Noutro giro, Sarlet (2006) anota que o nosso modelo de Estado Democrático de Direito elegeu como centro de convergência do ordenamento jurídico a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição).

Nesse contexto, o trabalho, categorizado como direito humano fundamental, no rol dos direitos sociais, requer que sua exteriorização seja acompanhada da marca da dignidade. É oportuno o registro de que o trabalho digno deve ser compreendido como sendo aquele que se desenvolve dentro dos parâmetros estabelecidos para o trabalho decente (BRITO FILHO, 2004).

Pontue-se que poucas relações são tão propícias à manifestação da desigualdade, inclusive com prejuízos — imediatos ou diferidos — à saúde do trabalhador, como àquelas entabuladas no curso de uma relação de trabalho subordinado.

Desse modo, contextualizando no ambiente e nas relações de trabalho, a dignidade da pessoa humana — protegendo a pessoa do trabalhador contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, e ao mesmo tempo garantindo-lhe as condições existenciais mínimas para uma vida saudável — é uma diretriz constitucional que, juntamente com o valor social do trabalho, também fundamento da República Federativa do Brasil, delimita e impõe o direito fundamental ao trabalho digno o que, por óbvio, também engloba as condições para a preservação de sua incolumidade física e psíquica.

1.2. A saúde e o meio ambiente de trabalho

Ao traçar as linhas básicas do Sistema Único de Saúde — SUS, a Constituição integra o meio ambiente do trabalho ao amplo conceito de meio ambiente a ser protegido (art. 200, VIII).

Destarte, são temas constitucionais tanto a manutenção da saúde do trabalhador quanto a necessidade de que sejam asseguradas as condições de higiene do meio ambiente de trabalho — mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos, como medidas compreendidas na promoção e na proteção da saúde — (arts. 6º e 196).





Dessas disposições deduz-se o conceito de meio ambiente de trabalho como sendo o local em que são desempenhadas atividades laborais, remuneradas ou não, “cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio ambiente e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores” (FIORILLO, 2000, p. 21).

Assim, tal como ocorre com os demais ramos do Direito, as questões primordiais do Direito à Saúde e do Direito do Trabalho, na atualidade, já não encontram solução dentro dos limites estreitos das próprias disciplinas, extravasando, necessariamente, para o terreno constitucional (MENEZES, 2003).

Necessário considerar, ainda, que a saúde, ou mais precisamente o comprometimento da saúde do trabalhador em decorrência das condições de trabalho, é tema de grande relevância, tanto do ponto de vista da saúde pública, na dimensão coletiva, quanto das possibilidades de inclusão do indivíduo no nosso modelo de sociedade, que valoriza de modo especialmente marcante a produção e a capacidade produtiva.

Sintetizando, é possível afirmar que a saúde do trabalhador, como espécie do direito à saúde constitucionalmente protegido, apresenta-se como direito fundamental inviolável e fora do comércio.

1.3. O direito fundamental ao meio ambiente de trabalho hígido

A preocupação com os possíveis agravos à saúde, em decorrência do trabalho, remonta ao início do século XVIII, quando Bernardino Ramazzini relacionou os riscos à saúde ocasionados por produtos químicos, poeira, metais e outros agentes (RAMAZZINI, 2000).

A noção de insalubridade teve origem na medicina urbana — França, final do século XVIII —, tendo como foco a organização do ambiente das cidades e suas relações com as doenças. Surge, então, a medicina da força de trabalho, que sem excluir as demais e tendo incorporado o assistencialismo, desenvolveu-se paralelamente ao modo de produção capitalista, inicialmente na Inglaterra (FOUCAULT, 1979).

Berlinger (1987) afirma que a doença deve ser considerada como um sinal estatisticamente relevante e precocemente calculável, de alterações do equilíbrio homem-ambiente. O conceito incorpora a compreensão de que alterações na saúde podem ser induzidas pelas transformações produtivas, territoriais, demográficas e culturais, incontrolláveis nas suas consequências, sem perder de vista o sofrimento individual e o desvio da normalidade biológica ou social.





O contrato de trabalho, por sua vez, é uma relação jurídica complexa que encerra deveres anexos de conduta do empregador, dentre os quais se destaca o dever de proteção (DALLEGRAVE NETO, 2007).

Assim, do ponto de vista da dignidade humana do trabalhador, as múltiplas referências constitucionais à saúde ocupacional podem ser sintetizadas no direito a laborar em um meio ambiente do trabalho hígido.

Essa conclusão pode ser deduzida da disposição constitucional que assegurou aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, *caput* e inciso XXII), no capítulo dos direitos fundamentais.

Interessante registrar que a inclusão do direito à saúde do trabalhador no complexo maior formado pelo Direito Sanitário, ao menos no que diz respeito aos destinatários da rede de proteção pública, recupera a origem do sistema de saúde no Brasil que, antes do movimento da reforma sanitária, da década de 1980, limitava-se aos trabalhadores regulares. Registrando a restrição dos beneficiários naquele período, a observação de Delduque (2008, p. 105): “Não faz muito tempo, a saúde era garantida somente àqueles com carteira de trabalho assinada e mediante contribuição ou àqueles que pudessem pagar por ela”.

2. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

2.1. Histórico

A compensação pelo trabalho em condições insalubres surge com o objetivo de melhorar a alimentação do trabalhador, no contexto da Revolução Industrial, no século XVIII.

Silva (2011) relata que com o tempo tanto a Inglaterra — 1760 — quanto os Estados Unidos — 1830 — aboliram o pagamento do adicional. Constatou-se que a melhoria na alimentação não evitava as doenças ocupacionais e os trabalhadores procuravam as atividades insalubres buscando os ganhos salariais.

No Brasil, o adicional de insalubridade foi criado pela Lei n. 185, de 1936, que instituiu as Comissões de Salário⁽¹⁾. Dispositivo da lei permitia que o salário mínimo dos trabalhadores ocupados em serviços insalubres fosse aumentado até a metade.

(1) O Decreto-Lei n. 399, de 30 de abril de 1938, atribuiu ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio a organização do quadro das indústrias insalubres que, pela natureza ou método de trabalho, fossem suscetíveis a determinar intoxicações, doenças ou infecções.





Editada em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, dedica ao adicional de insalubridade a Seção XIII do Capítulo V — Da segurança e da Medicina do Trabalho. Define como atividades insalubres aquelas que exponham os empregados a agentes nocivos à saúde acima dos limites de tolerância: em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (art. 189).

Também atribui ao Ministério do Trabalho a responsabilidade pela aprovação do quadro de atividades consideradas insalubres e de normatizar os critérios para a caracterização da insalubridade (art. 190), e estabelece as situações em que deve ser considerada eliminada ou neutralizada a insalubridade, com medidas ambientais e de utilização de equipamentos individuais de proteção (art. 191).

Interessante observar a sutileza de que, ajustando-se à compreensão patrimonial do fenômeno, a CLT primeiro define as situações em que seria caracterizada a insalubridade (arts. 189 e 190) e justificariam, portanto, o recebimento do valor correspondente ao adicional. Somente depois (art. 191) ocupa-se da eliminação ou neutralização e, ainda assim, com o enfoque econômico.

É possível observar que na Constituição de 1988, meio século depois, ocorre evidente inversão na compreensão e regulação do fenômeno:

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

(...)

XXII — redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII — adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

E a mudança não é apenas topográfica. O adicional de remuneração para atividades insalubres vem após as disposições gerais do Preâmbulo, dos Princípios Fundamentais, e dos Direitos e Garantias Fundamentais que enunciam e priorizam fundamentos, direitos e garantias — inclusive a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a saúde.

Nesse interregno, foi aprovada, em 1983, a Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho — OIT tratando da Saúde e Segurança dos Trabalhadores — normativa internacional ratificada pelo Brasil em 1992





e que é praticamente ignorada dentre nós no que diz respeito à prevenção de doenças ocupacionais.

No art. 3º, e, a Convenção define o que deve ser entendido por saúde no trabalho:

e) o termo saúde, em relação com o trabalho, abrange não somente a ausência de afecções ou de doença, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho.

Ajustando-se à realidade e reconhecendo que pode haver dificuldades intransponíveis no que diz respeito às ações preventivas dos empregadores, a Convenção n. 155 restringe as exigências ao que for razoável e factível (art. 16).

Assim, embora tenha origem na transição do modo de produção — Revolução Industrial —, é longa a história do adicional de insalubridade, que se mantém, no Brasil, em leis e normas de um período que antecede à Constituição de 1988.

2.2. O entendimento tradicional

O direito ao adicional de remuneração para atividades insalubres está posicionado em dispositivo posterior àquele que confere o direito dos trabalhadores a verem melhorada sua condição social por meio de normas que reduzam os riscos inerentes ao trabalho, ambos no art. 7º da Constituição.

Na prática, todavia, transforma-se o encargo do empregador em espécie de obrigação alternativa — art. 252/CC — podendo optar, conforme lhe seja mais conveniente (em geral, o que for mais barato!), por manter o meio ambiente de trabalho hígido ou pagar o adicional de insalubridade.

Sob outro enfoque, promove-se a leitura invertida das disposições do art. 7º da Constituição. Contanto que pague o adicional (inciso XXIII), o empregador poderia exigir o trabalho em condições insalubres, pois o empregado “se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal” (art. 456, parágrafo único, da CLT).

Nessa situação, restaria ao Judiciário discutir os limites da agressão para que sejam devidos o adicional e a base de cálculo da parcela.

Essa é aposição que vem prevalecendo.





No início de 2012, a página eletrônica do TST⁽²⁾ mantinha 28 enunciados de jurisprudência que conferem efeitos meramente patrimoniais ao habitual labor em ambiente insalubre. Alguns desses verbetes, inclusive, têm origem em entendimentos construídos⁽³⁾ a partir da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT⁽⁴⁾, firmados anteriormente à Constituição de 1988.

Trata-se de uma prática que reflete o entendimento mercantilista acerca do direito fundamental do trabalhador à saúde.

3. DOENÇAS OCUPACIONAIS: UMA QUESTÃO DE SAÚDE PÚBLICA

3.1. O ambiente agressivo gera agravos à saúde

Oportuna a afirmação de Pelegrino (1988, p. 67) acerca da tragédia, social e humana representada pelos acidentes de trabalho⁽⁵⁾, identificados como a arma mais perigosa que existe no mundo. Tanto que as pesquisas apontam ter ele matado muito mais que a segunda grande guerra mundial. E é ainda o acidente a pior força de destruição de lares que existe neste planeta.

Na atualidade, pouco contribui para a construção de uma sociedade fraterna, fundada na harmonia social⁽⁶⁾, que tem por fundamento a dignidade da pessoa humana⁽⁷⁾, encarar como “reveses da fortuna”⁽⁸⁾ as doenças e os “acidentes súbitos e fortuitos inseparáveis do trabalho industrial”⁽⁹⁾.

(2) Disponível na internet na URL: <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Index_Enunciados.html> Acesso em: 12.2.2012.

(3) A redação original da Súmula n. 139, que admite a integração do adicional de insalubridade à remuneração, é de 1982, fazendo referência ao pagamento em caráter permanente. Logo, admite a exposição permanente ao meio ambiente do trabalho agressivo.

(4) O *Decreto-Lei n. 5.452 do Presidente Getúlio Vargas, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, é de 1º.5.1943.*

(5) A legislação previdenciária considera acidente do trabalho tanto as doenças do trabalho quanto as doenças profissionais (art. 20 da Lei n. 8.213/1991).

(6) Preâmbulo da Constituição de 1988.

(7) Art. 1º, III, da Constituição de 1988.

(8) Carta Encíclica *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII, sobre as condições dos operários. Disponível em: <http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html> Acesso em: 14.2.2012.

(9) Papa Leão XIII, *op. cit.* A evolução da abordagem da Igreja Católica, na perspectiva preventiva, e especificamente a inclusão do ambiente de trabalho dentre os determinantes sociais da saúde, será retomada em capítulos seguintes tendo em vista a Campanha da Fraternidade da CNBB/2012, que tem por tema o oportuno tema: Fraternidade e Saúde Pública.





No ensaio com o sugestivo título *De que Adoecem e Morrem os Trabalhadores*, em que analisa as condições de trabalho no campo, Pina Ribeiro (1984) descreve o processo de tomada de consciência da realidade.

Considerando que a doença ocorre num dado ambiente, Rouquayrol (1983) enfatiza a moderna concepção que incorpora a multicausalidade no desencadeamento das doenças. Nessa linha, o estado final provocador de uma doença seria o resultado da sinergia de múltiplos fatores: políticos, econômicos, sociais, culturais, psicológicos, genéticos, biológicos, físicos e químicos.

Assim, anda que se revele complexa a tarefa de identificar por inteiro as causas dos acidentes de trabalho, seria mesmo surpreendente que, num contexto em que se assumiu o caráter contraprestacional do labor habitual em condições agressivas ao trabalhador, não fossem produzidos os resultados que, lógica e inevitavelmente, decorrem da contumaz exposição do trabalhador a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância.

A missão é ainda mais simplificada quando se observa que a lei previdenciária — Lei n. 8.213/1991 — reconhece a concausalidade⁽¹⁰⁾.

Pontue-se que para os propósitos desse estudo o estabelecimento da causalidade e a efetiva reparação, da vítima e da previdência, assumem importante função pedagógica, militando em favor dos comportamentos preventivos.

Logo, diante da constatação de enfermidades ligadas ao trabalho e havendo notícias do trabalho em ambiente insalubre, ainda que remotamente no tempo, mostra-se factível a definição da relação de causalidade e a conseqüente reparação, da vítima e da previdência.

3.2. Informações oficiais sobre doenças ocupacionais e seus custos

Considerando a banalização do entendimento que autoriza o habitual agravo à saúde do trabalhador, mediante contraprestação financeira, não surpreende que os dados da infortunística laboral⁽¹¹⁾, no período compreendido entre 2005 e 2009, sejam de proporções alarmantes:

(10) Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para os efeitos desta Lei: I — acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação.

(11) Há indicativos de que os dados oficiais sobre doenças ocupacionais no Brasil padecem do vício da subnotificação.



Tabela 1: número de acidentes de trabalho

Ano	N. de acidentes
2009	723.452
2008	755.980
2007	659.523
2006	512.232
2005	499.680

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/prevencao/estatistica.html>> Acesso em: 31.1.2012.

Comparando as estatísticas de acidentes do trabalho no Brasil com números de uma guerra civil, Oliveira (*op. cit.*, p. 33) informa “que diariamente cerca de 48 pessoas deixam definitivamente o mundo do trabalho no Brasil”.

Logicamente, os custos para a sociedade brasileira também são de uma grandeza estarrecedora, como estampa a nota que segue:

Dados estatísticos do INSS apontam que no Brasil, em 2009, ocorreu cerca de uma morte a cada 3,5 horas, motivada pelo risco decorrente dos fatores ambientais do trabalho e ainda cerca de 83 acidentes e doenças do trabalho reconhecidos a cada uma hora na jornada diária. No mesmo ano, cerca de 43 trabalhadores por dia não retornaram ao trabalho devido à invalidez ou morte. Os benefícios pagos pelo governo, em 2009, a esse título, somam R\$ 14,20 bilhões.⁽¹²⁾

Assim, a questão também apresenta grande relevância sob o ponto de vista das finanças públicas. No mesmo período a proposta orçamentária global do Executivo para o Ministério da Saúde⁽¹³⁾ foi de R\$ 59,4 bilhões.

Ao lado do drama social e humano que permeia a questão, os dados oficiais permitem concluir que a infelizmente do trabalho consome cerca de 25% do montante de recursos destinados ao Ministério da Saúde.

A questão também transborda para importantes consequências previdenciárias. O trabalho habitual em meio ambiente agressivo enseja a

(12) Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/prevencao/noticia1.html>> Acesso em: 31.5.2011.

(13) Disponível em: <<http://contasabertas.uol.com.br/WebSite/noticias/detalhenoticias.aspx?id=2815>> Acesso em: 31.5.2011.



aposentadoria especial, com tempo de contribuição reduzido, a teor do art. 57 da Lei n. 8.213/1991.

Observando os dados, Ibrahim (2012, p. 621) convoca a postura dirigida a ações voltadas à saúde ocupacional, eliminando as atividades nocivas que seriam, “no máximo, admitidas em raríssimas hipóteses”. Também registra a formação do consenso no sentido de que a “jubilação antecipada” seria uma forma de legitimação da “violência frente à saúde do trabalhador, o que não condiz com um ordenamento jurídico centrado na dignidade da pessoa humana”.

Logo, a adoção de uma severa postura preventiva, alterando a prática reparatória e patrimonialista dos direitos fundamentais, poderia produzir importantes resultados sobre a substancial quantia de recursos despendida com a infortúnica do trabalho.

4. A INSALUBRIDADE NO DIREITO COMPARADO

4.1. Mercosul

O Tratado de Assunção para a Constituição de um Mercado Comum⁽¹⁴⁾, firmado em dia 26 de março de 1991, entre a Argentina, o Brasil, o Paraguai e o Uruguai em Assunção, tem como um dos objetivos fundamentais da integração a busca pelo desenvolvimento econômico com justiça social.

Faz-se necessário o registro de que dentre os nossos vizinhos do Mercosul a única Constituição a referir o trabalho em condições insalubres é a da República do Paraguai⁽¹⁵⁾.

Ainda assim, a Constituição paraguaia determina que a lei preveja jornada mais favorável para os que laboram em ambientes insalubres ou perigosos (art. 91).

A Constituição Uruguaia⁽¹⁶⁾ determina a proteção ao ambiente de trabalho sem mencionar qualquer sanção ou pagamento de adicional em caso de descumprimento.

(14) Disponível em: <<http://www2.mre.gov.br/unir/webunir/bila/esp/artigos/3artigo.htm>> Acesso em: 2.3.2012.

(15) Artículo 91. DE LAS JORNADAS DE TRABAJO Y DE DESCANSO — La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, diurnas, salvo las legalmente establecidas por motivos especiales. La ley fijará jornadas más favorables para las tareas insalubres, peligrosas, penosas, nocturnas o las que se desarrollen en turnos continuos rotativos. Disponível em: <<http://www.constitution.org/cons/paraguay.htm>> Acesso em: 20.3.2012.

(16) Disponível em: <<http://www0.parlamento.gub.uy/constituciones/const004.htm>> Acesso em: 3.3.2012.





A Constituição da Argentina não cuida diretamente da matéria. Todavia, a sua Constituição contém interessante dispositivo⁽¹⁷⁾ (art. 31) que confere aos tratados internacionais, celebrados com as potências estrangeiras, o *status* de lei suprema da nação. Dito de outro modo, tais tratados estão no nível da supremacia constitucional.

Ainda, na Argentina, a legislação infraconstitucional, a Lei n. 20.744, de 1976 — *Régimen de Contrato de Trabajo*⁽¹⁸⁾ — contém disposição que encaminha o problema do trabalho em ambientes insalubres para solução substancialmente distinta da nossa.

De início, a fiscalização orienta o empregador a adequar o ambiente às condições de salubridade. Caso não sejam observadas as determinações, a autoridade qualifica as atividades como insalubres, fato que implica a redução da jornada de trabalho (6 horas), sem redução dos salários (art. 200).

São semelhantes as disposições do novo Código do Trabalho do Paraguai — Lei n. 213, de 1993 (*Código del Trabajo*) — quanto às consequências do trabalho em condições classificadas como insalubres pelas autoridades, importando na redução da jornada para 6 horas, sem redução de salários (art. 198).

Da mesma forma, na legislação infraconstitucional uruguaia — Lei n. 11.577 — há dispositivo prevendo a redução da jornada de trabalho, sem redução dos salários, para os que laboram em ambientes agressivos à saúde (arts. 1º e 7º).

Assim, no aspecto normativo, é bastante superior a solução encontrada pelos nossos vizinhos do Mercosul ao inquietante problema do trabalho em condições insalubres, uma vez que impõem a redução do tempo de exposição ao agente insalutífero.

4.2. Espanha

A referência à legislação espanhola justifica-se tanto pela proximidade das experiências jurídicas e culturais quanto pela participação na *Rede*

(17) Disponível em: <<http://www.senado.gov.ar/web/interes/constitucion/capitulo1.php>> Acesso em: 3.3.2012.

(18) Ao menos no plano normativo, os trabalhadores argentinos estão protegidos, no nível constitucional, por convenções como a de n. 155 da OIT — que dispõe sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores — obrigando-se a prevenir os acidentes e os danos à saúde que sejam consequência do trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que isso seja razoável e factível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho — art. 4.2. Disponível em: <<http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>> Acesso em: 25.2.2012.





Ibero-americana de Direito Sanitário, que compreende uma estratégia de articulação e cooperação entre pessoas e instituições do âmbito do Direito Sanitário nos países-membros da comunidade iberoamericana⁽¹⁹⁾.

O Real Decreto espanhol n. 1.561, de 1995, que dispõe sobre jornadas especiais de trabalho, contém uma seção dedicada especificamente ao tema:

SECCIÓN I. TRABAJOS EXPUESTOS A RIESGOS AMBIENTALES

Artículo 23. Limitación de los tiempos de exposición al riesgo.

1. Procederá la limitación o reducción de los tiempos de exposición a riesgos ambientales especialmente nocivos en aquellos casos en que, pese a la observancia de la normativa legal aplicable, la realización de la jornada ordinaria de trabajo entrañe un riesgo especial para la salud de los trabajadores debido a la existencia de circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad, sin que resulte posible la eliminación o reducción del riesgo mediante la adopción de otras medidas de protección o prevención adecuadas.

A exposição ao ambiente insalubre requer, além da redução da jornada, que se demonstre a impossibilidade de eliminação ou redução dos riscos ambientais por outras medidas de proteção ou prevenção adequadas.

Eis uma sutileza que torna a disposição ainda mais ajustada aos propósitos que vêm sendo defendidos nesse estudo — prevenção e precaução — do que as regulamentações sul-americanas analisadas.

A referência às experiências do Direito Comparado pode ser muito importante tendo em vista o recente entendimento do STF quanto à inconstitucionalidade do art. 192 da CLT⁽²⁰⁾ (tecnicamente, não recepção pela Constituição de 1988), externado na discussão que deu origem à Súmula Vinculante n. 4.

Nas manifestações dos Ministros da Suprema Corte, restou consignado que até que novo critério seja adotado, por lei ou por negociação ou sentença coletiva, continuará a ser aplicado o art. 192 da CLT. Logo, no meio jurídico, aguarda-se uma nova lei sobre o tema. E, de *lege ferenda*, essas balizas do Direito Comparado podem representar contribuição valiosa à preservação da saúde dos trabalhadores.

(19) Disponível em: <<http://www.fiocruz.br/fiocruzbrasil>> Acesso em: 2.3.2012.

(20) Ao mesmo tempo em que reconheceu a inconstitucionalidade da utilização do salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade a Súmula Vinculante n. 4 do Supremo Tribunal Federal vedou a substituição desse parâmetro por meio de decisão judicial. A polêmica judicial acerca do tema, que favorece a proposta de revisão por completo de antigas práticas, será retomada nos próximos capítulos.





5. A SUPREMACIA DOS DIREITOS SOCIAIS CONSTITUCIONAIS

Discorrendo sobre o fenômeno da constitucionalização dos direitos sociais, Canotilho (2003) assinala tanto o aspecto da incorporação, com o reconhecimento formal das normas no texto constitucional, quanto a consequente subtração de sua temática do ambiente de livre disponibilidade do legislador ordinário. Por óbvio, também não há essa disponibilidade nas relações horizontais, entre particulares.

A abordagem do novo constitucionalismo (ou neoconstitucionalismo) apresenta infindáveis possibilidades de investigação acadêmica⁽²¹⁾, notadamente quando se relembra que o contrato de trabalho é uma relação jurídica complexa, dinâmica e solidária que, além das obrigações principais, encerra deveres anexos de conduta do empregador, dentre os quais se destaca o dever de proteção (DALLEGRAVE NETO, 2007) —, cujo aprofundamento escapa aos propósitos desse estudo.

O movimento enaltece a força normativa da Constituição que, assim, deixa de ser um mero catálogo destinado a regular a distribuição de competências e a dispor sobre recomendações políticas e morais. Ao contrário, assume a posição central no ordenamento, com preceitos vinculantes, capazes de conformar a realidade.

Mendes (2008) registra que o neoconstitucionalismo confere relevo à primazia do princípio da dignidade da pessoa humana, que deve ser protegida e promovida pelos Poderes Públicos e pela sociedade.

Gestada nesse contexto, a Constituição de 1988 incorporou com destaque os direitos sociais no âmbito dos direitos e garantias fundamentais (art. 6º). Também destinou um título específico à ordem social, a partir do art. 193.

Essas premissas são fundamentais, pois, conforme já afirmado, são temas constitucionais tanto a manutenção da saúde do trabalhador quanto a necessidade de que sejam efetivamente asseguradas as condições de higiene do meio ambiente de trabalho, como medidas compreendidas na promoção e na proteção da saúde.

Impõe-se, portanto, uma análise crítica e reflexiva acerca do entendimento sedimentado, a partir da contribuição efetiva da Teoria da Constituição, na perspectiva dworkiana⁽²²⁾ do direito como integridade (DWORKIN, 1999).

(21) No Brasil, o tema é tratado de forma bastante adequada por Sarmiento (2006).

(22) Segundo Dworkin (1999, p. 264), "A integridade exige que as normas públicas da comunidade sejam criadas e vistas, na medida do possível, de modo a expressar um sistema único e coerente





Uma postura construtivista nessa análise exige a reflexividade ética com os princípios hermenêuticos de modo a impedir que, contrariamente aos direitos fundamentais, as tradições “se legitimem de maneira autônoma e acrítica” (CARVALHO NETTO, 2011, p. 76), ignorando a reformulação processada pelo constituinte de 1988.

Em suma, mostra-se necessário refletir criticamente contribuindo para a construção de entendimentos que viabilizem a perspectiva emancipatória⁽²³⁾ dos direitos fundamentais previstos na Constituição.

A discussão acerca da manutenção do entendimento jurisprudencial que ignora a vigência de uma nova ordem constitucional é extremamente relevante em nosso sistema, uma vez que, além da parte visível — fase inicial de formulação —, a norma jurídica passa por etapas seguintes, menos visíveis, quando, na reconstrução, entra em choque com o meio e está menos exposta à crítica (VIANA, 1999).

Assim, é inescapável a conclusão de que a interpretação da Constituição à luz da legislação infraconstitucional, anterior e contrária a ela, e a atribuição de efeitos meramente patrimoniais ao habitual desrespeito a um direito fundamental comprometem a formulação de Dworkin (1999) de que a Constituição constitui uma comunidade fundada sobre princípios comuns.

O entendimento acerca do adicional de insalubridade sinaliza a “prevalência de práticas constitucionais típicas da ordem autocrática anterior” (CARVALHO NETTO, 1998, p. 233), e a adoção continuada e acrítica do entendimento termina por “ferir a aura de supremacia de que se deve revestir a Constituição” (CARVALHO NETTO. *Op. cit.*, p. 233). O desgaste da força normativa da Constituição acarreta a perda “da mística de sua intangibilidade” CARVALHO NETTO (2001, p. 884).

Retomando a discussão específica acerca da compatibilidade do adicional de insalubridade com as disposições constitucionais que asseguram os direitos fundamentais do trabalhador, pode-se afirmar que a patrimonialização dos direitos fundamentais retira-lhes o papel de “barreira de fogo” (CARVALHO NETTO, 2011, p. 15) inegociável, comprometendo a efetividade do direito social fundamental ao meio ambiente de trabalho hígido.

de justiça e equidade na correta proporção. Uma instituição que aceite esse ideal às vezes irá, por esta razão, afastar-se da estreita linha das decisões anteriores, em busca de fidelidade aos princípios concebidos como mais fundamentais a esse sistema como um todo”.

(23) Expressão de Flávia Piovesan para a *Função dos Direitos Humanos*. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/Ssedoc/PaginadaBiblioteca/revistadotst/Rev_75/Rev_75_1/piovesanflavia.pdf> Acesso em: 6.10.2011.





O entendimento também afronta os compromissos da República Federativa do Brasil, no plano internacional, uma vez que a monetização indiscriminada dos agravos à saúde do trabalhador é de difícil harmonização com a diretiva da Organização Internacional do Trabalho⁽²⁴⁾ de que o trabalho não é uma mercadoria.

Nesta senda, é apenas aparente a contradição existente entre o conjunto das normas do texto constitucional que protegem a saúde do trabalhador e o meio ambiente do trabalho com a disposição que confere o direito ao adicional de remuneração para as atividades insalubres (art. 7º, XXIII).

Essa também é a conclusão de Dallegrave Neto (2007, p. 202):

Com esteio nesse dispositivo (art. 7º, XXII, da Constituição), o trabalhador tem o direito fundamental de trabalhar em ambiente hígido e salubre com redução e prevenção dos riscos concernentes à atividade laborativa de modo a preservar a sua saúde e segurança física. Tal regramento tem como destinatário o empregador; contudo, vincula o legislador e o julgador.

Assinale-se ser indispensável considerar que as relações de trabalho são essencialmente relações sociais de desigualdade e que o “trabalho pode tornar-se um verdadeiro laboratório de experimentação e aprendizado da injustiça e da iniquidade” (DEJOURS, 2006, p. 140), para os seus beneficiários e/ou vítimas.

A previsão constitucional do adicional, nas raras hipóteses em que pode ser admitido o trabalho em condições insalubres, foi estabelecida a favor do trabalhador e não contra ele (art. 7º, *caput*, CF). Assim, não elimina a norma geral de garantia do ambiente de trabalho saudável, com redução dos riscos inerentes ao exercício do labor, e que deverá ser sempre buscado, até o limite científico e tecnológico, tendo por fundamento maior o princípio da dignidade do ser humano.

6. A JANELA DE OPORTUNIDADE

O combate à reiterada prática jurisprudencial demanda que a discussão seja ambientada em espaço menos refratário à reflexão. Ocorre que há um conjunto de iniciativas que sinalizam importante *janela de oportunidade* para

(24) Constituição da Organização Internacional do Trabalho — Declaração de Filadélfia, 1944 (SÜSSEKIND, 2007).





a revisão do entendimento “sedimentado segundo a ótica antiga” (VIANA, 1999, p. 893).

Num primeiro plano, a candente discussão jurídica acerca da base de cálculo do adicional de insalubridade. Noutro flanco, o lançamento da campanha do Tribunal Superior do Trabalho — TST em favor da prevenção dos acidentes de trabalho.

Também se insere nesse contexto a 14^a Conferência Nacional de Saúde — CNS de 2011, que teve uma diretriz — n. 14: Integrar e ampliar políticas e estratégias para assegurar atenção e vigilância à saúde ao trabalhador — aprovada sem ressalvas⁽²⁵⁾.

No plano internacional, merece destaque a criação da Rede Ibero-americana de Direito Sanitário. Nos dias 31 de agosto e 1^o de setembro de 2011 foi realizado na Universidade de Buenos Aires (UBA) o I Congresso Ibero-americano de Direito Sanitário, com a participação de representantes de vários países: Brasil, Argentina, Costa Rica, Uruguai, Chile, Colômbia e Espanha; tendo por lema uma assertiva que se ajusta à premissa que orienta esse estudo, particularmente em relação ao ser humano trabalhador: “El derecho de la salud como un derecho humano fundamental en la agenda de Iberoamerica”.

Outro importante ator social que se agrega à discussão é a Conferência Nacional dos Bispos do Brasil. A Campanha da Fraternidade de 2012, com o tema: “A Fraternidade e Saúde Pública”, traz um texto base⁽²⁶⁾ para a reflexão eclesial focando a questão do trabalho, indicando relações portadoras “de sinais de morte, para suscitar ações transformadoras”.

Portanto, revela-se certo sincronismo que pode favorecer a mudança das velhas práticas nessa área, particularmente, sensível das relações humanas: o mundo do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, contextualizado no ambiente e nas relações de trabalho, constitui diretriz que, juntamente com o valor social do trabalho, delimita e impõe o direito fundamental ao trabalho digno.

(25) Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/web_14cns/index.html> Acesso em: 31.3.2012.

(26) Disponível em: <<http://www.cnbb.org.br/site/campanhas/fraternidade>> Acesso em: 25.2.2012.





A saúde do trabalhador, compreendida no amplo direito à saúde, apresenta-se como direito fundamental inviolável e fora do comércio. Assim, a sua preservação impõe-se tanto ao empregador quanto ao Estado. Destarte, é de se esperar que eventuais lesões a esse direito fundamental encontrem uma resposta satisfatória do aparato jurídico.

A garantia constitucional ao meio ambiente de trabalho hígido, como direito fundamental, desautoriza o entendimento que reduz à simples patrimonialização os efeitos de sua transgressão habitual. Do contrário, seria necessário admitir que se continue a interpretar a Constituição à luz da legislação infraconstitucional, anterior e contrária a ela.

Necessário considerar que o caráter supralegal da Constituição, como uma aquisição evolutiva do processo de modernização da sociedade, condiciona a validade de todas as demais leis. A Constituição deve necessariamente ser tomada como a norma jurídica suprema do país (DWORKIN, 1999).

Presente o sincronismo de variadas iniciativas visando à preservação da saúde do trabalhador, assinalou-se que a simultânea atenção ao tema favorece a mudança das velhas práticas nessa área, particularmente, sensível das relações humanas: o mundo do trabalho.

Uma provocadora história da sabedoria sufi descreve o diálogo de um homem com um amigo que procura sob a luz de um poste. Descobre que o amigo procura uma chave que havia perdido.

O homem indaga se o amigo tem certeza de que perdera a chave ali. Descobre que não. A chave fora perdida em outro local, mas lá está escuro demais para a busca.

Situação semelhante acontece com a atual polêmica acerca da base de cálculo do adicional de insalubridade. A partir dos dispositivos constitucionais que conduzem ao direito fundamental do trabalhador de laborar em um meio ambiente hígido, mostra-se nebulosa a busca (às escuras) pela definição da remuneração do trabalho habitual em condições insalubres.

A luz certamente está noutro local. Estaria mais em ordem com as disposições constitucionais a pura e simples vedação à rotineira exploração do trabalho humano nessas condições.

E já é tempo de conferir concretude ao princípio da dignidade da pessoa humana, que deve deixar de ser mera cláusula retórica com assento constitucional.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROSO, Luís Roberto. Fundamentos teóricos e filosóficos do novo direito constitucional brasileiro. *Revista de Direito da Procuradoria-Geral do Estado do Rio de Janeiro*, Rio de Janeiro, n. 54, 2001.

BECK, Ulrich. *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós, 1988.

BONDER, Nilton. *Fronteiras da inteligência*. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CARVALHO NETTO, Menelick de. A hermenêutica constitucional sob o paradigma do estado democrático de direito. *Notícia do direito brasileiro*, Nova série, n. 6. Brasília: UnB, 2º semestre de 1998.

CARVALHO NETTO, Menelick; SCOTTI, Guilherme. *Os direitos fundamentais e a (in)certeza do direito*: produtividade das tensões principiológicas e a superação do sistema de regras. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

DALLARI, Sueli Gandolfi. O direito à saúde. *Revista Saúde Pública*, v. 22, n. 1, São Paulo, fev. 1988. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89101988000100008&lng=pt&nrm=isso> Acesso em 15.8.2011.

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Tradução de Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

DELDUQUE, Maria Célia. Tijolo por tijolo: a construção permanente do direito à saúde. In: COSTA, Alexandre Bernardino et al. (orgs.). *Direito achado na rua*: introdução crítica ao direito à saúde. Brasília: CEAD/UnB, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2004.

DWORKIN, Ronald. *O império do direito*. Tradução Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 2000.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. *Curso de direito previdenciário*. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.

MACHADO, Jorge Mesquita Huet. Vigilância em Saúde do Trabalhador. In: COSTA, Alexandre Bernardino et al. (orgs.). *Direito achado na rua*: introdução crítica ao direito à saúde. Brasília: CEAD/UnB, 2008.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, perda de uma chance. São Paulo: LTr, 2006.



MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2008.

MENEZES, Mauro de Azevedo. *Constituição e reforma trabalhista no Brasil: interpretação na perspectiva dos direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2003.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Indenização por acidente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

PINA RIBEIRO, Herval; CASTRO LACAZ, Francisco Antonio de. *De que adoecem e morrem os trabalhadores*. São Paulo: DIESAT/IMESP, 1984.

PELEGRINO, Antenor. A prevenção de acidentes. In: *Segurança e higiene do trabalho rural*. Tupã: ASL, 1988.

RAMAZZINI, B. *As doenças dos trabalhadores*. São Paulo: Fundacentro, 2000.

ROUQUAYROL, Maria Zélia. *Epidemiologia e saúde*. Fortaleza: Universidade de Fortaleza, 1988.

SARLET, Ingo Wolfgang (org.). *Direitos fundamentais sociais: estudos de direito constitucional, internacional e comparado*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

_____. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

SILVA, José Afonso da. *Direito constitucional positivo*. São Paulo: Malheiros, 1998.

_____. *Aplicabilidade das normas constitucionais*. São Paulo: Malheiros, 2002.

SILVA, Marcos Domingos da. *O adicional de insalubridade sob exame*. Disponível em: <<http://blog.mte.gov.br/?p=4992>> Acesso em: 14.2.2012.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/prevencao/noticia2.html>> Acesso em 11/8/2011.

VATICANO. Disponível em: <http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html> Acesso em: 14.2.2012.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado — o direito do trabalho no limiar do século XXI. *Revista LTr*, São Paulo, ano 63, n. 7, jul. 1999.

VIANA, Márcio Túlio; TERRA, Luciana Soares Vidal; SILVA JR., Décio de Abreu (coords.). *Direito do trabalho & trabalhos sem direitos*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2008.





PEÇAS JURÍDICAS

**INQUÉRITOS, TERMOS DE COMPROMISSO
DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA, AÇÕES,
RECURSOS E DECISÕES JUDICIAIS**







AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 5ª REGIÃO — PROCURADOR DO TRABALHO AFONSO DE PAULA PINHEIRO ROCHA) — SERTENGE S/A.

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) JUIZ(A) FEDERAL DO TRABALHO DA MM.
__ VARA DO TRABALHO DE SALVADOR/BA

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região, com sede na Av. Sete de Setembro, n. 308, Corredor da Vitória, Salvador-BA, neste ato representado pela Procuradora Regional do Trabalho *in fine* assinado, com base nos arts. 127, *caput*, e 129, inciso III, da Constituição da República; arts. 6º, inciso VII, alínea “a” e “d”, e 83, inciso III, da Lei Complementar n. 75/93; na Lei n. 7.347/85 e Lei n. 8.078/90, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, ajuizar a presente

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

em face de Sertenge S/A., pessoa jurídica de direito privado, CNPJ 13.959.986/0001-73, com sede na Rua Cel. Almerindo Rehen, n. 126 — 10º — Ed. Condomínio Empresarial Costa Andrade, Avenida Tancredo Neves, Salvador — BA, pelos motivos de fato e de direito que passa a expor,

1. CONTEXTO FÁTICO

O Ministério Público do Trabalho instaurou o Inquérito Civil n. 002326.2012.05.000/4-11, decorrente de Relatório de Fiscalização encaminhado pela Auditoria Fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego que verificou trabalhadores em CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO, trabalhando em obras da Sertenge.





Verifica-se do próprio relatório de fiscalização, através de fotos e das informações registradas nos respectivos autos de infração de que há uma precarização das condições de alojamento dos trabalhadores de diversas subcontratadas, arregimentados no interior do estado da Bahia, colocados em casas improvisadas, sem qualquer estrutura para moradia adequada.

No curso da fiscalização, a própria Sertenge adquiriu minimamente colchões, armários e fogões para trabalhadores de apenas uma das empresas subcontratadas, tendo em vista que outras já tinham encerrado as atividades nos canteiros de obras da ré. **Destaque-se que o próprio fiscal do trabalho manifestou preocupação na reiteração de condições degradantes em outras obras e com trabalhadores de outras subcontratadas.**

Já na instrução do procedimento investigatório perante o MPT foi possível levantar elevando quantitativo de denúncias; procedimentos em curso e mesmo ações civis públicas ajuizadas em face da empresa ré, inclusive com condenações significativas de dano moral coletivo, como será destacado em seguida.

Foi identificado ainda que a ré possui certidão positiva de débitos trabalhistas ao se consultar o Cadastro Nacional de Devedores Trabalhistas (certidão anexa).

Diante dessa constatação buscou-se junto ao Setor de Distribuição do Egrégio TRT da 5ª Região a identificação dos processos ajuizados contra a empresa ré, obtendo-se mais de 150 páginas somente de listas de processos e reclamações trabalhistas ajuizadas em face da empresa ré.

Identificou-se facilmente um padrão de que a litigiosidade, na grande maioria dos casos, envolve a empresa ré e uma subcontratada “ME” — Microempresa ou “EPP” — Empresa de Pequeno Porte, funcionando como subcontratada para funções próprias do objeto social da empresa ré.

Da análise das sentenças individuais, verificou-se a reiteração de configuração de situações de terceirização ilícita, um volume maciço de responsabilização subsidiária por inidoneidade das contratadas e culpas *in vigilando e in elegendo*, nos termos da Súmula n. 331 do C. TST.

Além disso, foi possível identificar conjunto de situações onde trabalhadores forma expostos a condições degradantes de trabalho extraídas de sentenças e principalmente de Acórdãos definitivos do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho.

A reiteração e a percepção coletiva e sistêmica das infrações torna ainda mais reprovável a conduta da empresa Sertenge.

Ainda no curso da investigação foi possível identificar padrão similar de violações à ordem trabalhista nos Estados de Minas Gerais e no Rio de Janeiro. Merece destaque a configuração de terceirização ilícita e configuração direta do vínculo de emprego detectada pela Fiscalização do Trabalho em Campos dos Goytacazes no Rio de Janeiro (Relatório de Fiscalização anexo).

Até mesmo em situações pretéritas perante o Ministério Público do Trabalho a empresa firmou Termo de Ajustamento de Conduta em face da escolha de



subcontratados manifestamente inidôneos, contudo, o Termo possui efeitos restritos a área de atuação da Procuradoria do Trabalho no Município de Eunápolis (Termo de Ajustamento de Conduta anexo).

Embora cada um dos contextos destacados seja em si uma violação a direitos jusfundamentais trabalhistas, quando tomados em conjunto, **verifica-se a configuração de manifesto *Dumping Social***, na medida em que a Sertenge incorporou no seu próprio modelo de negócio uma forma de atuação no mercado que procura externar todos os custos do processo produtivo, notadamente os relacionados à mão de obra e encargos trabalhistas, através de uma terceirização precarizante e utilizando as diversas empresas contratadas como uma “blindagem” formal em face de obrigações que são materialmente suas.

Com efeito, cumpre consignar que a Sertenge, sendo uma empresa do ramo de construção civil, possui uma assimetria informacional em face dos órgãos de fiscalização, do Ministério Público e da própria Colenda Justiça do Trabalho, pelo que é inegável que a mesma tem ciência de que as empresas intermediadoras que contrata são inidôneas e os valores pelos quais contrata é insuficiente para o adimplemento mínimo das obrigações, estrutura e treinamentos necessários a um trabalho minimamente decente.

Tanto o é que se configura uma multiplicidade de infrações a elementos mínimos de salvaguarda do meio ambiente do trabalho. Nesse particular, inegáveis as multiplicidades de infrações da própria Sertenge e de suas diversas intermediadoras de mão de obra conforme os diversos relatórios de fiscalização tanto na Bahia, como em Campos dos Goytacazes.

Diante de tal padrão de conduta de sistemática violação e ausência de ânimo de regularização de conduta, conforme se verifica das reiteradas recusas aos TACs propostos pelo Ministério Público, torna-se necessário a propositura da presente Ação Civil Pública para que, através da tutela jurisdicional, possa-se reparar a ordem jurídica violada e prevenir a continuidade das práticas infracionais adotadas pela Sertenge.

Passa a fazer um detalhamento das violações à ordem jurídica e das provas que fundamentam as pretensões ministeriais.

1.1. Relatório de Fiscalização da SRTE na Bahia — condições degradantes no alojamento de trabalhadores

Os fiscais do trabalho encontraram condições degradantes dos trabalhadores das contratadas da primeira ré **conforme comprovação do próprio relatório instruído com fotografias e documentos que comprovam a compra de camas(!), colchões(!), armários e fogões por parte da ré.**

No relatório, fica destacado que:

No caso, a Sertenge vem terceirizando o serviço de vigilância (e em alguns empreendimentos, a exemplo do Res. Vila Moema, o serviço de



portaria também) de suas obras para empresas que prestam serviço com trabalhadores irregulares, isto é, sem CTPS assinada e, portanto, desprovido dos direitos trabalhistas que lhes são devidos, conforme Autos de Infração anexos.

Assim, tratando-se de trabalhadores inseridos no canteiro de obra administrado pela Sertenge, executando diariamente suas funções, é impossível imaginar o desconhecimento da mesma face à irregularidade apontada, haja vista o tratamento de exceção dado por esta às empresas de segurança (terceirizadas) que não apresentam no início dos serviços a ficha de registro, atestado de saúde ocupacional, comprovante de treinamento admissional, recolhimento de encargos previdenciários e FGTS dos empregados, tal como é exigido aos demais terceirizados que laboram no canteiro de obra.

[...]

No canteiro de obra RESERVA DAS ILHAS E CORES DE PIATÃ foram encontrados trabalhadores, oriundos do interior da Bahia, submetidos a degradantes condições de trabalho na indústria da construção civil, face aos alojamentos improvisados em que foram acomodados, conforme relatório fotográfico anexo elaborado pela equipe de segurança do trabalho dos referidos canteiros.

No caso, dada a melhor produtividade apresentada pelos trabalhadores oriundos do interior do Estado em comparação com os da capital (segundo informação de prepostos da empresa) a Sertenge vem firmando contratos de subempreitada com empresas terceiras, a exemplo da F. SOARES DE SOUZA EMPREITEIRA, CNPJ 11.139.569/0001-59, LOPES CONSTRUTORA E EMPREITEIRA LTDA., CNPJ 10.573.992/0001-08, CONSTRUTORA O. B. MESQUITA LTDA., CNPJ 14.906.438/0001-48, ALMEIDA RABELO CONSTRUÇÕES E REFORMAS LTDA., CNPJ 08.803.875/0001-33, entre outras, que têm por prática arregimentar mão de obra no interior, sem se preocupar, a princípio, com as condições de acomodações em que estes trabalhadores serão postos.

Assim, em que pese tratar-se de trabalhadores devidamente registrados, estes estão submetidos a precárias condições de higiene e estadia em casas alugadas, próximas aos canteiros, que, por força da inviolabilidade constitucional da residência, ficam fora do alcance da fiscalizatório deste órgão.

Por força da fiscalização, após notificação, as irregularidades foram parcialmente sanadas pela própria Sertenge que adquiriu camas, colchões, armários e fogões e os disponibilizou apenas para a terceirizada CONSTRUTORA O. B. MESQUITA LTDA. que ainda presta serviço nos canteiros, conforme autorização



de compra e relatório fotográfico também anexo, já que os outros terceirizados já encerraram suas atividades, ainda impedindo de retornarem em outro momento, ou quem sabe, novos terceiros serem contratados pela Sertenge nas mesmas condições degradantes postas (destacado).

Cumpra salientar a preocupação manifestada pelo Auditor Fiscal do Trabalho em relação à reiteração da conduta a consignação de que os trabalhadores de outras subcontratadas não tiveram sequer a regularização parcial das suas condições.

Perceba-se ainda que a situação adota os contornos ainda mais graves dada a situação de arrematação de trabalhadores do interior da Bahia por parte das empresas terceirizadas, colocados em situação improvisada e esquecidos pela destinatária e responsável real pelo labor prestado — Sertenge.

Saliente-se que a configuração de situações degradantes, para trabalhadores arrematados ocorre inclusive em relação a trabalhadores de outros estados da Federação.

No PROCESSO n. 0001187-2010-059, em trâmite perante a Vara do Trabalho de Governador Valadares, a empresa ré foi condenada por colocar os trabalhadores em condições degradantes nos seus canteiros de obras. No referido processo há a configuração de que a empresa ré Sertenge, através de intermediador de mão de obra levou trabalhadores e os colocou em condições degradantes em Eunápolis. Destaque-se os elementos dos depoimentos prestados em juízo e sob o pálio do contraditório que confirmaram as situações degradantes:

Primeira testemunha do reclamante: Jorge Benedito da Silva, certificado de dispensa de incorporação 812262-S, casado(a), nascido em 25.2.1962, residente e domiciliado na Rua “O”, n. 16, Bairro Santa Paula, Nesta. Contraditada sob o argumento de: “ter interesse na causa, e troca de favores, já que a testemunha também é reclamante em outro processo contra a mesma reclamada”. Inquirido, negou possuir interesse no desfecho da demanda, sendo que o fato da testemunha possuir ação em face da mesma empresa não a torna, por si só, suspeita para prestar depoimento, pelo que a contradita será indeferida, com os protestos da primeira ré.

Advertida e compromissada. Depoimento: “que depoente e reclamante foram contratados pelo segundo reclamado, para trabalhar para a primeira ré, o que ocorreu em 2010, em abril, pelo que se recorda o depoente, tendo sido todos levados para a Bahia, iniciando o labor dias após a contratação; que no ato da contratação, (...); o local de trabalho distava cerca de 3 km do alojamento, sendo que os trabalhadores iam andando e voltavam andando, gastando cerca de uma hora em cada percurso; que **não havia água no banheiro e nem água potável no canteiro de obras**; que nos primeiros dias **todos tiveram que dormir no chão**, tendo a empresa fornecido camas posteriormente; que o caminho até o local de trabalho era no meio do mato, numa trilha; que era



servido café com pão no local de trabalho, sendo que **o pão ora vinha estragado, ora não**; que devido à fila de trabalhadores para o almoço, não havia tempo para usufruir do intervalo, nem sobrava alimentação suficiente para os trabalhadores; **que tinham que fazer necessidades no mato; que após a demissão, sabe informar que o reclamante chegou a permanecer cerca de 15 dias no alojamento, aguardando intervenção do sindicato, para que pudesse retornar à sua cidade**, ocasião em que a empresa custeou o retorno, sendo que em tais dias a comida servida ora era de boa qualidade, ora não; que o depoente ficou apenas 7 dias no alojamento, devido ao falecimento de sua mãe.

A conduta negligente da Sertenge está inserida num contexto de desprezo pela dignidade humana, pela vida e pela integridade física que também envolve todas as empresas por ela terceirizadas em quaisquer canteiros de obra, pois fica patente a falta de cuidados com a segurança no trabalho e relativamente às condições dos trabalhadores.

Perceba-se que o próprio modelo de negócios da Sertenge favorece os atos ilícitos das empresas terceirizadas contratadas ao deixar de exigir, na execução dos objetos contratuais, a efetiva adoção de medidas de segurança no trabalho. Não é crível que os fiscais de todas estas empresas, particularmente os da tomadora, não tivessem percebido as condições inseguras de trabalho.

É patente, ao menos, a culpa *in eligendo* e a culpa *in vigilando* da Sertenge sobre as condições degradantes de trabalho no alojamento dos trabalhadores.

Ademais, na posição de tomador de serviços, também é responsável pelo meio ambiente de trabalho como um todo. De fato, a Norma Regulamentadora n. 9 do Ministério do Trabalho e Emprego, que regulamenta o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, dispõe que: “9.6.1. *Sempre que vários empregadores realizarem simultaneamente atividades no mesmo local de trabalho terão o dever de executar ações integradas para aplicar as medidas no PPRA, visando à proteção de todos os trabalhadores expostos aos riscos ambientais gerados*”. Por sua vez, os itens 5.46 a 5.50 da Norma Regulamentadora n. 5 do Ministério do Trabalho e Emprego trazem normas de teor semelhante.

Trata-se de dispositivos consoantes com o art. 932, inciso III, do Código Civil vigente, que impõe a responsabilização solidária e objetiva do empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele. Raimundo Simão de Melo apresenta lúcida lição sobre a matéria:

“A complexidade moderna das relações sociais, humanas e comerciais é muito mais ampla do que se possa imaginar, pelo que o conceito de preposto não pode resultar taxativamente, especialmente porque a subordinação, que é um dos seus requisitos, varia em relação a cada tipo de contrato ou liame jurídico que une aquele ao comitente ou patrão. Assim, ao invés do conceito taxativo de subordinação para caracterizar





a preposição para os efeitos da responsabilidade por ato ou fato de terceiro, a jurisprudência do STJ reconhece a responsabilidade solidária do proprietário do veículo por acidente em que o carro é guiado por terceiros sob o fundamento do consentimento (Recurso Especial n. 343.649).

Na terceirização de serviços ou produtos existe um contrato entre o tomador e a empresa prestadora, pelo qual esta recebe ordens da contratante para a realização dos serviços objeto do contrato, na direção do interesse objetivado pela tomadora, que determina à contratada o modo como devem os serviços ser realizados, variando a fiscalização pela tomadora conforme cada caso. Em uns, a fiscalização é exercida diária e diretamente pela tomadora dos serviços, especialmente quando estes são executados no próprio estabelecimento do tomador; em outros casos em que a prestação dos serviços é executada fora do estabelecimento do tomador, não raro este designa supervisores para orientarem e acompanharem a execução dos serviços e a qualidade do produto final, que se não estiverem de acordo com as suas necessidades de mercado são rejeitados, daí resultando essa forma especial de subordinação.” (Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético. São Paulo, LTr, 2004. p. 304-305. Itálico no original) (g. n.)

A jurisprudência se consolida no mesmo sentido:

“PETROBRAS. RESPONSABILIDADE CIVIL. MORTE DO EMPREGADO EM PLATAFORMA DA PETROBRAS. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. INDENIZAÇÃO. Indenização. Acidente envolvendo um mergulhador na plataforma submarina da Petrobras. Responsabilidade da Petrobras e da empresa prestadora de serviços solidariamente. Culpa grave retratada no processo, tendo os prepostos das empresas compelido a vítima a mergulhar em águas profundas em condições adversas. A função perigosa exige condições especiais. Confirmação da sentença. Aumento da sobrevida possível.” (TJRJ, Ac. 5365/96 [Reg. 070397], Cód. 96.001.05365, 8ª C. Cível, Rel. Des. Carpena Amorim, j. 5.11.1996) (apud BORGES, Jane Evanir Sousa. Reflexão sobre a teoria da responsabilidade objetiva e solidária necessária para a tutela do meio ambiente de trabalho. In: Meio ambiente do trabalho. São Paulo: LTr, 2002. p. 107-108).

Como visto, a Sertenge, na qualidade de gestora do ambiente laboral, deve ser responsabilizada pelos danos causados a todos os trabalhadores, sejam próprios da primeira ré ou das prestadores de serviços que formalmente assinaram as carteiras de trabalho.

Necessário exigir ainda em face da ré, na condição de contratante, que passe a tomar medidas consentâneas com a proteção da saúde de todos os trabalhadores.





Consigne-se, por fim, que o meio ambiente de trabalho seguro, hígido e saudável é um **direito fundamental** de todo trabalhador, **indisponível e irrenunciável**, verdadeira concretização material do valor dignidade da pessoa humana e do princípio da valorização social do trabalho na esfera jurídica do cidadão obreiro (CF, art. 1º, III e IV, art. 200, VIII, e art. 225).

A **Constituição Federal** de 1988 expressamente reconhece o direito dos trabalhadores à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII).

Não menos importante, cumpre salientar que, no âmbito internacional, a Convenção n. 155 da OIT, em seu art. 17, exige dos **empregadores a garantia da segurança e da saúde dos trabalhadores nos locais de trabalho** — o que envolve os maquinários, os equipamentos e as operações — e, em seu art. 19, **a necessidade de treinamento sobre segurança e higiene no trabalho, bem como informações adequadas para garantir a segurança e a saúde.**

Seguindo essa ordem de ideias, a **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)** estabelece para as empresas a obrigação de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (art. 157, I) e incumbe ao **Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)** a edição de **Normas Regulamentadoras** complementares sobre a matéria, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor do trabalho (art. 200, *caput*).

O que o Ministério Público do Trabalho pretende com a presente ação é colocar em evidência que a degradação das condições de trabalho verificadas, inescusáveis em si mesmas, decorrem de um modelo de negócio da empresa Ser-tenge que externaliza custos sociais através de terceirização ilícita e precarizante que restará sobremaneira comprovada nos tópicos subsequentes.

1.2. Condições Degradantes identificadas na litigiosidade difusa e em Acórdãos definitivos do E. TRT da 5ª Região

Não só condições indignas de alojamento de trabalhadores terceirizados são problemáticas. Após a análise da litigiosidade difusa na qual está envolvida a primeira tomadora, verifica-se a reiteração de situações onde os trabalhadores terceirizados são expostos a situações degradantes.

Tais demandas, por estarem atomizadas em reclamações individuais não chegam a chamar a atenção, mas quando analisadas em conjunto, demonstram uma postura de ofensividade por padrão da empresa ré.

Passamos a ilustrar com Acórdãos de reclamações individuais identificados após o levantamento feito pelo Ministério Público do Trabalho.

Nos autos do RECURSO ORDINÁRIO N. 0002072-67.2010.5.05.0511. Rec Ord; 3ª TURMA — RECORRENTE: Ser-tenge S/A., **verifica-se a situação de**



fornecimento de comida estragada, com insetos e pedras a trabalhadores terceirizados sob fiscalização da Sertenge:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS — em análise reclamação trabalhista na qual o autor requer o seu pagamento, apresentando como causa de pedir as condições indignas de trabalho a que esteve submetido. Dentre muitas o fornecimento pela reclamada de refeições estragadas e com coloração azul, forte odor de podre, azedas e cruas, não assegurar água tratada, etc.

Fatos negados pela reclamada, impondo ao reclamante o ônus da prova, nos termos do art. 818 da CLT, encargo processual satisfeito.

Inquirida uma testemunha de cada litigante, aquela do reclamante confirmou os fatos narrados em a inicial, prestando depoimento claro e seguro, esclarecendo que a situação descrita em a inicial ocorria, principalmente com a refeição fornecida pela acionada:

“... que trabalhou para a reclamada de 2.2.2010 a 6.7.2011, na função de vigilante; que trabalhava junto com o Reclamante; que a comida não era de boa qualidade, pois era servida estragada e com mau cheiro; que a ‘quentinha’ era entregue na obra por volta das 18 h, sendo acondicionada em caixa de papelão; que a comida só poderia ser consumida a partir das 22 h; que encontrava na alimentação, pedras, bem como insetos ‘gorgulho’; ...” — depoimento da testemunha arrolada pelo autor. f. 111. [...]

Provado o fornecimento de refeições estragadas ao reclamante, inclusive com a presença de insetos e pedras, além de ser fato extremamente constrangedor, mostra-se ofensivo à própria saúde do trabalhador, sem dúvida caracterizando violação aos valores íntimos do cidadão.

Comprovado o fato denunciado, cabe examinar o ato ou omissão do empregador, as consequências advindas ao empregado, o dano enfim. [...]

Nos autos a culpa da recorrente restou demonstrada da sua omissão, deixando de averiguar ou fiscalizar as refeições que eram servidas por empresa terceirizada aos seus empregados.

Os elementos indispensáveis ao reconhecimento de indenização por danos morais — nexos causal entre os prejuízos (submissão do autor a constrangimento e exposição da sua saúde a risco eminente) e a atividade desenvolvida, e, culpa ou dolo do empregador — estão patentes nos autos, autorizando a manutenção da decisão de origem, apenas exigindo a adequação do valor assegurados ao princípio da razoabilidade.

Nos autos do RECURSO ORDINÁRIO N. 0001530-49.2010.5.05.0511RecOrd; 2ª TURMA do E. TRT da 5ª Região — RECORRENTE: Sertenge S/A., verifica-se também a submissão a condições degradantes, vexatórias e inóspitas de trabalhadores, que ficavam colocados em morosas filas para ter acesso à alimentação e identificados como esperando em “currais”:

DANOS MORAIS. [...]

Inicialmente, vale salientar que para a configuração do dano moral, apto a ensejar a reparação respectiva, imprescindível seria, além da demonstração do fato alegado e suas circunstâncias, o nexos de causalidade com a situação dita como consequência e a efetiva existência do dano, a comprovação do elemento subjetivo dolo ou culpa do empregador, em qualquer das suas modalidades, a teor do art. 186 do Código Civil, já que se cuida de responsabilidade subjetiva, como preceitua o inciso XXVIII do art. 7º da Constituição Federal, diferente da responsabilização objetiva do INSS.

Assim sendo, ao analisar os autos, verifico que o Recorrido/Reclamante, ao contrário do que alega a empresa Recorrente, se desincumbiu, satisfatoriamente, do ônus de provar o fato constitutivo do direito alegado, ou seja, que era submetido a condições vexatórias para chegar ao local onde eram fornecidas as refeições, além do que passava boa parte do intervalo intrajornada esperando na fila, em local descoberto, à mercê do sol e da chuva, tal como se depreende dos trechos abaixo reproduzidos:

*“chegava na fila para o café as 7:00, quando terminava era quase 8:00 horas, laborando até as 17:30 horas; que tinha intervalo de uma hora para almoço, mas passava boa parte desse tempo esperando na fila; **QUE FICAVA EM UM LUGAR PARECENDO UM CURRALZINHO, MUITO APERTADO; QUE OS EMPREGADOS CHAMAVAM O LUGAR DE CURRAL;** que não chegou a ver os encarregados fazendo brincadeiras em relação ao curral; que havia dois refeitórios no local da obra, não sabendo quantas pessoas ali trabalhavam; (...) **que todos conheciam o corredor da fila como curral, inclusive o pessoal da segunda reclamada;** que a comida acabava numa média de duas a três vezes por semana; que a empresa sempre providenciava mais comida ou liberava o pessoal para ir embora; que o horário de trabalho do reclamante era o mesmo que o dele, depoente; **QUE O RECLAMANTE PASSOU PELOS MESMOS PROBLEMAS EM RELAÇÃO AO CURRAL DE ACESSO AO REFEITÓRIO.**” (fl. 59; grifos aditados)*

Além disso, observe-se que as fotos adunadas às fls. 50/54 corroboram, ainda mais, a tese inicial, visto que evidenciam a fila formada na entrada do refeitório, onde os trabalhadores, inclusive o



Reclamante, permaneciam por longo período em ambiente descoberto, passando por um corredor apertado semelhante a um curral.

Conclui-se, pois, que o descaso das Reclamadas em relação aos trabalhadores que lhes prestavam serviços no momento em que lhes submetia a condições inadequadas para que pudessem fazer suas refeições, traduz-se como verdadeira ofensa à dignidade humana, passível de indenização. (destacado)

Nos autos do RECURSO ORDINÁRIO N. 0017700-52.2008.5.05.0031 RecOrd; 2ª TURMA do E. TRT da 5ª Região — RECORRENTE: Manoel Joaquim Santana; RECORRIDO: Consórcio Sertenge — Pentagono, **verifica-se outra situação onde a primeira ré, em consórcio do qual participava não dotou a observância de normas mínimas de segurança no ambiente de trabalho:**

DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. Porque a doença ocupacional, na forma em que se encontra disciplinada pela legislação previdenciária vigente, equipara-se ao acidente de trabalho, enseja o pagamento de indenização por parte do empregador na ocorrência de culpa ou dolo deste, devidamente comprovados, já que a responsabilidade que a ampara é, em regra, subjetiva, a teor do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal. Assim, tendo em vista que o Demandante se desincumbiu do seu ônus de provar, satisfatoriamente, o nexo de causalidade entre as atividades exercidas e a patologia que é portador, bem como que, **ante as condições de trabalho que lhe eram oferecidas pelo seu empregador, não eram observadas normas mínimas de segurança no ambiente de trabalho, o que contribuiu para a doença ocupacional adquirida, é devida a indenização postulada, imputando-se ao Reclamado, agente causador do dano, a responsabilidade subjetiva daí advinda.** (destacado e grifado)

Ainda representativo da tônica com a qual a primeira ré Sertenge adota relativamente ao meio ambiente de trabalho, nos autos do RECURSO ORDINÁRIO N. 0000856-71.2010.5.05.0511RecOrd; 5ª Turma do E. TRT da 5ª Região — RECORRENTE(s): Sertenge S/A., **verifica-se a prática de dispensa arbitrária, com cunho de retaliação, a CIPEIRO:**

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS — DESPEDIDA ARBITRÁRIA — GARANTIA NO EMPREGO — CIPEIRO — RETALIAÇÃO — MÁCULA À VIDA PROFISSIONAL. A indenização por danos morais é cabível. Está correto o julgamento originário que reconheceu a arbitrariedade perpetrada pela empresa na dispensa do Reclamante durante sua garantia no emprego, mas sem prova do motivo disciplinar, técnico econômico ou financeiro. Tal ato revela evidente retaliação ao representante dos trabalhadores na CIPA que, após cumprimento de mandato de Cipeiro,





ao qual foi alçado com a maioria dos votos dos colegas, foi surpreendido com a despedida sem justa causa ainda no período da garantia prevista no art. 10, inciso II, alínea “a”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. É patente que a atitude da Reclamada causou repercussões de ordem moral em desfavor do Reclamante, que teve frustrada a possibilidade de nova eleição e posse como Cipeiro na qualidade de representante dos trabalhadores, hipótese em que se abriria um novo período de garantia no emprego.

Por fim, cumpre destacar que o próprio TRT da 5ª Região já condenou a primeira ré Sertenge em Danos Morais Coletivos por conta reiteradas violações às NRs do Ministério do Trabalho e Emprego e para restaurar um mínimo de credibilidade à exigibilidade do ordenamento jurídico, no curso da ACP n. 0000266-51.2012.5.0341-RO, que tramitou perante a Egrégia 2ª Turma do Col. TRT 5ª Região:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. INDENIZAÇÃO. PROCEDÊNCIA. MEIO DE A SOCIEDADE RESGATAR A CRENÇA NO ORDENAMENTO JURÍDICO. Comprovado nos autos que a ré violou de forma reiterada normas relativas à segurança e saúde do trabalhador, jornada de trabalho e verbas trabalhistas, isto é, direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, causando sentimento de desapareço e perda de valores essenciais que, com certeza, afetam negativamente toda a coletividade, contribuindo para o desenvolvimento do sentimento de que os mais poderosos podem burlar a lei sem ser punidos, deve responder pelo pagamento de indenização capaz de restabelecer a crença da sociedade no ordenamento jurídico.

Tal ação civil pública foi proposta em razão de quinze autos de infração lavrados pela Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Juazeiro/BA (GRTE), em fiscalização realizada entre o período de 2.3.2011 a 13.4.2011. Ressalte-se que na oportunidade a empresa negou-se a firmar TAC, o que levou ao ajuizamento da ação civil pública.

Perceba-se que embora a empresa tenha sido condenada em valor substancial pelo Egrégio TRT da 5ª Região — indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais) — tal reprimenda jurisdicional não foi suficiente para que a empresa ré Sertenge abandonasse o modelo de atuação precarizante das relações de trabalho e que leva à inobservância das normas mínimas de segurança e saúde do trabalho.

O Ministério Público do Trabalho teve que mover nova Ação Civil Pública n. 0001199-75.2012.5.05.0033, decorrente de fiscalizações conjunta entre a Superintendência Regional do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho no canteiro de obra Horto Ápice da Empresa Sertenge. Por conta desta ação, foi realizado um relatório, e lavrados 10 (dez) autos de infração relativos a inobservância de normas de saúde e segurança do trabalho.

Consigne-se que a situação encontrada foi definida como grave e de iminente risco à integridade física e saúde dos trabalhadores, e por conta dessa realidade, foi



até mesmo necessário realizar o embargo total da obra na oportunidade. Mais uma vez a empresa Sertenge recusou-se a qualquer resolução extrajudicial mediante assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta.

1.3. Terceirização ilícita ostensiva identificada pela Fiscalização do Trabalho em Campos dos Goytacazes e na litigiosidade difusa perante o E. TRT da 5ª Região

Perceba-se que é ilustrativo do modelo de negócio da primeira ré Sertenge a externalização de custos através de terceirizações precarizantes. Neste particular, é extremamente detalhado e elucidativo o Relatório de Inspeção realizado pela fiscalização do Trabalho em Campos dos Goytacazes, resultado de ação fiscal realizada entre 26.11.2012 e finalizada em 18.12.2012.

A fiscalização do trabalho identificou terceirização ilícita e precarizante das atividades-fins da Sertenge. Cumpre destacar alguns dos principais trechos do relatório de inspeção:

A empresa Saldanha Marinho Empreendimento Imobiliário SPE Ltda. celebrou Contrato com a Sertenge S/A., CNPJ 13.959.986/0001-73 — empresa matriz, a qual figura como CONSTRUTORA e, ainda, na condição de interveniente anuente, perante qualquer empresa terceira, isto é a referida empresa administra e tem o poder de gestão no canteiro de obras, como também fica responsável por selecionar e fiscalizar todas as demais que prestam serviços no local.

[...]

No curso da fiscalização foram lavrados 28 (vinte e oito) autos de infração, sendo 8 em três empresas contratadas e 20 na Sertenge S/A., responsável pelo canteiro de obras.

[...]

Oportuno informar que os quarenta e nove (49) vínculos descaracterizados representam cerca de 30% da mão de obra presente no canteiro. Ao passo que as empresas terceiras em atividade-fim são recentes no mercado, além de não possuir, na maioria das vezes, capacidade econômica suficiente para arcar com os passivos trabalhistas e sociais, principalmente quando há atraso no repasse das medições por parte da TOMADORA.

De fato, restou-se evidenciado a precarização das relações contratuais, na forma como foram constituídas, através de “triangulação” formada



entre empreendedora, tomadora e empresas interpostas, acarretando prejuízos, na maioria das vezes, imensuráveis aos trabalhadores, que se quiserem trabalhar são obrigados a constituírem vínculos frágeis com esses empreiteiros que desaparecem e ressurgem com extrema rapidez.

[...]

As empresas WN Silva Construções Cíveis — ME, CNPJ 14.992.848/0001-59, R. F. Projeção de Argamassa Ltda. — ME, 15.176.130/0001-57, e HMP Subempreiteira Ltda. EPP, CNPJ 14.512.860/0001-19, também figuram como contratadas da Saldanha Marinho Empreendimento Imobiliário SPE Ltda. e prestam serviços de edificação de colunas, vigas, lajes, alvenaria, emboço interno e externo, contrapiso, colocação de cerâmica, tarefas inerentes à atividade de construção civil. Tudo sob o comando, supervisão e fiscalização da Sertenge S/A.

Na análise do presente caso, constatou-se haver pessoalidade e subordinação direta perante os obreiros das três empresas mencionadas, condição suficiente para a caracterização da ilicitude dos contratos de trabalho individuais firmados. Por outro lado, esses trabalhadores executam tarefas diretamente ligadas às atividades-fins das empresas do grupo Sertenge S/A.

[...]

Analisando o *modus operandi* da execução dos serviços sob o comando da AUTUADA no canteiro de obras, percebe-se que persiste a pessoalidade e subordinação dos obreiros terceirizados.

[...]

Pessoalidade

O Acesso ao canteiro de obras só é permitido àqueles que já estão integrados à equipe, ou seja, quem já passou pelo *check list* da AUTUADA.

[...] A AUTUADA pode até mesmo determinar o desligamento de qualquer trabalhador terceirizado quando entender que sua presença é prejudicial à continuidade dos trabalhos nos canteiros de obras.

[...]

Subordinação

O treinamento de integração, as orientações e as ordens de serviço são ministrados pela AUTUADA.





Todo o trabalho realizado pelos terceirizados é acompanhado, orientado, assessorado, coordenado e fiscalizado, em cada etapa da obra, por encarregados e engenheiros da AUTUADA. São eles que determinam o que fazer, como fazer e quando fazer. Pode inclusive advertir e aplicar suspensão aos trabalhadores das contratadas, depois de executados, depende de sua vistoria e aprovação, após medições para verificar a execução dos serviços contratados.

O que se percebe, em verdade, é que há uma completa subordinação técnica, fática e jurídica dos empregados das empresas terceiras perante a AUTUADA, revelando-se um estado de dependência, obediência, sujeição ao poder e às suas ordens.

[...]

É inequívoco que no caso analisado estamos diante de uma terceirização de mão de obra e não uma terceirização de serviços. Tudo é controlado pela AUTUADA: acesso dos trabalhadores ao canteiro de obras, treinamentos, monitoramento de atividades, assessoramento técnico de segurança, questões ligadas à segurança (...) controle de qualidade, dentre outras. Toda a estrutura montada na área de vivência (...) e os equipamentos utilizados (...) são de responsabilidade da AUTUADA.

[...]

Atualmente no canteiro de obras há cento e sessenta (160) trabalhadores, dos quais quarenta e nove (49) desses vínculos são irregulares, o que equivale a 30% das contratações. Aliás, a TOMADORA mantém apenas 10 (dez) trabalhadores próprios no local (...).

No Estatuto Social da Sertenge S/A. consta como um dos objetos sociais da sociedade construções civis em geral.

Assim sendo, deveria ela mesma, suas filiais ou uma outra do grupo executar os serviços inerentes à construção do empreendimento e não ter no canteiro outras empresas realizando a tarefa, mesmo que por intermédio da “triangulação” constatada, uma vez que a contratação de terceiros para desenvolver serviços ligados ao núcleo da atividade principal da tomadora de serviços é **ilícita**, em especial pela constatação de elementos fáticos presentes: pessoalidade e subordinação direta, conforme demonstrado.

[...]

Face aos fatos narrados ao longo do presente relatório, a Fiscalização do Trabalho concluiu que a relação de pessoalidade e de subordinação





direta que a ora AUTUADA mantém com trabalhadores das empresas: WN Silva Construções Civis-ME, R. F. Projeção de Argamassa Ltda.-ME e HMP Subempreiteira EPP, os quais realizam atividades de edificação de colunas, vigas lajes, alvenaria emboço interno e externo, contrapiso, colocação de cerâmica, dentre outras (atividades-fins) é **ilícita** e afronta as regras legais sistematizadas no Enunciado n. 331 do TST, que enumera as situações sociojurídicas permissivas da espécie.

Saliente-se que as conclusões do Relatório de Fiscalização foram embasadas na análise documental e aferição concreta das atividades desenvolvidas pelos obreiros terceirizados.

Contudo, esta situação de uma prática ostensiva de terceirizações ilícitas e precarizantes não se limita às contratações no Estado do Rio de Janeiro, restou sobremaneira comprovada em diversas situações concretas em julgados definitivos do próprio E. TRT da 5ª Região.

Nos autos do RECURSO ORDINÁRIO N. 0001672-53.2010.5.05.0511-Rec Ord; 2ª TURMA do E. TRT da 5ª Região — RECORRENTE: Sertenge, **verifica-se a sistemática de terceirização das atividades-fins da empresa:**

CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA DIRETAMENTE LIGADA À ATIVIDADE-FIM DA TOMADORA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. Para que a terceirização seja tida como lícita “não podem existir elementos pertinentes a relação de emprego no trabalho do terceirizado”. Assim, a utilização pelo reclamado, na condição de tomador de serviço, de empresa interposta com a finalidade de contratação de serviços diretamente ligados à sua atividade-fim configura terceirização ilícita a atrair a incidência do inciso I da Súmula n. 331 do C. TST.

[...]

O contrato colacionado às fls. 49/51 é de clara prestação de serviços e não de delegação de parte da obra referente ao projeto “Minha casa Minha Vida”, realizada pela Recorrente.

Com efeito, o referido contrato já é denominado pelas empresas de “Contrato de Prestação de Serviço de Alvenaria e Reboco”, cujo objeto social é o mesmo, consoante Cláusula 1, *in verbis*:

“Constitui objeto deste contrato os serviços prestados na edificação de alvenaria e reboco nas casas, das Obras de implantação di Projeto MCMV — Parque da Renovação — Obra 203, 304, 305 — Eunápolis-Bahia.” (fl. 49)

Pois bem.





Entendo, que, de fato, a realização de serviços de reboco e alvenaria não se trata de realização de parte da obra contratada com a empreiteira principal, ora recorrente, mas de prestação de serviços ligados à sua atividade-fim, dado inclusive o seu objeto social ser de “*Construções civis em geral, por empreitada ou administração, de quaisquer tipos de edificações, sejam elas residenciais, industriais, públicas ou comerciais, barragens e pontes saneamento, urbanização e outras não vedadas por lei*” (vide fl. 36 do Estatuto Social da Recorrente).

A preposta da segunda Reclamada afirmou ainda em depoimento que os funcionários da primeira reclamada faziam o mesmo tipo de serviço daqueles da segunda Ré:

“...que não sabe o que o reclamante fazia na obra; que o pessoal da Santiago fazia o mesmo tipo de serviço que o pessoal da Sertenge; que o contrato de experiência já chegou à Sertenge assinado, quando houve o pagamento da rescisão.”

Tais declarações somente vêm a enfatizar a realização de serviços pelo reclamante ligados à atividade-fim da segunda Reclamada, ora Recorrente.

Pois bem.

Afastada a incidência do art. 455 da CLT, e demonstrado que os serviços desempenhados pelo reclamante se inserem na órbita da atividade-fim da demandada, configurou-se uma terceirização ilícita no caso dos autos.

Ora, a terceirização é fenômeno corriqueiro na economia contemporânea e já assimilada como válido pela doutrina e jurisprudência, quando lícita, ou seja, quando há uma relação triangular mediante a qual uma empresa tomadora celebra com outra (empresa prestadora de serviços), contrato de prestação de serviços relativos à sua atividade-meio, em decorrência da necessidade empresarial de concentrar maiores esforços em sua atividade-fim, objetivando maior competitividade no mercado. Assim sendo, a contratação de mão de obra através de empresa interposta somente é reconhecida como lícita quando as atividades contratadas são distintas das atividades fins da empresa tomadora. Do contrário, há que se decretar a nulidade dessa relação, com arrimo no art. 9º da CLT, com conseqüente reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com a tomadora dos serviços.

Portanto, verificada a fraude noticiada na inicial, irretocável a sentença hostilizada que reconheceu a existência de vínculo empregatício entre



o reclamante e segunda reclamada, ora recorrente, o que independe de prova de subordinação do Autor à Segunda Reclamada.

Nos autos do RECURSO ORDINÁRIO N. 0001398-89.2010.5.05.0511-Rec Ord; 2ª TURMA do E. TRT da 5ª Região — RECORRENTE: Sertenge, há outro exemplo concreto de situação de terceirização ilícita reconhecida pelo Egrégio TRT da 5ª Região:

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. CONSTRUTORA. CONTRATO DE SUBEMPREGO. TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. Responde o empregador principal, de forma solidária, pelos créditos inadimplidos pelo subempregado quando demonstrada a fraude na contratação de subempregado ante a terceirização de atividade-fim, não especializada, em face do reconhecimento de vínculo direto.

[...]

Diferente do quanto defendido, a subcontratação de operários pelo empregador principal além de ser hipótese de terceirização, é considerada a primeira espécie legalmente prevista na seara trabalhista. Essa forma excepcional somente é admitida nos casos de contratação de serviços transitórios e especializados da construção civil.

O contrato de fls. 42/45, pactuado pelas reclamadas, teve por objeto a prestação de “serviços na edificação de alvenaria e reboco nas casas, das Obras de Implantação do Projeto MCMV”, o que não se enquadra com serviço transitório ou especializado, mas como verdadeira atividade-fim da construção civil, essencial ao desenvolvimento empresarial da segunda reclamada, caracterizando a fraude reconhecida em sentença, que encontra óbice intransponível no art. 9º da CLT.

Por conseguinte, revestido de nulidade o contrato formalizado entre as empresas, em razão da descaracterização do instituto ora discutido.

Constatou-se, no caso, portanto, a existência dos elementos configuradores, estabelecidos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, o que impende reconhecer a formação de liame empregatício diretamente com a tomadora dos serviços, com base no entendimento cristalizado no item III da Súmula n. 331 do c. TST.

Interessante, aliás, notar que, no contexto da presente ação, unem-se as questões da subordinação (subjéctiva e objectiva) e da atividade-fim, marcos para a diferenciação entre a terceirização lícita e a ilícita.

Desta forma, o que existe é um modelo de negócio da ré Sertenge que se dá com a manutenção de um mínimo de empregados próprios em funções de supervisão e a externalização de todo o custo social do emprego para empresas

terceirizadas inidôneas e que atuam em sua atividade-fim, mediante a simples inserção de trabalhadores na atividade econômica principal, redundando na adesão destes às ordens de seus prepostos, bem como aos seus regulamentos, diretivas, prescrições, orientações, e outros aspectos do empreendimento por ela organizado, de forma a que ele seja lucrativo ao máximo, mesmo em detrimento das obrigações legais trabalhistas.

Portanto, verifica-se, sem espaço para dúvidas, que a terceirização ostensivamente promovida pela ré é ilícita, em face do Enunciado n. 331 do C. TST; pois há contratação de empresa interposta, para exercício de sua atividade-fim, mediante subordinação direta dos trabalhadores a esta última.

1.4. Projeção coletiva da terceirização ilícita — Miríade de demandas individuais com o mesmo padrão de terceirização irregular e/ou com terceirizadas inidôneas — Certidão Positiva de Débitos Trabalhistas — TAC firmado no âmbito da PTM de Eunápolis — Longo lapso temporal de repetição das lesões a direitos jusfundamentais trabalhistas

Cumpra salientar que a prática da terceirização ilícita é uma conduta de projeção lesiva a uma ampla coletividade. Além disso é conduta reiterada da empresa acionada e, pois já fora constatada seja pela atuação da Fiscalização do Trabalho em Campos dos Goytacazes/RJ, seja da conjugação da litigiosidade difusa verificável através:

A) da Certidão Positiva de Débitos Trabalhistas, contando com número elevado de processos em curso não só no TRT da 5ª Região, mas também perante os TRTs da 1ª Região; 3ª Região e 20ª Região;

B) da Listagem de Processos Distribuídos em face da empresa ré: **Mais de 150 páginas de listagem (!)** de onde se verifica imediatamente o **padrão amplamente majoritário de demandas em face da ré Sertenge e de uma outra empresa interposta, com destaque para empresas “ME” e “EPP”** o que se repetiu em Campos dos Goytacazes.

Além disso, cumpre destacar que as situações ora indicadas já foram passíveis de tentativas de composição perante o ministério público.

Destaque-se a celebração do TAC n. 29/2010, com efeitos limitados à área de atribuição da Procuradoria do Trabalho no Município de Eunápolis, que já determinava à empresa a não celebração de contratos de empreitadas com inidôneas, nem a celebração de contratos para a terceirização de mão de obra em atividades-fim.

Contudo, embora a empresa tenha firmado o TAC com área limitada de incidência de efeitos as práticas verificadas no resto do estado da Bahia e no Rio de Janeiro denotam a efetiva má-fé da empresa em adotar um padrão de conduta no mercado que venha a respeitar as garantias mínimas dos trabalhadores.



Pode-se dizer que a empresa reconheceu as inúmeras irregularidades que perpassam por uma terceirização ilícita e precarizante, até as diversas situações de inobservância de normas de salvaguarda da saúde e segurança dos trabalhadores desde 2010, tendo firmado um compromisso que deveria representar uma intenção de correção da conduta e que não se traduziu em realidade. Mais que isso, nesse meio tempo, mesmo apenada com condenação em Danos Morais Coletivos em valor elevado, não corrigiu sua conduta.

1.5. Conclusões e premissas fático-jurídicas para o pleito ministerial

De tudo quando o exposto, é possível fixar algumas premissas que orientarão os pleitos ministeriais:

- A empresa Sertenge, através de um processo de terceirização precarizante por meio de empresas interpostas, promoveu a arregimentação de trabalhadores do interior da Bahia e foi negligente com sua acomodação o que resultou na exposição a condições degradantes, particularmente quanto aos alojamentos, conforme confirmado documental e fotograficamente pela fiscalização do trabalho;
- Trata-se de responsabilidade objetiva relativa ao meio ambiente do trabalho e mesmo que se considera a responsabilidade como subjetiva quanto a estes danos, a mesma resta configurada e é imputável à Ré, especialmente diante do reconhecimento e tentativa tardia de adquirir colchões e materiais mínimos de habitação para apenas parte dos trabalhadores terceirizados;
- A exposição a situações degradantes é recorrente e reiterada conforme se verifica nas decisões perante a jurisdição de outros Tribunais Regionais e de v. Acórdãos do próprio TRT da 5ª Região, incluindo especialmente trabalhadores terceirizados;
- Há uma prática ostensiva de terceirização ilícita, voltada para a atividade-fim da empresa, comprovada seja na fiscalização realizada em Campos dos Goytacazes, seja na diversidade de casos identificados na litigiosidade difusa perante o E. TRT da 5ª Região;
- Mesmo quanto a terceirização é lícita a mesma é feita com empresas sabidamente inidôneas e de forma a exteriorizar os custos sociais em detrimento de um padrão mínimo de trabalho decente;
- **Há uma profunda lesão à sociedade**, seja por uma multiplicidade lesiva de demandas em face das terceirizadas inidôneas o que avoluma o judiciário em detrimento da prestação jurisdicional (listas de processos





distribuídos), seja pela configuração de débitos pendentes de quitação (Certidão Positiva de Débitos Trabalhistas);

• **Configura-se um modelo de negócio da ré Sertenge no qual é integrante a lesão aos direitos trabalhistas e às condições mínimas de trabalho decente, o que se dá em prejuízo de toda a coletividade;**

• Essa prática reiterada de descumprimentos arraigada na própria forma de atuação da empresa além de violar os valores básicos sociais relativos a um trabalho decente, **representa verdadeiro *dumping social*;**

• É necessário, portanto, a ação firme para que haja a reparação à sociedade e determinação judicial de medidas para prevenir a reiteração das diversas condutas lesivas já identificadas.

Diante de tais premissas, verificamos que as condições degradantes são corolário lógico do próprio modelo de negócio com uma terceirização ostensiva seja ilícita seja lícita, mas feita com empresas notoriamente inidôneas e por valores que a própria ré teria condições de saber são insuficientes para um padrão mínimo de condições de trabalho decente.

Ultrapassados os pontos fáticos básicos da demanda, passamos à considerações de ordem processual relativamente à adequação e cabimento da presente demanda.

2. LEGITIMIDADE E INTERESSE PROCESSUAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — COMPETÊNCIA MATERIAL E TERRITORIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO — NOVA REDAÇÃO OJ N. 130 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

A Constituição da República incumbiu ao Ministério Público da União defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127). Para a defesa de interesses sociais difusos e coletivos, a Constituição legitimou o Ministério Público a promover a ação civil pública (art. 129, III).

A ação civil pública, regulada pela Lei n. 7.347/85, disciplinou as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados, entre outros, “a qualquer interesse difuso ou coletivo” (art 1º, IV), de onde se depreende seu cabimento no âmbito do Direito do Trabalho, em que os direitos transindividuais são amplamente regulados e assegurados. Por sua vez, a Lei Complementar n. 75/93 legitimou definitivamente o Ministério Público do Trabalho a utilizar-se da ação civil pública para a defesa de interesses coletivos (art. 83, III) e difusos (art. 6º, VII, “d”). Mais especificamente, a LC n. 75/93 previu no inciso III do art. 83 o cabimento da ação civil pública “quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos”, que, como visto, estão sendo frontalmente violados.





Do contexto acima descrito há a configuração de violação da dignidade da pessoa humana, violações ao meio ambiente de trabalho e fraudes ostensivas à relação de trabalho e *dumping* social. Tais violações atingem todo o espectro de direitos tuteláveis pelo Ministério Público, passando por direitos de coletividades (fraudes com terceirizações ilícitas e condições degradantes) bem como direitos difusos de toda a sociedade (violação aos padrões mínimos de trabalho decente e *dumping* social). Trata-se, portanto, de situação que demanda a necessária atuação do Ministério Público, restando comprovada assim sua legitimidade.

Além da legitimidade, torna-se patente o interesse processual pela gravidade da conduta adotada pela ré Sertenge, bem como pelas medidas postuladas para a reparação e observância da ordem jurídica sejam a ela direcionadas e diante das reiteradas e recentes recusas de aceitar composição extrajudicial mediante a celebração de Termos de Ajustamento de Conduta.

Tratando-se de pretensão ministerial que objetiva reparar e fazer cessar condições de trabalho degradantes e fraudes, mediante terceirização ilícita, à configuração do contrato de trabalho, patente a competência da Justiça do Trabalho.

Além disso, importante consignar que diante da recente alteração na Orientação Jurisprudencial da SDI-2 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, temos que os efeitos territoriais da Ação Civil Pública ora proposta deve atingir todo o território nacional, consoante a sistemática adotada pelo art. 93 do Código de Defesa do Consumidor, dado o caráter nacional da lesão imputada.

Nesse particular, segue a atual redação da OJ SDI-2 n. 130:

OJ N. 130 DA SDI-2. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA. LOCAL DO DANO. LEI N. 7.347/1985, ART. 2º DO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR, ART. 93.

I — A competência para a Ação Civil Pública fixa-se pela extensão do dano.

II — Em caso de dano de abrangência regional, que atinge cidades sujeitas à jurisdição de mais de uma Vara do Trabalho, a competência será de qualquer das varas das localidades atingidas, ainda que vinculadas a Tribunais Regionais do Trabalho distintos.

III — Em caso de dano de abrangência suprarregional ou nacional, há competência concorrente para a ação civil pública das varas do trabalho das sedes dos Tribunais Regionais do Trabalho.

IV — Estará prevento o juízo a que a primeira ação houver sido Distribuída.

Assim, como comprovado na contextualização fática, estamos diante de uma situação onde os danos, particularmente os decorrentes da conduta da ré Sertenge, ocorrem em mais de um Estado da Federação e afetando trabalhadores de diversos estados através da arregimentação e submissão a condições precárias, além de fraudes mediante terceirização ilícita em mais de um estado da federação.



Assim, firma-se a legitimidade e interesse do Ministério Público do Trabalho com a presente demanda, bem como a competência material da Justiça do Trabalho, competência funcional de uma das Exmas. Varas do Trabalho da Capital e efeitos em todo o território nacional.

3. DAS OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER — DA TUTELA DOS DIREITOS JUSFUNDAMENTAIS TRABALHISTAS — DA TUTELA INIBITÓRIA E DAS MEDIDAS QUE ASSEGUREM O RESULTADO PRÁTICO EQUIVALENTE NOS TERMOS DO ART. 461 DO CPC, APLICADO SUBSIDIARIAMENTE

A tutela inibitória é essencialmente preventiva e voltada para o futuro, destinando-se a impedir a prática de um ilícito, **sua repetição ou continuação**. Trata-se de uma forma de tutela jurisdicional imprescindível dentro da sociedade moderna, onde se multiplicam os exemplos de direitos que não podem ser adequadamente tutelados pela clássica fórmula do processo individual.

Saliente-se que as infrações aqui relatadas restam comprovadas por duas fiscalizações realizadas por duas equipes de Auditores Fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego de dois Estados da Federação, além da identificação de uma ampla gama de Acórdãos definitivos do E. TRT da 5ª Região colhidos quando do levantamento da litigiosidade difusa trabalhista no qual está inserida a ré Sertenge.

Não se pode negar a definitividade dos contextos fáticos delineados pelas decisões jurisdicionais transitadas em julgado, especialmente dos Acórdãos do E. TRT da 5ª Região. Além disso, não se pode negar a validade e veracidade dos autos de infração, seja pela sua qualidade formal de ato administrativo legalmente constituído, seja pelas qualidades intrínsecas de cada auto, amplamente fundamentados, com documentos, fotos e alguns baseados em análises fornecidas pela própria empresa.

Nesse sentido, destacamos a jurisprudência:

EMBARGO DE OBRA — ATO ADMINISTRATIVO — PRESUNÇÃO DE LEGALIDADE E VERACIDADE. Os autos de infração gozam de presunção de legalidade e veracidade, observadas as formalidades legais, sendo ônus da Requerente a demonstração de eventuais vícios capazes de lhe retirar os atributos legais. (TRT-3ª R. — RO 181600-22.2009.5.03.0036 — Rel. Juiz Conv. João Bosco Pinto Lara — DJe 17.11.2011 — p. 188)

TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA — As infrações constatadas pelo Ministério do Trabalho correspondem ao descumprimento das obrigações assumidas pela Executada no TAC. É certo que, uma vez submetida a questão ao contraditório judicial, a designação de perícia é medida legítima para dirimir a controvérsia instaurada pelos embargos à execução. Mas, no exame das provas, é preciso verificar se o trabalho pericial apresenta força capaz de



infirmar o auto de infração. Isso porque, em virtude da fé pública depositada no agente administrativo, esses autos de infração contam com presunção de veracidade, mormente se o auditor-fiscal tem o cuidado de indicar os fatos que o levaram a concluir pelo não cumprimento das obrigações assumidas. (TRT-3ª R. — AP 1391/2007-087-03-00.0 — Rel. Juiz Conv. Maurilio Brasil — DJe 30.8.2010 — p. 233)

Diante das ilicitudes ora noticiadas, as quais configuram verdadeira afronta aos princípios que regem a saúde, a segurança e a higiene no meio ambiente de trabalho, é preciso não só restaurar a legalidade no âmbito da demandada, como também coibir a prática futura de tais ilegalidades através de uma tutela inibitória.

A tutela inibitória coletiva tem como fundamento legal os **arts. 461 do CPC e 84 do CDC**. Tais normas foram desenhadas a partir da tomada de consciência de que o processo está submetido aos **princípios da efetividade e do acesso justo à jurisdição** e de que, portanto, deve acarretar uma **tutela adequada, rápida e eficiente** para as pretensões nele veiculadas.

Sendo tutela essencialmente preventiva, volta-se para o futuro, destinando-se a impedir a prática de um ilícito, sua repetição ou continuação. Desta forma exige-se apenas a probabilidade futura do ilícito para autorizar o deferimento da tutela.

Verifica-se da prova apresentada a reiteração de condições degradantes de alojamento — o Auditor Fiscal manifestou expressamente a preocupação em face de reiteração — e em face da terceirização ilícita — comprovação de um modelo de negócio da empresa Sertenge que incorpora uma terceirização ostensiva de sua atividade-fim.

Desta forma, resta patente que há a probabilidade e virtual certeza de risco futuro.

Além disso, o meio ambiente do trabalho, como parcela do meio ambiente, deve ser orientado pelo princípio da precaução e da prevenção, ou seja, deve-se prevenir o dano e não simplesmente repará-lo. Corroborando a tese ora esporada, citamos elucidativo precedente do E. TRT da 23ª Região:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA — TUTELA INIBITÓRIA — NORMAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E À SEGURANÇA NO TRABALHO — O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores, que, juntamente com os demais direitos dessa mesma natureza, tais quais os direitos à vida e à saúde, integra o conceito mais amplo de dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, da CF/88) e valor igualmente velado no âmbito internacional. Daí porque se mostra necessário propiciá-los o acesso à justiça preventiva (art. 5º, XXXV, da CF/88), isto é, àquela tutela efetivamente capaz de impedir a violação às normas de proteção à saúde e à segurança no trabalho, em atenção aos princípios ambientais da precaução e da prevenção, também aplicáveis na seara laboral. Com esse propósito mostra-se impositiva a concessão pelo Poder Judiciário de tutela inibitória, de natureza preventiva,



destinada a impedir a prática, a repetição ou a continuação do ilícito, para cuja utilização basta a mera probabilidade de que venha a ser praticado algum ato contrário ao direito no futuro, sendo irrelevante a existência atual de qualquer dano. (TRT-23ª R. — RO 0108800-25.2009.5.23.0 — 1ª T. — Rel. Des. Tarcísio Valente — DJe 25.1.2011 — p. 43)

Logo, a proteção aos bens jurídicos invocados na presente ação civil pública deve ser feita através da cominação de obrigações de conduta e não, apenas, simplesmente por sanção repressiva, de forma a compelir a infratora à cessação da continuidade delituosa.

Assim, o restabelecimento da ordem jurídica no particular envolve, necessariamente, além da reparação do dano social emergente e já configurado, impedir a repetição ou continuidade dos atos ilícitos que vêm sendo praticados pela empresa, com a imposição de obrigações de fazer e não fazer, acompanhadas da previsão de multa pecuniária para o respectivo descumprimento, como meio de coerção indireta à observância da legalidade.

Nesse particular, chama-se a atenção para o dispositivo do art. 461 do CPC (Art. 461. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou, se procedente o pedido, **determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento**).

Tal dispositivo confere ao magistrado a possibilidade de assegurar medidas que garantam o resultado prático equivalente da tutela pretendida.

A tutela pretendida pelo Ministério Público é a observância das normas regulamentares de segurança do trabalho; condições dignas de alojamento dos trabalhadores e a abstenção de uma prática de terceirização ilícita precarizante.

Contudo, o mero pedido de observância da legislação aparenta ser insuficiente, pois as penalidades administrativas já aplicadas e mesmo as indenizações determinadas inclusive pelo E. TRT da 5ª Região não foram aptas a dissuadir da reiteração nem estimularam a adequação da conduta da empresa Sertenge.

Usualmente o Ministério Público do Trabalho em suas demandas formula pedido de tutela inibitória pró-futuro na forma de cláusulas de obrigação continuada e cominadas com coerção indireta na forma de *astreintes*.

Desta forma, o Ministério Público requer o que seja determinado judicialmente, como equivalente prático ao adimplemento (prevenção de danos à ordem jurídica), que a empresa Sertenge:

A) Abstenha-se de contratar trabalhadores através de interpostas pessoas físicas ou jurídicas, ou de celebrar contratos de terceirização ou de prestação de serviços com pessoas físicas ou jurídicas:

a.1) De forma geral, para a execução de serviços ligados à sua atividade-fim, ou mesmo em se tratando de atividade-meio, quando

a execução dos mencionados serviços for realizada mediante subordinação e pessoalidade em suas obras em todo o território nacional;

a.2) De forma específica, para a execução das atividades de carpinteiro, pedreiro, servente, armador, edificação de colunas, vigas lajes, alvenaria emboço interno e externo, contrapiso, colocação de cerâmica, alvenaria e reboco em suas obras em todo o território nacional;

B) Registrar e anotar a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) de todos os empregados, na forma dos arts. 29 e 41 da CLT; incluindo, em geral, todos os trabalhadores envolvidos na execução de serviços ligados à sua atividade-fim, ou mesmo em se tratando de atividade-meio, quando a execução dos mencionados serviços for realizada mediante subordinação e pessoalidade; e em específico, todos os trabalhadores identificados nos autos de infração lavrados em Campos dos Goytacazes e em todos os canteiros de obras no território nacional nas funções de: **carpinteiro, pedreiro, servente de obras, encarregado, armador, apontador;**

C) **Observe, exija e fiscalize de toda e qualquer contratada atuando em obras geridas pela empresa a observância das normas regulamentares**, especialmente as NR-18 e NR-24, do Ministério do Trabalho e Emprego em todo o território nacional, sendo responsabilizada solidariamente por cada auto de infração lavrado em face de terceirizada em canteiros de obra geridos pela Sertenge;

D) **Garanta** para todos os trabalhadores que lhe prestam serviços, inclusive para trabalhadores de empresas contratadas que prestam serviços em seus canteiros de obras, seja para trabalhadores arregimentados em município diverso ou que não possuam residência prévia ao início da contratação no município onde está localizado o canteiro de obra, **a existência de áreas de vivência, e particularmente alojamentos, que atendam os padrões mínimos descritos no item 18.4 e subitens da NR-18 do MTE e na NR-24, em todos os canteiros de obras no território nacional.**

Perceba-se a plena razoabilidade de todas as medidas indicadas, inclusive por ter a empresa, no passado voluntariamente assinado Termo de Ajuste de Conduta com cláusulas similares perante a Procuradoria do Trabalho no Município de Eunápolis.

Além disso, tais medidas atacam os dois elementos centrais da conduta da empresa que causam prejuízos à coletividade: 1. Uma terceirização ilícita ostensiva e, mesmo quando lícita, formada com empresas manifestamente inidôneas; 2. Essa terceirização precarizante se reflete, por corolário lógico, na submissão dos trabalhadores próprios e das contratadas a situações degradantes e violadoras de um patamar mínimo de trabalho seguro e decente.



Assim, como resultado prático equivalente, as medidas fazem à ré Sertenge internalizar efetivamente a responsabilidade pela segurança nos seus canteiros de obras, especialmente em face da multiplicidade de contratadas utilizadas como “escudo jurídico” não só em face das verbas trabalhistas individuais, como em face dos próprios órgãos de fiscalização e da Justiça do Trabalho.

4. DO DANO MORAL COLETIVO

O Ministério Público do Trabalho objetiva não só fazer cumprir o ordenamento jurídico, mas também restaurá-lo, vez que já foi violado e permanece em estado latente de violação. Por outro lado, também entende necessário coibir a repercussão negativa na sociedade dos ilícitos cometidos pela acionada e dissuadir comportamentos semelhantes.

Assim sendo, além da suspensão imediata da prática ilegal verificada, deve haver a reparação do dano social decorrente da conduta lesiva da ré de burlar todo o arcabouço de princípios e normas constitucionais e infraconstitucionais que disciplinam o meio ambiente de trabalho e a saúde do trabalhador.

A atitude da ré, consistente na reiterada inobservância da legislação sobre a matéria, violando direitos e interesses transindividuais dos trabalhadores, demonstra o seu total desprezo e falta de consideração para com aqueles que colaboram para o efetivo desempenho de sua atividade econômica, para com os princípios e valores mais elementares em sede laboral e para com o direito à saúde, ao bem-estar e à cidadania, abalando o sentimento de dignidade da sociedade e causando-lhe, por conseguinte, um dano de natureza extrapatrimonial.

Como bem ressalta Raimundo Simão de Melo:

“[...] não é difícil concluir que, se até a pessoa jurídica é passível de ofensa moral, igualmente ocorre com os direitos da personalidade no âmbito coletivo. É exemplo disso a diminuição da qualidade de vida pela degradação do meio ambiente do trabalho, que tantos transtornos materiais e imateriais traz à coletividade e à sociedade como um todo, porque o meio ambiente desequilibrado e inadequado redundando em diminuição da expectativa de vida sadia, causando sensação negativa de perda no sentido coletivo da personalidade, que consiste, inexoravelmente, num dano extrapatrimonial da coletividade.” (*Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 2. ed. São Paulo: LTr, p. 285)

Por tais razões, também pretende o Ministério Público do Trabalho a condenação da acionada ao pagamento de uma indenização por dano moral coletivo, que leve em conta a gravidade dos atos ilícitos cometidos e os bens jurídicos violados.

É necessário fazer entender que o comportamento da demandada é reprovável socialmente, fere o equilíbrio social e indigna toda a sociedade. Apenas o





provimento inibitório não atende ao sentimento de justiça para com o dano que já se materializou. É necessária a condenação por dano moral coletivo a fim de que a ré sinta a gravidade e a extensão de sua conduta lesiva.

E não há dúvida de que o ordenamento jurídico pátrio ampara essa pretensão.

Com efeito, nos termos do **inciso V do art. 5º da Constituição Federal**: “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, **moral** ou à imagem” [destaque nosso].

Já o **art. 186 do Código Civil** dispõe que: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, **ainda que exclusivamente moral**, comete ato ilícito” [destaque nosso].

Os **incisos VI e VII do art. 6º CDC**, que, vale recordar, integra o sistema processual de tutela coletiva juntamente com a Lei n. 7.347/85, asseguram: “a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e **morais**, individuais, **coletivos e difusos**” [destaque nosso] “o acesso aos órgãos judiciários e administrativos, com vistas à prevenção ou reparação de danos patrimoniais e **morais**, individuais, **coletivos ou difusos**, assegurada a proteção jurídica, administrativa e técnica aos necessitados” [destaque nosso].

Por fim, o **art. 1º e seus incisos I e IV da Lei n. 7.347/85** estabelecem que: “Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos **morais** e patrimoniais causados: I — ao meio ambiente; [...] IV — a qualquer outro **interesse difuso ou coletivo**” [destaques nossos].

Desse modo, não pode haver mais dúvida de que no Direito Brasileiro é possível a reparação por dano moral coletivo. Os tribunais pátrios assim também têm entendido, senão vejamos:

ACÇÃO CIVIL PÚBLICA — FIXAÇÃO DE *ASTREINTES* PARA COIBIR REINCIDÊNCIA DE CONDUTA ILÍCITA RELATIVA ÀS NORMAS REGULADORAS DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO — POSSIBILIDADE — CARÁTER PREVENTIVO — SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR — DIREITOS FUNDAMENTAIS — NÃO CARACTERIZAÇÃO DE USURPAÇÃO DE COMPETÊNCIA DO ÓRGÃO FISCALIZADOR — INEXISTÊNCIA DE QUEBRA DO PRINCÍPIO DA ISOMIA — A cominação de multa na hipótese de não se observar o estabelecido no título executivo faz-se com base no disposto no art. 11 da Lei n. 7.347/85, bem assim pela aplicação subsidiária no processo do trabalho do disposto no art. 461, § 4º, do CPC. Hipótese em que a fixação de *astreintes* não serve a punir o mero descumprimento de obrigação, mas, sim, a coibir a reincidência em prática já devidamente autuada e fiscalizada pelo órgão fiscalizador administrativo competente. Não é caso de agravamento de multa (ou do poder punitivo do Estado), tampouco de tratamento diferenciado, porquanto não é objeto de multa o descumprimento da norma, mas a reincidência. Não se verifica, assim, nenhuma afronta à divisão dos poderes ou usurpação de competência. As normas relativas à saúde e à segurança do trabalhador constituem direito fundamental, bem maior, que



deve ser de pronto tutelado juridicamente e com a maior efetividade que a decisão puder conferir a esta tutela.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA — ILÍCITO — MEIO AMBIENTE DO TRABALHO — INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO — Para a caracterização do dano moral coletivo não se cogita de comprovação de que alguém tenha sofrido dano passível de indenização, mas de verificação de que a conduta adotada pela empresa ré afronta o ordenamento jurídico trabalhista e, consequentemente, os valores sociais do trabalho que, juntamente com a dignidade da pessoa humana, constituem fundamentos do próprio Estado Brasileiro (art. 1º, III e IV, da Constituição da República). A imposição de indenização por dano moral coletivo tem por finalidade desestimular a repetição da conduta da demandada com relação à observância das normas referentes ao meio ambiente de trabalho, considerado o caráter pedagógico da responsabilidade que lhe é atribuída. (TRT-4ª R. — RO 0096600-58.2008.5.04.0231 — 5ª T. — Rel. Des. Clóvis Fernando Schuch Santos — DJe 25.11.2011)

Nesse passo, entende o Ministério Público do Trabalho ser necessária a imposição de condenação em dano moral coletivo diante da conduta da empresa e extensão e gravidade das irregularidades verificadas.

Requer-se, portanto, a fixação de indenização a ser suportada pela ré, sem prejuízo de eventuais direitos individuais que porventura venham a ser pleiteados diretamente pelos interessados legitimados, em valor a ser arbitrado consoante o prudente entendimento deste juízo em valor não inferior a R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) a ser majorado por este Exmo. Juízo.

Para tanto, considere-se o fato de que a primeira ré já foi condenada em valor elevado pelo E. TRT da 5ª Região, além da atitude reiterada da ré, a fim de que a condenação em questão cumpra seu papel reparatório, sancionatório e também pedagógico, desestimulando a demandada a repetir no futuro as ilicitudes objeto dessa ação.

Nos termos do art. 13 da Lei n. 7.347/85, o valor a que se refere a condenação ora pretendida deve ser revertido a um fundo destinado à reconstituição dos bens lesados. Como se trata de direitos difusos e coletivos trabalhistas, requer-se a reversão ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), ou a outro fundo difuso e/ou finalidade que represente melhor reparação social identificada por este Exmo. Juízo.

5. DO DUMPING SOCIAL — VEDAÇÃO DA PROTEÇÃO DEFICIENTE DE DIREITOS FUNDAMENTAIS — APLICAÇÃO DA LEI N. 12.529/2013 — MEDIDAS DE REPRESSÃO E BALIZAMENTOS LEGAIS PARA FIXAÇÃO DA INDENIZAÇÃO REPARATÓRIA

A Sertenge vem, sucessivamente, terceirizando de forma ilícita e precarizante, contratando empresas inidôneas e prejudicando trabalhadores que lhe prestam serviços, numa clara afronta aos direitos básicos dos respectivos trabalhadores.



Tal conduta impõe ao mercado o chamado *dumping* social, ou seja, a concorrência desleal pelo desrespeito à legislação social como forma de diminuição de custos. Ou seja, o modelo de negócio da ré Sertenge é a externalização de custos sociais próprios de um trabalho decente, como forma de maximização dos lucros, em detrimento de sociedade e de uma própria concorrência que se pautou pela observância das normas básicas trabalhistas.

O Enunciado n. 4, aprovado na 1ª Jornada de Direito material e processual na Justiça do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Juizes do Trabalho — ANAMATRA, prevê a indenização suplementar por dano à sociedade em virtude da prática de *Dumping* Social, tendo sido aprovada neste evento, realizado em 23 de novembro de 2007 a seguinte ementa:

4. DUMPING SOCIAL. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido *dumping* social, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único, do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os arts. 652, “d”, e 832, § 1º, da CLT.

Nesse particular, sobre *Dumping* Social, no Acórdão relativo ao PROCESSO TRT/15ª Região Recurso Ordinário n. 0049300-51-2009-5-15-0137, de lavra do Exmo. Juiz Relator Jorge Luiz Souto Maior (decisão anexa), detalha-se de forma eloquente e completa a realidade atual e a necessidade de imposição de indenização suplementar relativa ao *Dumping* Social. Nesse particular, destaca-se trechos relevantes da decisão:

E, mais adiante destaca o aspecto da relevância social do dano, que não se repara na perspectiva individual, sobretudo quando este se apresenta ínfimo: “individualmente os danos sofridos foram ridiculamente ínfimos. Mas, na sua globalidade, configuram um dano considerável. Tratando-se de fenômeno de massa — e fraudes do gênero só são intentadas justamente por causa disso (pequenas lesões a milhares ou milhões de consumidores) — a Justiça deve decidir levando em conta tal aspecto, e não somente a faceta individual do problema”.

Também a Justiça do Trabalho tem aplicado esse entendimento, conforme evidenciam várias decisões de primeiro grau publicadas em diversos Estados:





— Decisão da juíza Valdete Souto Severo, em 30 de setembro de 2009, no Processo n. 00477-2009-005-04-5, da 4ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, na qual se condenou a reclamada, CASAS BAHIA COMERCIAL LTDA., pelo reconhecimento da prática de *dumping* social, em função de assédio moral noticiado em inúmeras reclamações trabalhistas, caracterizada pela conduta contumaz de manter um ambiente de trabalho que atenta contra a honra dos empregados e pelo uso de se efetuar pagamentos “por fora”, ao pagamento de indenização no valor de R\$ 700.000,00 (setecentos mil reais), com reversão para um fundo de execuções;

— Decisão do juiz Antônio Arraes Branco Avelino, de 29.9.08, no processo n. 1304/07, com trâmite na 2ª Vara do Trabalho de Dourados/MS, pela qual se condenou a reclamada, ELEVA ALIMENTOS S/A. (PERDIGÃO S/A.), pelo reconhecimento da prática reiterada de exposição dos trabalhadores a jornadas exaustivas, de até 14 e 16 horas, longos períodos sem descanso semanal, em atividades rápidas, repetitivas e em ambiente insalubre, condenou-se a reclamada ao pagamento de uma indenização de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) em favor de cada um dos reclamantes constantes das diversas reclamações relacionadas na fundamentação;

— Decisão do juiz Ranúlio Mendes Moreira, no processo n. 495-2009-191-18-00-5, com trâmite pela Vara do Trabalho de Mineiros/GO, pela qual se condenou a reclamada, um frigorífico, a pagar indenização por danos sociais no valor de R\$ 100.000,00, considerando-se que houve prejuízo social pelo desrespeito reiterado do intervalo de descanso relativo aos trabalhadores que exercem suas funções em ambiente artificialmente refrigerado, tendo sido, ainda, fixada multa diária, também em R\$ 100.000,00, caso o frigorífico continuasse desrespeitando a norma que visa preservar a saúde do trabalhador submetido habitualmente a baixas temperaturas;

— Decisão do juiz, Ranúlio Mendes Moreira, da 2ª Vara do Trabalho de Goiânia, no Processo n. 01035-2005-002-18-00-3, pela qual se considerou a utilização de terceirização ilícita uma prática de *dumping* social, condenando-se as reclamadas, Construtora MB Engenharia e Cooperativa Mundcoop — Cooperativa de Prestação de Serviços Multidisciplinares do Estado de Goiás, ao pagamento de indenização de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), revertidos à entidade Filantrópica, Vila São Cottolengo, de Trindade (GO).

— Decisão do juiz Luiz Eduardo da Silva Paraguassu, titular da Vara do Trabalho de Luziânia, GO, de março de 2009, no Processo n. 00736-2007-131-18-00-0 (Ação Civil Pública movida pelo Ministério





Público do Trabalho da 18ª Região), pela qual se declarou a existência de fraude na formação das empresas, constituídas por “testas de ferro”, pessoas inidôneas econômica e financeiramente, com o intuito de mascarar a verdadeira identidade dos donos das empresas Agropecuária Brasília Ltda., Israel da Silva — ME, RT Comércio de Carnes Ltda., Agropecuária São Caetano Ltda., Fril — Comercial de Alimentos Ltda., advindo uma condenação por dano moral coletivo na ordem de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), revertidos para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT);

— Decisão da juíza, Alciane de Carvalho, da 2ª Vara do Trabalho de Goiânia, no Processo n. 304/2009, pela qual se condenou uma empresa de prestação de serviços em telefonia (*telemarketing*) por dano moral coletivo, também denominado na sentença por *dumping* social, considerando-o caracterizado pelo fato de ter a empresa adotado condições desumanas de trabalho, como forma de se obter vantagem econômica sobre a concorrência, advindo condenação ao pagamento de uma indenização de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), com reversão em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT);

— Decisão do juiz Alexandre Chibante Martins, do Posto Avançado ligado à Vara do Trabalho de Ituiutaba, MG, Processo n. 00866-2009-063-03-00-3, pela qual se condenou a reclamada, integrada ao Grupo JBS-Friboi, ao pagamento de indenização por *dumping* social, caracterizado pela prática de redução de custos a partir da eliminação de direitos trabalhistas, como o não pagamento de horas extras e a contratação sem registro em carteira de trabalho, resultando na condenação ao pagamento de uma indenização fixada em R\$ 500,00 (quinhentos reais), revertida ao reclamante;

— Decisão da juíza Beatriz Helena Miguel Jacomini, da 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, que obrigou a Chambertain Administradora — adquirida pela BHG — Brazil Hospitality Group — a pagar indenização de R\$ 50 mil, revertida para a Associação de Apoio a Criança com Câncer (AACC). Segundo consta da decisão, a condenada é “contumaz em contratar empregados sem registrar o contrato de trabalho, submetendo-os a adesões a cooperativas, abertura de empresas, mascarando a relação empregatícia com o objetivo de fraudar e impedir a aplicação do direito social laboral”;

— Decisão do juiz Jônatas Andrade, da Vara do Trabalho de Parauapebas, Pará, que condenou, no dia 10 de março de 2010, a Companhia Vale do Rio Doce a pagar R\$ 100 milhões por danos morais coletivos e mais R\$ 200 milhões por *dumping* social, pelo fato de que os trabalhadores diretamente contratados pela Vale ou





por empresas que prestam serviço a ela gastam um mínimo de duas horas de deslocamento para ir e voltar às minas, valor este que não era remunerado ou descontado da jornada. A Justiça do Trabalho entendeu que a empresa deve considerar as horas *in itinere* e remunerá-las, respeitando o limite máximo da jornada diária de trabalho legal. A condenação por danos morais e por *dumping* social ficou a cargo da Vale e não das terceirizadas. De acordo com o juiz, a empresa determinava às suas prestadoras de serviço à não computarem as horas para não prejudicar a interpretação da legislação feita pela companhia. Conforme consta da sentença, “A construção do artifício de fraude foi comandada pela Vale, inclusive para o não pagamento dos direitos trabalhistas”. Esse procedimento teria resultado em uma economia para a Vale da ordem de duzentos milhões de reais, apenas nos últimos cinco anos, gerando uma prática concorrencial desleal, em detrimento da qualidade de vida dos trabalhadores. A multa por *dumping* social, fixada em duzentos milhões, fora destinada ao Fundo de Amparo ao Trabalhador. Os 100 milhões relativos ao dano moral coletivo, segundo a sentença, terão que ser revertidos à própria comunidade afetada (o que inclui todos os municípios da província mineral de Carajás e não apenas Parauapebas) através de projetos derivados de políticas públicas de defesa e promoção dos direitos humanos do trabalhador.

Os Tribunais trabalhistas, ademais, já começam a respaldar as decisões de primeiro grau com tal temática. Com efeito, a última decisão mencionada acima foi confirmada em segundo grau, resultando a seguinte Ementa:

RECORRENTE(S): JBS S.A. RECORRIDO(S): SATIRO DA ROCHA QUEIROZ EMENTA: REPARAÇÃO EM PECÚNIA “CARÁTER PEDAGÓGICO — *DUMPING* SOCIAL”. CARACTERIZAÇÃO — Longas jornadas de trabalho, baixos salários, utilização da mão de obra infantil e condições de labor inadequadas são algumas modalidades exemplificativas do denominado *dumping* social, favorecendo em última análise o lucro pelo incremento de vendas, inclusive de exportações, devido à queda dos custos de produção nos quais encargos trabalhistas e sociais se acham inseridos. “As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado Social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido *dumping* social” (1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, Enunciado n. 4). Nessa ordem de ideias, não deixam as empresas de praticá-lo, notadamente em países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, quando infringem com zinhos direitos trabalhistas na tentativa de elevar a competitividade





externa. “Alega-se, sob esse aspecto, que a vantagem derivada da redução do custo de mão de obra é injusta, desvirtuando o comércio internacional. Sustenta-se, ainda, que a harmonização do fator trabalho é indispensável para evitar distorções num mercado que se globaliza” (LAFER, Celso. *Dumping social. In: Direito e comércio internacional: tendências e perspectivas, estudos em homenagem ao prof. Irineu Strenger*. São Paulo: LTr, 1994. p. 162). Impossível afastar, nesse viés, a incidência do regramento vertido nos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil, a coibir — ainda que pedagogicamente — a utilização, pelo empreendimento econômico, de quaisquer métodos para produção de bens, a coibir — evitando práticas nefastas futuras — o emprego de quaisquer meios necessários para sobrepujar concorrentes em detrimento da dignidade humana. (00866-2009-063-03-00-3 RO — TRT/3ª Região, Desembargador Relator Júlio Bernardo do Carmo)

Neste mesmo sentido, a Ementa a seguir:

DANO À SOCIEDADE (*DUMPING SOCIAL*). INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. JUSTIÇA DO TRABALHO. APLICAÇÃO. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado Social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido *dumping social*, motivando a necessária reação do judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único, do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os arts. 652, “d”, e 832, § 1º, da CLT” (Súmula n. 4, da primeira Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, em 23.11.2007) — AC 2ª T. — PROC.RO 00394-2008-003-16-00-3 — 16ª REGIÃO — Ilka Esdra Silva Araújo — Desembargadora Relatora. DJ/MA de 9.10.2009 — (DT abr. 2010 — v. 189, p. 142).

Como se vê, a noção de dano social já se encontra devidamente incorporada, pela doutrina e jurisprudência, ao direito nacional (...).

Assim, as agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas perpetradas pela empresa ré geram um dano à sociedade e mesmo à concorrência, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado Social de Direito, afrontando os postulados base de nosso ordenamento jurídico. O desrespeito deliberado e inescusável da ordem jurídica trabalhista, portanto, representa inegável dano à sociedade.





De acordo com o art. 1º, inc. IV, da Constituição Federal, são fundamentos do estado brasileiro “os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa”. Além disso, segundo o art. 170 da Lei Maior, a ordem econômica encontra-se “fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa”, e tem por fim “assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”.

Da mesma forma, a “função social da propriedade” é também uma referência indireta ao valor trabalho, pois exige a compatibilização da propriedade privada com os interesses coletivos da sociedade e dos trabalhadores. Nesse particular, o art. 183 da CF/88 é claro ao enunciar que a propriedade privada atenderá à sua função social apenas quando forem observadas “as disposições que regulam as relações de trabalho” (inc. III).

Embora pouco citado, o art. 219 da CF/88 declara expressamente que “[o] mercado interno integra o patrimônio nacional e será incentivado de modo a viabilizar o desenvolvimento cultural e socioeconômico, o bem-estar da população...”. Assim, o próprio mercado entendido como o espaço onde ocorrem as trocas e o exercício das atividades econômicas guarda uma relação umbilical com o desenvolvimento socioeconômico, o que perpassa pelo patamar civilizatório mínimo de condições decentes de trabalho.

Logo, o trabalho realizado em condições dignas é elemento da ordem econômica e mesmo da base do sistema econômico fundado no reconhecimento do propriedade privada atrelada a uma função social.

Esta premissa de pensamento, de uma garantia de dignidade aos direitos fundamentais trabalhistas, resta refletida na bela lição de Oscar Uriarte:

Faço um resumo sobre esta primeira parte: do significado e efeitos da constitucionalidade dos direitos trabalhistas: 1º) importância e valorização dos direitos trabalhistas reconhecidos na Constituição; 2º) se estão na Constituição como direitos fundamentais, pertencem à mais alta hierarquia da ordem jurídica nacional; 3º) são de aplicação imediata, direitos autoaplicáveis; 4º) estão supraordenados ao legislador ordinário. São intangíveis, não alcançáveis pelo legislador ordinário, pela autonomia coletiva, pela autonomia individual. Como disse um autor espanhol, são resistentes ao legislador ordinário. Por isso mesmo, podem funcionar como limite à desregulação e à flexibilização.

Se esses são, além disso, direitos humanos fundamentais, reconhecidos no mais alto nível, deveriam ser a base para desenvolver um pensamento fundado em direito. Estes direitos são a essência da nossa comunidade social e jurídica e, portanto, nosso raciocínio deve partir de seus direitos e procurar potencializá-los, não limitá-los, porque são os que nós mesmos acordamos na Constituição como os fundamentais, os inerentes à pessoa humana, e eles têm, historicamente hoje, uma tendência expansiva, de extensão, que já referimos. (URIARTE, Oscar



Ermida. Aplicação judicial das normas constitucionais e internacionais sobre direitos humanos trabalhistas. *Revista do TST*, Brasília, v. 77, n. 2, p. 138, abr./jun. 2011).

Esse aspecto dos direitos fundamentais de progressiva efetivação não se direciona apenas ao legislador ordinário, mas a todos os órgãos estatais, vez que se trata de compromissos inerentes ao próprio pacto social representado pela Constituição Federal.

Logo, se todos os direitos fundamentais encontram-se em um patamar de igualdade, todos devem ser destinatários do maior padrão de proteção social possível. Dentro dessa lógica, ganha destaque a evolução na concepção do princípio de hermenêutica constitucional no aspecto de proibição da proteção deficiente. Na lição de Lenio Streck:

Assim, é possível afirmar, com base em doutrina que vem se firmando nos últimos anos, que a estrutura do princípio da proporcionalidade não aponta apenas para a perspectiva de um garantismo negativo (proteção contra os excessos do Estado), e, sim, também para uma espécie de garantismo positivo, momento em que a preocupação do sistema jurídico será com o fato de o Estado não proteger suficientemente determinado direito fundamental, caso em que estar-se-á em face do que, a partir da doutrina alemã, passou-se a denominar de “proibição de proteção deficiente” (*Untermassverbot*). A proibição de proteção deficiente, explica Bernal Pulido, pode definir-se como um critério estrutural para a determinação dos direitos fundamentais, com cuja aplicação pode determinar-se se um ato estatal — por antonomásia, uma omissão — viola um direito fundamental de proteção.

Ter-se-ia então uma espécie de dupla face de proteção dos direitos fundamentais: a proteção positiva e a proteção contra omissões estatais. Ou seja, a inconstitucionalidade pode ser decorrente de excesso do Estado, como também por deficiência na proteção. Assim, por exemplo, a inconstitucionalidade pode advir de proteção insuficiente de um direito fundamental (nas suas diversas dimensões), como ocorre quando o Estado abre mão do uso de determinadas sanções penais ou administrativas para proteger determinados bens jurídicos. (STRECK, Lenio Luiz. *O princípio da proibição de proteção deficiente (Untermassverbot) e o cabimento de mandado de segurança em matéria criminal: superando o ideário liberal-individualista-clássico*. Disponível em: <<http://www.leniostreck.com.br/site/wp-content/uploads/2011/10/1.pdf>>).

Dessa lição, é corolário que a ordem jurídica não pode discriminar entre direitos fundamentais de igual hierarquia. Não se está a dizer que diferentes direitos fundamentais não possam ter formas diferenciadas de proteção, dadas suas peculiaridades, mas que a intensidade da resposta estatal a tipos de violação similares deve ter uma intensidade equivalente.



Fixada essa premissa, cumpre destacar que a Lei n. 12.529/11 é decorrente do comando constitucional inserto no art. 173, § 4º, da CF/88 e objetiva a prevenção e a repressão às infrações contra a ordem econômica. O art. 36 da referida lei, aponta que se configura como ilícitos à ordem econômica:

Art. 36. Constituem infração da ordem econômica, independentemente de culpa, os atos sob qualquer forma manifestados, que tenham por objeto ou possam produzir os seguintes efeitos, ainda que não sejam alcançados:

I — limitar, falsear ou de qualquer forma prejudicar a livre concorrência ou a livre-iniciativa.

Perceba-se que as situações de violações graves de direitos fundamentais trabalhistas e situações de violação sistemática a direitos trabalhistas, como as descritas na presente demanda, são inegavelmente violações à ordem econômica, seja pelo aspecto do valor social do trabalho ser fundamento da ordem econômica, seja porque esses tipos de violações sistemáticas têm potencialidade de prejudicar a livre concorrência na medida que reduzem custos produtivos de forma abusiva mediante o descumprimento da legislação laboral, logo, ganha-se vantagem competitiva indevida em face das empresas que respeitam as normas laborais.

Cumpre destacar que a preocupação em tutelar a ordem econômica e a concorrência levaram o legislador a adotar termos vagos que demandam uma interpretação ampliativa na tutela de situações potencialmente lesivas.

Referencia-se a precisa lição de Ivo Gico Jr. em análise da interpretação do art. 20 da Lei n. 8.884/94 (atualmente art. 36 da Lei n. 12.529/11):

... a expressão “os atos sob qualquer forma manifestados” informa de maneira clara e irrefutável a inexistência de requisito formal intrínseco para a caracterização de uma conduta como anticompetitiva, qualquer ato, independentemente da forma, pode ser considerado uma infração. [...] Além disso, o art. 20 deixa claro que, uma vez identificada uma ação do sujeito investigado, sua caracterização como infração independe da forma como o ato se materializou. (GICO JUNIOR, Ivo Teixeira. *Cartel* — teoria unificada da colusão. São Paulo: Lex, 2007. p. 127-128.)

A desobediência a normas legais e administrativas de regência de uma determinada atividade pode configurar infrações a ordem econômica. José Augusto de Souza Peres Filho, ao tratar de exemplos de infrações à ordem econômica, analisa com propriedade o caso do descumprimento da legislação sanitária, numa lógica que pode ser facilmente transportada para o caso do descumprimento de normas trabalhistas:

Quando o fornecedor está obrigado à observância de normas expedidas pelos órgãos oficiais competentes para colocar produto ou serviço no mercado, não poderá fazê-lo em desacordo com elas. [...]





Tomemos, por exemplo, a legislação sanitária, que impõe a fornecedores dos mais diversos ramos, práticas de higiene e limpeza de empregados e instalações, que são onerosas (revestimentos específicos para pisos e paredes, instalações sanitárias adequadas, cozinhas dentro de determinados padrões, treinamento, capacitação e aperfeiçoamento de mão de obra etc.).

Ao tentar se enquadrar a essas normas, o fornecedor naturalmente, terá gastos (muitas vezes elevados), que deverão repercutir no preço dos seus produtos ou serviços, o que não ocorre quando o fornecedor desconsidera a legislação sanitária e coloca no mercado produtos ou serviços sem atender às exigências normativas específicas, obtendo uma vantagem ilícita sobre o seu concorrente que optou por cumprir a legislação e que teve que transferir para o consumidor os custos daí decorrentes, isso quando não teve retardada a abertura do empreendimento até cumprir integralmente as normas. (PERES FILHO, José Augusto de Souza. *Paradigma constitucional brasileiro da livre concorrência e da defesa do consumidor face às estruturas de poder no mercado*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. 2008. p. 77)

É lícito concluir que sendo o valor social do trabalho fundamento da ordem econômica e que infração à ordem econômica depende de mera potencialidade de prejuízo a livre concorrência é possível aplicar as disposições da Lei n. 12.529/11 de forma imediata ou mesmo como critério de balizamento para a um parâmetro de razoabilidade na fixação da indenização suplementar que é o *Dumping Social*.

Reitere-se pela relevância ao raciocínio aqui exposto. Mesmo que não se possa caracterizar as violações de cunho trabalhistas como tecnicamente infrações nos termos típicos da Lei n. 12.529/11, é inegável que as situações como a descrita na presente demanda (um modelo de negócio que leva à infrações reiteradas em prejuízo à sociedade e à concorrência) refletem violações aos fundamentos da ordem econômica, que são exatamente os valores que animam e determinam a proteção do ordenamento jurídico dada pela Lei n. 12.529/11.

Assim, pelo princípio da proibição da proteção deficiente, não pode a ordem jurídica outorgar às violações trabalhistas sistemáticas e ensejadoras de *Dumping Social*, comprovadas jurisdicionalmente, uma proteção que fique aquém ou seja socialmente inferior àquela dada às situações de infração à ordem econômica, tratadas no âmbito administrativo.

O parâmetro do art. 37, "I", da Lei n. 12.529/11 é especialmente interessante pois fixa parâmetros objetivos para a indenização do *Dumping Social* em relação ao futuramento da empresa que permite uma boa margem de maleabilidade (0,1% a 20% do faturamento anual), garantindo ao menos o valor do benefício esperado (*caput, in fine*):

Art. 37. A prática de infração da ordem econômica sujeita os responsáveis às seguintes penas:





I — no caso de empresa, multa de 0,1% (um décimo por cento) a 20% (vinte por cento) do valor do faturamento bruto da empresa, grupo ou conglomerado obtido, no último exercício anterior à instauração do processo administrativo, no ramo de atividade empresarial em que ocorreu a infração, a qual nunca será inferior à vantagem auferida, quando for possível sua estimação.

O conceito de utilização do faturamento como valor de referência apresenta a vantagem de ser uma correlação a efetiva movimentação da empresa na ordem econômica, pois se trata dos valores movimentados. O faturamento será sempre um valor positivo e que se distancia do lucro, o que pode eventualmente ser negativo. Além disso, uma violação a valores essenciais fundamentais trabalhistas independe do efetivo lucro auferido pela empresa.

Diante das razões, acima expostas e da conduta da empresa Sertenge que caracteriza inequívoca violação também a ordem econômica, requer-se a fixação de indenização suplementar, por *Dumping Social*, no valor de 20% (vinte) por cento do faturamento bruto da empresa relativamente ao ano de 2012, utilizando-se o art. 37, “I”, da Lei n. 12.529/11 como parâmetro legal de razoabilidade.

Tratando-se de indenização suplementar, requer-se também, por aplicação analógica do art. 13 da Lei n. 7.347/85, a reversão ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), ou a outro fundo e/ou finalidade que represente melhor reparação social identificada por este Exmo. Juízo.

6. DOS PEDIDOS

6.1. Pedidos de antecipação dos efeitos da tutela — presença dos requisitos

Destaque-se que estão presentes os requisitos para a concessão de medida liminar antecipatória dos efeitos da tutela.

O *periculum in mora* está evidenciado pelos fundamentos fáticos acima citados que, por si sós, demonstram o perigo da demora da tutela jurisdicional; pois, até o momento, nada impede a requerida de prosseguir contratando trabalhadores através de empresas interpostas, para realização sua atividade-fim, mediante subordinação direta com a tomadora, ao arrepio das disposições claríssimas da ordem jurídica a esse respeito, em especial o Enunciado n. 331 do C. TST.

Igualmente, no tocante às questões de meio ambiente laboral, a documentação acostada prova que os trabalhadores, especialmente os terceirizados de forma irregular, reiteradamente ficam submetidos a condições precárias, degradantes e inseguras, expostos constantemente a riscos à sua integridade física, à sua saúde e à sua vida e em constante violação à sua dignidade.

Ademais, é patente a verossimilhança das alegações e o *fumus boni juris*, visto consistir o material probatório, acostado à presente petição, de documentos



públicos, cuja descrição fática é presumida verdadeira, na forma do art. 364 do CPC. Tais provas, associadas aos fundamentos jurídicos tecidos nas seções acima, logram evidenciar, com elevadíssimo grau de segurança jurídica, a ocorrência de lesões ao ordenamento jurídico.

Posto isto, requer o Ministério Público do Trabalho a concessão de MEDIDA LIMINAR ANTECIPATÓRIA DE TUTELA para determinar à acionada Sertenge, **de forma imediata e em todo o território nacional**, o atendimento às seguintes obrigações, sob pena de pagamento de multa reversível ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador, em valor não inferior a R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por trabalhador envolvido e/ou por obrigação, devida a cada constatação:

A) Abstenha-se de contratar trabalhadores através de interpostas pessoas físicas ou jurídicas, ou de celebrar contratos de terceirização ou de prestação de serviços com pessoas físicas ou jurídicas:

a.1) De forma geral, para a execução de serviços ligados à sua atividade-fim, ou mesmo em se tratando de atividade-meio, quando a execução dos mencionados serviços for realizada mediante subordinação e pessoalidade em suas obras em todo o território nacional;

a.2) De forma específica, para a execução das atividades de carpinteiro, pedreiro, servente, armador, edificação de colunas, vigas lajes, alvenaria emboço interno e externo, contra piso, colocação de cerâmica, alvenaria e reboco em suas obras em todo o território nacional;

B) Registrar e anotar a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) de todos os empregados, na forma dos arts. 29 e 41 da CLT; incluindo, em geral, todos os trabalhadores envolvidos na execução de serviços ligados à sua atividade-fim, ou mesmo em se tratando de atividade-meio, quando a execução dos mencionados serviços for realizada mediante subordinação e pessoalidade; e em específico, todos os trabalhadores identificados nos autos de infração lavrados em Campos dos Goytacazes e em todos os canteiros de obras no território nacional nas mesmas funções de carpinteiro, pedreiro, servente de obras, encarregado, armador, apontador;

C) Observe, exija e fiscalize de toda e qualquer contratada atuando em obras geridas pela empresa a observância das normas regulamentares, especialmente as NR-18 e NR-24, do Ministério do Trabalho e Emprego em todo o território nacional, incidindo a multa acima postulada, por cada auto de infração lavrado em face de terceirizada em canteiros de obra geridos pela Sertenge;

D) Garanta para todos os trabalhadores que lhe prestam serviços, inclusive para trabalhadores de empresas contratadas que prestam serviços

em seus canteiros de obras, seja para trabalhadores arrematados em município diverso ou que não possuam residência prévia ao início da contratação no município onde está localizado o canteiro de obra, a existência de áreas de vivência, particularmente alojamentos, que atendam os padrões mínimos descritos no item 18.4 e subitens da NR-18 do MTE e NR-24 do MTE, em todo o território nacional.

6.2. Pedidos definitivos

Diante de todo o exposto, o Ministério Público do Trabalho requer:

1. A condenação em decisão definitiva e cognição exauriente para determinar à acionada Sertenge, **de forma imediata e em todo o território nacional**, o atendimento às seguintes obrigações, sob pena de pagamento de multa reversível ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador, em valor não inferior a R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por trabalhador envolvido e/ou por obrigação, devida a cada constatação:

1.a. Abstenção de contratar trabalhadores através de interpostas pessoas físicas ou jurídicas, ou de celebrar contratos de terceirização ou de prestação de serviços com pessoas físicas ou jurídicas:

1.a.i. De forma geral, para a execução de serviços ligados à sua atividade-fim, ou mesmo em se tratando de atividade-meio, quando a execução dos mencionados serviços for realizada mediante subordinação e pessoalidade em suas obras em todo o território nacional;

1.a.ii. De forma específica, para a execução das atividades de carpinteiro, pedreiro, servente, armador, edificação de colunas, vigas lajes, alvenaria emboço interno e externo, contrapiso, colocação de cerâmica, alvenaria e reboco em suas obras em todo o território nacional;

1.b. Registrar e anotar a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) de todos os empregados, na forma dos arts. 29 e 41 da CLT; incluindo, em geral, todos os trabalhadores envolvidos na execução de serviços ligados à sua atividade-fim, ou mesmo em se tratando de atividade-meio, quando a execução dos mencionados serviços for realizada mediante subordinação e pessoalidade; e em específico, todos os trabalhadores identificados nos autos de infração lavrados em Campos dos Goytacazes e em todos os canteiros de obras no território nacional nas mesmas funções de carpinteiro, pedreiro, servente de obras, encarregado, armador, apontador;



1.c. Observar, exigir e fiscalizar de toda e qualquer contratada atuando em obras geridas pela empresa a observância das normas regulamentares, especialmente as NR-18 e NR-24, do Ministério do Trabalho e Emprego em todo o território nacional, sob pena da incidência da multa acima postulada, por cada auto de infração lavrado em face de contratada da empresa em canteiros de obra geridos pela Sertenge;

1.d. Garanta a todos os trabalhadores que lhe prestam serviços, inclusive para trabalhadores de empresas contratadas que prestam serviços em seus canteiros de obras, seja para trabalhadores arregimentados em município diverso ou que não possuam residência prévia ao início da contratação no município onde está localizado o canteiro de obra, a existência de áreas de vivência, particularmente alojamentos, que atendam os padrões mínimos descritos no item 18.4 e subitens da NR-18 do MTE e NR-24 do MTE, em todo o território nacional;

2. Condenação da ré Sertenge, por violação dos valores básicos da sociedade e das condições mínimas de trabalho decente, em Dano Moral Coletivo, em valor a ser arbitrado consoante o prudente entendimento deste juízo, não inferior a R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), a ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), ou a outro fundo difuso e/ou finalidade que represente melhor reparação social identificada por este Exmo. Juízo;

3. Condenação da ré Sertenge, em indenização suplementar pela prática de *Dumping Social*, em 20% (vinte por cento) do faturamento bruto da empresa no ano de 2012, utilizando-se o art. 37, I, da Lei n. 12.529/11 como parâmetro legal de razoabilidade na fixação do valor, a ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), ou a outro fundo difuso e/ou finalidade que represente melhor reparação social identificada por este Exmo. Juízo.

7. REQUERIMENTOS PROCESSUAIS FINAIS

Por fim, ainda requer o Ministério Público do Trabalho:

a) A citação da empresa ré para, querendo, contestar a presente ação civil pública, sob pena de revelia e confissão;

b) A produção de todos os meios de prova em direito admitidos, inclusive juntada posterior de documentos, depoimento pessoal e prova testemunhal;



c) A observância da intimação pessoal do Ministério Público do Trabalho dos atos processuais, nos termos do art. 18, II, "h", da Lei Complementar n. 75/93 e do art. 236, § 2º, do CPC;

Dá-se a causa o valor de R\$ 200.000,00 (duzentos) mil reais.

Termos em que, serena e confiantemente,

Pede e espera deferimento.

Salvador/BA, 3 de julho de 2012.

Afonso de Paula Pinheiro Rocha
Procurador do Trabalho
MPT/PRT — 5ª Região

DOCUMENTOS:

1. Autos de Infração lavrados pela SRTE em Salvador: comprovando condições degradantes de alojamentos as quais estiveram submetidos os trabalhadores terceirizados da Sertenge arregimentados no interior da Bahia;

2. Cópias de Acórdãos do E. TRT da 5ª Região e decisões colhidas de demandas individuais comprovando a ocorrência de condições degradantes de trabalho em obras da empresa ré Sertenge;

3. Autos de Infração lavrados pela SRTE em Campos dos Goytacazes: comprovando a utilização ostensiva de terceirização ilícita e precarizante;

4. Cópias de Acórdãos do E. TRT da 5ª Região e decisões colhidas de demandas individuais comprovando a ocorrência de terceirização ilícita precarizante e, mesmo quando lícita, com empresas inidôneas;

5. Certidão Positiva de Débitos Trabalhistas contendo processos perante os TRTs da 1ª; 3ª; 5ª e 20ª Regiões;

6. Relatório de demandas propostas no âmbito do TRT da 5ª Região demonstrando o padrão de terceirização ostensiva com subempreiteiras (ampla maioria de demandas em face da Sertenge e empresas do tipo "ME" e "EPP");

7. Cópias de TAC já celebrado com o Ministério Público do Trabalho com efeitos limitados ao Município de Eunápolis demonstrando que a terceirização precarizante e com empresas inidôneas já remonta a vários anos;

8. Jurisprudências adicionais que comprovam, em conjunto, o modo de atuação da empresa que resulta em violações reiteradas a trabalhadores em prejuízo de toda a coletividade.



AÇÃO CIVIL PÚBLICA
(PRT 23^a REGIÃO — PROCURADORA FERNANDA ALITTA
MOREIRA DA COSTA) — CEPI CURSOS
INTERATIVOS LTDA. ME, ANGELI & FARIA *MARKETING*
LTDA. — EPP E EMPRESA FRANQUEADORA
MARCELO MASSO QUELHO FILHO *FRANCHISING*

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) JUIZ(A) DO TRABALHO DA VARA ÚNICA DO
TRABALHO DE ALTA FLORESTA/MT

Fraude ao Instituto Constitucional e Legal da aprendizagem. Ofensa ao Direito de Profissionalização. Material probatório produzido em Inquérito Civil. Presunção relativa de veracidade. Propaganda enganosa — promessas de inserção no mercado de trabalho em grandes lojas comerciais da Região. Veiculação por meio de *site* da internet e impressos (*folders*). Falta de diligência (*due diligence*), negligência e omissão das lojas comerciais mais conhecidas da Região. Concorrência para a fraude (art. 186 do CC). Tutela inibitória antecipada e definitiva. Penalidade da contrapropaganda — arts. 83 e 60 do CDC. Dano social e individual homogêneo, nos termos dos arts. 94, 95 e 100 do CDC. Não aplicação do art. 16 da Lei n. 7.347/85.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — Procuradoria Regional do Trabalho da 23^a Região no Mato Grosso/MT, por sua Procuradora do Trabalho no Município de Alta Floresta, com endereço para as intimações que sejam necessárias em epígrafe, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, com fundamento na Constituição da República, art. 127, *caput* e art. 129, III; na Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, art. 6º, VII, “a” e “d”, XIV e arts. 83,



I, III; arts. 83 e 84 da Lei n. 8.078/90, bem como nos termos da Lei n. 10.097/2000 propor a presente

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA PARA A DEFESA DE
DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS E DIFUSOS
COM PRETENSÃO DE TUTELA INIBITÓRIA ANTECIPADA**

em face das Empresas: CEPI — CURSOS INTERATIVOS LTDA. ME, pessoa jurídica de direito privado, CNPJ n. 10.961.133/0001, com endereço na Avenida Fernando Correa da Costa n. 248, bairro Poção, Cuiabá, CEP: 78. 015.600 Mato Grosso-MT; ANGELI & FARIA MARKETING LTDA. — EPP, pessoa jurídica de direito privado, CNPJ: 14.473.020/0001-84, situada na Rua Adelino Mathias, n. 801, apartamento 11-B, CEP: 08676-250, Bairro: Jardim Lincoln, Município Suzano — São Paulo/SP; Empresa franqueadora MARCELO MASSO QUELHO FILHO *FRANCHISING*, com sede à Avenida Higienópolis, n. 906, na cidade de Londrina — PR, inscrito no CNPJ: 06.220.265/0001-81, PARAPUÃ MÓVEIS, pessoa jurídica de direito Privado, inscrita no CNPJ sob o n. 08.852.587/0014-93, com endereço na Rua Ariosto da Riva, 2599, centro Alta Floresta; DISMOBRAS — IMPORTAÇÃO EXPORTAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE MÓVEIS E ELETRODOMÉSTICOS S/A., Pessoa Jurídica de direito Privado, inscrita no CNPJ sob o n. 01.008.073/0019-11, com endereço na Rua Ariosto da Riva, 2259, centro, Alta Floresta/MT; MÓVEIS ROMERA LTDA., Pessoa Jurídica de direito Privado, inscrita no CNPJ/MF sob o n. 75.587.915/0001-44, com endereço na Avenida Vereador Toaldo Túlio n. 3884, São Braz, na Cidade de Curitiba, Estado Paraná; LOJAS AVENIDA LTDA., Pessoa Jurídica de direito Privado, inscrita no CNPJ sob o n. 00.819.201/0049-60, com endereço na Rua Ludovico da Riva Neto, 2730, A/C 10/1, centro, Alta Floresta/MT e DEL MORO & DEL MORO LTDA., pessoa jurídica de direito Privado, com endereço na Rua Ariosto da Riva, 2880, centro, Alta Floresta, CEP: 78580-000, pelos fundamentos de fato e de direito a seguir expostos:

I. DOS FATOS

Registra-se, inicialmente, que as folhas mencionadas nesta petição inicial referem-se às páginas do Procedimento Preparatório de Inquérito Civil n. 000080.2012.23.004/5, cuja integralidade segue em anexo a presente demanda.

Excelência, é curial anexar todo o procedimento administrativo de Inquérito civil, pois a fraude a seguir descrita foi sendo “desvendada” a cada etapa ou fase instrutória.

Em 17 de dezembro de 2012 foi instaurado na Procuradoria do Trabalho no Município de Alta Floresta, Procedimento Preparatório de Inquérito Civil n. 000080.2012.23.004/5, com o fito de investigar uma possível fraude ao Instituto Constitucional e Legal da aprendizagem, sob o rótulo “PROJETO MELHOR APRENDIZ” — folder, Currículo de Inscrição e estabelecimento virtual (*site*) em anexo.



O referido Procedimento de IC foi instaurado em razão de notícia de fato encaminhada pela Escola Técnica Estadual de Alta Floresta (SECITEC) em face do referido projeto que estava sendo amplamente divulgado na cidade de Alta Floresta.

Aduzia, em síntese, a denúncia (DOC2) que a propaganda difundida almejava captar crianças e adolescentes — inclusive menores de 13 anos, principalmente, estudantes de Escolas Públicas e pertencentes às famílias carentes (como demonstram as inúmeras matrículas efetuadas pelos responsáveis legais — DOC em anexo) para participar do indigitado projeto.

O MPT teve grande dificuldade para encontrar os responsáveis pela execução do PROJETO MELHOR APRENDIZ, pois o folder que o veiculava não possuía nome de nenhuma empresa empreendedora ou executora.

Segundo o folder que circulava na cidade de Alta Floresta “o Projeto Melhor Aprendiz” EM PARCERIA COM ALGUMAS EMPRESAS está oferecendo aos melhores alunos da rede pública de ensino uma oportunidade para se qualificar. Com o objetivo de formar uma mão de obra especializada para atender a demanda da Região”.

O Folder (verso) e o Currículo de inscrição (fls. 3 e 4, respectivamente) trazia o nome de grandes empresas que atuam no Comércio da Região do Mato Grosso e, por isso, são conhecidas do público em geral.

Essas Empresas — Avenida, City Lar, Del Moro, Parapuã Móveis e Romera — segundo o Currículo de inscrição, “dariam o apoio necessário” para a inserção das crianças e adolescentes no mercado de trabalho.

Ou seja, faziam papel de verdadeiro “chamariz” para atrair o maior número de inscrições no Projeto.

Pelos fatos e provas colhidos nos autos, o MPT se convenceu de que as três empresas réis praticaram verdadeiro estelionato (art. 171 do CP) e propaganda enganosa (art. 37 do CDC), ou seja, induziram em erro consumidores inexperientes e carentes, com a promessa de que iriam qualificar seus filhos e inseri-los, ao final dos cursos, no mercado de trabalho.

Primeiramente, o MPT expediu requisições a todas as empresas cujos logotipos (nome do estabelecimento empresarial) constavam no *folder* de divulgação — (DOCS 10, 14, 15, 16, 17 e 18).

Em resposta, as empresas, em síntese, explicaram que “apenas autorizaram, verbalmente, o divulgador do projeto a utilizar a logomarca, sem qualquer auxílio financeiro. Afirmaram, ainda, não contarem em seus quadros, com qualquer aprendiz oriundo do projeto, pois não havia compromisso de contratação.

A única empresa que apresentou “TERMO DE APOIO” escrito foi a LOJAS AVENIDA LTDA. — fl. 69.

O MPT se convenceu, pelos depoimentos colhidos dos responsáveis legais, que a presença dessas empresas nos *folders* e no Currículo de Inscrição como



“apoiadoras” do indigitado projeto deu segurança e credibilidade a promessa feita pelas três empresas réis, ou seja, foi fator gerador importante para o grande número de inscrições efetuadas em Alta Floresta e demais Regiões no Mato Grosso, como ora ora se demonstrará.

Para o MPT essas empresas não empreenderam a necessária *due diligence*. Esqueceram que o nome do título do estabelecimento empresarial, bem como o nome empresarial gozam de proteção no Ordenamento Jurídico Brasileiro, justamente em razão da repercussão social que apresentam — Lei n. 9.279/96. São indicadores para atração de consumidores.

Essas grandes empresas possuem e podem com mais facilidade buscar assessoramento técnico e jurídico suficientes para inibir quaisquer fraudes que sejam perpetradas com a utilização de seus nomes empresariais. A omissão culposa dessas empresas foi Vossa Excelência, fator causal contributivo para uma maior abrangência e extensão do dano orquestrado e perpetrado pelas três primeiras empresas réis.

Ante tal omissão, o MPT, entendeu que deveria colocá-las no polo passivo da demanda, pois acabaram contribuindo, culposamente, para o resultado danoso. Foram negligentes. Estavam cientes da Propaganda desse Projeto, pois seus representantes legais foram procurados por prepostos do Projeto e, mesmo assim, se quedaram inertes, com exclusão das Lojas Avenida — que celebrou Termo de apoio escrito. Ou seja, esta financiou o indigitado projeto.

Foram realizadas duas Audiências Extrajudiciais na sede desta Procuradoria (A primeira com o gerente da CEPI — INTERATIVO e a segunda com o Sr. Adriano Padilha Silveira — sócio proprietário da CEPI — DOCS. 98 e 107), com o objetivo de colher mais informações para desvendar o esquema fraudulento envidado pelas empresas réis.

O esquema era organizado sob um tripé: divulgação (*marketing*), captação (através da matrícula de crianças e adolescentes de escolas públicas) e confecção de apostilas e material didático que era pago pelos responsáveis legais, no momento em que efetuavam a matrícula de seus filhos “nos cursos de qualificação para a inserção no mercado de trabalho”.

Cada etapa do esquema era executada por cada uma das empresas réis. Vejamos:

Como já mencionado, o MPT encontrou bastante dificuldade para identificar os autores de toda essa organização fraudulenta, pois nem o *folder* e o *site* divulgador (<www.melhoraprendiz.com.br> — que, curiosamente, após o MPT colher depoimentos pessoais de alguns responsáveis legais, se encontra temporariamente desativado — DOC em anexo) — revelavam os executores do projeto “MELHOR APRENDIZ”.

Os sujeitos ativos da trama começaram a ser identificados quando o gerente responsável pelo CEPI — INTERATIVOS, em audiência extrajudicial, informou (fls.



107/108) que a empresa CEPI — Cursos interativos LTDA. ME, contratou a pessoa jurídica, cujo objeto social é o *marketing* — contrato social e contrato de prestação de serviços em anexo — ANGELI & FARIA MARKETING, com o objetivo de divulgar, em vários municípios do Estado do Mato Grosso, o Projeto “MELHOR APRENDIZ”.

Vossa Excelência, extrai-se do contrato de prestação de serviços (em anexo a presente demanda) que essa empresa de *marketing* tinha como principal função divulgar o projeto “melhor aprendiz” em vários municípios do Estado do Mato Grosso — Alta Floresta, Sinop, Lucas do Rio Verde e Chapada dos Guimarães.

Porém, é importante notar que não há uma simples divulgação de cursos. Fita-se, em realidade, captar “clientes”, aproveitando-se da ideia de promessa de inclusão no mercado de trabalho por intermédio de um sistema “desvirtuado” da aprendizagem e, contando com o “apoio” (utilização de nomes empresariais) das principais lojas comerciais da Região.

Excelência, a empresa CEPI não possui qualificação, não é registrada no Ministério do Trabalho e Emprego como entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, nos termos do art. 430 da CLT.

Como bem explica o parecer do Ministério do Trabalho e Emprego especializado em Aprendizagem Profissional (fls. 377-379), em resposta a consulta feita por esta Procuradora signatária:

“Existem três entidades que podem ser entendidas como entidades qualificadoras, responsáveis pela parte metodológica e didática da aprendizagem: os serviços nacionais de aprendizagem, as escolas técnicas de educação e as entidades sem fins lucrativos, segundo o Decreto Regulamentar da Lei n. 10.097/2000 — Decreto n. 5.598/2005, art. 8º, I a III.

Toda entidade formadora de aprendiz deve se cadastrar no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAF), bem como cadastrar todos os cursos que vão oferecer. Este cadastro é mantido, organizado e autorizado pela Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE) do MTE. Os cursos que estão validados podem ser consultados através do *site* do MTE: <http://portal.mte.gov.br/politicas_juventude/cadastro-nacional-da-aprendizagem.htm>.

No Município de Alta Floresta, somente a entidade ‘CONSELHO DIRETOR DA ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA DE ALTA FLORESTA’ tem curso de aprendizagem validado e constante no CNAF.”

Pois bem. A inexistência de qualificação da empresa CEPI para oferecer cursos de aprendizagem é confessada pelo próprio sócio da Empresa CEPI, Sr. Adriano Padilha Silveira, em seu depoimento — fl. 107:





Que o CEPI funciona como estrutura escolar em que o aluno recebe aula à distância (através da internet e via satélite), tal como o LFG; Que os alunos em média têm entre 12 a 18 anos; Que a média dos cursos demoram 18 meses; Que o treinamento é realizado na Unidade do CEPI; Que tem matriz em Cuiabá e filiais em Alta Floresta, Sinop, Lucas do Rio Verde, Chapada dos Guimarães; Que a capacitação do projeto melhor aprendiz foi feito em Alta Floresta que tem em média 187 (cento e oitenta e sete) alunos, em SINOP que tem em média 178 (cento e setenta e oito) alunos e Lucas do Rio Verde que tem em média 97 (noventa e sete) alunos; QUE AO FINAL DO CURSO APRESENTA OS CURRÍCULOS DOS ALUNOS QUE REALIZARAM OS CURSOS AOS EMPRESÁRIOS DA CIDADE; QUE NADA RECEBE POR TAL AÇÃO, SOMENTE SENDO UMA FORMA DE DIVULGAR O CEPI; QUE A EMPRESA MACHADO DE SINOP SOLICITOU CURRÍCULOS DE ALUNOS DE 15 ANOS COMPLETOS; QUE A EMPRESA CEPI NÃO POSSUI CREDENCIAMENTO PARA FORNECER CURSO DE MELHOR APRENDIZ, TAL COMO PREVISTO NA CLT.

Ademais, como já mencionado, a qualificação da empresa para oferecer cursos de aprendizagem pode ser consultada no próprio *site* do MTE. E, como bem nos informou o próprio MTE (fl. 378), no Município de Alta Floresta, somente a entidade “CONSELHO DIRETOR DA ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA DE ALTA FLORESTA” tem curso de aprendizagem validado e constante no CNAF. Assim, somente esta entidade está autorizada a oferecer cursos de aprendizagem profissional no município.

Bem. Continuemos com a explicação do esquema de fraude:

A empresa CEPI — Cursos Interativos contrata uma pessoa jurídica — ANGELI & FARIA *MARKETING* com o objetivo de divulgar e captar crianças e adolescentes, até mesmo menores de 14 anos — como se comprova do próprio depoimento do Sr. Adriano Padilha — sócio e proprietário da CEPI — INTERATIVO, para seus cursos (fichas de inscrições em anexo).

“Que o CEPI funciona como estrutura escolar em que o aluno recebe aula à distância (através da internet e via satélite), tal como o LFG; Que os alunos têm média tem entre 12 a 18 anos;

O problema, Vossa Excelência, não são os cursos que essas empresas ministram. Essas entidades podem ministrar cursos, no formato do “LFG”.

O problema é que prometiam que essas crianças e adolescentes, ao final do curso e, até mesmo durante, ingressariam no mercado de trabalho em uma daquelas empresas que tinham seus nomes estampados nos *folders*, como “patrocinadoras do projeto”.





O problema é que a empresa CEPI — CURSOS INTERATIVOS LTDA. ME que é uma unidade franqueadora de cursos *on line* (estilo LFG — como bem explica), com unidades espalhadas em todo o Mato Grosso, contrata a Empresa ANGELI & FARIA MARKETING LTDA.-ME, para oferecer seus cursos, às diversas comunidades, porém, sob a roupagem de projeto “melhor aprendiz” em alusão ao Aprendiz Legal que é o programa de aprendizagem oficial do Governo Federal, induzindo em erro consumidores inexperientes, infundindo dúvidas no espírito do consumidor....

O problema, Vossa Excelência, é que o MPT observou, principalmente, pelos depoimentos dos responsáveis legais, que essas empresas realmente tentam difundir a imagem de que são entidades qualificadas em aprendizagem, assumem a roupagem de estarem ministrando cursos de aprendizagem legal: dizem que o adolescente com 14 anos pode trabalhar como aprendiz, transparecendo a ideia de que são instituições qualificadas na aprendizagem... (depoimento colhido pelo MPT).

Para ministrar o curso, *on line*, entra em cena, outra empresa: a MARCELO MASSQUELHO FILHO — FRANCHISING — CDI — EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO — que opera, por meio de contrato de franquia, com a empresa CEPI.

Essa informação é extraída do depoimento (fl. 107) do Sr. Adriano Padilha Silveira — sócio-proprietário da empresa CEPI — INTERATIVOS:

“...No que se refere ao projeto ‘MELHOR APRENDIZ’, contratou a empresa ANGELI & FARIA LTDA. para fazer a divulgação na cidade; que para fornecer os cursos e treinamentos a empresa CEPI contrata com a empresa CEDI a qual lhe fornece apostilas, o programa dos cursos, um ‘tira dúvidas’ *on line*, monitoramento e, por fim, certificado de conclusão; Que para fins de divulgação consta no certificado a marca CEPI; Que o CEPI funciona como estrutura escolar em que o aluno recebe aula à distância (através da internet e via satélite), tal como o LFG; Que os alunos em média tem entre 12 a 18 anos; Que a média dos cursos demoram 18 meses; Que o treinamento é realizado na Unidade do CEPI; Que tem matriz em Cuiabá e filiais em Alta Floresta, Sinop, Lucas do Rio Verde, Chapada dos Guimarães; que a capacitação do projeto melhor aprendiz foi feito em Alta Floresta que tem em média 187 (cento e oitenta e sete) alunos, em SINOP que tem em média 178 (cento e setenta e oito) alunos e Lucas do Rio Verde que tem em média 97 (noventa e sete) alunos; QUE AO FINAL DO CURSO APRESENTA OS CURRÍCULOS DOS ALUNOS QUE REALIZARAM OS CURSOS AOS EMPRESÁRIOS DA CIDADE; QUE NADA RECEBE POR TAL AÇÃO, SOMENTE SENDO UMA FORMA DE DIVULGAR O CEPI; QUE A EMPRESA MACHADO DE SINOP SOLICITOU CURRÍCULOS DE ALUNOS DE 15 ANOS COMPLETOS; QUE A EMPRESA CEPI NÃO POSSUI CREDENCIAMENTO





PARA FORNECER CURSO DE MELHOR APRENDIZ, TAL COMO PREVISTO NA CLT.”

Excelência, as alegações do sócio proprietário da CEPI NÃO SÃO VERÍDICAS:

Primeiramente, afirmou que nada recebe. Isso é mentira, pois as apostilas e a inscrição são pagas pelos responsáveis legais dos adolescentes — *vide* as fichas de inscrição coligidas aos presentes autos: são parcelas fixas mensais, A PRIMEIRA PARCELA É DE 60,00 (SESSENTA) REAIS.

OU SEJA, EXCELÊNCIA, O CEPI COBRA PELOS CURSOS E PELAS APOSTILAS (MATERIAL DIDÁTICO OFERECIDO CONJUNTAMENTE — VENDA CONJUNTA), SISTEMÁTICA INEXISTENTE NA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL, COMO MUITO BEM NOS EXPLICA O MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO DO SETOR ESPECIALIZADO EM APRENDIZAGEM PROFISSIONAL (DOC. EM ANEXO):

As empresas que possuem obrigação legal de cumprir a cota da Lei e, por isso, são notificadas de forma regular (mensalmente) pelo Ministério do Trabalho e Emprego. São expedidos Termos de Notificação (que podem ser entregues ao empregador de forma direta ou indireta — Correios), por meio do qual o estabelecimento deve comparecer em dia e hora previamente marcados para comprovar, mediante o Auditor Fiscal do Trabalho (AFT), com uma série de documentos, o cumprimento da cota de aprendizes.

O APRENDIZ NÃO TERÁ DESPESAS COM MATERIAL DIDÁTICO. AO CONTRÁRIO, O APRENDIZ TERÁ CONTRATO DE TRABALHO ASSINADO, REGISTRO EM CTPS E TODAS AS DECORRÊNCIAS DO VÍNCULO TRABALHISTA PREVISTAS NA LEGISLAÇÃO — INCLUSIVE SALÁRIO. TRATA-SE DE UM CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO.

Assim, da narração dos fatos conclui-se que:

As três empresas juntas estão fazendo papel “às avessas” de Entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, sem atender requisito mínimo: SEM serem cadastradas no Ministério do Trabalho e Emprego — do CNAP: CADASTRO NACIONAL DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL, como bem nos informa o MTE, em resposta ao ofício enviado a esta Procuradora.

Segundo depoimentos colhidos no MPT, crianças com treze anos podiam se inscrever nos cursos e, quando perguntado pelos responsáveis se podiam inscrever seus filhos com treze anos, simplesmente respondiam que com quatorze anos já era possível trabalhar como aprendiz... Ou





seja, Excelência, estavam realmente assumindo o papel de entidades qualificadas em aprendizagem profissional... Ademais, ainda diziam que as grandes empresas deveriam contratar aprendizes para se beneficiarem de dedução fiscal. Veja excertos destes depoimentos:

Depoimento da Sra. SIMONE APARECIDA LINARES:

“Que realizaram uma rápida palestra inicial no dia da inscrição; Que cada aluno poderia escolher o curso de sua preferência; que mencionaram que as empresas de grande porte deveriam ter menores aprendizes para fins de dedução fiscal”.

Depoimento da Sra. MARIA APARECIDA DA CRUZ MENEZES — Responsável legal de dois alunos inscritos no Curso Projeto “Melhor Aprendiz”:

“Disseram que seu filho de 13 anos poderia se inscrever no curso, pois aos 14 anos poderia trabalhar; Que os palestrantes falavam bem, estavam bem vestidos, o que dava aparência de legitimidade; Que ao todo pagou 12 parcelas de 59,00 para cada filho, mais o valor da inscrição”.

C) Colocar crianças e adolescentes em cursos que não estão credenciados, nem registrados no Conselho Nacional de Aprendizagem Profissional — CNAP e, no caso de Entidades sem fins lucrativos, que não estão registradas nos Conselhos Municipais da Criança e do Adolescente — CMDCA, sendo custeados pelos próprios responsáveis legais, mediante pagamento do material didático e, ao final, prometer inserí-los nas maiores empresas da Região, é conduta que, com certeza, não se adequa ao projeto “APRENDIZ LEGAL”, pois o aprendiz possui contrato especial de trabalho e não paga pelo material didático.

H) Excelência, essas empresas se valem da inexperiência de pessoas carentes para vender projeto ilegal e, principalmente, inconstitucional.

CONCLUSÃO FÁTICA.

O MPT, nos dias 22 de julho, conforme Ata de Audiência Extrajudicial, colheu Depoimento pessoal de alguns responsáveis legais das crianças e adolescentes que se inscreveram no Curso Projeto “Melhor Aprendiz”.

Excelência, esses depoimentos provam como foi feito o esquema fraudulento, todo ele calcado na inexperiência, na credulidade da população e, principalmente, na vontade de inserir seus filhos no mercado de trabalho, “naquelas empresas de grande porte previstas no *folder*”.





Veja excertos dos depoimentos:

Depoimento da Sra. MARIA APARECIDA DA CRUZ MENEZES — Responsável legal de dois alunos inscritos no Curso Projeto “melhor Aprendiz”:

“seu filho tinha 13 anos na época e a sua filha tinha 15 anos; Que a propaganda do Curso foi realizada na escola; Que disseram que seus filhos seriam indicados para as empresas; Que havia um representante da Parapuã Móveis; Que disseram que tinham convênio com várias empresas, inclusive com o Supermercado Del Moro; Que se o aluno fosse bom e se destacasse seria encaminhado para as empresas ainda durante o curso; Todas as lojas mencionadas eram conhecidas; Que pagou 60,00 (sessenta) reais à vista por cada inscrição; Que pagava 59,00 (cinquenta e nove) reais mensais por cada filho; Que disseram que o curso custava, na verdade, 120,00 (cento e vinte) reais, mas que as empresas parceiras arcavam com a metade do valor do curso; Que seu filho já recebeu o certificado e que sua filha ainda não recebeu; Que no ato de inscrição disseram que o curso duraria dois anos, porém agora, com um ano de curso já começaram a encerrar o curso, sob a justificativa de diminuição dos alunos; Que sua filha relata não aprender nada e, que, às vezes não havia professor instrutor; Que sua filha terminou o curso há um mês; que seu filho já terminou o curso há dois meses. Disseram que seu filho de 13 anos poderia se inscrever no curso, pois aos 14 anos poderia trabalhar; Que os palestrantes falavam bem, estavam bem-vestidos, o que dava aparência de legitimidade; Que ao todo pagou 12 parcelas de 59,00 para cada filho, mais o valor da inscrição.”

Depoimento da Sra. IVONE MARIA DA SILVA TEIXEIRA:

“Que soube do curso através de panfletos distribuídos na escola; Que o que chamou atenção no curso foi a oportunidade de emprego para a sua filha nos locais trazidos nos panfletos; Que no momento da inscrição havia uma palestra; Áí, falaram que se o aluno fosse bem no curso, que se destacassem seriam contratados pelas empresas, até mesmo, durante o curso; Que sua filha está realizando o curso; Que pagou no ato de inscrição 60,00 e paga mensalmente 70,00.”

Depoimento da Sra. SIMONE APARECIDA LINARES:

“Que seu filho tinha 13 para 14 anos na data da inscrição; Que distribuíram os panfletos na escola e seu filho lhe entregou um. Que realizaram uma rápida palestra inicial no dia da inscrição; Que cada aluno poderia escolher o curso de sua preferência; que mencionaram que as empresas de grande porte deveriam ter menores aprendizazes para fins de dedução fiscal; Que aplicariam o curso; Que o rendimento



dos alunos é que determinaria sua contratação pelas empresas; Que seu filho não concluiu o curso, porque garantiram a ele sua inserção no mercado de trabalho.”

Excelência, extrai-se desses depoimentos que essas empresas estavam se passando por entidades qualificadas em aprendizagem.

Diziam que o menor de 14 anos poderia trabalhar como aprendiz; que crianças e adolescentes que tivessem bom rendimento nos cursos seriam contratados pelas empresas de grande porte, pois elas teriam “dedução fiscal”.

Isso é realmente verdade, pois a empresa por incluir aprendizes possui, sim, alguns incentivos fiscais e tributários, tais como: 2% de FGTS (alíquota 75% inferior à contribuição normal); Empresas registradas no “Simples”, que optarem por participar do programa de aprendizagem, não tem acréscimo na contribuição previdenciária; Dispensa de Aviso-Prévio remunerado e Isenção de multa rescisória.

Bem, Excelência, essas empresas, realmente estavam assumindo, perante o público, o papel de Entidades qualificadas em aprendizagem.

Ademais, insta ressaltar, que o nome do indigitado projeto confunde-se com o programa do governo Federal — Aprendiz Legal, CAUSANDO DÚVIDAS NO ESPÍRITO DO CONSUMIDOR.

Valendo-se da inexperiência da população, da hipossuficiência econômica e técnica, difundiram programa desvirtuado de aprendizagem.

EMPRESAS NO POLO PASSIVO DA PRESENTE DEMANDA:

Excelência, o MPT entendeu, pelas provas coligidas no Inquérito Civil, que as Empresas de grande porte e conhecidas do público em geral, cujos nomes empresariais constavam dos folders e dos Currículos de Inscrição, apesar de não demonstrarem má-fé e de não terem feito nenhum contrato com as Empresas do projeto Melhor Aprendiz, foram omissas. Ou seja, a conduta omissiva dessas empresas contribuiu para o engodo, ardil e fraude envidada pelas três empresas rés.

Não foram diligentes e, apesar de possuírem conhecimentos técnicos e poderio econômico deixaram circular *folders* com seus nomes empresariais, currículos de inscrição que mencionavam expressamente seu apoio ao projeto.

Vossa Excelência, o MPT se convenceu de que essas empresas estavam cientes do projeto, pois em todos os depoimentos colhidos pelo MPT, os representantes legais das empresas são unânimes em afirmar: “a tratativa foi apenas verbal, até porque não possuímos contrato de publicidade ou de auxílio financeiro ao referido projeto”.

Excelência, a simples ciência da circulação dos *folders*, com a utilização dos seus nomes empresariais, já é o bastante para firmar a responsabilidade



dessas empresas, pois com as suas condutas omissivas foram decisivas para a concretização da fraude e do dano de maior abrangência.

A falta do dever de diligência fica caracterizada na hipótese em comento.

As pessoas jurídicas, da mesma forma que as pessoas naturais, são individualizadas por seu nome, sendo por ele definidas e personificadas, contraindo direitos e obrigações, enfim, referenciando-se no mercado e distinguindo-se das demais empresas que nele atuam.

A Instrução Normativa n. 99/2005 do DNRC — Departamento Nacional do Registro do Comércio — assim conceitua:

Art. 1º Nome empresarial é aquele sob o qual o empresário e a sociedade empresária exercem suas atividades e se obrigam nos atos a ela pertinentes.

Parágrafo único. O nome empresarial compreende a firma e a denominação.

Art. 2º Firma é o nome utilizado pelo empresário, pela sociedade em que houver sócio de responsabilidade ilimitada e, de forma facultativa, pela sociedade limitada.

Art. 3º Denominação é o nome utilizado pela sociedade anônima e cooperativa e, em caráter opcional, pela sociedade limitada e em comandita por ações.

De acordo com o art. 34 da Lei n. 8.934/1994 (Lei do Registro Público de Empresas Mercantis e Atividades Afins), é necessário que o nome empresarial obedeça aos princípios da veracidade e da novidade, critérios objetivos que devem ser observados pelo Registro Público das Empresas Mercantis no momento da pesquisa e registro de nomes empresariais, buscando evitar colidência com algum nome já protegido.

O princípio da veracidade assegura que não se traduza o nome empresarial a partir de uma ideia falsa. Por sua vez, o princípio da novidade preza pela exclusividade e distinção dos nomes das empresas, cabendo a proteção, quando houver semelhança na grafia e/ou pronúncia de nomes já registrados, ao que tiver o registro mais antigo, prevalecendo assim a regra da anterioridade.

A empresa que se sentir prejudicada por colidência de nomes poderá requerer à Junta Comercial o cancelamento do outro, se for mais novo que o seu, a qualquer tempo, já que a ação contra o uso indevido do nome empresarial é imprescritível, seja administrativa ou judicialmente, de acordo com a regra do art. 1.167 do Código Civil.

Neste contexto, percebemos a importância da proteção ao nome empresarial, visando evitar a concorrência desleal e a confusão do público em relação às diferentes sociedades empresariais que operam no mercado. Dada sua relevância, a





proteção do nome empresarial possui resguardo na Constituição Federal, por força do seu art. 5º, XXIX, bem como possui equiparação pelo Código Civil à proteção dos direitos da personalidade (art. 52) atribuídos à pessoa natural (arts. 16, 17 e 18).

A falta de diligência das empresas, deixando circular *folders* com seus nomes empresariais, sem ao menos impedir tal divulgação, sem ao menos verificar a idoneidade da empresa divulgadora do Projeto Aprendiz, contribuiu para ampliar o dano, pois como restou comprovado, mediante os depoimentos pessoais, os responsáveis legais das crianças e adolescentes realmente acharam que “as empresas de grande porte iriam contratar seus filhos”.

Assim, o MPT entende que essas empresas com o comportamento omissivo contribuíram, sim, para a fraude perpetrada pelas Empresas do Projeto Melhor Aprendiz, devendo ser punidas de acordo com a culpabilidade, nos termos dos arts. 186, 944 e, analogicamente, o 945, todos do Código Civil:

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

Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.

Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização.

Art. 945. Se a vítima tiver concorrido culposamente para o evento danoso, a sua indenização será fixada tendo-se em conta a gravidade de sua culpa em confronto com a do autor do dano.

DO CASO ESPECÍFICO DAS LOJAS AVENIDA

Como já mencionado, a única que apresentou ao MPT “TERMO DE APOIO ESCRITO” ao referido Projeto foi as Lojas Avenida.

Assim, excelência, por ação imprudente, violou Direito à Profissionalização e causou dano às várias (indetermináveis e indeterminadas) crianças e adolescentes que se inscreveram com a expectativa de “arrumar emprego” nessa Empresa. (art. 186 do CC).

Logo, deverá reparar (dano moral) e compensar/ressarcir (dano material) na medida de sua culpabilidade que deve ser maior que as demais.

II. DA LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Preceitua o art. 127, *caput*, da Carta Magna que:





“Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.”

Também dispõem neste sentido o art. 81 c/c o art. 82, inciso I, e art. 83 da Lei n. 8.078/90.

Por sua vez, a Lei Complementar n. 75/93 estabelece em seu art. 6º, inciso VII, alíneas “a” e “d” c/c o art. 83, inciso III, que compete ao Ministério Público do Trabalho “promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos (em sentido lato), quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos, entendidos nesta acepção, os interesses difusos, coletivos e os individuais homogêneos, de relevância social”.

In casu, mostra-se evidente a existência de ofensa a direitos individuais homogêneos e difusos, uma vez que restou comprovado que há desvirtuamento do Instituto Constitucional e Legal da Aprendizagem.

As provas colhidas nos autos do Inquérito Civil não deixam dúvidas acerca da ocorrência das irregularidades já mencionadas, extensivas não somente às crianças e adolescentes que se inscreveram em tais cursos, conforme fichas de inscrição em anexo (direitos individuais homogêneos), mas também, às indeterminadas crianças e adolescentes que estavam sujeitas a tal fraude, em razão da propaganda enganosa — Segundo informações do *site* [urlespiao](http://urlespiao.com.br) — www.urlespiao.com.br, o *site* www.melhoraprendiz.com.br estava na 230.691 posição no *ranking* do Brasil, com mais de 300 visitas mensais (informação em anexo).

A conduta envidada pelas rés viola a sistemática legal do instituto da Aprendizagem, previsto na Lei n. 10.097/2000 e no seu Decreto Regulamentar n. 5.598/2005.

Com o escopo de evitar que os Direitos Constitucionais de Profissionalização e Aprendizagem Profissional de crianças e adolescentes — art. 227 da CRFB/88 (sujeitos passivos imediatos) sejam lesados pelas Empresas rés, o Ministério Público do Trabalho ajuíza a presente Ação Civil Pública.

A presente demanda possui como CAUSA DE PEDIR PASSIVA o desvirtuamento do Instituto Constitucional e Legal da Aprendizagem Profissional (Lei 11.180/2005 e arts. 428 e seguintes da CLT), assunto pertinente à competência material da Justiça do Trabalho, na forma do art. 114 da Lei Maior.

Vossa Excelência, o MPT pretende com a presente demanda:

Obter Tutela Inibitória Antecipada, com o objetivo de que as rés se abstenham de divulgar, novamente, o projeto “MELHOR APRENDIZ” EM TODO O TERRITÓRIO NACIONAL, ou seja, com o fito de evitar a continuação, a reincidência de ato contrário ao Direito à Profissionalização consubstanciado no art. 227, *caput*, da CRFB/88.

Ressarcir o dano material sofrido (DANO INDIVIDUAL HOMOGÊNEO) pelas crianças e adolescentes enganados que provarem que se inscre-





veram e participaram dos cursos, por períodos de até dois anos, cujos responsáveis legais pagaram taxa de inscrição, apostilas e, mensalmente, parcelas fixas de R\$ 60,00 (sessenta reais);

Reparar e compensar o dano moral sofrido (DANO INDIVIDUAL HOMOGÊNICO) pelas crianças e adolescentes enganados que provarem que se inscreveram e participaram dos cursos, por períodos de até dois anos, com expectativa de que iriam ingressar no mercado de trabalho da Região;

Reparar e Compensar o DANO SOCIAL — DIFUSO (IMATERIAL E MATERIAL) causado à sociedade mato-grossense por essas três empresas réis, pois veicularam verdadeira propaganda enganosa, nos termos do art. 37 do CDC, malferindo o Direito Fundamental à Profissionalização e desvirtuando o instituto Constitucional e legal da Aprendizagem, nos termos do art. 227 da CRFB/88.

As três primeiras réis, por conduta comissiva e, as demais, por conduta omissiva veicularam propaganda enganosa através de instrumentos de grande difusão: *folders* e *site* na internet.

III. DO DIREITO DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL — LEI N. 10.097/2000

Ao proibir o trabalho aos menores de 16 anos, a Constituição da República de 1988 ressaltou a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho na condição de aprendiz a partir dos 14 anos.

No Brasil, historicamente, a aprendizagem é regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e passou por um processo de modernização com a promulgação das Leis ns. 10.097, de 19 de dezembro de 2000, 11.180, de 23 de setembro de 2005, e 11.788, de 25 de setembro de 2008.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECRIAD), aprovado pela Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990, também prevê, nos seus arts. 60 a 69, o direito à aprendizagem, dando-lhe tratamento alinhado ao princípio da proteção integral à criança e ao adolescente.

O Decreto n. 5.598, de 1º de dezembro de 2005 veio estabelecer os parâmetros necessários ao fiel cumprimento da legislação e, assim, regulamentar a contratação de aprendizes.

A aprendizagem é um instituto formal que cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois prepara o jovem para desempenhar atividades profissionais e ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho e, ao mesmo tempo, permite às empresas formarem mão de obra qualificada, cada vez mais necessária em um cenário econômico em permanente evolução tecnológica.



A formação técnico-profissional deve ser constituída por atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, em programa correlato às atividades desenvolvidas nas empresas contratantes, proporcionando ao aprendiz uma formação profissional básica.

Porém, essa formação realiza-se em programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob orientação e responsabilidade de instituições formadoras legalmente qualificadas. O aprendiz é o jovem com idade entre 14 e 24 anos, matriculado em curso de aprendizagem profissional e admitido por estabelecimentos de qualquer natureza que possuam empregados regidos pela CLT.

A matrícula em programas de aprendizagem deve observar a prioridade legal atribuída aos Serviços Nacionais de Aprendizagem e, subsidiariamente, às Escolas Técnicas de Educação e às Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL) que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA).

Desde que observados o princípio constitucional da igualdade e a vedação a qualquer tipo de discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais, o empregador dispõe de total liberdade para selecionar o aprendiz observados os dispositivos legais pertinentes à aprendizagem e a prioridade conferida aos adolescentes na faixa etária entre 14 e 18 anos, além das diretrizes próprias e as especificidades de cada programa de aprendizagem profissional.




O Cadastro Nacional de Aprendizagem, previsto no art. 32 do Decreto n. 5.598/05, disponível no sítio eletrônico do MTE (www.mte.gov.br), é um banco de dados nacional com informações sobre as entidades de formação técnico-profissional e dos cursos de aprendizagem que disponibilizam.

As entidades que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional devem se inscrever no referido cadastro, incluindo seus cursos para análise e validação pela Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE), na forma prevista na Portaria MTE n. 615/07. A consulta ao cadastro é de acesso livre, via internet, devendo a empresa observar se o curso no qual irá matricular o aprendiz está devidamente validado.

São qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem as seguintes instituições, que deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados (arts. 429 e 430 da CLT).

a) Os Serviços Nacionais de Aprendizagem:

1. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI);
2. Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC);
3. Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR);

- 
- 
- 
4. Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT);
 5. Serviço Nacional de Cooperativismo (SESCOOP).

Caso os Serviços Nacionais de Aprendizagem não ofereçam cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida pelas seguintes entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, cabendo à inspeção do trabalho verificar a insuficiência de cursos ou vagas (art. 13, parágrafo único, do Decreto n. 5.598/05): 1. as Escolas Técnicas de Educação, inclusive as agrotécnicas; 2. as Entidades sem Fins Lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, com registro no CMDCA.

As instituições e os cursos por elas oferecidos e validados pelo MTE podem ser encontrados no Cadastro Nacional de Aprendizagem (ver questão 21). Conforme estabelece o art. 91 do ECA e o art. 2º da Resolução CONANDA n. 74/01, as entidades sem fins lucrativos de assistência ao adolescente e à educação profissional só podem funcionar após o registro no CMDCA.

Assim, a falta do registro no CMDCA impossibilita à ESFL ministrar cursos de aprendizagem destinados aos adolescentes com idade entre 14 e 18 anos. Além de requisitos específicos que podem ser exigidos pelos CMDCA, as ESFL devem cumprir os pré-requisitos básicos previstos no art. 91, parágrafo único, do ECA: — oferecer instalações físicas em condições adequadas de habitabilidade, higiene, salubridade e segurança; — apresentar plano de trabalho compatível com os princípios do ECA; — estar regularmente constituída para ministrar a aprendizagem; — ter em seus quadros pessoas idôneas, com reconhecida habilidade profissional para tratar de assuntos relacionados à aprendizagem profissional.

Em relação aos cursos de aprendizagem destinados aos adolescentes entre 14 e 18 anos, os programas devem ser inscritos nos CMDCA onde a entidade houver sido registrada (art. 2º da Resolução CONANDA n. 74/01) e também entregues nas unidades do MTE, juntamente com o recibo de inclusão no Cadastro Nacional de Aprendizagem.

Já os cursos destinados à faixa etária de 18 a 24 anos devem ser incluídos no Cadastro Nacional de Aprendizagem e terem os seus programas entregues apenas nas unidades do MTE.

O MPT comprovou, mediante os documentos que instruem o Inquérito Civil, que as empresas rês se passaram por entidades qualificadas, mas, na verdade, segundo consulta feita pelo MTE, às fls. 377-379, nenhuma delas apresenta cadastro no CNAP — Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional, nem apresentam cursos inscritos no programa de aprendizagem.

Ademais, como restou explicado pelo MTE, às fls. 377-379, o verdadeiro aprendiz não tem despesas com material didático, pois terá contrato de trabalho assinado.



A idade mínima para aprendizagem é 14 anos e, como restou também comprovado, pelo depoimento do Próprio sócio-proprietário de uma das rés — da CEPI — INTERATIVOS (fl. 107), os cursos eram ofertados às crianças de faixa etária de 12 a 18 anos.

As empresas rés, contando com a omissão das empresas de grande porte econômico e conhecidas do público em geral, venderam e difundiram programa desvirtuado de aprendizagem.

Como ficou comprovado pelo depoimento dos responsáveis legais das crianças e adolescentes, do próprio representante legal do CEPI (fls. 98-99) e do próprio sócio proprietário do CEPI (fls. 107-108), as empresas continuam captando crianças e adolescentes no Estado de Mato Grosso, pois “a captação do curso melhor aprendiz é feita em Alta Floresta, Sinop, Lucas do Rio Verde e Chapada dos Guimarães; que a capacitação do projeto melhor aprendiz foi feito em Alta Floresta que tem em média 187 (cento e oitenta e sete) alunos, em SINOP que tem em média 178 (cento e setenta e oito) alunos e Lucas do Rio Verde que tem em média 97 (noventa e sete) alunos”.

Excelência, o *site* www.melhoraprendiz.com.br, estava ativo até o dia 24 de julho. Inexplicavelmente, se encontra desativado temporariamente. Através deste *site*, havia inscrições *on line* para o Projeto Melhor Aprendiz.

Segundo os depoimentos dos responsáveis legais, alguns filhos ainda estão assistindo aulas.

Assim, Vossa Excelência, ante o contexto fático, o MPT vem pleitear TUTELA INIBITÓRIA ANTECIPADA ATIVA E PASSIVA, pois há possibilidade do indigitado Projeto ser reativado.

2. DA CONTRAPROPAGANDA E DA INFRAÇÃO PENAL DO ART. 67 DO CDC

Excelência, como já mencionado, a fraude ao Instituto Constitucional (art. 7º, inciso XXXIII) e Legal (arts. 428 a 433 da CLT e Lei n. 10.097/2000) da Aprendizagem foi perpetrada pelas rés por meio da publicidade enganosa (art. 37, § 1º do CDC).

Através da internet (*site* eletrônico) e de *folders* enganaram crianças e adolescentes com a promessa de emprego, com a promessa de que iriam ser engajados nas principais lojas do comércio da Região, se fizessem o curso ministrado por eles...

No caso *sub examine*, as rés envidaram publicidade enganosa, pois, divulgaram publicidade falsa: arrogaram a qualidade de entidades qualificadas em aprendizagem e, ainda, prometeram que as crianças e adolescentes que se inscrevessem no projeto seriam inseridas no mercado de trabalho, naquelas empresas mais conhecidas da Região.





O art. 37, §§ 1º e 3º, do CDC regula e dispõe sobre a publicidade clandestina, na modalidade publicidade enganosa:

Art. 37. É proibida toda publicidade enganosa ou abusiva.

§ 1º É enganosa qualquer modalidade de informação ou comunicação de caráter publicitário, inteira ou parcialmente falsa, ou, por qualquer outro modo, mesmo por omissão, capaz de induzir em erro o consumidor a respeito da natureza, características, qualidade, quantidade, propriedades, origem, preço e quaisquer outros dados sobre produtos e serviços.

§ 3º Para os efeitos deste Código, a publicidade enganosa por omissão quando deixa de informar sobre dado essencial do produto ou serviço.

O art. 67 do CDC trata especificamente da respectiva infração penal:

Art. 67. Fazer ou promover publicidade que sabe ou deveria saber enganosa ou abusiva:

Pena: Detenção de três meses a um ano e multa.

A publicidade enganosa, segundo o mestre Antônio Rizzatto Nunes é aquela capaz de induzir o consumidor a erro. Pode ser comissiva, quando afirma algo que, na verdade, não é; ou omissiva, quando não informa sobre algo essencial do produto ou do serviço.

Informação essencial, como bem nos ensina o professor e desembargador do TJSP, Luiz Antônio Rizzatto Nunes é aquela cuja ausência influencia o consumidor a aderir à publicidade.

O efeito da publicidade enganosa é induzir o consumidor a acreditar em alguma coisa que não corresponda à realidade do produto ou serviço ofertado. O consumidor enganado leva, como se diz, “gato por lebre”. Pensa que está numa situação, mas, de fato, está em outra.

As formas de enganar variam muito, uma vez que nessa área os fornecedores e seus publicitários são muito criativos. Usa-se impacto visual para iludir, de frases de efeito para esconder, afirmações parcialmente verdadeiras...

Outra forma de enganar é através da veiculação de informação distorcida. Como bem nos ensina Rizzatto Nunes, estabelece-se informações falsas ou distorcidas do produto ou do serviço. Essa publicidade será enganosa quando se puder compará-la ao produto ou ao serviço real, concreto, da forma como ele se apresenta. Dizendo de outro modo: a publicidade será enganosa se o consumidor pudesse não ter adquirido o produto ou serviço se este tivesse sido anunciado corretamente.

Não se pode esquecer, Excelência, de que a norma Autorregulamentadora do Código Brasileiro de Autorregulamentação Publicitária reconhece a influência que a oferta e o anúncio publicitário exercem na coletividade. A norma do art. 7º





do Código Brasileiro de Autorregulamentação Publicitária até realça o aspecto da influência porque diz textualmente: "...de vez que a publicidade exerce forte influência de ordem cultural sobre grandes massas de população".

Faz-se imperioso ressaltar que, seguindo a processualística da responsabilidade objetiva disposta no CDC, para a aferição da enganiosidade não é necessário que o consumidor seja aquele real, concretamente considerado; basta que seja potencial, abstrato. Isto é, para saber da enganação é suficiente que se leve em consideração o consumidor ideal. É ele que deve servir de parâmetro de avaliação.

Ou seja, o anúncio é enganoso antes mesmo de atingir qualquer consumidor em concreto; basta ter sido veiculado.

Segundo as lições do mestre Rizzatto Nunes: A publicidade enganosa causa grande dano aos consumidores. E, mesmo depois de cessada sua veiculação, continua produzindo efeitos, uma vez que passa a fazer parte da memória das pessoas e também — no caso da mídia impressa, pode estar com elas arquivadas para eventual uso.

Por isso, Excelência, será sempre possível desfazer todo o mal causado pelo anúncio enganoso. Mas é possível remediá-lo, e isso se dá pela determinação da prática de contrapropaganda.

Ainda, segundo o mestre, "a imposição dessa penalidade decorre de medidas judiciais à disposição do magistrado para a proteção dos consumidores, uma vez que é intenção da lei consumista dar ampla tutela aos direitos dos Consumidores. Para a defesa dos direitos e interesses protegidos por este Código são admissíveis todas as espécies de ações capazes de propiciar sua adequada e efetiva tutela — art. 83 do CDC".

Excelência, há ainda, no CDC, em seu art. 56, XII, previsão expressa da contrapropaganda, como pena, sempre que o fornecedor incorrer em publicidade enganosa e abusiva, conforme estabelecido no art. 60 do CDC.

Assim, o MPT requer que Vossa Excelência, em atenção ao art. 83 do CDC que estabelece a utilização de todas as formas adequadas e efetivas para preservar os Direitos e Interesses que determine judicialmente a medida de contrapropaganda, se valendo da disposição do art. 60 do CDC.

Logo, seu conteúdo deve ser tal que possa desfazer o resultado da comunicação anteriormente realizada. Deve ter um conteúdo (mensagem) que possa anular ou ao menos desmentir o conteúdo (mensagem) enganosa produzida.

Deve ser divulgada pelo responsável da mesma forma, frequência e dimensão e, preferencialmente, no mesmo veículo, local, espaço e horário, de forma a desfazer o malefício da publicidade enganosa ou abusiva (§ 1º do art. 60).

Porém, seguindo as lições do professor Rizzatto Nunes, o magistrado pode condenar o fornecedor a divulgar a contrapropaganda em forma, frequência e dimensão maiores que o anúncio enganoso, bem como mais veículos, locais, espaços



e horários, tudo para das mais visibilidade, capaz de minimizar os danos causados e conseguir atingir os consumidores.

Assim, Excelência, requer o MPT que se determine, liminarmente, a obrigação de fazer de contrapropaganda às rés, sob pena de multa diária de R\$ 2.000,00 (astreintes) pelo descumprimento da obrigação, nos termos do art. 84 e parágrafos do CDC.

DA TUTELA INIBITÓRIA ANTECIPADA

De acordo com o art. 461, § 3º, do CPC, sendo relevante o fundamento da demanda e havendo justificado receio de ineficácia do provimento final, é lícito o juiz conceder a tutela liminarmente ou mediante justificação prévia, citado o réu.

Como está claro, o autor está autorizado a requerer Tutela Antecipada na “ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer e de não fazer”. A ação inibitória, por tomar em consideração uma obrigação, caminha sobre os trilhos do art. 461 e, portanto, a tutela inibitória antecipada coletiva se baseia no art. 84, § 3º, do CDC, que tem o mesmo teor do art. 461, § 3º, do CPC.

O requerente deve demonstrar, portanto, o *fumus boni iuris*, a probabilidade da ilicitude.

Frise-se que, no caso de inibitória antecipada, o que deve ser demonstrado é a probabilidade do ato contrário ao direito e, não a probabilidade do dano.

No presente caso, o MPT demonstrou, com base nos documentos que instruem o Inquérito Civil, a violação ao instituto constitucional e legal da aprendizagem.

No caso *sub examine*, a possibilidade de angariarem novas inscrições iludindo os responsáveis legais com promessa de emprego aos seus filhos nas empresas de grande porte é ainda latente, pois apesar do *site* estar desativado TEMPORARIAMENTE — fato que o MPT entende que ocorreu justamente quando passou a colher os depoimentos pessoais dos responsáveis legais e a informá-los que não existia nenhum contrato do CEPI com as grandes empresas da Região — pode voltar a funcionar, pois a mensagem informa “*site* desativado TEMPORARIAMENTE”.

EXCELÊNCIA, O MPT NÃO QUER IMPEDIR A EXISTÊNCIA DE CURSOS DE PROFISSIONALIZAÇÃO, O QUE QUER É QUE TAIS CURSOS DEMONSTREM A SUA VERDADEIRA ROUPAGEM: SE NÃO POSSUÍREM CADASTRO NO MTE NÃO PODEM DIVULGAR QUE MINISTRAM PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM, SE CONFUNDINDO COM O PROJETO APRENDIZ LEGAL QUE É DO GOVERNO FEDERAL, GERANDO DÚVIDAS NO PÚBLICO CONSUMIDOR.

NÃO PODEM PROMETER INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO SE NEM O PROGRAMA DE APRENDIZAGEM LEGAL CONFERE ESSA

CERTEZA. NÃO PODEM DIVULGAR QUE CONTAM COM O APOIO DE GRANDES EMPRESAS CONHECIDAS DO PÚBLICO SE NÃO POSSUEM.

O que o MPT visa com essa demanda inibitória é obstaculizar esse esquema fraudulento que, ainda, está em vigor, segundo os depoimentos pessoais colhidos em Inquérito.

Quanto ao justificado receio de ineficácia do provimento final, tratando-se de Tutela inibitória antecipada, o juízo provisório deve recair sobre fato que indique que o fato temido continue ou venha a ocorrer antes da efetivação da sentença.

Como já mencionado, o *site* www.melhoraprendiz.com.br recebia inscrições e possuía a configuração retratada à fl. 5 do IC 80.2012 que segue em anexo.

Segundo informações do *site* [urlespiao](http://urlespiao.com.br) — <www.urlespiao.com.br> —, o estabelecimento virtual www.melhoraprendiz.com.br estava na 230.691ª posição no *ranking* do Brasil, com mais de 300 visitas mensais (informação em anexo).

Atualmente, encontra-se, temporariamente desativado, mas ainda persiste o *slogan* do indigitado projeto melhor aprendiz:



Assim, há probabilidade séria e iminente de continuação de ato contrário ao direito.

DA CONTRAPROPAGANDA

Excelência, no caso *sub examine*, como já mencionado, as rés envidaram publicidade enganosa, pois divulgaram publicidade falsa: arrogaram a qualidade de entidades qualificadas em aprendizagem e, ainda, prometeram que as crianças



e adolescentes que se inscrevessem no projeto seriam inseridas no mercado de trabalho, naquelas empresas mais conhecidas da Região.

Segundo as lições do mestre Rizzatto Nunes: A publicidade enganosa causa grande dano aos consumidores. E, mesmo depois de cessada sua veiculação, continua produzindo efeitos, uma vez que passa a fazer parte da memória das pessoas e também — no caso da mídia impressa, pode estar com elas arquivadas para eventual uso.

Por isso, Excelência, será sempre possível desfazer todo o mal causado pelo anúncio enganoso. Mas é possível remediá-lo, e isso se dá pela determinação da prática de contrapropaganda.

Ainda, segundo o mestre, “a imposição dessa penalidade decorre de medidas judiciais à disposição do magistrado para a proteção dos consumidores, uma vez que é intenção da lei consumerista dar ampla tutela aos direitos dos Consumidores. Para a defesa dos direitos e interesses protegidos por este Código são admissíveis todas as espécies de ações capazes de propiciar sua adequada e efetiva tutela — art. 83 do CDC”.

Excelência há, ainda, no CDC, em seu art. 56, XII, previsão expressa da contrapropaganda, como pena, sempre que o fornecedor incorrer em publicidade enganosa e abusiva, conforme estabelecido no art. 60 do CDC.

Assim, o MPT requer que Vossa Excelência, em atenção ao art. 83 do CDC que estabelece a utilização de todas as formas adequadas e efetivas para preservar os Direitos e Interesses, determine judicialmente a medida de contrapropaganda, se valendo da disposição do art. 60 do CDC.

Logo, seu conteúdo deve ser tal que possa desfazer o resultado da comunicação anteriormente realizada. Deve ter um conteúdo (mensagem) que possa anular ou ao menos desmentir o conteúdo (mensagem) enganosa produzida.

Deve ser divulgada pelo responsável da mesma forma, frequência e dimensão e, preferencialmente, no mesmo veículo, local, espaço e horário, de forma a desfazer o malefício da publicidade enganosa ou abusiva (§ 1º do art. 60).

Porém, seguindo as lições do professor Rizzatto Nunes, o magistrado pode condenar o fornecedor a divulgar a contrapropaganda em forma, frequência e dimensão maiores que o anúncio enganoso, bem como mais veículos, locais, espaços e horários, tudo para das mais visibilidade, capaz de minimizar os danos causados e conseguir atingir os consumidores.

Assim, Excelência, requer o MPT que se determine, liminarmente, a obrigação de fazer de contrapropaganda às rés, sob pena de multa diária de R\$ 2.000,00 (*astreintes*) pelo descumprimento da obrigação, nos termos do art. 84 e parágrafos do CDC.

Concluindo: O MPT requer, em Tutela Inibitória Antecipada Coletiva, nos termos do art. 84 e parágrafos do CDC, que as Rés — CEPI — CURSOS



INTERATIVOS LTDA. ME, ANGELI & FARIA *MARKETING* LTDA. — EPP e MARCELO MASSO QUELHO FILHO *FRANCHISING* se:

Abstenham de veicular o indigitado Projeto “Melhor Aprendiz” na internet e em folders, sob pena de multa diária de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) por dia e de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por cada inscrição efetuada.

Que sejam obrigadas a obrigação de fazer contrapropaganda, no mínimo, de igual forma e com a mesma dimensão da publicidade enganosa, nos termos do arts. 83 c/c 84 e parágrafos c/c o art. 60, § 1º, todos do CDC, sob pena de multa diária de R\$ 2.000,00 (astreintes) pelo descumprimento desta obrigação.

SUPERAÇÃO DO ART. 16 DA LEI N. 7.347/85 — REGIONALIDADE DO DANO; ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 130 DA SDI-II DO TST E O POSICIONAMENTO MAIS RECENTE DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA — STJ:

Como restou demonstrado, o próprio sócio-proprietário do CEPI informou em depoimento pessoal “Que a média dos cursos demoram 18 meses; Que o treinamento é realizado na Unidade do CEPI; Que tem matriz em Cuiabá e filiais em Alta Floresta, Sinop, Lucas do Rio Verde, Chapada dos Guimarães; Que a capacitação do projeto melhor aprendiz foi feito em Alta Floresta que tem em média 187 (cento e oitenta e sete) alunos, em SINOP que tem em média 178 (cento e setenta e oito) alunos e Lucas do Rio Verde que tem em média 97 (noventa e sete) alunos; (fl. 107).

Assim, ante tal afirmação, verifica-se que a lesão transcende ao Município de Alta Floresta, atingindo Interesses e Direitos Coletivos e Difusos de crianças e adolescentes do Estado do Mato Grosso.

Trata-se de lesão regional, pois atinge mais de um Município do Estado do Mato Grosso. Assim, segundo a nova redação do OJ n. 130 da SDI-II serão competentes quaisquer das varas do trabalho das localidades atingidas.

Logo, o MPT requer que Vossa Excelência profira decisão liminar e sentença que realmente obste a conduta fraudulenta das empresas rés no Estado do Mato Grosso e em todo o Território Nacional, não se aplicando o art. 16 da Lei n. 7.347/85:

A limitação da competência (*rectius*: jurisdição) não deve e não pode subsistir frente aos Princípios referentes à Ação Coletiva, tais como o tratamento molecular do litígio e a indivisibilidade do bem tutelado.

A Corte Especial do STJ — Superior Tribunal de Justiça, recentemente, ao julgar recursos especiais repetitivos (art. 543-C do CPC), já vinha adotando entendimentos de superação do art. 16 da Lei n. 7.347/85. Veja:

Na ementa dos Precedentes (REsp 1243887 e REsp 1247150), o STJ firmou, para fins do art. 543-C do CPC que: “os efeitos e a eficácia da sentença não

estão circunscritos a lindes geográficos, mas aos limites objetivos e subjetivos do que foi decidido, levando-se em conta, para tanto, sempre a extensão do dano e a qualidade dos interesses metaindividuais postos em juízo (arts. 468, 472 e 474, ambos do CPC e 93 e 103 do CDC)”.

Nesses casos, o STJ afastou a aplicação da norma do art. 16. Porém, o STJ, mais recentemente avançou mais:

PROCESSO CIVIL. RECURSO ESPECIAL. AÇÃO COLETIVA AJUIZADA POR SINDICATO. SOJA TRANSGÊNICA. COBRANÇA DE *ROYALTIES*. CABIMENTO DA AÇÃO COLETIVA. LEGITIMIDADE DO SINDICATO. PERTINÊNCIA TEMÁTICA. EFICÁCIA DA DECISÃO. LIMITAÇÃO À CIRCUNSCRIÇÃO DO ÓRGÃO PROLATOR DA DECISÃO.

O alegado direito à utilização, por agricultores, de sementes geneticamente modificadas de soja, nos termos da Lei de Cultivares, e a discussão acerca da aplicabilidade da Lei de Patentes à espécie consubstancia causa transindividual, com pedidos que buscam tutelas de Direitos coletivos em sentido estrito, e de Direitos Individuais Homogêneos, de modo que nada se pode opor à discussão da matéria pela via coletiva da ação coletiva.

Há relevância social na discussão dos *royalties* cobrados pela venda da soja geneticamente modificada, uma vez que o respectivo pagamento necessariamente gera impacto no preço final do produto ao mercado.

A exigência de pertinência temática para que se admita a legitimidade na propositura de ações coletivas é mitigada pelo conteúdo do art. 8º, II, da CRFB/88 consoante a jurisprudência do STF. Para a Corte Suprema, o objeto do mandado de segurança coletivo será um direito dos associados, independentemente de guardar vínculo com os fins próprios da Entidade impetrante do *Writ*, exigindo, entretanto, que o direito esteja compreendido nas atividades exercidas pelos associados, não exigindo que o direito seja peculiar, próprio, de classe.

A Corte Especial do STJ já decidiu ser válida a limitação territorial disciplinada pelo art. 16 da LACP, com redação dada pelo art. 2º-A da Lei n. 9.494/97.

Recentemente, contudo, a matéria permaneceu em debate.

A distinção inicialmente feita por Liebman, entre os conceitos de eficácia e de autoridade da sentença, torna totalmente inóqua a limitação territorial dos efeitos da coisa julgada estabelecida pelo art. 16 da LACP. A coisa julgada é simplesmente a imutabilidade dos efeitos da sentença. Mesmo limitada aquela, os efeitos da sentença se produzem *erga omnes*, para além dos limites territoriais do órgão prolator da decisão.



O art. 2º-A da Lei n. 9.494/94 restringe territorialmente a substituição processual nas hipóteses de ações propostas por entidades associativas, na defesa de direitos dos seus associados. A presente ação foi ajuizada de maneira a tutelar os direitos de todos os produtores rurais que laboram com sementes de soja transgênicas, ou seja, foi ajuizada no interesse de toda a categoria profissional. Referida atuação é possível e vem sendo corroborada pela jurisprudência do STF. Alimitação do art. 2º-A da Lei n. 9.494/94 não se aplica. (Terceira Turma do STJ, no REsp 1243.386/RS, Relatora Ministra Nancy Andrighi, publicada no DJE de 26.6.2012)

Excelência, o mencionado Precedente dá sinais claros do amadurecimento sobre a matéria, em prol da efetividade material dos processos coletivos.

Assim, Vossa Excelência, em razão da abrangência regional do dano narrado na presente demanda, espera o MPT que vossa decisão possa obstar a fraude perpetuada ao Instituto constitucional e legal da Aprendizagem e que de uma vez por todas entenda-se que sempre os limites de quaisquer decisões deve se ater aos limites subjetivos e objetivos da lide posta e julgada pelo Poder Judiciário.

IV. DOS DANOS — DANO MORAL E MATERIAL SOCIAL (DIFUSO) E DANO INDIVIDUAL HOMOGÊNEO

Verifica-se, no caso em tela, que o desvirtuamento do instituto da aprendizagem envidado pelas empresas réis implicou e está implicando em lesão a uma gama indeterminada de jovens — crianças e adolescentes que são ludibriados com cursos que não estão habilitados a prestar aprendizagem, que não se encontram cadastrados no CNAP do MTE.

Assim, além do dano individual homogêneo causado aos interesses ou direitos dos jovens que se inscreveram nos cursos e acreditaram que iriam ser inseridos ao final do curso nas empresas conhecidas da Região, houve, ainda, a ocorrência de um dano geral — dano social difuso, — haja vista que conduta das réis violou o Direito Constitucional de Profissionalização dos jovens e caracterizou-se propaganda enganosa, nos termos do art. 37, § 1º, do CDC — Lei n. 8.078/90:

Art. 37. É proibida toda publicidade enganosa ou abusiva.

§ 1º É enganosa qualquer modalidade de informação ou comunicação de caráter publicitário, inteira ou parcialmente falsa, ou, por qualquer outro modo, mesmo por omissão, capaz de induzir em erro o consumidor a respeito da natureza, características, qualidade, quantidade, propriedades, origem, preço e quaisquer outros dados sobre produtos e serviços.

Excelência, o legislador proibiu de forma expressa a publicidade enganosa. O art. 67 trata especificamente da infração penal:



Art. 67. Fazer ou promover publicidade que sabe ou deveria saber enganosa ou abusiva:

Pena: Detenção de três meses a um ano e multa.

A publicidade enganosa é aquela capaz de induzir o consumidor a erro. Pode ser comissiva, quando afirma algo que, na verdade, não é; ou omissiva, quando não informa sobre algo essencial do produto ou do serviço.

Informação essencial, como bem nos ensina o professor e desembargador do TJSP, Luiz Antônio Rizzatto Nunes é aquela cuja ausência pode influenciar o consumidor a aderir à publicidade.

Ainda segundo o referido professor: basta a mera potencialidade de dano, para caracterizar a publicidade enganosa, não necessitando de prova da enganiosidade real. A aferição é feita abstratamente, buscando simplesmente a capacidade de induzir o consumidor a erro.

O Código de Defesa do Consumidor — CDC, no art. 60, de forma a desfazer o malefício da publicidade enganosa e para melhor proteger os direitos dos consumidores, estipulou a imposição de contrapropaganda que será divulgada pelo responsável da mesma forma, frequência e dimensão e, principalmente, no mesmo veículo, local, espaço e horário.

A contrapropaganda visa tanto reparar a verdade da publicidade enganosa, reparando, ao final, o Direito à Informação do consumidor.

No caso *sub examine*, as rés envidaram publicidade enganosa, pois divulgaram publicidade falsa: arrogaram a qualidade de entidades qualificadas em aprendizagem e, ainda, prometeram que as crianças e adolescentes que se inscrevessem no projeto seriam insertas no mercado de trabalho, naquelas empresas mais conhecidas da Região.

Neste caso, Excelência, do Dano Social (moral e imaterial) as vítimas são indeterminadas, nos estritos termos do art. 29 do CDC, ou seja, trata-se de Dano que afeta um número indeterminado de pessoas:

Art. 29. Para os fins deste Capítulo e do seguinte, equiparam-se aos consumidores todas as pessoas determináveis ou não, expostas às práticas nele previstas.

Excelência, esta Procuradora não utiliza a expressão DANO MORAL COLETIVO, pois além de ser mais estrito — somente abarcar os danos morais, desconsiderando os danos materiais infligidos ao Ordenamento Jurídico, não traduz, com precisão, a ofensa às regras e princípios norteadores do Ordenamento Jurídico.

Houve, assim, no presente caso:

A) Lesão aos direitos individuais das crianças e adolescentes determinados ou que poderão ser determinados (determináveis) que se



inscreveram no indigitado projeto e acreditaram que iriam ser inseridas nas grandes empresas. Estes são os verdadeiros sujeitos passivos imediatos da conduta ilícita das rés (Dano Individual Homogêneo — LESÃO A INTERESSES OU DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS — Art. 81, III, do CDC).

B) Lesão à sociedade, lesão à Ordem jurídica, aos valores sociais do trabalho, ao Direito de Profissionalização, ao sentimento social e coletivo de respeito às normas. Aqui, o sujeito passivo imediato é a sociedade historicamente determinada. O respeito ao Ordenamento Jurídico gera/difunde tranquilidade social: As normas existem para conferir coesão social (DANO SOCIAL — LESÃO À INTERESSES EMINENTEMENTE DIFUSOS).

O desrespeito a essas normas implica quebra do pacto social instituído a partir de 1988. Implica comprometimento do próprio sistema capitalista de produção que a CRFB/88 adotou. O prejuízo decorrente do agir destituído de boa-fé é evidente e extrapola os limites do direito patrimonial. Extrapola, inclusive, os limites dos direitos individuais dos empregados. Atinge o próprio Estado social.

As rés, em verdade, agem com desrespeito à Ordem Jurídica e ao Estado de Direito.

Esta Procuradora propõe, na linha de pensamento dos professores Flávio Tartuce, Antônio Junqueira de Azevedo e José Augusto Rodrigues Pinto uma nova sistematização dos danos: Dano Social (Dano Difuso).

Esta sistematização, como ora se explicará, é aplicação prática dos PRÓPRIOS conceitos adotados pela Legislação Brasileira (CDC, art. 81) aos interesses e direitos protegidos via Tutela Jurisdicional Coletiva: Direitos ou interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos.

A afetação a cada um desses direitos ou interesses gera dano específico, que possui sujeito passivo imediato, valoração e destinação também específica.

A base para a presente sistematização se encontra no Microsistema de Tutela Jurisdicional Coletiva composto pelas Leis ns. 7.347/85, 4.717/65, 8.078/90 e, subsidiariamente, o CPC e a CLT.

O art. 6º, inciso VI, é claro ao afirmar que: “São direitos básicos do consumidor: VI — a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos e difusos; ...

Assim, ora se discorrerá sobre o DANO SOCIAL:

DO DANO SOCIAL E AS CONDUTAS SOCIALMENTE REPROVÁVEIS.

A) FUNDAMENTAÇÃO CONSTITUCIONAL E LEGAL:

Preliminarmente, é necessário trazer a lume a conceituação de Dano Social, MODALIDADE GENUÍNA DE DANO DIFUSO ou DANO A



INTERESSE SOCIAL — segundo o conceito disposto no Código de Defesa do Consumidor (art. 81, parágrafo único, inciso I) nas lições do ilustre civilista Antônio Junqueira de Azevedo, que UMA NOVA MODALIDADE DE DANO: O DANO SOCIAL, *in verbis*:

“os danos sociais, por sua vez, são lesões à sociedade, no seu nível de vida, tanto por rebaixamento de seu patrimônio moral — principalmente a respeito da segurança — quanto por diminuição na qualidade de vida.”

O que se percebe é que esses danos podem gerar repercussões materiais ou morais e, nesse ponto, se diferenciam dos danos morais coletivos que são eminentemente extrapatrimoniais.

O conceito de Dano Social somente poderá ser definido se partirmos para a conceituação de interesses sociais. Como muito bem nos elucida o professor Hugo Nigro Mazzilli, o interesse social corresponde ao interesse público primário, que, por sua vez, concerne ao interesse da sociedade ou da coletividade como um todo.

Os interesses sociais se equivalem aos interesses difusos propriamente ditos, pois estes na definição exemplar do professor Péricles Prade “são os titularizados por uma cadeia abstrata de pessoas ligadas por vínculos fáticos exsurgidos de alguma circunstancial identidade de situação, passíveis de lesões disseminadas entre todos os titulares, de forma pouco circunscrita e num quadro de abrangente conflituosidade” — *Conceito de interesses difusos*. São Paulo: Revista dos Tribunais.

Logo, os danos sociais são os prejuízos oriundos de lesões aos interesses ou direitos difusos que, segundo conceito exposto no CDC brasileiro (art. 81, I) são aqueles de titulariedade fluida, dispersa, ou seja, não são titularizados por uma pessoa e nem por um grupo, mas por uma série indeterminada ou de difícil determinação dos sujeitos; pode ser conferida sua tutela a associações, órgãos públicos ou Ministério Público; não há entre os sujeitos vínculo jurídico unificador, ocasionando, diferentemente dos interesses coletivos, a impossibilidade de apropriação individual exclusiva.

O conceito também mantém relação direta com a principiologia adotada pelo Código Civil de 2002, que escolheu entre um de seus regramentos básicos a socialidade: a valorização do nós em detrimento do eu, a superação do caráter individualista e egoístico da codificação anterior. Justamente por isso, os grandes ícones privados têm importante função social, ou seja, restaram funcionalizados, como bem nos ensina o professor Mário Luiz Delgado: a propriedade, o contrato, a posse, a família, a empresa e também a responsabilidade civil.

A função social da responsabilidade deve ser analisada de acordo com o meio que o cerca, com os objetivos que as indenizações assumem no meio social. Mais do que isso, a responsabilidade civil não pode ser dissociada da proteção da pessoa humana e da sua dignidade como valor fundamental.

A responsabilidade objetiva social das empresas que geram empreendimentos econômicos é oriunda da Cláusula Geral de Responsabilidade Civil Objetiva



constante no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, mais especificamente, calcada na Teoria do risco da atividade que é justamente adotada nas situações em que a atividade desempenhada cria riscos a terceiros, aos direitos de outrem e embasada também na teoria do risco-proveito em que o risco decorre de uma atividade lucrativa, ou seja, o agente retira um proveito do risco criado.

Como muito bem nos ensina o professor Adalberto de Souza Pasqualotto, professor da PUC/RS a imputação da obrigação de indenizar prevista no art. 927, parágrafo único do Código Civil é a atividade de risco e não o risco da atividade.

Para o ilustre professor para a correta verificação do preceito civilista dever-se-ia entender o seu núcleo como composto por dois elementos: um objetivo — a atividade que, por sua natureza, é criadora de riscos especiais, diferenciados, destacados, particular — um subjetivo — atividade que normalmente é desenvolvida pelo autor do dano.

Pois bem, a responsabilização objetiva das empresas que desenvolvem empreendimentos econômicos e alocam autonomamente os fatores de produção, quando exercem atividades de risco devem responder objetivamente por quaisquer tipos de danos ou prejuízos causados.

Demonstrando essa realidade, na IV Jornada de Direito Civil foi aprovado importante Enunciado de n. 377, cuja redação é a seguinte:

“O art. 7º, inciso XXVII, da CRFB/88 não é impedimento para a aplicação da Teoria do risco criado prevista no art. 927, parágrafo único, do CC quando se trata de atividade de risco que melhor se adapta às condições de vida social, já que o risco empresarial corre por conta do empregador (art. 2º da CLT).”

O compromisso das empresas com a manutenção do sistema capitalista passa pela observância das normas trabalhistas vigentes. Conseqüentemente, o desrespeito a essas normas, implica quebra do pacto social instituído na Constituição brasileira de 1988. Implica comprometimento do próprio sistema capitalista de produção que adotamos.

Nessa esteira, a confirmar o novo paradigma instaurado pela ordem constitucional de 1988, o art. 187 do Código Civil define como ilícito o ato praticado pelo “titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”. É nítida a opção legislativa, na esteira da ordem constitucional vigente, pelo paradigma da solidariedade, que determina uma nova visão acerca dos deveres de cada um e de todos, frente aos seus pares.

Os valores do trabalho são sociais na ordem constitucional vigente, porque não interessam apenas a quem trabalha. Importam à sociedade, que se pretende saudável e, portanto, imune a empregadores que tratam os seres humanos como meio para o atingimento do resultado lucro.

O reconhecimento da solidariedade como novo paradigma exige também, em diferentes aspectos, uma conduta diferenciada e comprometida do Estado-Juiz. Ao





assumir a magistratura, cada um dos Juízes do Trabalho do Brasil reafirmou seu compromisso em cumprir a Constituição Federal. Essa é a missão do Juiz em um Estado constitucional. Cumprir a Constituição implica, também, coibir condutas que de modo reiterado negam a vigência de suas normas. Por isso mesmo, a verificação de existência de macrolesão exige um tratamento rigoroso e diferenciado, por parte do Poder Judiciário Trabalhista.

Em sentença proferida nos autos do processo n. 427/08-5, que tramita junto à comarca de Jundiá, o Exmo. Dr. Juiz Jorge Luiz Souto Maior refere que:

“Os direitos sociais são o fruto do compromisso firmado pela humanidade para que se pudesse produzir, concretamente, justiça social dentro de uma sociedade capitalista. Esse compromisso em torno da eficácia dos Direitos Sociais se institucionalizou em diversos documentos internacionais nos períodos pós-guerra, representando também, portanto, um pacto para a preservação da paz mundial. Sem justiça social não há paz, preconiza o preâmbulo da OIT (Organização Internacional do Trabalho). Quebrar esse pacto significa, por conseguinte, um erro histórico, uma traição a nossos antepassados e também assumir uma atitude de descompromisso com relação às gerações futuras. Os Direitos Sociais (Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social, com inserção nas Constituições) constituem a fórmula criada para desenvolver o que se convencionou chamar de capitalismo socialmente responsável.”

O art. 170 da Constituição Brasileira é claro ao estipular que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”, observados, dentre outros, os princípios da função social da propriedade (inciso III) e da busca do pleno emprego (inciso VIII). O próprio Código Civil não passou em branco a respeito, fixando a função social do contrato (art. 421 e § 1º do art. 1.228) e a sua tutela externa.

Vossa Excelência, a responsabilidade social, tão em moda, não pode ser vista apenas como uma “jogada” de *marketing*, como se a solidariedade fosse um favor, um ato de benevolência.

Na ordem jurídica do Estado Social, as empresas têm obrigações de natureza social em razão de o próprio sistema lhes permitir a busca de lucros mediante a exploração do trabalho alheio. Os limites dessa exploração para a preservação da dignidade humana do trabalhador, o respeito a outros valores humanos da vida em sociedade e o favorecimento da melhoria da condição econômica do trabalhador, com os custos sociais consequentes, fixam a essência do modelo de sociedade que a humanidade pós-guerra resolveu seguir e do qual a Constituição Brasileira de 1988 não se desvinculou, como visto.

Como tentativa de dimensionamento prático, o professor Junqueira de Azevedo discorre sobre comportamentos exemplares negativos. São suas palavras:





“Por outro lado, mesmo raciocínio deve ser feito quanto aos atos que levem à conclusão de que não devem ser repetidos, atos negativamente exemplares — no sentido de que sobre eles cabe dizer: Imagine se todas as vezes fosse assim!, pois esses atos causam um rebaixamento do nível coletivo de vida — mais especificamente na qualidade de vida, tratando-se de condutas socialmente reprováveis.”

Os danos sociais são eminentemente difusos, pois as vítimas ou sujeitos passivos são indeterminados ou indetermináveis. Sua reparação consta expressamente no art. 6º, inciso VI, do CDC e se apoia no Princípio basilar da Tutela da reparação/ressarcimento integral.

Em síntese, a indenização pelos danos sociais ou difusos está fundamentada:

FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL: “nos valores sociais do trabalho e nos valores sociais da livre-iniciativa” — Art. 1º, inciso IV; “construir uma sociedade livre, justa e solidária e garantir o desenvolvimento nacional” — Art. 3º, incisos I e II; “São direitos sociais: a segurança, o trabalho, o lazer, na forma desta Constituição” — Art. 6º “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” — Art. 7º, XXII; “A ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social” — Art. 170. “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais” — Art. 193.

FUNDAMENTO LEGAL: “haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano, implicar, por sua natureza, riscos para os direitos de outrem” — Art. 927, parágrafo único, do CC; “São também responsáveis pela reparação civil: III — o empregador, o comitente, por seus empregados, no exercício do trabalho ou em razão dele” — Art. 932, III, do CC; “As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão” — Art. 933 do CC; “Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado” — Art. 942 do CC; “Salvo as exceções previstas em Lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu o que ele razoavelmente deixou de lucrar — Art. 402 do CC; “Provado que os juros de mora não cobrem o prejuízo e, não havendo pena convencional, pode o juiz conceder ao credor uma indenização suplementar — Art. 404, parágrafo único, do CC; “Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva que assumindo os riscos da atividade econômica, dirige a prestação pessoal do serviço” — Art. 2º da CLT; “Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento (atuais varas do trabalho) “d” — impor multas e demais penalidades relativas a atos e sua competência” — Art. 652, d, da CLT; “são direitos básicos do consumidor: a efetiva prevenção e reparação dos danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos e difusos — Art. 6º do CDC; “A defesa coletiva será exercida quando se tratar de: I — interesses ou direitos difusos” — Art.





81, paragrafo único, I do CDC; “Para os fins do art. 81, parágrafo único, são legitimados concorrentes: I — o Ministério Público” — Art. 82 do CDC;” Para a defesa dos direitos e interesses protegidos por este Código são admissíveis todas as espécies de ações capazes de proporcionar sua adequada e efetiva tutela” — Art. 83 do CDC. A reparação/ressarcimento do dano social é extraída, como já mencionado, do art. 404, parágrafo único, do Código Civil, e dos arts. 832, § 1º, e 652, “d” da CLT.

A reparação/ressarcimento pelos danos sociais tem três funções distintas: a) a função reparatória ou compensatória, conforme se trate, respectivamente, de dano material ou imaterial; b) a função pedagógica ou didática, que procura sanar as deficiências culturais do lesante; c) a função punitiva ou de desestímulo, que diminui no lesante a pulsão para a prática lesiva.

Aplicando a ideia dos danos sociais ou difusos, pode ser citado julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que condenou o sindicato dos metroviários de São Paulo a destinar uma indenização a título de danos sociais para instituições filantrópicas devido a uma greve totalmente abusiva que causou transtornos a metrópole:

“Greve — Metroviários — Em se tratando de serviço público essencial, a paralisação como forma de pressão, atinge não só o empregador, mas a coletividade como um todo, nem que seja episodicamente, produzindo efeitos na rotina das relações sociais, ameaçando a segurança e o bem-estar social, sua tranquilidade. Não observância da obrigação legal, tanto dos empregados quanto de empregadores e dos sindicatos, de garantirem o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade durante todo o movimento. Comprovaram as partes que as negociações encontravam-se suficientemente encaminhadas para que o impasse fosse resolvido sem maiores consequências, ou, ao menos, minimizado com o recurso do funcionamento parcial dos serviços. Mas não. Preferiram o alarde, o caos, o desrespeito ao cidadão que paga seus impostos e mais uma vez arca com o prejuízo. Desta forma, impõe-se concluir pelo manifesto transtorno gerado pela greve, causando danos a sociedade, ante a não observância das disposições legais. Fixo a indenização na entrega de 450 cestas básicas às entidades beneficentes, no prazo de 15 dias do trânsito em julgado.” (Processo 20288-2007-000-02-00-2 — TRT2ª Região — Dissídio Coletivo de Greve: Acórdão 2007001568)

Outra aplicação da indenização pelos danos sociais, bastante divulgada, pode ser verificada na decisão, proferida em 2007, pela 3ª Turma Recursal Cível dos Juizados Especiais Cíveis do Rio Grande do Sul, no processo n. 7100120866, da qual foi relator o Dr. Eugênio Fachini Neto, que contém a Ementa abaixo transcrita:

“TOTO BOLA. SISTEMA DE LOTERIAS DE CHANCES MÚLTIPLAS. FRAUDE QUE RETIRAVA AO CONSUMIDOR A CHANCE DE VENCER. AÇÃO DE REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS. DANOS MATERIAIS LIMITADOS AO VALOR DAS CARTELAS COMPROVADAMENTE ADQUIRIDAS.





DANOS MORAIS PUROS NÃO CARACTERIZADOS. POSSIBILIDADE, PORÉM, DE EXCEPCIONAL APLICAÇÃO DA FUNÇÃO PUNITIVA DA RESPONSABILIDADE CIVIL. NA PRESENÇA DE DANOS MAIS PROPRIAMENTE SOCIAIS DO QUE INDIVIDUAIS, RECOMENDA-SE O RECOLHIMENTO DOS VALORES DA CONDENAÇÃO AO FUNDO DE DEFESA DE INTERESSES DIFUSOS. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO.

1. Não há que se falar em perda de uma chance, diante da remota possibilidade de ganho em um sistema de loterias. Danos materiais consistentes apenas no valor das cartelas comprovadamente adquiridas, sem reais chances de êxito.

2. Ausência de danos morais puros, que se caracterizam pela presença da dor física ou sofrimento moral, situações de angústia, forte estresse, grave desconforto, exposição à situação de vexame, vulnerabilidade ou outra ofensa a direitos da personalidade.

3. Presença de fraude, porém, que não pode passar em branco. Além de possíveis respostas na esfera do direito penal e administrativo, o direito civil também pode contribuir para orientar os atores sociais no sentido de evitar determinadas condutas, mediante a punição econômica de quem age em desacordo com padrões mínimos exigidos pela ética das relações sociais e econômicas. Trata-se da função punitiva e dissuasória que a responsabilidade civil pode, excepcionalmente, assumir, ao lado de sua clássica função reparatória/compensatória. “O Direito deve ser mais esperto do que o torto”, frustrando as indevidas expectativas de lucro ilícito, à custa dos consumidores de boa fé.

4. Considerando, porém, que os danos verificados são mais sociais do que propriamente individuais, não é razoável que haja uma apropriação particular de tais valores, evitando-se a disfunção alhures denominada de *overcompensation*. Nesse caso, cabível a destinação do numerário para o Fundo de Defesa de Direitos Difusos, criado pela Lei n. 7.347/85, e aplicável também aos danos coletivos de consumo, nos termos do art. 100, parágrafo único, do CDC. Tratando-se de dano social ocorrido no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul, a condenação deverá reverter para o fundo gaúcho de defesa do consumidor.”

Como se vê, a noção de dano social já se encontra devidamente incorporada, pela doutrina e jurisprudência, ao direito nacional.

Portanto, verifica-se que o DESRESPEITO DAS RÉS À ORDEM JURÍDICO-SOCIAL gerou DANO SOCIAL (DIFUSO) apreciável, sim, economicamente, visto que afeta os valores sociais do trabalho, os valores sociais da livre-iniciativa, a função social da empresa e da propriedade e, principalmente, o sentimento



SOCIAL coletivo de segurança que a Legislação infunde — O Direito Constitucional à Profissionalização (art. 227, *caput*, da CRFB/88).

Assim, Vossa Excelência, o MPT entende que as Empresas réis devem ser condenadas ao dano social ocasionado, pois com a propaganda enganosa divulgada (art. 37, § 1º, do CDC) estão literalmente ofendendo o instituto legal da Aprendizagem e o Direito Fundamental à Profissionalização insculpido no art. 227, *caput*, da CRFB/88.

Como se trata de dano a interesses ou direitos difusos a indenização suplementar aplicada deve ser destinada a instituições sociais devidamente credenciadas que se situam na localidade aonde foi perpetrado o dano social, pois são sujeitos passivos mediatos da lesão.

DA LEGITIMIDADE PARA O DANO SOCIAL

Como já restou mencionado, o DANO SOCIAL é dano oriundo da violação DE DIREITOS OU INTERESSES DIFUSOS: Categoria específica, conceituada e bem delineada no art. 81, parágrafo único, inciso I do CDC.

Logo, sua reparação ou ressarcimento, pois o Dano Social tem respectivamente caráter extrapatrimonial ou material, está embasada no Princípio da Reparação/Ressarcimento Integral de todos os danos, previsto no art. 6º, inciso VI do CDC, *in verbis*:

Art. 6º “São direitos básicos do consumidor:

VI — a efetiva prevenção e reparação dos danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos e difusos”.

O dispositivo referido é claro ao dispor quais as categorias de danos existem e são passíveis de reparação. Categorias de danos específicos e distintas entre si: individuais, coletivos e difusos — a Lei usa a conjunção coordenativa aditiva “e” e não “ou”. Logo, todos poderão ser cumulados, pois são resultados da violação de diferentes categorias de direitos ou interesses.

O dano social, tendo como sujeito passivo imediato a coletividade historicamente determinada — sujeito passivo genérico relativo, pois se faz necessário ressaltar que não são quaisquer coletividades, mas sim a coletividade que sofreu o dano, àquela que sofreu os transtornos morais e materiais oriundos da conduta ilícita.

Pois bem, sendo o dano social consequência fática e fenomenológica da violação de direitos e interesses difusos deve ser reparado/ressarcido, uma vez demonstrado que os prejuízos foram mais sociais do que individuais.

E, o Ministério Público é o órgão responsável para pleitear a Reparação/ressarcimento de danos eminentemente difusos OU DANOS GLOBAIS, nos termos do art. 82, I, do CDC.

DO CRITÉRIO DE FIXAÇÃO E SUA DESTINAÇÃO

As reparações devem se estender também aos sujeitos não presentes na causa, dentro do Princípio da Reparação Integral dos danos.

No campo mais tradicional do ressarcimento do dano, não se deve mais reparar só o dano sofrido (pelo autor presente em Juízo), mas o dano globalmente produzido (pelo réu à coletividade inteira).

Ademais, o ressarcimento dos danos individuais, ainda que coletivamente defendidos, não atinge a esfera da necessária reparação do ilícito cometido na perspectiva social.

Devemos compreender de uma hora para outra o verdadeiro significado de direitos ou interesses difusos e os danos sociais: Os interesses difusos não são interesses de grupos, associações ou quaisquer outros aglomerados de pessoas que se aglutinam por possuírem ligações, relações ou nexos etiológicos comuns.

Os Direitos difusos extrapolam à ótica individual e também grupal, no sentido de que não há entre os indivíduos nenhuma relação jurídica de base, nenhuma ligação jurídico-fática.

Assim, quando danos atingem uma determinada coletividade, em sua perspectiva social e não sob uma perspectiva individual de indivíduos meramente aglomerados por quaisquer razões, têm-se os danos sociais.

Logo, se os danos verificados são mais sociais do que propriamente individuais, não é razoável que haja uma apropriação particular de tais valores, evitando-se a disfunção alhures denominada de *overcompensation*.

Por fim, diante do que foi exposto acima, pode-se chegar as seguintes conclusões:

- a) Tem razão o ilustre doutrinador Antônio Junqueira de Azevedo quando propõe a ideia do dano social como nova modalidade de dano reparável cumulável com o dano coletivo e dano estético.
- b) O dano social é aquele que repercute socialmente, podendo gerar prejuízos de ordem patrimonial ou imaterial aos membros da coletividade, um rebaixamento moral; uma perda de qualidade de vida e outras repercussões a população local que a forcem modificar seu itinerário ordinário.
- c) O dano social atrelado à responsabilidade objetiva representa um novo e importante dimensionamento que deve ser dado à teoria geral da responsabilidade civil.

Tratando-se de dano social ocorrido no âmbito dos Municípios de Alta Floresta, Sinop, Chapada dos Guimarães e Lucas do Rio Verde, como restou apurado no Inquérito Civil, a condenação deverá ser revertida para instituições filantrópicas a

ser indicadas pelo duto juízo ou pelo MPT, ou por ambos e, preferencialmente, situadas nesses municípios e que possua pertinência ou conexão finalística com o bem jurídico lesionado pela conduta das rés.

O valor da indenização pelo DANO SOCIAL, nas lições do professor Antônio Junqueira de Azevedo consistirá no pagamento de uma indenização que deve ser destinado a instituições de caridade com amparo no art. 883, parágrafo único, do Código Civil de 2002, que trata do pagamento indevido.

Logo, o MPT, levando em consideração:

A) A extensão territorial-geográfica das condutas fraudulentas, alcançando comprovadamente quatro municípios do Estado do Mato Grosso, segundo depoimento pessoal do próprio sócio-proprietário do curso CEPI-Iterativo:

Que a média dos cursos demoram 18 meses; Que o treinamento é realizado na Unidade do CEPI; Que tem matriz em Cuiabá e filiais em Alta Floresta, Sinop, Lucas do Rio Verde, Chapada dos Guimarães; que a capacitação do projeto melhor aprendiz foi feito em Alta Floresta que tem em média 187 (cento e oitenta e sete) alunos, em SINOP que tem em média 178 (cento e setenta e oito) alunos e Lucas do Rio Verde que tem em média 97 (noventa e sete) alunos.

B) O meio utilizado para a fraude: Propaganda enganosa, através da distribuição de *folders* e de estabelecimento virtual na internet — *site* <www.melhoraprendiz.com.br> — o que alarga, consideravelmente, a extensão do dano. E, segundo informações do *site* [urlespiao](http://urlespiao.com.br) — <www.urlespiao.com.br>, o *site* <www.melhoraprendiz.com.br> estava na 230.691 posição no *ranking* do Brasil, com mais de 300 visitas mensais (informação em anexo).

C) A conduta das rés se direcionou, dolosamente, às crianças e adolescentes carentes: ou seja, elas se valeram da inexperiência e da hipossuficiência econômica e técnica das vítimas.

D) A conduta das rés vulnerou o Direito Fundamental à Profissionalização de crianças e adolescentes (art. 227, *caput*, da CRFB/88) se confundindo, dolosamente, com o projeto “Aprendiz Legal” do Governo Federal.

Requer-se uma indenização de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) a ser paga de forma SOLIDÁRIA pela CEPI — CURSOS INTERATIVOS LTDA. ME, ANGELI & FARIA MARKETING LTDA. — EPP e Empresa franqueadora MARCELO MASSO QUELHO FILHO *FRANCHISING*, a título de danos sociais, a ser revertida às instituições de caridades locais, a serem oportunamente indicadas pelo MPT ou pelo MPT e pelo duto Juízo, conjuntamente.



No tocante as demais rés, o MPT arbitra, levando-se em consideração: A) o porte econômico; B) a falta do dever de diligência (*due diligence*); e C) de que a utilização da logomarca (nome empresarial) foi um fator decisivo para a concretização e ampliação da fraude — segundo os depoimentos colhidos pelo MPT, uma indenização total de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) a ser paga, por elas, na medida da culpabilidade.

DOS DANOS INDIVIDUAIS HOMOGENEOS

Como já mencionado, no presente caso, houve, também, lesão aos direitos individuais das crianças e adolescentes determinados ou determináveis (que poderão ser determinados) que se inscreveram no indigitado Projeto e acreditaram que iriam ser inseridos nas grandes empresas da Região. Estes são os verdadeiros sujeitos passivos imediatos da conduta ilícita das rés. (Dano Individual Homogêneo — LESÃO A INTERESSES OU DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGENEOS — Art. 81, III do CDC).

Assim, o MPT requer a Tutela Coletiva desses Direitos, na forma da sistemática processual delineada nos arts. 94, 95 e 100 do Código de Defesa do Consumidor.

A defesa coletiva, segundo o Código de Defesa do Consumidor, será exercida quando se tratar de: “III — interesses individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum”.

Como os titulares dos Direitos Individuais Homogêneos podem ser identificados (determinados ou determináveis), a reparação por tais danos deve ser a eles direcionada, ao contrário dos Danos Sociais, cujo sujeito passivo é genérico e indeterminado.

A destinação da reparação pelo Dano Individual Homogêneo material e imaterial deve ser direcionada às crianças ou adolescentes que se inscreveram no indigitado Projeto e frequentaram os cursos com a expectativa de serem inseridos no mercado de trabalho, especialmente nas grandes lojas da região que constavam dos currículos de inscrição.

A indenização pelos Danos Individuais homogêneos deve ser arbitrada também levando em consideração a conduta ilícita; o porte econômico dos lesantes; o número de vítimas; as condições socioeconômicas e culturais dos envolvidos; as condições psicológicas das partes — critérios extraídos dos arts. 944 e 945 do CC, bem como do entendimento doutrinário e jurisprudencial dominante do Superior Tribunal de Justiça — STJ (ver REsp 355.392/RJ — Ministra Nancy Andrighi).

A identificação dos lesados para seguir a sistemática processual coletiva disposta no Código de Defesa do Consumidor deve ser feita na forma dos arts. 94 e 95 e 100.

Ou seja, a condenação a tais danos será genérica e deverá ser publicado Edital no Órgão Oficial, a fim de que os lesados diretamente possam se habilitar.





Para tanto devem provar/demonstrar onexo etiológico entre a condenação genérica e a situação pessoal vivenciada por eles: basta provar que se inscreveram no indigitado projeto.

Caso eles não se habilitem em 1 (um) ano (prazo suspensivo para a execução coletiva), os legitimados do art. 82 do CDC podem promover a liquidação e execução da indenização devida. Aí, a indenização que tinha um sujeito passivo determinado passa a ser direcionada ao *fluid recovery*, na forma do art. 99, parágrafo único do CDC.

Douto juízo, no caso ora versado, esta Procuradora entende que basta que o CURSO CEPI apresente o rol das crianças e adolescentes que se inscreveram em seu Projeto, em todas as suas filiais: de Alta Floresta, Sinop, Lucas do Rio Verde e Chapada dos Guimarães.

As três primeiras empresas ré s possuem a obrigação de comunicar a relação de tais vítimas — obrigação esta que está embasada no dever de cooperação com as tutelas judiciais específicas, art. 14, inciso V, do CPC.

O magistrado, em atenção à efetividade da tutela jurisdicional, nos termos do art. 461, § 5º, do CPC, tem o poder-dever de adotar meios executivos que se revelem necessários à prestação integral da tutela executiva.

Se partirmos da premissa da existência de um Direito Fundamental à tutela executiva é indispensável que o magistrado no moderno processo sincrético adote medidas para proporcionar a pronta e integral satisfação a qualquer direito merecedor de tutela.

Assim, a obrigação das empresas ré s em declinar a relação dos alunos-vítimas é medida eficaz e adequada no presente caso, até porque possuem os currículos de inscrição.

O Edital só será necessário na hipótese de paradeiro incerto ou não sabido. Assim, são considerados sujeitos passivos imediatos e, portanto, titulares do dano individual homogêneo material e imaterial todas as crianças e adolescentes que provem ter efetivado a inscrição nos cursos do Projeto “melhor aprendiz”.

Excelência, como o próprio sócio-proprietário do curso CEPI nos informou, os cursos possuíam duração de aproximadamente 18 meses e, segundo apurado pelo MPT, as prestações pecuniárias eram fixas e mensais de R\$ 60,00 reais por aluno, mais R\$ 60,00 que era pago no ato da inscrição para adquirir o material didático.

Assim, levando em consideração esses valores, o MPT requer um arbitramento judicial aproximado ao dobro da quantia paga, ou seja (18 meses \times 60,00 \pm 60,00) ao dobro, pois equivale a penalidade da propaganda enganosa envidada pelas três primeiras ré s, totalizando: R\$ 2.280,00 (dois mil duzentos e oitenta reais).

Já, no tocante ao dano individual homogêneo imaterial, consubstanciado pela expectativa, crença dos alunos-vítimas de que iriam ser inseridos nas grandes lojas



da região, o MPT requer um *quantum* aproximado de R\$ 1.080,00 (mil e oitenta reais) que é justamente a restituição do valor pago pelo curso no período de 18 meses.

É obvio que o *quantum* irá depender da situação individual comprovada por cada uma das vítimas na habilitação.

DA PRESUNÇÃO DE VERACIDADE DAS PROVAS COLIGIDAS NO INQUÉRITO CIVIL

Excelência, a despeito dessa temática não gerar mais controvérsias, faz-se imperioso ressaltar o posicionamento, unânime, do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, no julgamento do RO-0108800-25.2009.5.23.0008, após voto proferido pelo Excelentíssimo Senhor Desembargador do Trabalho, Dr. TARCÍSIO VALENTE, sobre a temática da ação civil pública:

“(…) Acerca do valor probatório da prova produzida em sede de inquérito civil no processo judicial, cito as preciosas lições do ilustre doutrinador Hugo Nigro Mazzilli, *in verbis*: O valor do inquérito civil como prova em juízo decorre de ser uma investigação pública e de caráter oficial. Quando regularmente realizado, o que nele se apurar tem validade e eficácia em juízo, como as perícias e inquirições. Ainda que sirva essencialmente o inquérito civil para preparar a propositura da ação civil pública, as informações nele contidas podem concorrer para formar ou reforçar a convicção do juiz, desde que não colidam com provas de maior hierarquia, como aquelas colhidas sob as garantias do contraditório.” (O *inquérito civil*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 61).

Assim, as provas coligidas e produzidas no Inquérito Civil gozam de indiscutível eficácia e validade em juízo.

DOS PEDIDOS

Diante do exposto, o Ministério Público do Trabalho requer:

1 — A citação de todas as rés, no endereço constante na presente peça, para que apresentem defesa, se assim desejar, sob pena de aplicação dos efeitos da revelia e confissão ficta;

2 — A concessão, *in totum*, da Tutela Inibitória Antecipada Passiva e Ativa pleiteada, determinando que as Rés — CEPI — CURSOS INTERATIVOS LTDA. ME, ANGELI & FARIA MARKETING LTDA. — EPP e MARCELO MASSO QUELHO FILHO *FRANCHISING*.

Se abstenham de veicular o indigitado Projeto “Melhor Aprendiz” na internet e em *folders*, sob pena de multa pecuniária de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) por dia e de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por cada inscrição efetuada.

Que sejam obrigadas a obrigação de fazer contrapropaganda, no mínimo, de igual forma e com a mesma dimensão da publicidade enganosa, nos termos do art. 83 c/c art. 84 e parágrafos c/c o art. 60, § 1º, todos do CDC, sob pena de multa diária de R\$ 2.000,00 (astreintes) pelo descumprimento desta obrigação.

3. A condenação das Rés — CEPI CURSOS INTERATIVOS LTDA. ME, ANGELI & FARIA *MARKETING* LTDA. — EPP e Empresa franqueadora MARCELO MASSO QUELHO FILHO *FRANCHISING* ao cumprimento da seguinte obrigação de fazer, sob pena de multa pecuniária de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) por dia e de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por cada inscrição efetuada:

Abster-se de desvirtuar os objetivos e regras do contrato de aprendizagem, comprometendo-se a observar as determinações dispostas nos arts. 428 a 433 da CLT, garantindo formação técnico-profissional metódica ao aprendiz inscrito em programa de aprendizagem, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, visando o aprendizado pelo trabalho, e não a utilização da mão de obra denominada aprendiz para suprir a necessidade de empregado permanente;

4. A condenação das Rés — PARAPUÃ MÓVEIS, DISMOBRAS — IMPORTAÇÃO EXPORTAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE MÓVEIS E ELETRODOMÉSTICOS AS, MÓVEIS ROMERA LTDA., LOJAS AVENIDA LTDA. e e DEL MORO & DEL MORO LTDA., ao cumprimento das seguintes obrigações de fazer, sob pena de multa diária de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) por dia:

Em assuntos relacionados ao trabalho de crianças e adolescentes, antes de quaisquer contratações e apoios financeiros a projetos, a buscar informações em órgãos públicos ou privados que tenham conhecimentos técnicos: ao Ministério Público do Trabalho; ao Ministério do Trabalho e Emprego; aos Conselhos Tutelares e ao Poder Judiciário Trabalhista — às Varas do trabalho, sob pena de serem responsabilizadas solidariamente com os responsáveis pelo Projeto ilícito.

A divulgarem, em seus estabelecimentos empresariais, mediante cartazes, prospectos, em locais de fácil visualização, informações sobre a Lei de Aprendizagem, especialmente, os requisitos materiais e formais para a legitimidade da aprendizagem, bem como os Direitos e Deveres dos aprendizes, a ser elaborado pelo MPT oportunamente.

5) A condenação das Rés — CEPI CURSOS INTERATIVOS LTDA. ME, ANGELI & FARIA *MARKETING* LTDA. — EPP e Empresa franqueadora MARCELO MASSO QUELHO FILHO *FRANCHISING* a indenização de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) a ser paga de forma



SOLIDÁRIA, a título de danos sociais, a ser revertida às Entidades sem fins lucrativos que tenham objetivos conexos com o bem jurídico protegido com a presente demanda, a serem oportunamente selecionadas pelo MPT;

6) A condenação das Rés — CEPI CURSOS INTERATIVOS LTDA. ME, ANGELI & FARIA *MARKETING* LTDA. — EPP e Empresa franqueadora MARCELO MASSO QUELHO FILHO *FRANCHISING* a indenização de R\$ 2.280,00 (dois mil duzentos e oitenta reais), na forma da fundamentação *supra*, a título de Dano Individual homogêneo material, a ser pago às crianças e adolescentes (aos seus responsáveis legais) que provem terem efetuado a inscrição no indigitado projeto, na forma dos arts. 94, 95 e 100 do CDC;

7) A condenação das Rés — CEPI CURSOS INTERATIVOS LTDA. ME, ANGELI & FARIA *MARKETING* LTDA. — EPP e Empresa franqueadora MARCELO MASSO QUELHO FILHO *FRANCHISING* a indenização de R\$ 1.080,00 (mil e oitenta reais), na forma da fundamentação *supra*, a título de dano individual homogêneo imaterial, a ser pago às crianças e adolescentes (aos seus responsáveis legais) que provem terem efetuado a inscrição no indigitado projeto, na forma dos arts. 94, 95 e 100 do CDC;

8) A condenação das Rés — PARAPUÃ MÓVEIS, DISMOBRÁS — IMPORTAÇÃO EXPORTAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE MÓVEIS E ELETRODOMÉSTICOS AS, MÓVEIS ROMERA LTDA., LOJAS AVENIDA LTDA. e e DEL MORO & DEL MORO LTDA. a indenização total de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), a título de danos sociais, a ser paga, por elas, na medida da culpabilidade, a ser revertida às Entidades sem fins lucrativos que tenham objetivos conexos com o bem jurídico protegido com a presente demanda, a serem oportunamente selecionadas pelo MPT;

9) A confirmação, em decisão cognitiva ampla e exauriente da Antecipação da Tutela Inibitória Ativa e Passiva pleiteada;

10) Requer a Expedição de Ofício ao MP Estadual de Sinop, Chapada dos Guimarães, Lucas do Rio Verde e de Alta Floresta, para apurarem a possível tipicidade formal e material da infração penal prevista no art. 67 do Código de Defesa do Consumidor;

11) Requer a Expedição de Ofício para um dos Órgãos públicos componentes do Sistema Brasileiro de Defesa do Consumidor — SBDC para aplicar a infração administrativa do art. 56, XII, do Código de Defesa do Consumidor — CDC;





12) Requer que seja o Ministério Público do Trabalho intimado pessoalmente dos atos e decisões que vierem a ser proferidas nos autos, por força do que dispõem os arts. 18, inciso II, letra “h”, da Lei Complementar n. 75/93 e 236, § 2º, do CPC;

13) Requer, ainda, a produção de todos os meios de prova permitidos e não defesos em lei.

Dá à causa, para fins de alçada, o valor aproximado de R\$ 700.000,00 (setecentos mil reais) reais.

Termos em que

Pede-se Deferimento

Alta Floresta/MT, 6 de setembro de 2013.

Fernanda Alitta Moreira da Costa
Procuradora do Trabalho

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

NUNES, Luiz Antonio Rizzatto. *Curso de direito do consumidor: com exercícios*. 2. ed. rev. modif. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.





AÇÃO CIVIL PÚBLICA
(PRT 6ª REGIÃO — PROCURADORA VANESSA PATRIOTA
DA FONSECA) — SIQUEIRA CASTRO ADVOGADOS

IRREGULARIDADE NA CONTRATAÇÃO DE ADVOGADOS POR
ESCRITÓRIO DE ADVOCACIA

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) FEDERAL DO TRABA-
LHO DA __ VARA DO TRABALHO DO RECIFE/PE

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO, com sede na Rua 48, n. 600, Espinheiro, CEP 52050-380, Recife/PE, local 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, alínea “h” da Lei Complementar n. 75/93, neste ato representado pela Procuradora do Trabalho que esta subscreve, vem, com fulcro nos arts. 114, 127 e 129, III, todos da Constituição da República; no art. 5º, I, no art. 6º, VII, alíneas “a” e “d”, e no art. 83, I e III, da Lei Complementar n. 75/93, na Lei n. 7.347/85 e no art. 81 e seguintes da Lei n. 8.078/90, propor a presente

AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO DE CONCESSÃO DE ANTECIPAÇÃO
DOS EFEITOS DA TUTELA JURISDICIONAL PRETENDIDA

em face de:

a) SIQUEIRA CASTRO ADVOGADOS, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ/MF sob o n. 11.818.068/0001-07, localizada na Av. Engenheiro



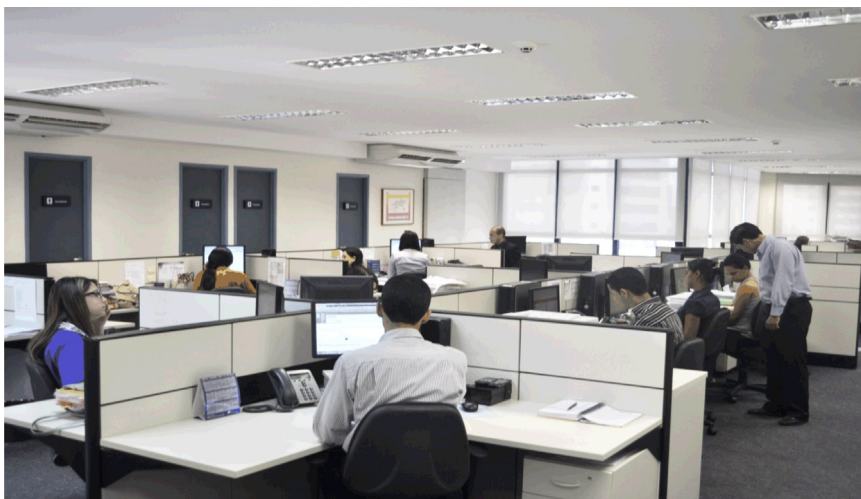
Domingos Ferreira, n. 2589, 5º andar, Boa Vista, Recife/PE — CEP 51020-031, pelas razões de fato e de direito que passa a expor:

1. SÍNTESE DOS FATOS

Em função de recebimento de denúncia sigilosa noticiando que o escritório de advocacia SIQUEIRA CASTRO ADVOGADOS praticava simulação fraudulenta consubstanciada na contratação de advogados como associados com o fito de mascarar típicas relações empregatícias; assédio moral e atraso no pagamento dos salários, foi instaurado o Inquérito Civil n. 000821.2012.06.000/8. Posteriormente, nova denúncia chegou aos autos afirmando que o Réu estaria incluindo os advogados empregados no seu contrato social através de uma procuração por eles concedida ao escritório sem que ao menos tivessem noção do teor do referido contrato (Doc. 1).

Em 12.11.2012, o Ministério Público do Trabalho, por intermédio da Procuradora que esta subscreve e do Exmo. Procurador-Chefe da PRT/6, Dr. Fábio de Farias, realizou inspeção no escritório de advocacia em apreço. Na ocasião, foi informado pelo Dr. Flávio: que o escritório possui unidades em 19 (dezenove) estados da federação, tendo sido a de Pernambuco instalada em 2004; **que todos os aproximadamente 25 (vinte e cinco) advogados que laboram no referido estabelecimento são associados ao mesmo, com contrato registrado na OAB**; que o Réu conta também com 25 (vinte e cinco) estagiários e 13 (treze) empregados celetistas do setor administrativo, além de terceirizados realizando atividades de limpeza e *motoboys* (Doc. 2).

As fotografias tiradas por ocasião da inspeção retratam o meio ambiente de trabalho (Doc. 3).





Observa-se, pois, que, diferentemente dos advogados que se encontram no mais alto patamar do Plano de Carreiras da empresa que possuem salas próprias, os demais advogados do Réu laboram em uma mesma sala, juntamente com os estagiários, separados por baias.

Noutro giro, durante a inspeção, foram colhidos depoimentos de 5 (cinco) advogados, 1 (uma) estagiária e 1 (uma) recepcionista (Doc. 4). Vejamos o que disseram os advogados:

Leilane Carla de Sobral:

“Que labora no inquirido desde junho de 2012; Que atua na área trabalhista; Que se submeteu a uma entrevista e a uma prova para ingressar no inquirido; Que possui poucas causas extra escritório e não possuiu escritório próprio; Que o coordenador de sua equipe é Luciano; Que atende clientes do escritório; Que recebe o valor fixo de R\$ 1.800,00 por mês; Que labora de segunda a sexta-feira; Que possui 2 anos e 6 meses de formada, aproximadamente; Que a recepcionista do escritório anota o horário de entrada e saída da depoente.”

Luciana Andrade Resende Maia:

“Que labora para o inquerido desde junho de 2011; Que iniciou como advogada associada e recentemente deu uma procuração para o Dr. Carlos Alberto Siqueira Castro para que pudesse ser inserida como sócia do escritório; Que, no entanto, a condição de trabalho permaneceu a mesma; Que todos os advogados tiveram que dar essa procuração ao escritório; Que possui 9 anos de formada; Que labora no escritório de segunda a sexta-feira recebendo R\$ 3.500,00 por mês; Que se submeteu à prova escrita para ingressar no escritório; Que recebeu uma





promoção e, a partir de janeiro/2013, passará a receber R\$ 4.000,00; Que recentemente houve avaliação dos advogados e alguns receberam promoções.”

Flavius Barbosa de Góes:

“Que labora para o inquirido desde agosto/2012 como advogado associado; Que a coordenadora de sua equipe é Daniele Melo; Que se submeteu à prova escrita e entrevista para ingressar no escritório; Que labora de segunda a sexta recebendo R\$ 1.800,00 por mês; Que atende apenas a clientes do escritório; Que não possui escritório próprio; Que possui 8 anos de formado; Que acredita que o controle do seu horário decorra do registro com o cartão na portaria; Que não recebeu nenhuma solicitação de procuração para passar a ser sócio do escritório; Que assinou contrato de advogado associado.”

Maurílio Sérgio da Silva Filho:

“Que labora no inquirido desde junho 2012 na área trabalhista; Que seu chefe é Luciano; Que para ingressar no inquirido fez uma entrevista com o Dr. Flávio e uma redação; Que possui cerca de 3 anos de formado; Que não possui escritório próprio; Que recebe do escritório R\$ 1.800,00; Que presta contas das suas atividades a Luciano; Que labora no escritório de segunda a sexta-feira; Que, salvo engano, o escritório faz uma avaliação anual dos associados; Que possui poucas ações extrainquirido.”

Raphaela Monteiro Ivo:

“Que labora no inquirido desde março 2012; Que comparece ao escritório todos os dias; Que se dedica às causas trabalhistas; Que a chefe de sua equipe é Daniela e o supervisor é o sócio Flávio; Que não possui escritório próprio; Que para ingressar no escritório foi submetida a uma entrevista com Dr. Flávio e a uma prova; Que atende a clientes do escritório; Que presta contas do trabalho à sua chefe Daniela; Que acredita que o escritório avalie os advogados; Que recebe o valor fixo de R\$ 3.500,00 por mês.”

Por fim, o Réu foi intimado a comparecer à audiência administrativa e requisitado a apresentar documentos (Doc. 5).

Realizada a audiência em 27.11.2012, os representantes da SIQUEIRA CASTRO ADVOGADOS, em contraposição àquilo mencionado pelos advogados durante a inspeção havida, afirmaram que todos os advogados da empresa são sócios da mesma e **que alguns não constam ainda do contrato social, mas que seriam inseridos na próxima alteração contratual**; refutaram a alegação de



fraude, afirmando que a situação do escritório encontrava-se regular e, portanto, não firmariam Termo de Ajuste de Conduta. Ao final, requereram um prazo de 15 (quinze) dias para apresentar defesa (Doc. 6).

Na ocasião, o Réu apresentou manifestação (Doc. 7), por meio da qual pediu o arquivamento dos autos. Afirmando não possuir contratos de associação, vez que os advogados, após o ingresso no escritório, passam a figurar no seu contrato social e que o pagamento dos mesmos é realizado através de depósito bancário. Juntou, ainda, cópia da 2ª Alteração Contratual da Sociedade datada de 27.9.2011 onde se vê a suposta entrada de diversos advogados na sociedade com apenas uma cota (0,0001% das cotas), quando o Dr. Carlos Roberto de Siqueira Castro possui 79.979 cotas e o Dr. Carlos Fernando de Siqueira Castro possui 20.000 cotas.

Verifica-se, ainda, que da cláusula 5ª de tal instrumento consta que nenhum dos sócios pode alienar ou transferir cotas para terceiros sem a concordância do Dr. Carlos Roberto de Siqueira Castro, embora este possa fazê-lo sem anuência dos demais, que renunciam, inclusive, ao direito de preferência na transferência de cotas. Da mesma cláusula, observa-se que é vedada a exclusão dos referidos sócios majoritários da sociedade sob qualquer pretexto. Em caso de morte de qualquer dos sócios, suas cotas passam automaticamente para o Dr. Carlos Roberto de Siqueira Castro.

Ocorre que, pasme Excelência, tal alteração contratual só foi averbada na OAB no dia 5.11.2012, após sentença proferida nos autos do Processo n. 0001754-95.2011.5.06.0002, que trata de Ação Civil Pública ajuizada pelo Órgão Ministerial em face de outro escritório de advocacia do Recife, que reconheceu os vínculos de emprego entre os advogados contratados ilicitamente como associados e o escritório — fato que teve grande repercussão no meio jurídico. Tal situação vai ao encontro dos depoimentos colhidos por ocasião da inspeção realizada pelo *Parquet*, quando os Procuradores foram informados de que só recentemente o escritório havia solicitado aos advogados uma procuração com o intuito de viabilizar a inclusão dos mesmos no contrato social.

O Réu juntou, ainda, comprovantes de depósitos bancários efetuados em prol dos advogados onde se vê que a remuneração é, de fato, fixa (Doc. 8). A exemplo, cite-se Rennan Gouveia que recebeu R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais) nos meses de junho, julho e agosto de 2012; Raphaela Monteiro Ivo que recebeu R\$ 2.200,00 nos referidos meses; e Tarsila Gabriela Cabral da Silva que recebeu R\$ 1.800,00 nos meses de julho e agosto de 2012, entre outros.

Após a audiência, o Réu voltou a se manifestar nos autos do inquérito civil aduzindo ser “um dos maiores escritórios do Brasil e da América Latina, conforme avaliações publicadas nos melhores periódicos nacionais e internacionais”, com mais de 64 anos de existência (Doc. 9). Alegou que “os advogados interessados endereçam espontaneamente seus currículos para sociedade demonstrando o intuito de participar do processo seletivo do escritório para ingresso no quadro de advogados. Depois de ultrapassados os trâmites do processo de seleção, composto por duas entrevistas e uma avaliação escrita, os advogados que preenchem



a *affectio societatis* são convidados a ingressar nos quadros da sociedade para exercício das atividades advocatícias”.

Aduziu, ainda, que as procurações outorgadas pelos advogados à sociedade juntadas (Doc. 10) têm apenas o objetivo de facilitar as alterações societárias e que todos os advogados que ingressaram na sociedade o fizeram de forma espontânea. Ressaltou que “considerando o grande número de advogados que ingressam e saem da sociedade, optou-se pela utilização desta procuração para aceleração do registro das alterações contratuais na Ordem dos Advogados do Brasil”.

Refutou a denúncia quanto à questão dos salários fixos, afirmando que a remuneração dos advogados é composta de *pro labore*, divisão de lucro presumido, *referral fee* e bônus semestral.

Afirmou que todos os advogados associados possuem flexibilidade de horário e o registro da hora de entrada e saída dos mesmos no escritório realizado na recepção serve para todos os advogados, independentemente do respectivo enquadramento no plano de carreira da sociedade, como demonstram as planilhas juntadas (Doc. 11). Ocorre, Excelência, que todos os referidos advogados são, de fato, empregados da empresa, ainda que se encontrem em um plano mais alto do seu quadro de carreira e figurem como sócios no contrato social com apenas uma cota.

Por fim, requereu a juntada de cópia do plano de carreira dos advogados e da avaliação anual de desempenho (Doc. 12).

Do Plano de Carreira observa-se que este busca apresentar “critérios objetivos de promoção nas Unidades de Pernambuco (PE), Rio Grande do Norte (RN), Alagoas (AL), Paraíba (PB), Maranhão (MA) e Piauí (PI)”. E, para tanto, adota 10 estágios da carreira que se inicia com advogado Junior, tendo todos eles remuneração fixa estabelecida no referido plano acrescida de “participação a título de *referral fee* em novos clientes trazidos para a firma”. Recebem ainda uma bonificação anual “no patamar de 100% da remuneração base de enquadramento, a serem pagas em duas parcelas”. Os “sócios nacionais, por possuírem uma bonificação específica, não fazem jus à bonificação de que ora se trata”.

Do Plano em comento consta, também, que “o *referral fee* previsto no presente plano de carreira após calculado, será somado ao piso mínimo para efeito de remuneração (...) em princípio, não haverá honorários de captação relativamente às denominadas contas de escala (advocacia consumerista e trabalhista). Todavia, caso a participação do advogado nesta espécie de contratação seja decisiva, a Direção do Escritório poderá arbitrar um prêmio ou um percentual de participação específico para contemplar o apoio dado pelo advogado (...) os valores para retirada mensal e o percentual de *referral fee* dos sócios nacionais serão fixados pela Direção da Siqueira Castro — Advogados (...) todos os advogados associados que possuam, no mínimo, 6 (seis) meses de firma, serão avaliados anualmente, pela Direção do Escritório ou Comissão de Sócios na forma do Regimento Interno”.





É de clareza solar, Excelência, que em que pese o Réu tenha passado a fazer constar os nomes dos advogados no seu contrato social com o fito de ludibriar o MPT, após a divulgação da sentença susomencionada que condenou outro escritório de advocacia a registrar os advogados ilicitamente contratados como associados, se esqueceu o Réu de alterar o seu Plano de Carreira, datado de 15.3.2012, onde consta a denominação “advogados associados”. Tal documento, portanto, vai ao encontro dos depoimentos colhidos pelo Órgão Ministerial que atestam que inicialmente os advogados eram contratados como associados e, posteriormente, foram solicitadas procurações aos mesmos para que fosse viabilizada a inclusão dos seus nomes nos contratos sociais.

Noutro giro, da Avaliação Anual de Advogados, observa-se que os métodos utilizados para a análise da avaliação de desempenho, a saber, **pontualidade**, **produtividade**, dentre outros, assim como a avaliação em si, evidenciam a existência de subordinação.

Das informações prestadas pelos trabalhadores, da verificação *in loco* do trabalho desenvolvido, das informações prestadas pela empresa e dos documentos apresentados, afluíram com nitidez vítreas o mascaramento de relações empregatícias mantidas com advogados através de contratos de associação e, posteriormente, através da figuração deles no contrato social da empresa. Isto porque tais advogados possuem remuneração fixa; prestam contas do que foi produzido para o referido estabelecimento também de forma diária; são selecionados, avaliados e supervisionados pelos reais sócios etc.

Dessa forma, estando patente o descumprimento pelo Réu das mais comensuráveis obrigações trabalhistas, entre elas, a assinatura das CTPS de advogados empregados, de melhor senda não poderia se valer esse Órgão Ministerial senão do ajuizamento da Ação Civil Pública sob apreço.

2. DO CABIMENTO DA AÇÃO

Através da leitura da dissertação fática, torna-se notória a violação, perpetrada pelo Réu, de valores coletivos que, por sua relevância social, foram elevados à categoria de direitos fundamentais de natureza constitucional — como o valor social do trabalho.

Conforme melhor visível através da análise dos pedidos, a presente demanda visa a proteger concomitantemente direitos difusos e individuais homogêneos:

Difusos, ao passo que objetiva a tutela inibitória para proteção de trabalhadores futuramente contratados, os quais ainda não é possível individualizar, contra os riscos das práticas ilícitas do Réu, bem como na medida em que se persegue, além da declaração dos vínculos de emprego, o conseqüente recolhimento de diferenças do FGTS cujos valores devem ser empregados em habitação, saneamento etc., conforme a Lei n. 8.036/90, e das contribuições previdenciárias — o que atinge toda a sociedade.





E direitos individuais homogêneos, haja vista o pedido de declaração dos vínculos de emprego e de condenação do Réu à assinatura das CTPS dos trabalhadores ilicitamente contratados, que são passíveis de individualização, além de depósito do FGTS em suas contas na Caixa Econômica Federal.

No que concerne à tutela inibitória, o cabimento da presente Ação Civil Pública justifica-se pela necessidade de o Judiciário exercer sua função jurisdicional em caráter preventivo, além de reparatório, prevenindo ofensas aos interesses em causa, fazendo-as cessar o mais depressa possível e evitando-lhe a repetição. Isto porque sua atuação não deve se limitar ao pífio consolo de uma indenização aos individualmente prejudicados.

Sobre o tema, são precisas as lições de Luiz Guilherme Marinoni (MARINONI, Luiz Guilherme. *Tutela Inibitória*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998), as quais o *Parquet* pede vênias para transcrever:

“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.” (*Op. cit.*, p. 26)

“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 o ilícito ou impedir a sua repetição, não perde a sua natureza preventiva, pois não tem por fim reintegrar ou reparar o direito violado.” (*ibidem*, p. 28-29)

“Já 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.’” (*ibidem*, p. 30)

“[...] 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.” (*ibidem*, p. 36)

“A moderna doutrina italiana, ao tratar do tema, deixa claro que a tutela inibitória tem por fim prevenir o ilícito e não o dano.” (*ibidem*, p. 37)

Verifica-se que, no caso em tela, além do dano causado a cada advogado empregado pela sonegação de seus direitos, houve, ainda, a ocorrência de dano genérico, causado a toda a coletividade, na medida em que violada a ordem social e suprimido o recolhimento do FGTS e da contribuição previdenciária.

Além disso, pode-se premeditar a possibilidade de lesão futura a toda a massa de trabalhadores que, porventura, venha a laborar para o Réu tornando-se vítima da conduta ora apontada.

Sabe-se que a Ação Civil Pública é o *writ* constitucional destinado a promover a responsabilização por danos morais e patrimoniais (art. 1º, IV, da Lei n. 7.347/85) causados a quaisquer interesses difusos e coletivos. A definição dessa classe de interesses é dada pelo art. 81 da Lei n. 8.078/90, aplicável à Ação Civil Pública por força do disposto no art. 21 da Lei n. 7.347/85. Desta forma, não há *locus* para duvidar do cabimento da presente Ação como instrumento hábil a proteger os direitos e interesses em consideração.

3. DA LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Com o advento da Constituição da República de 1988, o Ministério Público deixou de ser mero apêndice do Poder Executivo para se transformar em instituição permanente, autônoma, independente e essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Para bem cumprir seu mister, o legislador constituinte, no art. 129, elencou exemplificativamente as funções institucionais do *Parquet* e os instrumentos de que dispõe para a consecução de seu ofício, dos quais ressaltam-se a de promover o Inquérito Civil e a Ação Civil Pública para a proteção do patrimônio público social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos (inciso III).

Além disso, a Lei Complementar n. 75/93 prevê ainda outras funções compatíveis com sua finalidade e os meios administrativos e processuais de que pode dispôr para bem cumprir o seu poder-dever.

O art. 6º, VII, alínea “d”, do referido diploma legal, dispõe que cumpre ao *Parquet* promover o inquérito civil e a ação civil pública para a proteção de interesses coletivos de qualquer espécie. Por sua vez, o art. 83, I e III, reza que:

“Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:



I — promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas;

[omissis]

III — promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos.”

Tem-se, portanto, que o *Parquet* Laboral possui legitimidade ativa *ad causam* para a propositura da Ação Civil Pública perante os órgãos da Justiça Especializada em tutela de qualquer modalidade de interesses metaindividuais relacionados às relações de trabalho — difusos, coletivos ou até mesmo individuais homogêneos.

Violados os interesses suso aludidos, como provado durante o procedimento investigatório conduzido pelo *Parquet*, plenamente cabível e até mesmo imprescindível a sua atuação mediante a presente Ação Civil Pública.

Ainda por cautela, insta cristalizar a legitimidade do *Parquet* Laboral para o ajuizamento de Ação Civil Pública para a tutela de interesses e direitos individuais homogêneos, decorrente da interpretação sistemático-teleológica do ordenamento jurídico, conjugando os arts. 6º, VII, “d”, e 83, III, da Lei Complementar n. 75/1993, com os arts. 127 e 129, III, da Constituição da República, em harmonia com o quanto decidido recentemente pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho, em decisão da SBDI-1:

“RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO ANTERIORMENTE À LEI N. 11.496/2007. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. PAGAMENTO DE SALÁRIO ATÉ O QUINTO DIA ÚTIL DO MÊS SUBSEQUENTE, FÉRIAS, ABONO E VERBAS RESCISÓRIAS. 1. Diante de uma interpretação sistemática dos arts. 6º, VII, *d*, e 83, III, da Lei Complementar n. 75/1993, 127 e 129, III, da Constituição Federal, depreende-se que o Ministério Público detém legitimidade para ajuizar Ação Civil Pública, buscando defender interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos. **2. O STF e esta Corte possuem o entendimento pacífico de que ao Ministério Público do Trabalho é conferida legitimidade para o ajuizamento de Ação Civil Pública para a defesa de direitos individuais homogêneos dos trabalhadores.** 3. No caso dos autos, verifica-se que a pretensão do *Parquet* tem como finalidade o pagamento de salário até o quinto dia útil do mês subsequente, férias, abono pecuniário (art. 143 da CLT) até dois dias antes do início do período do gozo e verbas rescisórias nos prazos estabelecidos nas alíneas *a* e *c* do art. 477 da CLT, direito assegurado legal e constitucionalmente. 4. Patente, portanto, a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para o ajuizamento de Ação Civil Pública, porquanto se trata de direito social, que está sendo desrespeitado pela ora Embargada. Recurso de Embargos

conhecido e provido.” (TST-E-RR-734212-30.2001.5.23.5555, SBDI-1, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, DJ 10.6.2010)

Assim sendo, é notório que o Tribunal Superior do Trabalho, o Superior Tribunal de Justiça e o Supremo Tribunal Federal já reconheceram a legitimidade do Ministério Público para o ajuizamento da Ação Civil Pública em defesa de direitos sociais constitucionalmente garantidos, quando sua violação atinge, até mesmo, interesse de grupo determinado ou determinável de pessoas.

Perfilhando a mesma trilha, são esclarecedoras as ementas abaixo transcritas, as quais se pede vênha para transcrever:

“RECURSO EXTRAORDINÁRIO. AGRAVO REGIMENTAL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA. MINISTÉRIO PÚBLICO. DEFESA DE DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGENEOS NA ESFERA TRABALHISTA. 1. Assentada a premissa de que a lide em apreço versa sobre direitos individuais homogêneos, para dela divergir é necessário o reexame das circunstâncias fáticas que envolvem o ato impugnado por meio da presente ação civil pública, providência vedada em sede de recurso extraordinário pela Súmula STF n. 279. 2. Os precedentes mencionados na decisão agravada (RREE 213.015 e 163.231) revelam-se perfeitamente aplicáveis ao caso, pois neles, independentemente da questão de fato apreciada, fixou-se tese jurídica no sentido da legitimidade do Ministério Público ajuizar ação civil pública na defesa de interesses individuais homogêneos na esfera trabalhista, contrária à orientação adotada pelo TST acerca da matéria em debate. 3. Agravo regimental improvido.” (STF — 2ª Turma — RE-AgR 394180 — Rel. Min. ELLEN GRACIE — DJ 10.12.2004, p. 00047, EMENT v. 02176-03, p. 00531)

“AGRAVO DE INSTRUMENTO AÇÃO CIVIL PÚBLICA — LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGENEOS. Restando evidenciada a aparente contrariedade ao art. 83, III, da Lei Complementar n. 75/93, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento para determinar o processamento do recurso denegado. II — RECURSO DE REVISTA — AÇÃO CIVIL PÚBLICA — LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGENEOS. A teor do art. 83, III, da Lei Complementar n. 75/93, o Ministério Público do Trabalho detém legitimidade para a defesa judicial de direitos individuais homogêneos, considerados como tais os decorrentes de origem comum, na forma do art. 81, III, da Lei n. 8.078/90. Precedentes do STF e do TST. Recurso de Revista conhecido e provido.” (TST, RR-1.476/2001-026-03-00.3 — DJ 28.4.2006)

Logo, também indubitável a necessidade impreterível de o Ministério Público atuar para proteger os direitos metaindividuais vilipendiados pela conduta do Réu, sejam eles coletivos *stricto sensu* ou individuais homogêneos, traduzidos nos direitos sociais em pauta.

4. DA COMPETÊNCIA

No caso *sub judice*, é cristalina a competência desta Justiça Especializada para processar e julgar a presente demanda, uma vez que a causa de pedir e o pedido decorrem de uma relação tipicamente trabalhista.

O conflito de interesses descrito nesta Exordial envolve direitos metaindividuais na esfera laboral, o que, à luz do art. 114, *caput, in fine*, da Constituição da República, c/c o art. 83, III, da Lei Complementar n. 75/93, atrai a competência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar a demanda.

No que concerne à competência funcional/territorial, cabe a este Órgão de primeira instância processar e julgar originariamente o feito, nos termos do art. 2º, *caput*, da Lei n. 7.347/85.

5. DOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS

5.1. Do valor social do trabalho

Da Carta Magna observa-se que o trabalho constitui-se em um dos fundamentos da República (art. 1º). A sua valorização é também fundamento da Ordem Econômica, que tem por fim assegurar a todos existência digna (art. 170). A Ordem Social tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (art. 193).

O trabalho, na qualidade de direito social fundamental (arts. 6º e 7º da Constituição da República), está intrinsecamente ligado à dignidade da pessoa humana, princípio que identifica um espaço de integridade moral a ser assegurado a todas as pessoas por sua existência no mundo. Trata-se de um valor supremo da democracia, garantido pela força normativa da Constituição.

Na relação de emprego, o princípio da liberdade da pessoa encontra limites na preservação da dignidade do trabalhador. A fundamentalidade social e jurídica dos direitos trabalhistas (arts. 6º a 8º e 170 da Constituição da República) celebra a dignidade da pessoa enquanto produtora da força de trabalho, erige-se como princípio de eficácia imediata, e revela-se como medida de proteção, vez que se dirige à limitação de conduta de empregados e empregadores.

A tentativa de supressão ou alteração prejudicial do alcance dos direitos sociais depois de se obter a sua conquista por meio de mecanismos legais e político-sociais é vedada por normas internacionais integradas ao Direito Pátrio, a exemplo do Protocolo de San Salvador — princípio do não retrocesso social.

Nesse sentido, reza o art. 7º, *caput*, da Constituição da República:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.”



A Magna Carta enuncia, assim, que o Legislador Constituinte entendeu pela progressividade dos direitos fundamentais e, conseqüentemente, pela adoção do princípio da proibição do retrocesso social. Pelo exposto, o que a Carta Magna autoriza ao legislador infraconstitucional é a ampliação de direitos, nunca a redução das garantias nela previstas também constante, entre outros, do Protocolo de San Salvador.

Ingo Wolfgand Sarlet é elucidativo:

“Negar reconhecimento ao princípio da proibição do retrocesso significaria, em última análise, admitir que os órgãos legislativos (assim como o poder público de modo geral), a despeito de estarem inquestionavelmente vinculados aos direitos fundamentais e às normas constitucionais em geral, dispõem do poder de tomar livremente suas decisões mesmo em flagrante desrespeito à vontade expressa do Constituinte. Com efeito, como lembra Luís Roberto Barroso, mediante o reconhecimento de uma proibição de retrocesso está a se impedir a frustração da efetividade constitucional, já que, na hipótese de o legislador revogar o ato que deu concretude a uma norma programática ou tornou viável o exercício de um direito estaria acarretando um retorno à situação de omissão (inconstitucional, poderíamos acrescentar) anterior.” (*A eficácia dos direitos fundamentais*. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 459).

Em regra, os direitos trabalhistas são indisponíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício, salvo nas exceções previstas em Lei, sofrer qualquer tipo de limitação voluntária, quer por parte do seu titular quer por parte de terceiro.

Dar trabalho em condições decentes é, portanto, uma forma de proporcionar ao homem os direitos que decorrem desse atributo: a dignidade. Afronta a dignidade a sonegação de direitos trabalhistas e previdenciários através da utilização de diferentes mecanismos fraudulentos, restando nulo, de pleno direito, os contratos ilícitos mantidos pelo Réu, nos moldes do art. 9º da CLT.

5.2. Relação de emprego x contrato de associação

Como visto alhures, a atividade desenvolvida pelos advogados mantidos como “associados” e, posteriormente, como supostos “sócios” é inerente ao objeto social do Réu — escritório de advocacia. De fato, para se estabelecer, uma pessoa jurídica do referido ramo não precisa apenas de papéis, computadores e clientes, mas, principalmente, de advogados.

Dispõem os arts. 2º e 3º da CLT que empregador é aquele que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal dos serviços. No caso em exame, a direção dos trabalhos restou evidente. Como se observa dos depoimentos colhidos, os advogados, após selecionados pelo Réu através de entrevista e prova prática, são inseridos em Plano de Carreira no qual



ingressam e ascendem por decisão da Direção do Escritório; prestam contas do que foi produzido ao coordenador ao qual estão ligados; são avaliados pelo Réu, inclusive quanto à pontualidade, etc.

No que se refere à pontualidade, o Réu mantém um registro do horário de todos os advogados, inclusive daqueles que estão no mais alto patamar da carreira, na recepção do estabelecimento, como demonstra o documento anexo. Certamente, os horários são variados, vez que a eles cabe também a participação em audiências judiciais. No entanto, quando não se encontram no Judiciário, tais advogados devem estar no escritório — motivo pelo qual são monitorados pela Direção.

Quanto ao Plano de Carreira, como dito, este apresenta “critérios objetivos de promoção nas Unidades de Pernambuco (PE), Rio Grande do Norte (RN), Alagoas (AL), Paraíba (PB), Maranhão (MA) e Piauí (PI)”. E, para tanto, adota 10 estágios da carreira que se inicia com advogado Junior, tendo todos eles remuneração fixa estabelecida no referido plano acrescida de “participação a título de *referral fee* em novos clientes trazidos para a firma” — o que pouco se distingue de um salário fixo acrescido de comissão por vendas utilizada no comércio. Recebem ainda uma bonificação anual “no patamar de 100% da remuneração base de enquadramento, a serem pagas em duas parcelas” — o que se assemelha ao décimo terceiro salário, evidentemente! Os “sócios nacionais, por possuírem uma bonificação específica, não fazem jus à bonificação de que ora se trata”.

Do Plano de Carreira em comento consta, também, que “o *referral fee* previsto no presente plano de carreira após calculado, será somado ao piso mínimo para efeito de remuneração (...) em princípio, não haverá honorários de captação relativamente às denominadas contas de escala (advocacia consumerista e trabalhista). Todavia, caso a participação do advogado nesta espécie de contratação seja decisiva, a Direção do Escritório poderá arbitrar um prêmio ou um percentual de participação específico para contemplar o apoio dado pelo advogado (...) os valores para retirada mensal e o percentual de *referral fee* dos sócios nacionais serão fixados pela Direção da Siqueira Castro — Advogados (...) todos os advogados associados que possuam, no mínimo, 6 (seis) meses de firma, serão avaliados anualmente, pela Direção do Escritório ou Comissão de Sócios na forma do Regimento Interno”.

É de causar espanto que alguma sociedade possa qualificar seus sócios como “sócio júnior 3”, “sócio *master*” ou algo que os valha!

Vejamos, pois, o que dispõe o Código Civil sobre o contrato de sociedade.

“Art. 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.

Parágrafo único. Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa.



Art. 967. É obrigatória a inscrição do empresário no Registro Público de Empresas Mercantis da respectiva sede, antes do início de sua atividade.

(...)

Art. 981. Celebram contrato de sociedade as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir, com bens ou serviços, para o exercício de atividade econômica e a partilha, entre si, dos resultados.

Art. 982. Salvo as exceções expressas, considera-se empresária a sociedade que tem por objeto o exercício de atividade própria de empresário, sujeito a registro (art. 967); e, simples, as demais.”

É cristalino que o legislador pátrio entendeu por bem diferenciar a sociedade simples da sociedade empresária em função do seu objeto e das pessoas que as constituem. Assim, a sociedade seja empresária, necessariamente, possui o caráter mercantil e o registro da pessoa jurídica perante a Junta Comercial. Ao passo que as sociedades simples não exercem atividades consideradas próprias de empresário, sujeita a registro, e têm por objeto a prestação de serviços de natureza intelectual, de natureza científica, literária ou artística.

Noutro giro, o estatuto da Advocacia da OAB, reza que:

“Art. 15. Os advogados podem reunir-se em sociedade civil de prestação de serviço de advocacia, na forma disciplinada nesta Lei e no regulamento Geral.

§ 1º A sociedade de advogados adquire personalidade jurídica com o registro aprovado dos seus atos constitutivos no Conselho Seccional da OAB em cuja base territorial tiver sede.

Art. 16. Não são admitidas a registro, nem podem funcionar, as sociedade de advogados que apresentem forma ou características mercantis, que adotem denominação de fantasia, que realizem atividades estranhas à advocacia, que incluam sócio não inscrito como advogado ou totalmente proibido de advogar.

§ 3º É proibido o registro, nos cartórios de registro civil de pessoas jurídicas e nas juntas comerciais, de sociedade que inclua, entre outras finalidades, a atividades de advocacia.”

Da leitura sistemática do disposto no CC/2002 com o preceituado pelo Estatuto da OAB, conclui-se que as sociedades de advogados possuem natureza de sociedade simples, sendo a elas vedado, dentre outros, o exercício de atividades de caráter mercantil e o registro nas juntas comerciais — características típicas de sociedades empresárias. Como toda sociedade, as pessoas que compõem a sociedade de advogados reúnem-se para partilhar dos resultados — fato que não ocorre no escritório Réu. Como visto, os advogados recebem remuneração fixa



acrescida apenas de “participação a título de *referral fee* em novos clientes trazidos para a firma”.

A alteração no contrato social do Réu para o ingresso de inúmeros supostos “sócios” só foi averbada na OAB muito tempo após o ingresso dos mesmos na sociedade, como demonstram os depoimentos colhidos, o Termo de Audiência, as denúncias apresentadas ao *Parquet* e o próprio documento, — averbação esta indispensável para ser reconhecida perante aquela entidade. E mais, em que pese o Réu tenha passado a fazer constar os nomes dos advogados no seu contrato social com o fito de ludibriar o MPT, após a divulgação da sentença mencionada que condenou outro escritório de advocacia a registrar os advogados ilicitamente contratados como associados, não se deu ao trabalho de alterar o seu Plano de Carreira, datado de 15.3.2012, onde consta a denominação “advogados associados”. Tal documento, portanto, vai ao encontro dos depoimentos colhidos pelo Órgão Ministerial que atestam que inicialmente os advogados eram contratados como associados e, posteriormente, foram solicitadas procurações aos mesmos para que fosse viabilizada a inclusão dos seus nomes nos contratos sociais.

Continuemos com a leitura do Código Civil no capítulo destinado às sociedades simples:

“Art. 997. A sociedade constitui-se mediante contrato escrito, particular ou público, que, além de cláusulas estipuladas pelas partes, mencionará:

I — nome, nacionalidade, estado civil, profissão e residência dos sócios, se pessoas naturais, e a firma ou a denominação, nacionalidade e sede dos sócios, se jurídicas;

II — denominação, objeto, sede e prazo da sociedade;

III — capital da sociedade, expresso em moeda corrente, podendo compreender qualquer espécie de bens, suscetíveis de avaliação pecuniária;

IV — a quota de cada sócio no capital social, e o modo de realizá-la;

V — as prestações a que se obriga o sócio, cuja contribuição consista em serviços;

VI — as pessoas naturais incumbidas da administração da sociedade, e seus poderes e atribuições;

VII — a participação de cada sócio nos lucros e nas perdas;

VIII — se os sócios respondem, ou não, subsidiariamente, pelas obrigações sociais.

Parágrafo único. É ineficaz em relação a terceiros qualquer pacto separado, contrário ao disposto no instrumento do contrato.

(...)

Art. 999. As modificações do contrato social, que tenham por objeto matéria indicada no art. 997, dependem do consentimento de todos os sócios; as demais podem ser decididas por maioria absoluta de votos, se o contrato não determinar a necessidade de deliberação unânime.”

Ora, como visto, Excelência, do contrato social do Réu consta que a maioria dos advogados só possui uma cota, em contraposição ao sócio majoritário que possui 79.979 cotas. Portanto, possuem 0,0001% das cotas cada advogado. Estes, diferentemente do sócio majoritário, não opinam em modificações do contrato social tendentes a proceder com alteração de seu corpo de sócios, em desrespeito ao disposto no inciso I do art. 997 do CC. Isto porque dispõe a cláusula 5ª do contrato social do Réu que *nenhum dos sócios pode alienar ou transferir cotas para terceiros sem a concordância do Dr. Carlos Roberto de Siqueira Castro, embora este possa fazê-lo sem anuência dos demais, que renunciaram, inclusive, ao direito de preferência na transferência de cotas. Da mesma cláusula, observa-se que é vedada a exclusão dos referidos sócios majoritários da sociedade sob qualquer pretexto.*

É de nitidez vítrea a subordinação existente nas relações entre os advogados e o escritório! Ressalte-se que hoje a subordinação já não é mais aferida apenas no seu sentido clássico. Novos conceitos emergiram a fim de acompanhar as modificações no mundo do trabalho. Fala-se, por exemplo, da subordinação estrutural.

Sobre o tema, é precisa a lição do Ministro Mauricio Godinho Delgado:

“Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo sua dinâmica de organização e funcionamento.” (Direitos fundamentais na relação do trabalho. *In*: SILVA, Alessandro da (coord.) *et al. Direitos humanos: essência do direito do trabalho.* São Paulo: LTr, nov. 2007. p. 86)

E assim vem se consolidando a jurisprudência.

“TERCEIRIZAÇÃO E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. No exercício da função de instalador/emendador de cabos telefônicos, o autor exercia função perfeita e essencialmente inserida nas atividades empresariais da companhia telefônica (TELEMAR). E uma vez inserido nesse 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. Nesse ambiente pós-grande indústria, cabe ao trabalhador ali inserido habitualmente apenas ‘colaborar’. A nova organização do trabalho, pelo sistema da acumulação flexível, imprime uma espécie de cooperação competitiva



entre os trabalhadores que prescinde do sistema de hierarquia clássica. 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. A subordinação jurídica tradicional foi desenhada para a realidade da produção fordista e taylorista, fortemente hierarquizada e segmentada. Nela prevalecia o binômio ordem-subordinação. Já no sistema ohnista, de gestão flexível, prevalece o binômio colaboração-dependência, mais compatível com uma concepção estruturalista da subordinação. 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, resume da prova a subordinação do reclamante-trabalhador ao empreendimento de telecomunicação, empreendimento esse que tem como beneficiário 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'." (TRT/3ª Região — Processo 00059-2007-011-03-00-0 RO, Data de Publicação 3.8.2007 DJMG p. 4, Órgão Julgador Primeira Turma Relator Convocado José Eduardo de Resende Chaves Júnior. Revisor Marcus Moura Ferreira)

PROCESSO N. TST-RR-1767/2001-044-15-42.8 C/J PROC. N. TST-AIRR-1767/2001-044-15-40.2 C/J PROC. N. TST-AIRR-1767/2001-044-15-41.5

ACÓRDÃO (Ac. 6ª Turma) GMMGD/csf/ed/ef

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. BANCÁRIO. ENQUADRAMENTO. GRUPO ECONÔMICO. TRATAMENTO ISONÔMICO ENTRE EMPREGADOS DO BANCO BANESPA E DA BANESPA S/A. — CORRETORA DE CÂMBIOS E TÍTULOS. JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL DE SEIS HORAS. ART. 224, *CAPUT*, DA CLT. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. CARACTERIZAÇÃO. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, deve ser admitido o apelo para melhor análise da arguição de violação do art. 224, *caput*, da CLT. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. BANCÁRIO. ENQUADRAMENTO. GRUPO ECONÔMICO. TRATAMENTO ISONÔMICO ENTRE EMPREGADOS DO BANCO BANESPA E DA BANESPA S/A. — CORRETORA DE CÂMBIOS E TÍTULOS. JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL DE SEIS HORAS. ART. 224, *CAPUT*, DA CLT. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. CARACTERIZAÇÃO. Demonstrado, diante das circunstâncias narradas e delineadas no acórdão regional, que a Reclamante prestava





serviços específicos de bancário, porquanto as tarefas executadas se inseriam na atividade-fim do Reclamado e a ele eram revertidas, pois essenciais ao funcionamento do próprio Banco, bem como que a obreira se encontrava integrada à estrutura e dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços (Banco Banespa), realizando atividades comuns àquelas desempenhadas pelos bancários, ao se submeter à cultura corporativa dominante, a conclusão que se demonstra mais fiel às circunstâncias registradas no acórdão, e em consonância com o princípio da isonomia, é a de que o enquadramento da obreira deve ser feito com observância ao disposto no art. 224, *caput*, da CLT, devendo ser reconhecida a jornada especial de seis horas diárias, nos limites estabelecidos em sede de recurso de revista, sob pena de configurar-se discriminação e aviltamento do valor da força de trabalho, mormente quando reconhecida a existência de grupo econômico entre os Reclamados. Recurso de revista conhecido e provido.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Egrégia Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I — dar provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista; II — conhecer do recurso de revista, por violação do art. 224, *caput*, da CLT, e, no mérito, dar-lhe provimento para, nos limites do que foi requerido em sede de recurso de revista, reconhecer a condição de bancária da Reclamante e condenar os Reclamados, solidariamente, ao pagamento das horas extras acima da sexta diária, observado o divisor 180. Brasília, 28 de outubro de 2009. Mauricio Godinho Delgado, Ministro Relator

Processo n. 01352-2006-060-03-00-3-RO

Recorrente: Francislei Teixeira Barbosa

Recorrida: Construtora Barbosa Mello S/A.

EMENTA: SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL — SUBORDINAÇÃO ORDINÁRIA: O Direito do Trabalho contemporâneo evoluiu o conceito da subordinação objetiva para o conceito de subordinação estrutural como caracterizador do elemento previsto no art. 3º da CLT. A subordinação estrutural é aquela que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, pouco importando se receba ou não suas ordens diretas, mas se a empresa o acolhe, estruturalmente, em sua dinâmica de organização e funcionamento. Vínculo que se reconhece. Vistos os autos, relatado e discutido o presente recurso ordinário interposto contra decisão proferida pela MM. juízo da Vara do Trabalho de Itabira em que figuram como recorrente Francislei Teixeira Barbosa e como recorrida Construtora Barbosa Mello S/A.



Processo n. 000167-2007-137-03-00-3-RO

Recorrentes: (1) Telemar Norte Leste S/A. (2) Garra Telecomunicações e Eletricidade Ltda. (3) Rony Helbert Marins Carvalho

Recorridos: os mesmos

Relator: Desembargador Emerson José Alves Lage

EMENTA: SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL — SUBORDINAÇÃO ORDINÁRIA. O Direito do Trabalho contemporâneo evoluiu o conceito da subordinação objetiva para o conceito de subordinação estrutural como caracterizador do elemento previsto no art. 3º da CLT, que caracteriza o contrato de trabalho. A subordinação estrutural é aquela que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica da atividade econômica do tomador de seus serviços, pouco importando se receba ou não ordens diretas deste, mas, sim se a empresa o acolhe, estruturalmente, em sua dinâmica de organização e funcionamento, caso em que se terá por configurada a relação de emprego. Vistos os autos, relatados e discutidos os presentes recursos ordinários, decide-se.

Mister se faz esclarecer, no entanto, que ao caso dos autos não é sequer necessário trazer à baila o conceito de subordinação estrutural. O *modus operandi* do trabalho e a dinâmica de entrega de tarefas e cobrança de resultados mediante avaliação sistêmica e periódica demonstram que os advogados não preservam o poder de direção, imprescindível no trabalho autônomo, ainda que conduzam suas atividades com os conhecimentos técnicos consolidados — como o fazem todos os empregados com maior nível de qualificação profissional.

As fotografias do local de trabalho retratam a situação: diferentemente dos advogados que se encontram no mais alto patamar do Plano de Carreiras da empresa que possuem salas próprias, os demais advogados do Réu laboram em uma mesma sala, juntamente com os estagiários, separados por baias!

De outro lado, presente também o pressuposto da remuneração. E, nesse caso, insta ressaltar que os salários são fixos e iguais para os associados, não havendo pactuação específica para cada cliente do escritório/honorário.

A não eventualidade e a pessoalidade também se fazem presentes. Ainda que não haja controle rígido de horário (e isto não é imprescindível na relação de emprego, do contrário não haveria empregado a exercer atividades externas!), os advogados laboram para o Réu de forma ininterrupta há longas datas. Não é por outra razão que podem ser avaliados sistematicamente, após um ano de trabalho.

Some-se a isto o fato de que o próprio Réu admitiu que a rotatividade de advogados no escritório é grande! Mencionou ele em petição apresentada ao Órgão Ministerial e anexada à presente que “considerando o grande número de advogados que ingressam e saem da sociedade, optou-se pela utilização desta procuração para aceleração do registro das alterações contratuais na Ordem dos



Advogados do Brasil". É, no mínimo, estranho que uma sociedade possua tamanha rotatividade de sócios!

Através do mecanismo empregado, o Réu sonegou o FGTS, a contribuição previdenciária e outros tributos e deixou os advogados desamparados perante a Previdência Social!

Quanto ao contrato de associação anteriormente mantido pelo Réu, em que pese o Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil não fazer menção a ele, o seu Conselho o fez, respaldado nos arts. 54, V, e 78 da Lei n. 8.906/94. E assim, o Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia, no art. 39, passou a dispor que:

“A sociedade de advogado pode associar-se com advogados, sem vínculo de emprego, para participação nos resultados.”

Disso decorre que o advogado associado não integra a sociedade de advocacia e que ele não é sócio nem empregado. Como empregado é aquele que “presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário” (art. 3º da CLT), a consequência lógica é que o advogado associado, não sendo empregado, não pode prestar serviços “de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”. Óbvio! Mesmo porque um regulamento (Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia), não poderia revogar um dispositivo legal!

Assim tem entendido a jurisprudência:

Processo: (RO) 0000174-58.2010.5.06.0004

Redator: Valéria Gondim Sampaio

Data de Publicação: 3.2.2011

Partes

Recorrente: Simone Cirino Teixeira

Recorrido: Jamerson de Oliveira Pedrosa

EMENTA: DIREITO DO TRABALHO. PROCESSO TRABALHISTA. VÍNCULO DE EMPREGO — ÔNUS DE PROVA. ADVOGADO EMPREGADO — I — Do Princípio da Proteção, aplicável ao Processo do Trabalho, tem-se que toda prestação de serviço traz, em si, a presunção (relativa) da subordinação, salvo demonstração cabal em sentido contrário, ônus a cargo do empregador. II — **O fato de a parte autora ser pessoa instruída, não obsta a nulidade dos contratos firmados de prestação de serviços autônomos e de constituição de sociedade de advogados, posto que, a vontade das partes ao contratar não tem força vinculante quanto à natureza da relação**





jurídica havida, desde que demonstrados os requisitos configuradores do vínculo de emprego (contrato realidade).

Decisão.

ACORDAM os Desembargadores da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, preliminarmente, por unanimidade, rejeitar as preliminares de nulidade processual, por cerceamento de defesa e atuando de ofício, não conhecer das contrarrazões quanto ao pedido de nulidade processual, por incabível. **No mérito, por unanimidade, dar provimento ao recurso para, reconhecendo o vínculo empregatício** entre 2.2.2004 e 10.2.2008, determinar o retorno dos autos ao Juízo de Origem para julgamento dos pleitos exordial, como entender cabível, observados os fundamentos supra. Recife, 20 de janeiro de 2011. (grifos nossos)

Tipo: Recurso Ordinário

Data de Julgamento: 12.5.2010

Relator(a): Lilian Lygia Ortega Mazzeu

Revisor(a): Sergio Pinto Martins

Acórdão n. 20100404922

Processo n. 00225-2008-081-02-00-5

Ano: 2010

Turma: 8^a

Data de Publicação: 17.5.2010

Partes:

Recorrente(s): Ciuffi, Sogayar, Flesch & Advogados Sueli Regina Schwarz

EMENTA: ADVOGADO ASSOCIADO. SOCIEDADE DE ADVOGADOS CONSTITUÍDA NOS TERMOS DOS ARTS. 15 E 16 DA LEI N. 8.906/94. PROVA DE FATO DA EXISTÊNCIA DE ASSOCIAÇÃO: O contrato de associação com advogado elaborado nos termos do art. 39 do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia, entretanto, este aspecto formal, não prevalece sobre o princípio da primazia da realidade que vigora no Processo do Trabalho; restando provado, nos termos do art. 333, I, do CPC, que





a recorrente preencha os requisitos necessários previstos no art. 3º da CLT de forma a caracterizar o seu vínculo empregatício, a relação havida entre as partes não é de associado, mas sim laboral. (grifo nosso)

Tipo: Recurso Ordinário

Data de Julgamento: 9.9.2009

Relator(a): Lilian Lygia Ortega Mazzeu

Revisor(a): Sílvia Almeida Prado

Acórdão n. 20090747083

Processo n. 01483-2008-061-02-00-4

Ano: 2009 Turma: 8ª

Data de Publicação: 25.9.2009

Partes:

Recorrente(s): Marcia Murata M. I. Gomes Advogados Associados

EMENTA: ADVOGADO ASSOCIADO, COM PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS. SOCIEDADE DE ADVOGADOS CONSTITUÍDA NOS TERMOS DOS ARTS. 15 E 16 DA LEI N. 8.906/94. PROVA DE FATO DA EXISTÊNCIA DE ASSOCIAÇÃO: **O contrato de associação com advogado elaborado nos termos do art. 39 do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia., entretanto, este aspecto formal, não prevalece sobre o princípio da primazia da realidade que vigora no Processo do Trabalho; restando provado, nos termos do art. 333, I, do CPC, que a recorrente preencha os requisitos necessários previstos no art. 3º da CLT de forma a caracterizar o seu vínculo empregatício, a relação havida entre as partes não é de associado, mas sim laboral. (grifo nosso)**

Tipo: Recurso Ordinário

Data de Julgamento: 22.5.2007

Relator(a): Paulo Augusto Camara

Revisor(a): Vilma Mazzei Capatto

Acórdão n. 20070384570



Processo n. 01336-2004-021-02-00-1

Ano: 2007 Turma: 4^a

Data de Publicação: 1º.6.2007

Partes:

Recorrente(s): Luis Fernando Feola Emerenciano Baggio e Associados Advogado

Recorrido(s): Telecomunicações de São Paulo S/A. — Telesp

EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO. VÍNCULO CONFIGURADO. A existência de subordinação, demonstrada através de prova oral e o fornecimento de vale-refeição, somados ao exercício de função de “coordenador” caracterizam a relação de emprego nos moldes do art. 3º da CLT, pois refoge à lógica do razoável admitir que seja atribuído ao simples associado os relevantes encargos de coordenação dos serviços. Vínculo configurado. (grifo nosso)

O mesmo fundamento é utilizado pela jurisprudência para reconhecer o vínculo empregatício entre empregado contratado como cooperado com fundamento no parágrafo único do art. 442 consolidado. Este preceitua que independentemente do ramo de atividade da cooperativa, não haverá vínculo empregatício entre ela e os associados. Mas isto se, de fato, se tratar de uma relação cooperativista, quando não estão presentes os pressupostos da relação de emprego. Se a forma não espelhar a realidade, prevalecerá a última (contrato-realidade).

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 5ª REGIÃO
5ª TURMA
RECURSO ORDINÁRIO N. 0026200-21.2009.5.05.0016RecOrd

RECORRENTE(s): Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região e Bahia Serviços de Saúde S/A.

RECORRIDO(s): OS MESMOS

RELATOR(A): Desembargador(a) PAULINO COUTO

DANO MORAL COLETIVO. REPARABILIDADE. Existem determinadas condutas que atentam contra o patrimônio valorativo de certa comunidade,



afetando, assim, não só os indivíduos que a compõem, mas a própria esfera extrapatrimonial coletiva. A massificação das relações jurídicas cria uma litigiosidade de massa, a qual não pode deixar de ser contemplada pelo direito, sob pena do descumprimento do seu papel fundamental de pacificador dos conflitos sociais. Os direitos da personalidade sofrem diretamente este influxo, evoluindo para também ostentarem uma dimensão coletiva.

(...)

ISTO POSTO, acordam os Desembargadores da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, por unanimidade, afastar a preliminar de nulidade e, no mérito, NEGAR PROVIMENTO ao recurso da demandada. Também, por unanimidade, DAR PROVIMENTO PARCIAL ao recurso do autor para proibir o Réu de contratar trabalhadores por meio de cooperativas de mão de obra, visando a execução de sua atividade-fim ou mesmo atividade-meio, salvo, neste último caso, se inexistentes a pessoalidade e subordinação, pena de multa diária no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por dia de atraso, valor reversível em favor do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador); também proibir o Réu de terceirizar serviços inerentes à sua atividade-fim, proibida igualmente a terceirização de serviços inerentes à sua atividade-meio se presentes a pessoalidade e subordinação, pena de multa diária no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por dia de atraso, valor reversível em favor do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador); condenar o réu a pagar indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), reversível ao FAT. Por fim, ainda por unanimidade, NÃO CONHECER o recurso do terceiro prejudicado. Acrescem-se às custas o valor de R\$ 4.000,00, calculadas sobre R\$ 200.000,00.

Salvador, 15 de março de 2011 (terça-feira).

Processo: 00166-2005-114-03-00-3 RO

Data de Publicação: 20.6.2006

Órgão Julgador: Setima Turma

Juiz Relator: Juiz Convocado Manoel Barbosa da Silva

Juiz Revisor: Des. Paulo Roberto de Castro

RECORRENTES: 1 — GESTÃO HOSPITALAR S/A. — GESTHO; 2 — HOSPITAL MATER DEI S/A.; 3 — COOPERSAALT — COOPERATIVA DE TRABALHO EM SERVIÇOS AUTÔNOMOS DE APOIO À LOGÍSTICA E TRANSPORTE E OUTRA; 4 — MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO





RECORRIDOS: 1 — OS MESMOS; 2 — NEOCENTER S/A.; 3 — HOSPITAL SANTA LÚCIA S/A.

EMENTA: AÇÃO CIVIL PÚBLICA — INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA — COOPERATIVAS. A terceirização a mão de obra indispensável à atividade meio ou fim do empregador, também conhecida como *merchandise*, é prática contrária à ordem jurídica e extremamente nociva ao interesse público, repudiada pela doutrina e jurisprudência.

(...)

Fundamentos pelos quais,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, por sua Sétima Turma, unanimemente, conheceu de todos os recursos, com exceção daquele interposto por GESTHO GESTÃO HOSPITALAR S/A., por deserto.

No mérito, sem divergência, NEGOU PROVIMENTO aos recursos interpostos por HOSPITAL MATER DEI S/A., COOPERSAALT COOPERATIVA DE TRABALHO EM SERVIÇOS AUTÔNOMOS DE APOIO À LOGÍSTICA E TRANSPORTE e COOPERDATA SAÚDE COOPERATIVA DE TRABALHO DE PROFISSIONAIS DA ÁREA DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE e DEU PROVIMENTO PARCIAL ao recurso do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO para condenar as rés ao pagamento da indenização pelos danos morais coletivos, arbitrada em R\$ 160.000,00, *pro rata*, a ser revertida a favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador, acrescida de atualização pelo IPC, a partir desta data, e juros moratórios de 1% ao mês, contados do ajuizamento da ação, incidentes sobre o valor corrigido, condenação que não abrange o Hospital Santa Lúcia S/A. Mantido o valor da condenação fixado na sentença de origem, compatível com a presente decisão.

Belo Horizonte, 8 de junho de 2006.

SÚMULA N. 1 DO TRT 1: “COOPERATIVA — FRAUDE — VÍNCULO DE EMPREGO — RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. Quando arregimenta, de forma fraudulenta, associados para prestar serviços a terceiros, a cooperativa distancia-se de seu escopo, transmutando a relação jurídica mantida com o pseudocooperado em autêntico contrato de emprego, implicando a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, beneficiária direta pela prestação laboral do trabalhador, ainda que a contratação haja ocorrido com base na Lei de Licitações”.

Por outro flanco, o texto do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia traz à tona a participação nos resultados. Ora, o associado não participa nem dos lucros nem dos prejuízos, vez que não é sócio. Como, então, participar





dos resultados? Recebendo um percentual dos honorários advocatícios em relação aos clientes por ele atendidos. Esse não é o caso dos advogados “associados” ao Réu. Jovens, recém-formados, em busca de experiência e de ingresso na carreira, submetem-se a salários fixos acrescidos de um pequeno valor quando angariarem alguns tipos de clientes para o escritório.

Passemos, agora, à brilhante decisão tão mencionada que condenou recentemente outro escritório de advocacia do Estado a registrar como empregados seus advogados contratados ilicitamente como associados.

Processo n. 0001754-95.2011.5.06.0002

“A Lei n. 8.906/94 (Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil) não trata da figura do ‘advogado associado’. Dispõe apenas sobre a sociedade de advogados (arts. 15 a 17), estabelecendo que ‘os advogados podem reunir-se em sociedade civil de prestação de serviço de advocacia’, que adquire personalidade jurídica, bem como sobre o advogado empregado (arts. 18 a 21) que, mesmo havendo liame empregatício, inclusive com sociedade de advogados, trabalha com isenção técnica e independência profissional inerentes à advocacia.

Aliás, diga-se de passagem, é cada vez mais rara a figura tradicional do advogado que, por sua própria conta e risco, na qualidade de profissional liberal, sozinho mantém seu escritório para atender clientes nas mais diferentes causas. Na verdade, tornam-se mais comuns os grandes escritórios geridos como verdadeiras empresas e que reúnem significativo número de profissionais da advocacia.

Entretanto, isso não significa dizer que não possa haver outros vínculos jurídicos entre advogados além das roupagens previstas em lei. Afinal, a vida em sociedade possui um compasso diferente da atividade legislativa e podem surgir relações quotidianas que escapam das molduras previstas na Lei n. 8.906/94.

(...)

Portanto, o advogado associado não integra o quadro societário da pessoa jurídica, estabelecida consoante art. 15 do EOAB, e tampouco é empregado desta. Encontra-se, pois, em situação distinta das figuras explicitamente previstas em lei.

Contudo, como sói acontecer quando há previsão normativa de exclusão do caráter empregatício para determinadas relações de trabalho, como ocorreu quando a Lei n. 8.949/94 incluiu o parágrafo único ao art. 442 da CLT para ressaltar a atividade da sociedade cooperativa, o que serviu de mote para





mascarar inúmeros vínculos de emprego, é fato público e notório que várias sociedades advocatícias passaram a camuflar contratos de emprego com advogados sob a forma de contratos de associação nos moldes do art. 39 do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB. Em uma simples pesquisa na internet, por exemplo, encontram-se vários anúncios de emprego para ‘advogado associado’.

Entretanto, do ponto de vista jurídico, apesar do que ocorre na prática, compreende-se que a figura intermediária do ‘advogado associado’ deve estar mais próxima da posição do sócio do que da situação do empregado. Ao contrário do que se costuma ouvir, que o advogado associado é mero empregado sem CTPS anotada, seria mais adequado pensar que o advogado associado deve ser quase um sócio que não consta do quadro da sociedade de advogados. Afinal, nos vagos termos da norma regulamentar, com esta se associa com o escopo de participar nos resultados.

(...)

Apenas à guisa de ilustração, pode-se imaginar uma sociedade de advogados dedicada a causas tributárias, tendo uma carteira de clientes composta por várias empresas, que se associa a um advogado especializado em ações trabalhistas para que este possa atuar nas demandas dessa área que forem trazidas pelos clientes daquela e vice-versa. A sociedade de advogados e o advogado associado, pois, compartilham clientes e os resultados dessa associação — auferindo frações dos honorários advocatícios na medida de sua participação conforme ajustarem contratualmente. (...) O advogado associado, pois, atua com inteira e total liberdade e apenas divide o resultado (os honorários) com a sociedade de advogados que lhe encaminhou o cliente — o mesmo podendo ocorrer em via inversa, quando o advogado associado traz clientes para serem atendidos pela sociedade de advogados.

(...)

Por sua vez, os advogados empregados são aqueles que mantêm um vínculo laboral com a sociedade de advogados nos moldes previstos no art. 3º da CLT. Todavia, em virtude da natureza da atividade desempenhada e da isenção técnica e independência profissional asseguradas aos advogados empregados, cf. Lei n. 8.906/94, é evidente que os elementos caracterizadores da relação empregatícia devem ser percebidos com maior acuidade vez que, não raramente, encontram-se presentes de maneira bastante tênue. Afinal, segundo José Augusto Rodrigues Pinto, ‘o advogado, tanto quanto os demais profissionais liberais, quando subordinado a empregador, é esse preposto profissionalmente preparado, que assume, por sua qualificação apurada, a dimensão do alto-empregado, ao qual se dobra o laicismo técnico do organizador e dirigente da empresa. Por conseguinte, sua subordinação rarefeita





pela circunstância de limitar-se ao resultado prático visado pela empresa, sem envolver os meios técnicos de operação, lhe permite manter essa “independência profissional inerente à advocacia” exigida pelo Estatuto da OAB, é simples desdobramento da consciência técnica exigível a todo advogado, do mesmo que a todo profissional liberal na área específica de sua atuação’ (Duração e retribuição do trabalho do advogado empregado. *Revista LTr*, v. 59, n. 2, p.160, fev. 95).

(...)

Ocorre que a hiperjudicialização dos conflitos, ao lado da disseminação de cursos jurídicos com a imensa avalanche de novos bacharéis a cada semestre, muitos sem um mínimo aceitável de qualificação, propiciou que a mencionada ‘proletarização da advocacia’ também aconteça em grandes escritórios de advogados — que, como mencionado alhures, passaram a apresentar um perfil empresarial.

Exemplo drástico desse fenômeno é o que a Revista Exame intitulou de ‘Salsicharia do Direito’ ao descrever inusitado escritório do interior paulista, o maior em número de advogados do país, que funciona em uma espécie de galpão com 2.000 m² no qual, como em um *call center*, há gôndolas com dezenas de estações nas quais trabalham mais de quatrocentos funcionários atuando no contencioso de massa em mais de 230.000 processos, principalmente nas áreas trabalhista e do consumidor, cujo faturamento foi do zero à casa dos R\$ 100 milhões em apenas três anos.

(...)

Entretanto, para caracterizar o vínculo de emprego com a subordinação jurídica do advogado em relação à sociedade advocatícia, não é necessário que trabalhe em uma linha de produção como aquela acima descrita — pois, como mencionado anteriormente, as características da relação de emprego podem estar presentes de maneira mais suave. Como enfatiza Arion Sayão Romita, reportando-se a Mario Ghidini, ‘quanto mais o trabalho subordinado exprime valores técnicos, culturais, intelectuais, tanto mais a subordinação se atenua’. (A subordinação do advogado empregado. *Revista LTr*, v. 58, n. 8, p. 935, ago. 94)

(...).

É importante sublinhar que, sendo incontroversa a prestação de serviços pelos denominados advogados associados, negando a parte ré apenas o seu caráter empregatício, esta trouxe para si o encargo de provar que a relação de trabalho ocorreu sob outra moldagem jurídica porque, mesmo considerando o princípio da primazia da realidade, não possuía todos os elementos carac-





terísticos do contrato previsto no art. 3º da CLT (inteligência dos arts. 333, II, do CPC e 818 da CLT). Nesse sentido, cite-se a seguinte jurisprudência: VÍNCULO DE EMPREGO — PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ADMITIDA — INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. Sabido e consabido no Direito Processual do Trabalho que quando se nega a existência de qualquer prestação de trabalho, a prova do vínculo de emprego incumbe exclusivamente ao autor, por ser fato constitutivo de seu direito. Lado outro, admitida a prestação pessoal de serviços, ainda que de natureza autônoma ou por qualquer outra intermediária, ao réu incumbe a prova da ausência dos pressupostos inerentes ao vínculo empregatício, ao suscitar fato impeditivo ao reconhecimento do liame, presumindo-se, caso não se desonere do encargo processual, tratar-se, de fato, de relação de emprego. Na vertente hipótese, constatou-se, indubitosa, pela prova produzida, que a prestação dos serviços se dava por pessoa física e com personalidade. Não há notícia de que o reclamante fazia-se substituir ou servia-se de prepostos ou auxiliares, além de presente a onerosidade da relação, na medida em que percebia por carro lavado, fato incontroverso, atividade inteiramente relacionada aos objetivos econômicos do negócio, em função intrinsecamente ligada à sua dinâmica normal, laborando o obreiro de forma constante, permanente e habitual; foi contratado não para atender necessidade eventual ou ocasional do réu, e sim para exercício de mister normal, regular e subordinado, evidenciando, assim, os pressupostos fáticos do liame regido pela Norma Consolidada. Vínculo de emprego reconhecido. (TRT 3ª Região, Proc. 00316-2008-031-03-00-9 RO, 4ª Turma, Relator: Convocado José Eduardo de Resende Chaves Júnior, pub. no DJMG 4.11.2008, p. 23)

Ademais, como dito alhures, é de boa nota realçar que as provas colhidas no procedimento investigatório do MPT, ou seja, antes do ajuizamento desta ação civil pública, possuem presunção *juris tantum* de veracidade e legitimidade. Como escreve Xisto Tiago de Medeiros Neto, 'é que as provas obtidas no âmbito do inquérito civil ou de procedimento de investigação, pela natureza administrativa e formal de que se revestem, e estando sob a condução exclusiva de órgão da estrutura do Estado (Ministério Público), ao qual a Constituição da República atribui a incumbência da defesa da ordem jurídica e do regime democrático (art. 127), traduzem a validade própria do ato administrativo, presumindo-se, pois, a sua legitimidade e verossimilhança. Não poderiam se equiparar, dessa maneira, com as provas elaboradas unilateralmente pelo particular, que é parte interessada e parcial, titular do direito material, em sede de uma demanda individual. Aponte-se, também, como fator de corroboração do valor probante dos elementos coligidos no inquérito civil e em outros procedimentos de investigação, a garantia da submissão dos atos praticados pelo membro do Ministério Público, nesse mister, ao controle jurisdicional, pela via do mandado de segurança e do *habeas corpus*. Tem-se, pois, mesmo diante da ausência do contraditório naqueles procedimentos, assegurada à parte investigada a correção judicial de eventual abuso ou ilegalidade perpetrada, o que confere ainda mais legitimidade aos procedimentos (...)'. (*Op. cit.*, p. 275)





Nessa direção, acrescente-se também a seguinte ementa de acórdão do TST: (...) II — PROVA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ÔNUS DA PROVA. EFICÁCIA DOS ELEMENTOS DE PROVA TRAZIDOS COM A INICIAL. APURAÇÃO, POR MEIO DO INQUÉRITO CIVIL PÚBLICO QUE PRECEDEU AO AJUIZAMENTO DAAÇÃO, DAS IRREGULARIDADES DENUNCIADAS. PROVA DE NATUREZA DOCUMENTAL, QUE NÃO FICA, POR ESSA RAZÃO, INQUINADA COMO INVÁLIDA PELA FALTA DE COMPROMISSO LEGAL DOS DECLARANTES NO INQUÉRITO. Não se tem como vulnerado o art. 5º, LV, da Carta Magna, que consagra o princípio constitucional do contraditório e da ampla defesa, porque expressamente consignado pela Corte regional que, embora não tenha ocorrido prestação de compromisso em relação aos depoimentos colhidos no inquérito civil público que deu origem a esta ação civil pública, tais depoimentos ‘não têm natureza de prova testemunhal, mas de prova documental’, tendo, nessa condição, passado pelo crivo do contraditório, ‘na medida em que dela teve ciência a ré, que, no entanto, não ofereceu impugnação na audiência realizada em 17.6.2005, quedando-se inerte’. (...) (TST, RR 157400-94.2004.5.01.0063, Relator Juiz Convocado: Flavio Portinho Sirangelo, Data de Julgamento: 23.5.2012, 3ª Turma, Data de Publicação: 1º.6.2012)

(...)

De início, destaque-se que a sociedade de advogados apenas protocolou os pedidos de averbação dos contratos de associação com outros advogados, na Seccional da OAB, em 6 de setembro de 2011 (f. 179/302). Ou seja, após a instauração do Inquérito Civil pelo MPT e respectivos procedimentos investigatórios. Talvez não por coincidência, apenas no dia em que se realizou a audiência do IC 001369.2011.06.000/7 (f. 30/31). Ou seja, os advogados vinham lhe prestando serviços sem qualquer registro do contrato de associação conforme exigido pelo art. 39, parágrafo único, do Estatuto Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB.

De mais a mais, restou incontroverso que os denominados advogados associados, ao invés de terem participação nos resultados das causas nas quais trabalham, auferem a quantia fixa mensal de R\$ 1.591,00. Os mencionados contratos de associação, aliás, estabelecem que ‘pela prestação dos serviços ora ajustados, o ASSOCIADO terá direito a uma participação sobre os honorários que a sociedade efetivamente auferir em decorrência de sua atuação em favor dos seus clientes, no importe global de R\$ 1.591,00 (Hum mil, quinhentos e noventa e um reais) mensais’. Ora, isso não é participação nos resultados e sim o ajuste de um valor fixo pelos serviços prestados à sociedade de advogados. Note-se, aliás, que o parágrafo primeiro dispõe que esse ‘valor mínimo estabelecido (...) poderá ser revisto, para mais ou para menos, em caso de alteração dos encargos/atribuições confiados ao ASSOCIADO ou local da prestação dos seus serviços’. É de clareza solar, pois, que o valor mensal auferido não possui correlação com os resultados das causas e sim com o próprio exercício da atividade advocatícia (independentemente dos resultados).





Acrescente-se que os contratos de associação também deixam claro que a sociedade de advogados mantém uma 'POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO' e uma 'POLÍTICA DE ADMINISTRAÇÃO REMUNERATÓRIA', donde se extrai, dentre outros, a remuneração mensal de admissão, aumentos por méritos, aumentos por promoção, dentre outros' (cláusula oitava, § 3º).

Ao estabelecer que os advogados são enquadrados em uma estrutura de cargos com diferenciação de níveis hierárquicos, os próprios contratos de associação evidenciam a existência da subordinação jurídica. Como indicado no parágrafo segundo da cláusula oitava, 'o ASSOCIADO acolhe e reconhece a 'ESTRUTURA DE CARGOS' da SOCIEDADE, na qual constam os parâmetros de diferenciação entre os níveis hierárquicos (conhecimento técnico, responsabilidade junto ao cliente, coordenação de casos jurídicos, responsabilidades internas ao escritório e à equipe, etc.), sendo, na data deste instrumento, enquadrado como ADVOGADA JÚNIOR — RECIFE/PE' (ver, p. ex., fl. 183). A dependência hierárquica do advogado, pois, já revela a existência da subordinação jurídica. A primeira testemunha do réu, ao ser inquirida nesta ação civil pública, esclareceu que, 'pelo Plano de Carreiras do escritório, há outras categorias, como por exemplo a de advogado Sênior', mas que 'não há advogado sênior em Recife'.

Ora, a inserção do trabalhador em uma estrutura de cargos e salários denota sua subordinação jurídica à sociedade de advogados. O fato desta também manter uma 'POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL' — pautada em 'níveis de bonificação alvo anual, dimensões de resultado, indicadores de desempenho e respectivos percentuais' (cláusula oitava, parágrafo quarto do contrato de associação) — não descaracteriza a natureza empregatícia do vínculo laboral por ser inoldável que os trabalhadores subordinados também podem auferir remuneração variável e também é permitido (e estimulado) lhes conferir o direito à participação nos lucros e resultados (art. 7º, XI, da CF/88).

Os próprios contratos escritos de associação, pois, já trazem a lume elementos que permitem visualizar a existência de verdadeiros vínculos de emprego. Lembre-se, por oportuno, que o Direito do Trabalho é orientado pelo princípio da primazia da realidade. Portanto, pouco importa que as relações de trabalho estejam formalizadas sob contratos intitulados de 'associação de advogado'.

Consoante indicado no termo de depoimento de fl. 33, os advogados têm que cumprir metas estabelecidas pela base de escritório de João Pessoa. Note-se, aliás, que os advogados Maurício Dantas e Márcio Torres, no depoimento prestado à Procuradora do Trabalho Vanessa Patriota da Fonseca, disseram que exerciam prioritariamente atividades internadas do escritório. Por sua vez, o advogado Leandro Correia Barbosa dos Santos também disse, quando do depoimento perante autoridade do MPT, que 'tem que cumprir as





tarefas determinadas pelo escritório; que as tarefas são encaminhadas pelo estabelecimento situado em João Pessoa diariamente; que presta contas do que produziu por *e-mail* para João Pessoa, bem como ao supervisor Márcio; que recebe R\$ 1.591,00 mensais; que não recebe nenhum outro benefício; que realiza cumprimento de acordo, faz relatório das audiências que os outros advogados fizeram' (fl. 34). A advogada Maria Cláudia C. A. Veras então também disse que 'trabalha internamente, não possuindo horário fixo, mas que tem que cumprir tarefas, que recebe as tarefas diariamente, por *e-mail* encaminhado pelo escritório de João Pessoa; (...)' (fl. 35).

Na audiência instrutória realizada nesta ação civil pública, a primeira testemunha da parte ré disse que era o coordenador da unidade recifense do escritório de advocacia e que este 'conta com cerca de 14 (quatorze) advogados e cerca de 14 (quatorze) estagiários. Como empregado, o escritório possui apenas a recepcionista Cheila, um *office boy* e a copeira. Que todos os 14 advogados são considerados como advogado Junior'. Entre outros fatos, destaque-se que também revelou que 'anualmente o escritório faz uma avaliação de todos os advogados, para verificar o desempenho e a adequação profissional. Que o depoente já chegou a avaliar 6 (seis) dos outros advogados do escritório. (...). Que conhece o retratado pelos documentos de fls. 65/70, que disse corresponder ao modelo de avaliação utilizado pelo escritório e que provavelmente consta no seu sistema'.

Por sua vez, a segunda testemunha da parte ré afirmou, entre outras coisas, que 'ficou acertado que a depoente receberia valor fixo mensal de R\$ 1.591,00 e também, anualmente, uma participação nos lucros. Que a depoente disse que ficou acertado tal valor 'salário, ou melhor, remuneração', mas que também poderia vir a ganhar mais conforme o volume de tarefas cumpridas. No início, porque tinha poucas tarefas a fazer, recebeu apenas o mencionado valor fixo. Que os valores a mais, que passou a receber alguns meses depois, eram calculados, 'acredita', em virtude do número de diligências cumpridas. Pela demanda de diligências, tal acréscimo é variável. (...) Que durante o período em que está no escritório houve uma avaliação de desempenho. Então recebeu questões por *e-mail*, mas não lembra o remetente, quando então as respondeu, também por *e-mail*. As questões diziam respeito ao desempenho da própria depoente como também de colegas. (...) Diariamente cumpre diligências do escritório requerido, mas não há obrigatoriedade de ir ao escritório. Poderia cumprir as diligências até do computador da sua casa. A depoente disse que "como seu salário é variável não compreendia que a parte variável era recebida como antecipação de participação nos lucros". Depois de quatro meses no escritório, a depoente recebeu uma participação nos lucros. (...).

Sobre a mencionada avaliação de desempenho dos advogados, que corroborava o entendimento de que eram juridicamente subordinados à sociedade de





advocacia, saliente-se que os documentos de fls. 65/70 revela que esta mantinha um sistema informatizado para ‘análise sistêmica do desempenho da pessoa nas atividades exercidas por ela, das metas, dos resultados alcançados e das competências que a mesma apresenta ao exercer seu cargo’ (fl. 65). Conforme esclarecido na segunda página dessa avaliação de desempenho, trata-se de ‘um processo para julgar o valor, a excelência, a competência de uma pessoa e sua contribuição para o negócio da organização’. Observe-se que, dentre as competências levadas em conta para fim de avaliação, encontra-se a ‘organização do tempo e do trabalho’ e o ‘comprometimento e disponibilidade’ — o que também faz sobressaltar a existência de subordinação jurídica na medida em que, apesar da liberdade conferida pelo empregador, o advogado era avaliado pela sua disponibilidade e organização do tempo e do trabalho (fatores que são considerados, obviamente, para sua evolução na estrutura de cargos definida pela sociedade de advogados).

Percebe-se, pois, que a demandada mantém um escritório instalado em Recife e bem equipado para trabalhar com uma equipe de advogados juniores, conforme sua ‘estrutura de cargos’, que auferem uma remuneração fixa mensal que pode ser reajustada em virtude dos encargos/atribuições que lhes são confiados, acrescida de parte variável segundo indicadores determinados pela sociedade de advogados, além de uma bonificação anual a título de participação nos lucros. A existência de uma estrutura hierarquizada na qual os advogados precisam cumprir metas e o fato de serem submetidos a uma periódica avaliação de desempenho deixam indubitosa a existência da subordinação jurídica nos moldes do art. 3º da CLT.

(...)

Por fim, considerando os advogados como altos empregados, de quem sempre se espera responsabilidade no desempenho dos encargos que lhes são atribuídos, compreende-se que a liberdade que lhes é conferida para compatibilizar as tarefas encaminhadas pelo escritório com suas outras obrigações profissionais, alheias ao escritório, não é suficiente para descaracterizar a relação empregatícia. Afinal, mesmo com tal liberdade, o advogado permanece submetido às avaliações de desempenho e tem sua conduta levada em conta para efeito de progressão dentro da estrutura de cargos definida pela sociedade advocatícia.

Sublinhe-se que, na relação com a parte ré, os advogados nem sequer possuem independência técnica na medida em que não redigem as petições. Na verdade, o que se verifica é que assumem apenas o que se poderia chamar de trabalho físico da advocacia (protocolar petições, comparecer em audiências etc.). Lamentavelmente, ainda que não seja o caso dos profissionais do escritório em questão, não é raro ver advogados em audiência que não possuem o menor conhecimento da causa e que lá estão apenas para fazer presença





ou ler perguntas previamente elaboradas por outros — normalmente os mais jovens, ainda despreparados para uma boa prática forense e vindos de um ensino jurídico deficiente.

Nesse cenário, chega-se à convicção de que, na relação jurídica mantida entre ROCHA, MARINHO E SALES ADVOGADOS ASSOCIADOS e seus advogados associados do escritório em Recife, estão presentes todos os requisitos previstos no art. 3º da CLT.”

Portanto, o ponto nevrálgico da questão é que o objetivo do contrato de associação é a construção de uma parceria entre duas pessoas jurídicas, e não o estabelecimento de mecanismos de redução de custos. Já o contrato de sociedade visa a partilha, entre os sócios, dos resultados. Portanto, o engodo engendrado tem servido apenas para maquiar (e, diga-se de passagem, uma maquiagem malfeita!) o conteúdo trabalhista da relação existente entre o empregado e empregador.

5.3. Do dano moral coletivo

Através da presente ação busca-se, portanto, acima de tudo, a defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores, tanto dos trabalhadores ilicitamente contratados pelo Réu como advogados associados e, posteriormente, inseridos também ilicitamente como sócios no seu contrato social, quanto dos trabalhadores difusamente considerados, vítimas em potencial, como futuros empregados, das funestas práticas trabalhistas por ela empreendidas.

A propositura da presente ação é justificável, ainda, pelo interesse socialmente relevante em se obter, com a prolação de um provimento jurisdicional coletivo, o alívio da sobrecarga dessa Justiça Especializada e a certeza de que situações análogas receberão tratamento uniforme.

Nesse teor, convém enfatizar que a teoria da responsabilidade civil vem evoluindo no sentido de que a reparação deve alcançar todos os danos causados — princípio da reparação integral — sejam eles de ordem individual, coletiva, patrimonial ou extrapatrimonial. Este é indenizável sem que se cogite da prova de culpa, devendo-se responsabilizar o agente pelo simples fato da violação.

Se o particular sofre dor psíquica ou passa por situação vexatória, a coletividade, vítima de dano moral, sofre de despreço, descrença em relação ao poder público e à ordem jurídica. Padece de inquietude, de insegurança.

A indenização pelo dano moral coletivo tem caráter nitidamente punitivo, preventivo e pedagógico, com vistas a obstar de forma efetiva, a reiteração da prática ilícita e a perenização dos danos dela decorrentes, não se confundindo com as reparações individuais.

Para melhor compreensão do dano moral coletivo, Carlos Alberto Bittar Filho, estudioso do tema, leciona que:





“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.” (*Revista de Direito do Consumidor*, São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 12, p. 45-61, out./dez. 94)

O Procurador do Trabalho Xisto Tiago assevera que:

“Afirma-se, então, que o reconhecimento do dano moral coletivo e da imperiosidade da sua adequada reparação traduz a mais importante vertente evolutiva, na atualidade, do sistema da responsabilidade civil, em seus contínuos desdobramentos, a significar a extensão do dano a uma órbita coletiva de direitos, de essência tipicamente extrapatrimonial, não subordinada à esfera subjetiva do sofrimento ou da dor individual. São direitos que traduzem valores jurídicos fundamentais da coletividade e que refletem, no horizonte social, o largo alcance da dignidade dos seus membros.” (*Dano moral coletivo*. São Paulo: LTr, 2004)

O Réu, na verdade, age com total desrespeito à ordem jurídica e ao Estado. Sua conduta tem provocado, entre outros, sonegação de valores referentes ao FGTS e à contribuição previdenciária.

E esse descaso implica lesões no tecido social que precisam ser reparadas, motivo pelo qual o *Parquet* pede a sua condenação ao pagamento de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por danos morais coletivos. Tal valor justifica-se pela dimensão dos danos causados e pelo porte econômico do Réu, que afirmou, em petição apresentada ao Órgão Ministerial e anexada à presente, que é “um dos maiores escritórios do Brasil e da América Latina, conforme avaliações publicadas nos melhores periódicos nacionais e internacionais”, com mais de 64 anos de existência.

Para os danos coletivos e difusos, o legislador previu a criação de um Fundo (art. 13 da Lei n. 7.347/85), para onde deve reverter o montante da indenização. No caso de interesses difusos e coletivos na área trabalhista, segundo entendimento dominante, esse fundo é o FAT — Fundo de Amparo do Trabalhador, que custeia o seguro-desemprego e financia políticas públicas.

No caso em exame, conforme fartamente demonstrado nesta Inicial, restou maculada a legislação trabalhista, através de simulação fraudulenta praticada pelo Réu. E assim, o que a sociedade espera diante do desrespeito ao ser humano é que o Judiciário Trabalhista continue adotando postura técnico-jurídica de vanguarda no acolhimento dos pleitos formulados na presente Ação e, acima de tudo, harmônica com os interesses da coletividade.



6. DA ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA

“O tempo é muito lento para os que esperam...”
(William Shakespeare)

Nos últimos tempos, é recorrente a discussão sobre a necessidade de uma prestação jurisdicional rápida, com vistas a garantir a efetividade da atuação do Poder Judiciário. “Justiça que tarda falha”, repetem os doutrinadores. A avidez do tempo não passou despercebida aos olhos do Legislador que findou por emendar a Magna Carta para nela inserir o princípio da duração razoável do processo (art. 5º, LXXVIII, CR).

O objetivo precípuo de tal alteração constitucional foi o de evitar que a decisão demore a ser proferida gerando uma angústia solitária, a descrença na atuação do Poder Público e a instabilidade das relações sociais.

Antes mesmo de o princípio da duração razoável do processo constar explicitamente da Constituição da República, a Lei n. 7.347/85 já preceituava que:

“Art. 12. Poderá o juiz conceder mandado liminar, com ou sem justificação prévia, em decisão sujeita a agravo.”

Frise-se que a medida liminar almejada na presente Ação Civil Pública não tem natureza cautelar, tratando-se, isto sim, de antecipação dos efeitos da tutela jurisdicional pretendida (art. 84, § 3º, do Código de Defesa do Consumidor e art. 461, § 3º, do Código de Processo Civil).

Frise-se, ainda, que a concessão da liminar *inaudita altera pars* não se resume aos casos em que a citação do Réu pode tornar inócua a decisão. Desde que presentes os pressupostos estabelecidos nos dispositivos suso referidos, urge concedê-la.

No caso em tela, verificam-se presentes todos os requisitos: relevância do pedido, posto que visa a resguardar, entre outros, o direito trabalhista mais elementar — o ter a CTPS assinada pelo empregador; e justificado receio de ineficácia do provimento final, face à real possibilidade de os advogados/empregados do Réu a não ter seus direitos trabalhistas resguardados, ficando ao desabrigo da Previdência Social.

Além disso, estão presentes os pressupostos constantes do art. 273 do Código de Processo Civil, aplicável subsidiariamente, ao sabor do art. 19 da Lei n. 7.347/85, ao caso: os elementos do Inquérito Civil Público instruído pelo Órgão Ministerial — que revelam a prova inequívoca de que o Réu está vilipendiando direitos trabalhistas; os sólidos argumentos esposados nesta Exordial — que demonstram a verossimilhança da alegação; e a continuidade da ação — que aponta para o fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação na medida em que a instabilidade da relação de emprego se mantém.

Por cautela, impende salientar que embora no inquérito civil a prova seja unilateralmente produzida, e sem contraditório específico, como é produzida a partir



de poderes não apenas investigatórios, mas também instrutórios, esta prova é considerada imparcial e goza de presunção qualificada de veracidade e legitimidade.

Ainda que não haja contraditório específico, o qual é representado não apenas pela oportunidade de manifestação acerca da prova, mas pela possibilidade de produzir uma contraprova específica, se o juiz entender que a prova em sua unidade, já tem a robustez bastante para firmar a necessidade da tutela e sua extensão, poderá proferir julgamento de plano.

É o que se depreende das lições da doutrina:

“É que as provas obtidas no âmbito do inquérito civil ou de procedimento de investigação, pela natureza administrativa e formal de que se revestem, e estando sob condução exclusiva de órgão da estrutura do Estado (Ministério Público), ao qual a Constituição da República atribui a incumbência da defesa da ordem jurídica e do regime democrático (art. 127), traduzem a validade própria do ato administrativo, presumindo-se, pois, a sua legitimidade e verossimilhança.

Não poderiam se equiparar, dessa maneira, com as provas elaboradas unilateralmente pelo particular, que é parte interessada e parcial, titular do direito material, em sede de uma demanda individual.

(...) Com efeito, o pressuposto que se estabelece em relação às provas originadas no procedimento de investigação do Ministério Público, é de idoneidade e veracidade, a conferir-lhes presunção *juris tantum* de certeza. Ou seja, reconhece-se uma forte dose de vinculatividade dos elementos de prova apresentados pelo *Parquet*, cuja observação se exige em razão da legitimação jurídica da origem e do meio de sua apuração.

(...) Não é razoável, destarte, menoscar ou depreciar todo o trabalho já levado a efeito pelo Ministério Público do Trabalho no inquérito, transferindo-se para ele ou qualquer outro legitimado ativo o ônus integral de provar o afirmado na petição inicial, levando-os a repetir todas as provas antes produzidas, com as esperáveis dificuldades daí advindas. Seria, com efeito, inverter a direção do vetor que regula a distribuição dos ônus da prova neste ramo do processo.” (MEDEIROS NETO, Xisto Tiago. *A fase probatória na ação coletiva trabalhista*. In: *Ação coletiva trabalhista*. São Paulo: LTr, 2006)

A jurisprudência corrobora com o entendimento doutrinário supracitado:

“PROCESSO CIVIL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INQUÉRITO CIVIL: VALOR PROBATÓRIO. REEXAME DE PROVA: SÚMULA N. 7/STJ.





1. O inquérito civil é procedimento facultativo que visa colher elementos probatórios e informações para o ajuizamento de ação civil pública.

2. As provas colhidas no inquérito têm valor probatório relativo, porque obtidas sem a observância do contraditório, mas só devem ser afastadas quando há contraprova de hierarquia superior, ou seja, produzida sob a vigilância do contraditório.

3. A prova colhida inquisitorialmente não se afasta por mera negativa, cabendo ao juiz, no seu livre convencimento, sopesá-las.” (REsp n. 476.660, 2ª T., Rel. Min. Eliana Calmon, 20.5.2003)

Sendo assim, considerando a ameaça do tempo, insta ser concedida a tutela antecipada. Nesse caso, plenamente aplicável ao caso a frase de Herbert Spencer:

“Tempo é aquilo que o homem está sempre tentando matar, mas que no fim acaba matando-o.”

7. DOS PEDIDOS

Ex Positis, o Ministério Público do Trabalho postula, liminarmente, *inaudita altera pars* a condenação do Réu a:

I — Abster-se de contratar advogado como associado ou de inseri-los no seu contrato social quando presentes os pressupostos constantes dos arts. 2º e 3º da CLT.

Definitivamente, o Órgão Ministerial pleiteia seja o Réu condenado a:

I — Registrar a CTPS e efetuar o registro de todos os advogados ilicitamente contratados como associados ou ilicitamente inseridos no seu contrato social com 1 cota, entre eles, aqueles constantes da sua 2ª alteração contratual, com data retroativa ao início de suas atividades para ele;

II — Depositar o FGTS e recolher a contribuição previdenciária de todo o período de trabalho laborado pelos empregados citados no item II imediatamente anterior.

Para o caso de descumprimento das obrigações de fazer contidas nos itens constantes do pedido de antecipação da tutela e do pedido definitivo, requer o *Parquet* a imposição da multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por obrigação descumprida e de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por trabalhador prejudicado, reversível ao FAT — Fundo de Amparo do Trabalhador ou a instituição sem fins lucrativos, indicada pelo Órgão Ministerial, cuja atividade possa contribuir para recompensar a sociedade pelos direitos lesados.



Não se pode olvidar que a multa deve ser fixada em patamar que dê efetividade a seu caráter pedagógico, que desestimule condutas congêneres futuras e que molde o adequado comportamento social. E esse caráter é extremamente necessário no presente caso, em face da clara predisposição do Réu de se manter violando a dignidade dos trabalhadores.

Definitivamente, o *Parquet* pleiteia:

A condenação do Réu nos termos do pedido de antecipação de tutela *supra*;

II — A condenação do Réu ao pagamento de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) a título de indenização por danos morais coletivos;

III — A condenação do Réu nas despesas do processo.

8. REQUERIMENTOS

O Autor requer:

a) a citação do Réu no endereço já apontado, a fim de que compareça à audiência de instrução e julgamento e, querendo, conteste a presente demanda, sob pena de revelia e confissão;

b) a produção de todas as demais provas necessárias ao esclarecimento das questões discutidas neste feito;

c) a intimação pessoal e nos autos de todos os atos praticados no curso do processo (LC n. 75, art. 18, II, "h"; CPC, art. 236, § 2º);

d) o prosseguimento do feito em seus ulteriores termos até decisão final que julgue procedentes os pedidos formulados;

e) a juntada de cópias dos documentos citados nesta Exordial.

9. VALOR DA CAUSA

Atribui-se à causa o valor de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais).

Nestes Termos,

Pede Deferimento.

Recife/PE, 6 de março de 2013.

Vanessa Patriota da Fonseca
Procuradora do Trabalho



**AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 19ª REGIÃO —
PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO LUÍS ANTÔNIO
CAMARGO DE MELO; PROCURADORES DO TRABALHO
JONAS RATIER MORENO, VIRGÍNIA DE ARAÚJO
GONÇALVES FERREIRA, RAFAEL GAZZANÉO Júnior,
Adir de Abreu, Rodrigo Raphael Rodrigues de
Alencar, Victor Hugo Carvalho,
EME CARLA CARVALHO) —
LAGINHA AGRO INDUSTRIAL S/A. E OUTROS**

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) JUIZ(A) DA _____ VARA DO TRABALHO DE
MACEIÓ/AL

“Deve-se recordar que o mais forte argumento adotado pelos reacionários de todos os países contra os direitos do homem, particularmente contra os direitos sociais, não é sua falta de fundamento, mas sua inexecutabilidade. Quando se trata de enunciá-los, o acordo é obtido com certa facilidade, (...) quando se trata de passar à ação, ainda que o fundamento seja inquestionável, começam as reservas e oposições. O problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los.” (BOBBIO, Norberto. A era dos direitos. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. p. 23)

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO, localizada na rua Professor Lourenço Peixoto, n. 90, Quadra 36, Loteamento Stella Maris, Bairro Jatiúca, Maceió (AL), CEP 57035-130, pelos Procuradores do Trabalho abaixo subscritos, vem respeitosamente perante Vossa Excelência, com fulcro nos arts. 127, *caput* e 129, III, da Constituição



Federal, 83, III, da Lei Complementar n. 75/93, combinados com o disposto nas Leis ns. 7.347/85 e 8.078/90, para propor a presente

AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO LIMINAR INAUDITA ALTERA PARS

em face das empresas pertencentes ao Grupo João Lyra a seguir elencadas:

LAGINHA AGRO INDUSTRIAL S/A. — MATRIZ, inscrita no CNPJ/MF sob o n. 12.274.379/0001-07, com endereço à Rodovia AL 101 — Norte, Km 6, n. 3.600, Jacarecica, Maceió-Alagoas, CEP: 57035-060;

LAGINHA AGRO INDUSTRIAL S/A. — FILIAL GUAXUMA, inscrita no CNPJ/MF sob n. 12.274.379/0004-50, com endereço à Rodovia AL 101 — Norte, Km 6, n. 3.600, Jacarecica, Maceió-Alagoas, CEP: 57035-060;

LAGINHA AGRO INDUSTRIAL S/A. — FILIAL URUBA, inscrita no CNPJ/MF sob o n. 12.274.379/0005-30, com endereço à Rodovia AL 101 — Norte, Km 6, n. 3.600, Jacarecica, Maceió-Alagoas, CEP: 57035-060;

JL COMERCIAL AGROQUÍMICA LTDA., inscrita no CNPJ/MF sob o n. 12.190.013/0001-50, com endereço à Av. Gustavo Paiva, 3771, Mangabeiras, Maceió-Alagoas, CEP.: 57036-540;

LUG TAXIAÉREO LTDA., inscrita no CNPJ/MF sob o n. CNPJ 12.715.835/0001-07, com endereço à Rodovia BR-101 Norte, KM 20, Hangar 2, s/n, Aeroporto Campo dos Palmares, Tabuleiro do Pinto, Rio Largo, CEP: 57100-000;

MAPEL MACEIÓ VEÍCULOS E PEÇAS LTDA., inscrita no CNPJ/MF sob o n. 12.180.469/0001-39, com endereço à Av. Gustavo Paiva, 2.000, Mangabeiras, Maceió-Alagoas, CEP: 57036-540;

SOCIEDADE DE AGRICULTURA E PECUÁRIA LTDA. — SAPEL, inscrita no CNPJ/MF sob o n. 12.264.958/0001-79, com endereço à Fazenda Uruba, s/n, Zona Rural, Atalaia-Alagoas, CEP: 57690-000.

E, ainda, em face do Sócio-Diretor-Presidente do grupo econômico supracitado, Sr. JOÃO JOSÉ PEREIRA DE LYRA, brasileiro, empresário, divorciado, portador do RG n. 183.526, inscrito no CPF sob o n. 003.413.204-04, residente e domiciliado na Rodovia AL 101 — Norte, Avenida Jacarecica, n. 9.383, Condomínio *Ocean View* Jacarecica — Jacarecica — Maceió-Alagoas, pelas razões de fato e de direito a seguir declinadas:

I — DOS FATOS

Precipuamente, impende destacar que o Grupo João Lyra, composto pelas empresas ora demandadas, sempre foi um dos símbolos maiores do poder econômico no Estado de Alagoas.



Todavia, como é de conhecimento público e notório, vem enfrentando uma crise sem precedentes em sua história. Com falência já decretada, embora questionada judicialmente, o Grupo tem dívida bilionária, terras invadidas e vem enfrentando protestos constantes de seus trabalhadores, quer pelo atraso salarial, quer pelo não adimplemento de verbas rescisórias.

Por força de irregularidades que vêm sendo diariamente noticiadas perante esse órgão do Ministério Público do Trabalho, bem como pelas consequências delas advindas, tais como protestos de trabalhadores por meio de invasão às terras pertencentes às Usinas integrantes do Grupo, ou bloqueios das rodovias que cortam o Estado de Alagoas, restou ao Ministério Público, em favor dos trabalhadores, ajuizar a presente Ação Civil Pública.

Destaque-se que o Grupo João Lyra é composto pelas Usinas Laginha, Uruba, Guaxuma, bem como pelas empresas JL Comercial Agroquímica, Lug Táxi Aéreo, Mapel e Sapel, havendo ainda mais duas Usinas no território mineiro.

Impossível não perceber a difícil situação que se encontram as empresas do grupo econômico em comento, como impossível também não observar como esta vem afetando, de modo drástico, a vida de seus empregados, ex-empregados e de suas respectivas famílias, haja vista o atraso do pagamento dos salários e/ou do adimplemento das verbas rescisórias dos obreiros demitidos.

Chegou a nosso conhecimento, inclusive, que os atrasos salariais chegam, por vezes, a alcançar três meses consecutivos.

É cediço que as retrocitadas Usinas movimentam toda a economia das cidades as quais estão inseridas, tais como União dos Palmares e Teotônio Vilela, bem como as circunvizinhas, tendo como consequência imediata que a crise vivenciada pelo Grupo atinja de forma direta toda a população interiorana.

Denote-se que em janeiro de 2010 restou concedida recuperação judicial ao Grupo João Lyra, o qual não conseguiu cumprir as metas estabelecidas no plano formulado à época, chegando a ser decretada sua falência, após requerimento de credores, em setembro de 2012. Todavia, foi suspensa a decisão e ora se aguarda o julgamento com relação à exceção de suspeição do Juiz que proferiu a mencionada decisão.

Insta ressaltar, por oportuno, o grandioso número de demandas que estão em trâmite contra as empresas do Grupo João Lyra na Justiça Trabalhista.

Solicitado, por este órgão ministerial, o quantitativo de processos ativos em face das empresas do Grupo, pelo Setor de Distribuição dos Feitos das Varas do Trabalho de Maceió restaram contabilizadas 1.064 ações (*vide* doc. 1), ou seja, 1.064 trabalhadores necessitam de resposta do Estado frente às violações dos seus direitos.

Ressalte-se que este *parquet* laboral também buscara sanar as irregularidades apresentadas, de modo que o grupo econômico pudesse, administrativamente,





resolver os conflitos com os seus empregados (*vide* doc. 2 — listagem de procedimentos ativos em face das empresas do Grupo João Lyra, excetuados os Termos de Ajustamento de Conduta em acompanhamento na Regional).

Não obstante as tentativas extrajudiciais de resolução das irregularidades, o MPT ajuizou em 2012 três Ações Cíveis Públicas em face das empresas LAGI-NHA AGRO INDUSTRIAL S/A., cujos pedidos versavam sobre pagamento dos salários nos moldes previstos na CLT, as quais restam tombadas sob os ns. 1962-08.2012.5.19.0059, 1356-89.2012.5.19.0055 e 1522-88.2012.5.19.0260.

Ocorre que a simples não resolução das demandas judiciais e/ou administrativas acaba por nos conduzir ao entendimento de que o Grupo João Lyra vem apresentando conduta demonstrativa de descaso com a situação enfrentada tanto pelos trabalhadores que já integraram os quadros de suas empresas, quanto com aqueles que ali ainda laboram, esperançosos na reversão da crise.

Em que pese a efetivação de bloqueios em contas bancárias do grupo econômico, com vistas a satisfazer algumas execuções trabalhistas, é notório o grandioso patrimônio pertencente ao mesmo. Portanto, incabível o argumento de inexistir solução para o adimplemento das obrigações trabalhistas, tal como o pagamento salarial, como vem ocorrendo atualmente.

Neste contexto, é que se manifesta o Ministério Público do Trabalho, em defesa de milhares de trabalhadores, com vistas a galgar uma solução para o conflito apresentado e restabelecer o respeito aos direitos mínimos garantidos na Carta Fundamental do nosso Estado Democrático de Direito.

II — DO CABIMENTO DA AÇÃO

A Ação Civil Pública, instituída pela Lei n. 7.347/85, teve ampliado consideravelmente o campo de atuação do Ministério Público, após a promulgação da Constituição da República de 1988, uma vez que pode ser proposta para proteger qualquer interesse difuso ou coletivo:

“CF/88 — Art. 129 — São funções institucionais do Ministério Público:

III — promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos.

Nesse novo contexto, assim preconiza o art. 1º, inciso IV, da Lei n. 7.347/85:

“Art. 1º Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da Ação Popular, as ações de responsabilidade por danos causados: IV — a qualquer outro interesse difuso ou coletivo; (acrescentado pela Lei n. 8.078/90).”





Com efeito, a Ação Civil Pública visa a instrumentalizar a defesa em juízo dos direitos e interesses difusos, coletivos e/ou individuais homogêneas, competindo ao Ministério Público do Trabalho pugnar pela tutela jurisdicional, quando o direito material violado situa-se no âmbito das relações laborais.

A medida ora aforada é imprescindível ante a efetiva violação a preceitos constitucionais, legais e consolidados, atingindo não só os atuais empregados das empresas demandadas (interesses individuais homogêneos), mas os futuros empregados que, porventura, vierem a ser contratados (interesses difusos).

Ademais, sua tutela contribui, de um lado, para o alívio da sobrecarga judiciária trabalhista e de outro para outorgar ao jurisdicionado a segurança de que situações análogas receberão tratamento jurídico uniforme, evitando-se decisões contraditórias, assegurando-se plena distribuição de justiça e otimizando-se, assim, os recursos postos à disposição do aplicador do direito para promover célere prestação jurisdicional, extirpando-se a lide do seio da comunhão social.

III — DOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Prescreve a Carta Magna, em seu art. 1º, *in verbis*:

“Art. 1º 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 tem como fundamentos:

(...)

III — a dignidade da pessoa humana;

IV — os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa;

(...).”

Observando-se o mencionado preceito, percebe-se que o constituinte originário adotou como fundamentos primordiais, estruturantes do ordenamento jurídico brasileiro, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e a valorização social do trabalho.

A disposição destes princípios na Carta Maior é fruto de árduas conquistas na busca por condições dignas, iguais e humanas para todos.

Em que pese a grandiosa relevância dos princípios supramencionados, aquele que trata da dignidade da pessoa humana é ainda elevado à categoria de princípio supremo no ordenamento jurídico, devendo servir de base para a construção e aplicação de todo o direito.





Nestes moldes, define Ingo Wolfgang Sarlet⁽¹⁾:

“(...) 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, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.”

A dignidade da pessoa humana é princípio basilar do Estado Democrático de Direito e, portanto, insere na ordem constitucional a ideia de respeito aos direitos fundamentais tais como a vida, igualdade, liberdade, propriedade e segurança.

Interessante expor, nesta dinâmica, o pensamento de Arion Sayão Romita⁽²⁾, na medida em que afirma:

“(...) a dignidade influencia o legislador na elaboração das normas de direitos fundamentais e influencia o juiz no momento de julgar; estando presente em toda tarefa de interpretação do ordenamento jurídico. Mas a dignidade não é, ela mesma, um direito fundamental, e sim o valor que dá origem a todos os valores fundamentais.”

Refletindo ainda sobre a dignidade humana, podemos aduzir que esta venha a se constituir num valor unificador de todos os direitos fundamentais, enquanto integrante dos direitos humanos em sua unidade indivisível.

Neste contexto, o jurista José Afonso da Silva⁽³⁾ ressalta que:

“(...) a dignidade da pessoa humana é dotada, ao mesmo tempo, da natureza de valor supremo, princípio constitucional fundamental e geral que inspiram a ordem jurídica (...) Se é fundamento, é porque se constitui num valor supremo, num valor fundante da República, da Federação, do País, da Democracia e do Direito. Portanto, não é apenas um princípio da ordem jurídica, mas o é também da ordem política, social, econômica e cultural. Daí sua natureza de valor supremo, porque está na base de toda a vida nacional.”

(1) SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 5. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

(2) ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais na relação de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

(3) SILVA, José Afonso da. A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia. In: *Ética, democracia e justiça*. Livro de Teses da XV Conferência Nacional da OAB. Foz do Iguaçu, 1994.





É sabido que o Estado encontra-se em posição de garantidor dos direitos básicos que acabam por compor o referido princípio supremo, de modo a protegê-los e, quando da sua violação, tomar medidas efetivas para a devida reparação e para que não haja reincidência.

Assim, a grandeza do princípio não deve se restringir à pura teoria, mas refletir na aplicação das ações da sociedade de forma concreta e efetiva, objetivando sempre o respeito nas relações interpessoais, incluindo as contratuais.

Verifica-se, deste modo, que no atual sistema neoliberalista brasileiro, introduzido por meio de nossa Constituição de 1988, constitui o labor fundamento do próprio Estado Democrático de Direito e a valorização humana um imperativo.

Valorosas as palavras de Antônio Rodrigues de Freitas Júnior⁽⁴⁾ quando assevera:

“(...) hoje, portanto, mantém a vida com o labor, mas ele não é apenas atividade do *animal laborans*; transformou-se na forma de realização do homem, que realiza o seu trabalho não somente para atender às necessidades de sua existência. A partir do trabalho, o homem mantém sua vida e desenvolve suas potencialidades, agindo e participando da sociedade. Trabalhar é a forma com que a maioria das pessoas no globo terrestre encontra para buscar uma vida com dignidade. É indispensável, portanto, que não apenas seja assegurado o trabalho, mas este em condições dignas.”

Impende destacar, quanto à relação laboral que, de fato, o trabalho dignifica o homem e nesta vertente é que o legislador constituinte considerou relevante proteger os valores sociais do trabalho.

Relevante destacar o art. 170 da Carta Fundamental que, tratando da Ordem Econômica, traz em seu bojo princípios que visam promover a justiça social.

“Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

VII — redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII — busca do pleno emprego;

(...).”

(4) FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues de. *Direito do trabalho e direitos humanos*. São Paulo: BH, 2006.



Compreende-se que a atividade econômica não constitui um fim em si mesmo, mas mero instrumento para a promoção da dignidade da pessoa humana, conforme asseverado por Eros Roberto Grau⁽⁵⁾:

“(…) Significa que a ordem econômica mencionada pelo art. 170, *caput*, do texto constitucional — isto é, mundo do ser, relações econômicas ou atividade econômica (em sentido amplo) — deve ser dinamizada tendo em vista a promoção da existência digna de que todos devem gozar.”

Como se pôde compreender da narração dos fatos acima expostos, a empresa, no momento em que deixa de adimplir com suas obrigações, comete irregularidades, afrontando os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, se desvinculando do fim buscado pela Carta Magna, qual seja, a justiça social.

Como bem leciona Eros Roberto Grau:

“No quadro da Constituição de 1988, de toda sorte, da interação entre esses dois princípios e os demais por ela contemplados — particularmente o que define como fim da ordem econômica (mundo do ser) assegurar a todos a existência digna — resulta que valorizar o trabalho humano e tomar como fundamental o valor social do trabalho importa em conferir ao trabalho e seus agentes (os trabalhadores) tratamento peculiar.”

No momento em que o trabalhador cumpre com sua função dentro do ambiente laboral, em contrapartida surge para o empregador a obrigação de honrar com seus compromissos quanto ao outro polo da relação.

Se não for deste modo, estar-se-á diante das características de um estado que não é social, que não busca a igualdade de direitos, que não respeita a dignidade da pessoa humana, que simplesmente desdenha dos próprios fins da Carta Fundamental.

Mencione-se, por oportuno, que a interpretação segundo a qual os direitos fundamentais devem ser observados apenas pelo Estado não se coaduna com os princípios que devem reger um Estado Democrático de Direito. Dentre os fundamentos da República Federativa do Brasil está a dignidade da pessoa humana, que impede qualquer arbitrariedade destinada a ferir o ser humano em seus direitos, praticada por quem quer que seja, Estado ou particular.

Sobre o tema, Ingo Wolfgang Sarlet⁽⁶⁾, em seu livro *A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas*, defende que:

“(…) há hipóteses de direitos fundamentais que, claramente, vinculam os particulares, como o direito à indenização por dano moral ou material em

(5) GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*. 15. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

(6) SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.



caso de abuso do direito de livre manifestação do pensamento (art. 5º, incisos IV e V, da Constituição), o direito à inviolabilidade de domicílio (art. 5º, XI, da Carta), o sigilo de correspondência e das comunicações telegráficas e telefônicas (art. 5º, XII). Contudo, o maior exemplo parece ser o dos direitos dos trabalhadores, elencados sobretudo no art. 7º do texto magno. Com efeito, os destinatários, por essência, dos direitos trabalhistas são os empregadores, geralmente, entes privados, sendo, pois, indiscutível sua vinculação a esses direitos.”

Deste modo, não se justifica que, simplesmente pelo fato de ser pessoa jurídica de direito privado, um grupo econômico possa cometer abusos e desmandos, sem qualquer possibilidade de fiscalização ou controle, prejudicando, assim, uma coletividade menos favorecida economicamente, no caso *in oculi*, a dos empregados, valendo transcrever nesse sentido a jurisprudência do STF, a seguir:

“SOCIEDADE CIVIL SEM FINS LUCRATIVOS. UNIÃO BRASILEIRA DE COMPOSITORES. EXCLUSÃO DE SÓCIO SEM GARANTIA DA AMPLA DEFESA E DO CONTRADITÓRIO. **EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS.** RECURSO DESPROVIDO. I. **EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS.** As violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Assim, os direitos fundamentais assegurados na Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionado também à proteção dos particulares em face dos poderes privados.” Grifamos. Recurso Extraordinário n. 201.819-8, Min. Gilmar Mendes, pela Segunda Turma, Rio de Janeiro.

De outro lado, entendemos que, por vezes, no que tange ao ramo jurídico trabalhista, as dificuldades de adimplemento por parte dos empregadores, quando a empresa se encontra em crise, podem ser amenizadas mediante negociação coletiva, conforme previu a própria Carta Magna, com redução de alguns direitos trabalhistas.

Todavia, há que se falar em uma ponderação de interesses. Se é certo que as empresas do Grupo passam por dificuldades, não se pode deixar de atentar que a Constituição Federal não fala, em momento algum, de supressão total dos direitos trabalhistas.

O Grupo João Lyra vem suprimindo um direito tido como fundamental, sem o qual não há sequer sobrevivência: o salário.

Prevê o art. 7º da CF, no incisos quarto e dez, *in verbis*:

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

(...)





IV — salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

(...)

X — proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

(...).”

Da leitura destes dispositivos, visualiza-se, de antemão, a finalidade do constituinte de proteger o salário de forma a adequar esta contraprestação paga pelo empregador a todas as necessidades básicas da pessoa humana.

Tratando das garantias e proteções ao salário, imprescindível transcrever as observações de Mauricio Godinho Delgado⁽⁷⁾, quando aduziu:

“A ordem jurídica trabalhista classicamente tem estruturado uma teia articulada de garantias e proteções ao salário, de modo a viabilizar sua livre e imediata percepção pelo trabalhador ao longo da relação de emprego. Embora o núcleo dessas garantias e proteções dirija-se fundamentalmente às verbas salariais, a legislação e a jurisprudência têm sistematicamente ampliado o âmbito de abrangência do protecionismo construído, de modo a alcançar também parcelas contratuais que não tenham estrita natureza salarial. Grande parte das garantias e proteções, portanto, não obstante elaboradas originalmente em torno da parcela salarial, hoje debruçam-se sobre o conjunto de verbas trabalhistas decorrentes do contrato empregatício formado.

Esse articulado sistema de proteções justifica-se socialmente. As verbas salariais, na qualidade de contraprestação principal paga pelo empregador ao obreiro no contexto da relação de emprego, atendem a necessidades essenciais do trabalhador, como ser individual e ser social, respondendo, em substantiva medida, por sua própria sobrevivência e de sua família.”

E, mais adiante, averiguando a natureza jurídica do salário, afirma que:

“(...) a ordem jurídica reconhece no salário um caráter essencialmente alimentar, deferindo, em consequência, à parcela o mais notável universo

(7) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.





de proteções que pode formular em contraponto com outros direitos e créditos existentes.”

A título de exemplo da proteção dada pelo arcabouço jurídico às parcelas salariais, cita-se o caso de falência de empresa, onde os créditos trabalhistas têm preferência em relação aos demais.

Cumpra denotar que este caráter alimentar visado engloba uma série de direitos. Há que se falar aqui, portanto, na dignidade da pessoa humana. Se essa parcela salarial não é paga, como o trabalhador irá sobreviver, manter a família e ter condições dignas?

Observe-se que os trabalhadores a quem nos referimos nesta petição, em esmagadora maioria, são pessoas humildes, não possuindo outras fontes de renda. Também se sabe que boa parte deles possui esposa e filhos para sustentar, que merecem ter uma vida digna.

Assim, como seria possível tal dignidade sem a contraprestação pela força de trabalho ofertada durante o período laboral?

Inegável que os obreiros em questão cumpriram seus deveres, laborando em suas jornadas legais de trabalho, provendo ao empregador a gerência de lucros através do seu trabalho. Seria então justo que apenas este empregador usufruísse de todo o resultado deste trabalho?

Caso assim configurado, estaríamos nós diante de um verdadeiro retrocesso, voltando aos tempos em que o homem era considerado coisa, o trabalho não era remunerado.

Estamos falando do tempo da escravidão, onde só o detentor do poderio econômico usufruía dos resultados árduos alcançados por todos os trabalhadores e estes, por sua vez, apenas buscavam sobreviver.

Eis que estão os institutos da proteção salarial e da dignidade da pessoa humana intimamente relacionados, não havendo que se falar em vida digna se o trabalhador não tem como sobreviver, sendo o seu salário o único meio de garantir esta sobrevivência.

Ocorrendo o abuso do empregador no que tange à violação desta contraprestação, eis que surge a necessidade de intervenção do Estado nesta relação, pois, como dito anteriormente, a proteção dos fundamentos do nosso Estado Democrático de Direito cabe a todos e diante da violação aos preceitos constitucionais não pode o Estado ficar inerte.

Fala-se da vida de milhares de trabalhadores, frente a um grupo econômico que insiste em desprezar a dignidade desta coletividade obreira.

Consubstanciado em atitudes como as recentemente tomadas, o Grupo João Lyra subestima direitos e interesses da mais alta relevância, demonstrando indiferença à dignidade de seus empregados, vilipendiando paradigmas mínimos de civilidade e respeito que devem presidir as relações de trabalho.





Além de ferir direitos fundamentais de seus obreiros, o ora demandado, com a sua renitente conduta ilícita, infunde nos integrantes da comunidade o sentimento de frustração, capaz de abalar a crença na força vinculante do ordenamento jurídico e, por isso mesmo, apto a instigar, em caso de impunidade, a indesejável adesão de outros empregadores a padrões de comportamento vedados por normas tutelares voltadas à classe trabalhadora.

Desta feita, para que seja valorizado o trabalho humano, devem ser integralmente pagos todos os trabalhadores que laboram e/ou laboraram nas empresas do referido Grupo, adimplemento este a ser efetivado de forma prévia à contratação de novos trabalhadores.

Assegurando ainda a necessidade desta obrigação, e objetivando que as empresas do Grupo João Lyra não venham a fazer uso de estratégias ilícitas para a obtenção de mão de obra, imprescindível que a condenação se estenda à proibição de contratação de obreiros por interposta pessoa ou, ainda, por meio de terceirização.

Tratando-se de terceirização, impende destacar a única orientação existente sobre o tema, qual seja, a Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho, a qual dispõe:

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/1988)

III — Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.6.1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente 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, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei n. 8.666, de 21.6.1993). (Alterado pela Res. n. 96/2000, DJ 18.9.2000)

Buscou esclarecer a Súmula n. 331, o contraponto entre terceirização lícita e ilícita e dispôs sobre os quatro casos, excepcionais, em que é possível terceirizar o serviço, quais sejam: o trabalho temporário; os serviços de vigilância; os serviços



de conservação e limpeza; e os serviços especializados, sendo estes ligados à atividade-meio do tomador de serviço.

Entenda-se o trabalho temporário, *in casu*, como aquele destinado a atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora ou necessidade resultante de acréscimo extraordinário de serviços dessa empresa. Desta forma, a terceirização na atividade-fim da empresa é ilegal, sendo excepcionalmente permitida no caso do trabalho temporário.

É importante observar que a empresa que realizar a prestação de serviços especializados, quais sejam: vigilância; conservação e limpeza e ligados à atividade-meio, deve ser realmente especializada naquele tipo de serviço e tem que ter capacitação específica. Isto importa dizer que não pode ser uma simples locação de mão de obra, ela deve ser especializada.

Neste sentido, mister se faz trazer os ensinamentos do Eminentíssimo Jurista Mauricio Godinho Delgado⁽⁸⁾:

“Excluídas as quatro situações-tipo que ensejam a terceirização lícita no Direito brasileiro, quais sejam, a) contratação de trabalho temporário; b) atividades de vigilância; c) atividades de conservação e limpeza; d) serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, **não há na ordem jurídica do país preceito legal a dar validade trabalhista a contratos mediante os quais uma pessoa física preste serviços não eventuais, onerosos, pessoais e subordinados a outrem (art. 2º, caput, CLT) sem que esse tomador responda juridicamente, pela relação laboral estabelecida.**”

A exigência de serviços especializados é justamente para evitar o mero fornecimento de mão de obra. Neste contexto, pertinentes as assertivas de Paulo Douglas Almeida de Moraes⁽⁹⁾ quando aduz:

“A exigência de serviços especializados impõe-se justamente para coibir a fraude. Dela decorre que a prestadora de serviços tem que ser uma empresa especializada naquele tipo de serviço; que tenha uma capacitação e uma organização para a realização do serviço que se propõe e, no caso de contratação indireta bipolar, que seja o prestador de serviços um especialista naquele mister. Disto decorre que o objeto do ajuste é a concretização de alguma atividade material especializada e não o mero fornecimento de mão de obra.”

Desta feita, há que se acautelar o judiciário laboral para que qualquer forma de terceirização, que fuja das hipóteses tratadas à exaustão nos parágrafos anteriores, seja coibida de forma veemente e banida do mundo jurídico.

(8) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

(9) MORAES, Paulo Douglas Almeida de. *Contratação Indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas*: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. Disponível em: <www.mte.gov.br/delegacias/ms/ms_monografia.pdf> Acesso em: 15.5.2013.



III.1 — Do dano moral coletivo e *dumping* social

A Carta Magna instituidora de direitos do ordenamento jurídico pátrio contempla o princípio da reparação integral, que consiste, em suma, na imposição do dever jurídico de ressarcimento pelo dano injusto (contrário ao direito) causado a outrem.

O constituinte originário estabeleceu de forma expressa nos incisos V e X do art. 5º que a natureza do dano gerador dessa obrigação de reparação (indenização) pode ser patrimonial, moral ou à imagem.

O direito à reparação pelos danos morais, enunciado e garantido pela Constituição Federal, inspirou a clareza dos arts. 186, 187 e 927, *caput*, do novel Código Civil, que assim dispõem:

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

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

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

Destarte, ante a acuidade destinada à proteção ao patrimônio imaterial, o que se dizer, então, quando a esfera jurídica atingida pela violação for transcendente e se espraia para além do homem, atingindo sim toda a sociedade?

Nessa senda é que, como se demonstrará à sociedade, hodiernamente o dano moral coletivo desfruta de amplo reconhecimento doutrinário e jurisprudencial. Assevera-se, todavia, que não é instituto jurídico albergado somente nas referidas fontes jurídicas.

Ao revés, a se somar ao claro fundamento normativo constitucional já referido (art. 5º, V e X), tem-se o art. 1º, IV, da Lei n. 7.347/85, que regulamenta a Ação Civil Pública, e reconhece de forma expressa no direito positivo nacional a existência do dano moral sofrido pela lesão a direito difuso ou coletivo.

O dispositivo inclusive indica o remédio jurídico adequado (ACP), contemplando o regramento processual que deve ser utilizado nas ações que buscam a responsabilização dos seus agentes. Transcreve-se:

“Art. 1º Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados:

(...)



IV — a qualquer outro interesse difuso ou coletivo;

(...).”

Neste contexto, é inegável que a conduta adotada pelos réus causou e, ainda causa lesão aos interesses de toda a coletividade de trabalhadores, vez que há a negação dos direitos constitucionais/sociais/fundamentais/trabalhistas aos antigos e atuais trabalhadores do Grupo Econômico João Lyra, bem como a toda a categoria de trabalhadores que, no futuro, possam vir a ocupar um posto de trabalho ofertado pelos demandados.

A moral coletiva é um valor cultural que orienta o comportamento dos homens e lhes dá a paz de espírito, a tranquilidade para confiar que o outro não lhe prejudicará. A moral decorre do direito como instrumento de pacificação social, e na crença que as pessoas integrantes daquela sociedade precisam nutrir no sentido de que vivem em um Estado Democrático de Direito, onde as condutas dos homens são reguladas e as lesões ilícitas a direitos alheios, punidas. Ela é um valor metaindividual, que lesada atinge indubitavelmente toda a sociedade.

Nesse diapasão se firma o conceito do dano moral coletivo. Veja-se o que afirma Carlos Alberto Bittar Filho⁽¹⁰⁾ sobre o tema:

“(...) 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 considerada, foi agredido de uma maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico (...) Como se dá na seara do dano moral individual, aqui também não há que se cogitar de prova de culpa, devendo-se responsabilizar o agente pelo simples fato da violação (...).”

O dano moral coletivo, portanto, desponta como sendo a violação em dimensão transindividual dos direitos da personalidade. Se o particular sofre uma dor psíquica ou passa por uma situação vexatória, a coletividade, vítima de dano moral, sofre de despreço, descrença em relação ao poder público constituído e à ordem jurídica. Padece a coletividade de intranquilidade e insegurança, fomentando até mesmo o desestímulo ao cumprimento da lei, pela visualização da impunidade.

As transgressões à ordem jurídica trabalhista perpetrada pelo empregador, longe de apenas importarem em dano exclusivo à comunidade dos trabalhadores afetados diretamente, produzem, inegavelmente, danos aos interesses coletivos e difusos de toda a sociedade.

(10) BITTAR FILHO, Carlos Alberto. Do dano moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro. *Revista Direito do Consumidor*, n. 12, out./dez. 1994.



Aliás, o aviltamento da ordem jurídica causa danos diretos aos interesses difusos da sociedade, já que, sendo uma afronta não apenas à legalidade, mas ainda (e o que é o pior) à própria constitucionalidade da conduta, representa uma negação do direito estabelecido, constituído, um verdadeiro atentado ao bem comum. De fato, a conduta dos réus atinge claramente os valores da sociedade, consignados na Constituição.

Apoiada na melhor doutrina, assim tem decidido a Justiça do Trabalho:

TRT DA 10ª REGIÃO — “(...) 4. DANO MORAL COLETIVO. VIOLAÇÃO REITERADA DA ORDEM JUSTRABALHISTA. CONFIGURAÇÃO. A violação ao ordenamento jurídico, consubstanciada pelo reiterado descumprimento de suas prescrições e a conseqüente desvalorização progressiva de suas emanções como vinculadoras das condutas — que acaba por acarretar verdadeira anomia — é mais grave do que a violação ao interesse individual. Esta pode ser coibida pela simples incidência da sanção prevista na própria norma. Aquela deve ser repudiada pelos novos instrumentos que o ordenamento jurídico disponibiliza para sua própria defesa. Constatado o solene e recorrente desprezo dos reclamados pelas normas que compõem o ordenamento jurídico trabalhista, configura-se o dano moral coletivo, a demandar a competente reparação.” (Processo 01385-2001-009-10-00-4 — RO, Rel. Juiz Mário Macedo Fernandes Caron, DO 8.8.2003)

TRT DA 18ª REGIÃO — “AÇÃO CIVIL PÚBLICA. Considerando que foi constatada, por meio de inquérito civil, a adoção de procedimento patronal contrário à legislação trabalhista, o que importou supressão de verbas salariais com evidente lesão aos direitos sociais constitucionalmente assegurados, deve a empresa ser responsabilizada pelos danos sociais causados. Impõe-se, assim, o acolhimento do pedido de indenização reversível ao FAT, postulado na inicial”. (RO 92/2000 — Proc. 01731-1999-004-18-00-3 — Rel. Juiz Octávio José de Magalhães Drummond Maldonado — julgado em 23.10.01 — publicado no DJ/GO 23.11.2001)

Neste contexto, a possibilidade de condenação em danos morais coletivos encontra-se em consonância com o movimento mais recente do Direito, no sentido de sua coletivização ou socialização. Trata-se da moderna concepção do fenômeno jurídico e de seu alcance, oposto à visão individualista até então prevalente, fruto de uma concepção liberal do Estado e de suas relações com os indivíduos.

Se, nas ações individuais, a indenização por danos morais atendia a dupla função: caráter compensatório com relação à vítima e caráter punitivo com relação ao ofensor; no dano moral, a reparação pelo dano coletivo tem tríplex função: compensatória, sancionadora e pedagógica.

Neste diapasão, o primeiro (função compensatória) repousa na necessidade de minimizar os sacrifícios suportados por força dos danos ocorridos, pelo que a LACP prevê a destinação da indenização para reparação dos bens lesados (FAT, na esfera trabalhista).





O segundo — aspecto sancionador — reside na necessidade de impor sanção ao causador do ato ilícito, a fim de reprimir o abuso. Esse vetor punitivo está fortemente alicerçado em toda doutrina de reparação civil dos danos, assim como no direito fundamental à indenização por dano patrimonial, moral ou à imagem, garantidos pelo art. 5º, V, X, da CF.

Finalmente, o terceiro aspecto — o pedagógico — volta-se não só para o ofensor, mas, também, para toda a sociedade. Com efeito, a simples possibilidade de condenação na reparação do dano moral, não se pode negar, produz efeitos pedagógicos em relação ao que praticou a ofensa à medida que desestimula a reincidência e alerta a coletividade sobre o resultado negativo da conduta reprovável.

Ao mesmo passo, demonstra-se a existência de um eficaz conjunto de normas aptas a restaurar o alinhamento das condutas ao respeito dos direitos constitucionais no seio social. Isso, sem dúvida, traz como resultado a diminuição das violações. É a afirmação prática do próprio direito.

Por outro lado, resta clara que a conduta do grupo econômico acionado se enquadra no chamado “dumping social” que, segundo o ilustre jurista Jorge Luiz Souto Maior, nada mais é do que “a prática na qual se busca vantagens comerciais através da adoção de condições desumanas de trabalho”.

Ou seja, para o direito do trabalho o *dumping* social ocorre com agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas gerando um dano à sociedade, pois com essa prática, desconsidera-se propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista, com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência.

O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os arts. 652, “d”, e 832, § 1º, da CLT.

Assim, conclui-se que o dano moral gerado é coletivo, uma vez que a reparação do dano, em alguns casos, pode ter natureza social e não meramente individual, atingindo toda a massa trabalhadora (portanto, parcela determinável da sociedade) e também difuso, pois como já fundamentado, atinge indistintamente toda a sociedade.

III.1.1 — Do valor do dano moral coletivo

Por todo o exposto, conclui-se que o valor a ser arbitrado pelo Judiciário deve ser necessário e suficiente para compensar os sacrifícios suportados pela sociedade, coibir o abuso e incentivar o empregador, ora réu, a cumprir os seus deveres, levando-se em conta o número de normas violadas, a gravidade das violações,



o tempo em que foram praticadas, e a quantidade de trabalhadores afetados e, sobretudo, a natureza alimentar das verbas sonegadas.

Portanto, feitas essas ponderações e, considerando a natureza indisponível dos bens lesados (de cunho social/constitucional), o número de empregados envolvidos (incontáveis), a duração da prática da ilegalidade atacada, a quantidade de normas infringidas, a capacidade econômica dos réus e o esperado objetivo pedagógico da reparação, considera a Instituição Ministerial ser razoável a condenação dos réus ao pagamento de indenização de R\$ 100.000.000,00 (cem milhões de reais), a fim de alcançar o objetivo INIBITÓRIO E DESESTIMULANTE da reincidência da conduta lesiva, responsabilizando-se SOLIDARIAMENTE as empresas e seu sócio-diretor-presidente, conforme fundamentado no próximo item.

Tal montante deverá ser revertido em prol de um fundo destinado à reconstituição dos bens lesados, conforme previsto no art. 13 da Lei n. 7.347/85. Nesta esteira, na seara trabalhista esse fundo é o FAT— Fundo de Amparo ao Trabalhador, que, instituído pela Lei n. 7.998/90, custeia o pagamento do seguro-desemprego (art. 10) e o financiamento de políticas públicas que visem à redução dos níveis de desemprego, o que propicia, de forma adequada, a reparação dos danos sofridos pelos trabalhadores.

III.2 — Da responsabilidade solidária do Sr. João José Pereira de Lyra, sócio-diretor-presidente do Grupo João Lyra

Decorre dos fatos expostos que o grupo econômico réu, bem como seu sócio-diretor-presidente, não cumpriram o dever constitucional de adimplir com as verbas rescisórias dos trabalhadores dispensados de seus quadros, lesando direito constitucionalmente assegurado a uma imensurável gama de trabalhadores.

Sobre a responsabilização patrimonial cumpre esclarecer que o diretor-sócio-presidente do Grupo João Lyra também se encontra arrolado no polo passivo da presente ação, pois utilizou de maneira dolosa a pessoa jurídica da empresa, no claro intuito de fraudar a legislação trabalhista.

O ajuizamento da demanda contra o seu sócio e diretor-presidente, na qual se busca a responsabilidade solidária do mesmo, encontra respaldo no art. 10 do Decreto-Lei n. 3.708/19, o qual dispõe:

“Art. 10. Os sócios gerentes ou que derem o nome à firma não respondem pessoalmente pelas obrigações contraídas em nome da sociedade, mas respondem para com esta e para com terceiros solidária e ilimitadamente pelo excesso de mandato e pelos atos praticados com violação do contrato ou da lei.” (grifamos)

Com efeito, a responsabilidade extraordinária dos sócios e diretores da empresa é aquela que a norma substantiva atribui aos sócios por excesso de mandato,



por atos contrários à lei, ou aos estatutos, sejam dolosos, sejam culposos. Por esses atos respondem os sócios, solidária e ilimitadamente, em relação à sociedade e a terceiros.

A responsabilização apontada consiste em exceção à regra da limitação da responsabilidade dos sócios.

Como o próprio nome indica, é uma exceção à regra que limita a responsabilidade, a qual, de forma extraordinária, é atribuída aos sócios, tornando-os responsáveis solidária e ilimitadamente pelas obrigações assumidas pela sociedade empresária.

A personalidade societária, sob nenhuma hipótese, é desconsiderada; o que ocorre é que de um lado está a sociedade, regularmente personalizada, e, de outro, está a personalidade dos sócios, os quais, por agirem contrariamente à lei ou às disposições contratuais, responderão pelos próprios atos em nome próprio, com patrimônio próprio.

Tal desconsideração da personalidade jurídica, com a imediata responsabilização dos sócios, visa impedir o desvirtuamento da finalidade para qual a sociedade empresária é criada, protegendo os valores sociais do trabalho e os princípios consagrados pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Segundo o art. 50 do Código Civil:

“Art. 50. Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica.” (Grifamos)

O abuso da personalidade integra o gênero abuso de direito, fundamento essencial para a teoria da desconsideração. O abuso surge, em nosso ordenamento jurídico, como ato ilícito, resultante do exercício anormal ou irregular do direito subjetivo. Por sua vez, ato ilícito, segundo os arts. 186 e 187 do novo Código Civil, é:

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

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

Deste modo, para a consecução do seu objeto, que deve ser lícito, a empresa deve atender e cumprir as normas estabelecidas na lei e no contrato social. Caso descumpra, os sócios ou gerentes que deliberaram neste sentido respondem



também com o seu patrimônio pessoal, ocorrendo, na hipótese, a figura da despersonalização da empresa (*disregard of legal entity* ou *disregard doctrine*).

Ou seja, a pessoa jurídica é desconsiderada e as pessoas que se ocultam sobre ela ou a utilizam fraudulentamente respondem pessoalmente pelos danos que causarem.

Corroborando com tal entendimento, o art. 1.080 do Código Civil, em se tratando de sociedade limitada, dispõe que:

Art. 1.080. As deliberações infringentes do contrato ou da lei tornam ilimitada a responsabilidade dos que expressamente as aprovaram.

Desta forma, as hipóteses de fraude à legislação trabalhista, que representem abuso da personalidade societária, autorizam a desconsideração do tipo societário para atribuição de responsabilidade ao sócio, pois, como dissemos anteriormente, é inadmissível que o autor de condutas ilícitas possa auferir proveito de práticas ou omissões lesivas à coletividade ou a determinados grupos de pessoas, delas se enriquecendo patrimonialmente, sem que venha a responder pessoalmente por seus atos.

Essa a hipótese dos autos, na medida em que se busca a responsabilização direta e solidária do sócio-diretor-presidente das empresas do grupo econômico pelos danos causados aos trabalhadores e à sociedade.

Ademais, resta mais do que patente a prática de atos contrários à legislação protetiva obreira, de forma deliberada e consciente, pelas empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, através de seu dirigente. Este o motivo maior da permanência do mesmo no polo passivo da presente demanda.

Nesse sentido afirma Arion Sayão Romita⁽¹¹⁾:

“Em obediência aos próprios fundamentos do direito do trabalho, e em atenção às finalidades por ele perseguidas (eis que se propõe a compensar, com uma superioridade jurídica, a inferioridade econômica do trabalhador, na feliz síntese de Gallart Folch), quando a forma da pessoa jurídica privar os empregados do recebimento de qualquer parcela dos direitos trabalhistas adquiridos contra a sociedade, impõe-se que se prescindam daquela estrutura jurídica, levantando-se o véu societário, para evitar que alguém se oculte sob a máscara da pessoa jurídica e assim desfrute benefícios à custa e em detrimento dos trabalhadores, somente possíveis em decorrência da adoção daquela personalidade jurídica; se, abstraída a personalidade jurídica da sociedade, não tivessem os sócios a possibilidade de auferir os benefícios pelo prejuízo dos

(11) ROMITA, Arion Sayão. Responsabilidade trabalhista de sócios e/ou gestores de sociedades de responsabilidade limitada. *Revista de Direito do Ministério Público do Estado da Guanabara*, ano IV, n. 10, v. 10, jan./abr. 1970.



empregados, é da índole do direito do trabalho coibir a utilização da forma da personalidade jurídica, através de autêntica aplicação da teoria disregard of legal entity.” (Grifamos)

Também deve ser destacado o teor do art. 28 do Código de Defesa do Consumidor, aplicável de forma subsidiária, que dispõe:

“Art. 28. O juiz poderá desconsiderar a personalidade jurídica da sociedade quando, em detrimento do consumidor, houver abuso de direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social. A desconsideração também será efetivada quando houver falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocados por má administração.”

Essa disposição ainda mais avançada, acolhida pelo Código de Defesa do Consumidor, adota de forma plena a teoria da Desconsideração da Personalidade Jurídica, possibilitando ao juiz responsabilizar diretamente os membros da sociedade quando agirem com excesso de poder ou de forma ilegal. Se para ressarcir o dano ao consumidor admite a lei que a sociedade seja desconsiderada e a responsabilidade seja de seus membros, esta posição ainda mais aqui se admitirá, tendo em vista o caráter de proteção social das normas trabalhistas e a aplicação subsidiária do direito comum ao direito do trabalho (art. 8º, parágrafo único, da CLT).

O direito estabelece regras disciplinadoras das relações trabalhistas, visando evitar a ocorrência natural de litígios. Dessa maneira, tanto empregados como empregadores devem pautar sua atuação dentro do campo do direito, devendo seus objetivos serem lícitos. Este, aliás, é um dos pilares básicos de qualquer Estado Democrático de Direito.

Quando o membro de uma sociedade empresária, a utiliza e age com excesso de poder ou em infração à lei passa a responder de forma pessoal por tais atos.

Tal desconsideração da personalidade jurídica, com a imediata responsabilização do sócio, visa impedir o desvirtuamento da finalidade para qual a sociedade empresária é criada, protegendo os valores sociais do trabalho e os princípios consagrados pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Esse é o entendimento pacífico em nossos tribunais, os quais se utilizam da doutrina americana da *disregard of legal entity*, atribuindo responsabilidade solidária aos sócios, conforme art. 50 do NCC e arestos a saber, *verbum ad verbum*:

“Atribui-se responsabilidade ao sócio, com seus bens particulares, pelos débitos da sociedade, seja pelos seus atos faltosos (art. 10 do Decreto n. 3.708/1919), seja pela sua responsabilidade in vigilando e in eligendo (art. 293 do C. Comercial) ou, ainda, pela despersonalização da pessoa jurídica (art. 135 do CTN, art. 28 do CDC e arts. 16, 17 e 18 da Lei n. 8.884/94). Imperioso, todavia, que à época da relação de trabalho o sócio detivesse tal qualidade na empresa.” (AP 75/98, Ac. 4ª T. 10.081/98, Rosemarie D. Pimpão TRT-PR) (Grifamos)



“EXECUÇÃO. RESPONSABILIDADE DO SÓCIO. No âmbito do Direito do Trabalho, em face do princípio da despersonalização do empregador, fica o sócio obrigado a indicar bens livres e desembaraçados da sociedade, na forma do § 1º do art. 596 do CPC, sob pena de serem executados seus bens pessoais. Desconsidera-se, no caso, a personalidade jurídica da sociedade (disregard of legal entity) para responsabilizar diretamente o sócio pela lesão de direito para a qual contribuiu e da qual se locupletou.” (Acórdão: 19990432158, Turma: 8ª TRT/SP, Data julg. 5.8.99, Data de Pub.: 14.9.99, Processo: 02980577850, Relatora: Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva) (Grifamos)

“RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA — SÓCIO COTISTA — TEORIA DA DESCONSIDERAÇÃO DA PESSOA JURÍDICA — ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES DA SOCIEDADE SEM QUITAÇÃO DO PASSIVO LABORAL. Em sede de Direito do Trabalho, em que os créditos trabalhistas não podem ficar a descoberto, vem-se abrindo uma exceção ao princípio da responsabilidade limitada do sócio, ao se aplicar a teoria da desconsideração da personalidade jurídica (disregard of legal entity) para que o empregado possa, verificando a insuficiência do patrimônio societário, sujeitar à execução os bens dos sócios individualmente considerados, porém solidária e ilimitadamente, até o pagamento integral dos créditos dos empregados, visando impedir a consumação de fraudes e abusos de direito cometidos pela sociedade.” (TST — ROAR 545348 — SBDI 2 — Rel. Min. Ronaldo José Lopes Leal — DJU 14.5.2001 — p. 1216)

“EMBARGOS DE TERCEIRO — SÓCIO-QUOTISTA — DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. Quando o sócio-quotista, utilizando-se da sociedade em desacordo com a legislação e/ou com os fins para que fora concebida, pratica fraudes ou exorbita de seus direitos, por aplicação da teoria da disregard, agasalhada no art. 10 da Lei n. 3.708/19, é possível a desconsideração da autonomia patrimonial da pessoa jurídica (art. 20/CC), para responsabilizá-lo pessoalmente, imputando-se-lhe a responsabilidade pelas obrigações assumidas em nome da sociedade, posto ter sido ele, em última análise, quem auferiu real proveito da força de trabalho despendida pelo empregado em prol da sociedade.” (TRT 3ª R. — AP 646/01 — 5ª T. — Rel. Juiz Virgilio Selmi Dei Falci — DJMG 5.5.2001 — p. 21) (Grifamos)

“PENHORA DE BEM DE SÓCIO DA EMPRESA. MANUTENÇÃO. O abuso da personalidade jurídica, caracterizado pela violação das normas trabalhistas por aquele que tem a incumbência de administrar a empresa, torna aplicável o disposto no art. 50 do Código Civil de 2002, o qual preceitua que o juiz poderá determinar que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos sócios da pessoa jurídica.” (TRT12ª R. — Ac. 1ª T. 08097/03, 6.8.03. Proc. AG-PET 00829-2002-040-12-00-6. Unânime. Rel.: Juiz Gilmar Cavalheri — DJSC 28.8.2003)

DA TUTELA ANTECIPADA

A Lei da Ação Civil Pública prevê hipótese específica de antecipação de tutela mediante mandado liminar, em seu art. 12, diante da relevância dos interesses sociais e bens jurídicos lesados, a fim de coibir de imediato a continuidade das práticas violadoras de direitos sociais e assegurar o resultado útil do processo, dando efetividade ao direito fundamental estabelecido no art. 5º, LXVIII, da CF, de razoável duração do processo, celeridade e acesso à justiça, no sentido de assegurar à realização de uma ordem jurídica justa, atendendo aos princípios do Estado Democrático de Direito.

O art. 3º da Lei n. 7.347/85 dispõe que a ação civil pública poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer.

Por absoluta pertinência, cumpre transcrever os dispositivos aplicáveis, quais sejam, arts. 11 e 12 da Lei da Ação Civil Pública:

“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, independente do requerimento do autor.”

“Poderá o juiz conceder mandado liminar, com ou sem justificação prévia, em decisão sujeita a agravo.”

O Código de Processo Civil e o Código de Defesa do Consumidor — Diplomas subsidiariamente aplicáveis à ação civil pública (v. arts. 19 e 21 da Lei n. 7.347/85), ao tratarem da tutela específica das obrigações de fazer e não fazer, prescrevem:

CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL — Art. 461

“Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou, se procedente o pedido, determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento.

(...)

§ 3º Sendo relevante o fundamento da demanda e havendo justificado receio de ineficácia do provimento final, é lícito ao juiz conceder a tutela liminarmente ou mediante justificação prévia, citado o réu. A medida liminar poderá ser revogada ou modificada, a qualquer tempo, em decisão fundamentada.

§ 4º O juiz poderá, na hipótese do parágrafo anterior ou na sentença, impor multa diária ao réu, independentemente de pedido do autor, se for suficiente ou compatível com a obrigação, fixando-lhe prazo razoável para o cumprimento do preceito.



§ 5º Para a efetivação da tutela específica ou a obtenção do resultado prático equivalente, poderá o juiz, de ofício ou a requerimento, determinar as medidas necessárias, tais como a imposição de multa por tempo de atraso, busca e apreensão, remoção de pessoas e coisas, desfazimento de obras e impedimento de atividade nociva, se necessário com requisição de força policial.

§ 6º O juiz poderá, de ofício, modificar o valor ou a periculosidade da multa, caso verifique que se tornou insuficiente ou excessiva.”

CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR — Art. 84

“Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento.

(...)

§ 3º Sendo relevante o fundamento da demanda e havendo justificado receio de ineficácia do provimento final, é lícito ao juiz conceder a tutela liminarmente ou após justificação prévia, citado o réu.

§ 4º O juiz poderá, na hipótese do § 3º ou na sentença, impor multa diária ao réu, independentemente de pedido do autor, se for suficiente ou compatível com a obrigação, fixando prazo razoável para o cumprimento do preceito.

§ 5º Para a tutela específica ou para a obtenção do resultado prático equivalente, poderá o juiz determinar as medidas necessárias, tais como busca e apreensão, remoção de coisas e pessoas, desfazimento de obra, impedimento de atividade nociva, além de requisição de força policial.”

Ensina Motauri Ciocchetti de Souza⁽¹²⁾, que:

“ (...) enquanto o art. 273 do CPC traz uma série de requisitos para que a antecipação da tutela possa ocorrer (exigindo, inclusive, prova inequívoca), em sede de ação civil pública, tendo em vista a relevância dos interesses tratados, contenta-se a lei com a presença dos requisitos do *fumus boni iuris* e do *periculum in mora*.”

Na mesma linha, Hugo Nigro Mazzilli⁽¹³⁾ também refere que os pressupostos gerais da cautela (mandado liminar) são o *fumus boni iuris* e o *periculum in mora*, esclarecendo que:

(12) SOUZA, Motauri Ciocchetti de. *Ação civil pública e inquérito civil*. São Paulo: Saraiva, 2005.

(13) MAZZILLI, Hugo Nigro. *A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural, patrimônio público e outros interesses*. 19. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.





“O primeiro pressuposto consiste na plausibilidade do direito invocado como fundamento do pedido; o segundo, na dificuldade ou até impossibilidade de reparação do dano, diante da demora normal para obter a solução definitiva do processo.”

No caso em tela, os requisitos para o deferimento da tutela antecipatória acham-se conjugados e integralmente satisfeitos, senão vejamos.

O *fumus boni iuris* encontra-se consubstanciado, indubitavelmente, posto que as empresas do Grupo João Lyra têm acumulado ações nessa Justiça Laboral, bem como não chega a um termo final satisfatório dos muitos procedimentos administrativos ora em andamento perante este *parquet*.

Considera-se evidenciado o cometimento de ilícito trabalhista grave, eis que está se abstenendo de adimplir tanto com os salários de seus trabalhadores, quanto com as verbas rescisórias daqueles obreiros demitidos.

Quanto ao *periculum in mora*, sua existência no caso concreto é inequívoca, posto que os obreiros se encontram sem condições de prover seu sustento e, conseqüentemente, de toda as suas famílias.

Por sua vez, o art. 461 do Código de Processo Civil autoriza a antecipação da tutela específica da obrigação de fazer quando relevante o fundamento da demanda e havendo justificado receio de ineficácia do provimento final.

O relevante fundamento da demanda pode ser inferido das diversas ações que se avolumam na Justiça do Trabalho sem que se observe um bom termo nestas.

O escopo precípua desta ação civil pública é compelir o acionado a, doravante, cumprir a legislação trabalhista (tutela inibitória), no que tange ao pagamento de salários e das verbas rescisórias devidas aos trabalhadores demitidos.

Tal medida, além de visar à defesa da ordem jurídica, objetiva também defender o interesse coletivo de toda a classe trabalhadora, cujos direitos têm sido violados por condutas similares às narradas nestes autos.

O receio de ineficácia do provimento final decorre do fato de que, acaso não seja concedida a antecipação de tutela, a obrigação de fazer ora postulada somente poderá ser exigida do empregador após o trânsito em julgado da decisão final proferida nos autos. Até que isto ocorra deixarão os trabalhadores de contar com valores que importam à sua própria subsistência, permanecendo a lesão sem reparação no particular.

A evidente ilegalidade na subtração dos direitos adquiridos e garantidos pela Carta Magna e legislação específica aos trabalhadores envolvidos nesta causa resulta manifesto prejuízo irreparável à dignidade e subsistência dos trabalhadores e suas famílias durante o tempo em que o ato ilegal produz seus efeitos.

Por derradeiro, traz-se à colação elucidativa e brilhante jurisprudência da mais alta Corte Trabalhista do Brasil:

“MANDADO DE SEGURANÇA — LIMINAR EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA — LEGALIDADE.





1. Não fere direito líquido e certo a concessão de liminar em ação civil pública sustando a intermediação fraudulenta de mão de obra por cooperativa, quando conta com sólido respaldo fático e jurídico.

2. *In casu*, a ação civil pública foi lastreada em minucioso procedimento investigatório levado a cabo pelo Ministério Público, com ampla dilação probatória, em que os próprios prepostos da empresa e cooperativa investigadas reconheceram que a cooperativa só prestava serviços para essa empresa de calçados, com os ‘cooperados’ laborando na atividade-fim da empresa, com seu maquinário e matéria-prima por ela fornecida, submetidos a metas produtivas impostas pela empresa. Assim, além desse respaldo fático, a liminar deferida gozava do suporte jurídico da autorização do art. 12 da Lei n. 7.347/85 e da existência de norma jurídica malferida pelas Reclamadas, qual seja, o art. 4º da Lei n. 5.764/71, que estabelece os princípios norteadores das cooperativas, desvirtuados pela camuflagem da nítida relação de emprego existente entre ‘cooperados’ e a empresa na qual efetivamente laboravam.

3. Convém destacar que a disciplina das liminares e da tutela antecipada em sede de ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho em defesa de interesses coletivos é distinta dos processos meramente individuais, pois dispendo o Ministério Público de amplo poder investigatório, instrui a ação civil pública com os autos do inquérito civil público nos quais se oferece ampla possibilidade de defesa, justificação e composição com os inquiridos, não havendo que se falar em ausência do contraditório.

4. Ademais, a liminar e a tutela antecipada são o veículo oportuno para se dar celeridade à prestação jurisdicional nas ações de caráter coletivo, quando patente o descumprimento do ordenamento jurídico trabalhista e urgente a correção da ilegalidade, pelos efeitos danosos que provoca na sociedade. Recurso ordinário provido.” (Processo: ROMS 647470-80.2000.5.07.5555 Data de Julgamento: 5.6.2001, Redator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DJ 24.8.2001. No mesmo sentido: Processo: ROMS 746061-86.2001.5.09.5555 Data de Julgamento: 12.6.2001, Redator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DJ 10.8.2001)

IV — DOS PEDIDOS LIMINARES

Pelos fundamentos encimados e com espeque nos arts. 11 e 12 da Lei n. 7.347/85, art. 461 do Código de Processo Civil e art. 84, § 5º do Código de Defesa do Consumidor, a fim de restabelecer de imediato a ordem jurídica violada e os direitos sociais lesados, o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO requer a V. Exa. a concessão de TUTELA ANTECIPADA de cunho inibitório em sede liminar *inaudita altera pars*, expedindo ordem mandamental para que as empresas do Grupo João Lyra, acima elencadas, sejam compelidas a, de imediato e doravante:





- a) Abster-se de contratar novos trabalhadores até que sejam pagas todas as dívidas contraídas com os trabalhadores atuais e já dispensados (sejam elas relativas a salários, verbas rescisórias ou FGTS);
- b) Abster-se de contratar trabalhadores por interposta pessoa;
- c) Abster-se de terceirizar atividade-fim;
- d) Requer-se, outrossim, como medida necessária para conferir efetividade à tutela jurisdicional pleiteada, que o imediato cumprimento das obrigações dispostas acima seja imposto, sob pena de multa de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) pelo descumprimento das obrigações supraindicadas, acrescidas de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por cada trabalhador prejudicado, cumulativa e renovável a cada constatação, a ser arcado de maneira solidária pelos réus.

V — DOS PEDIDOS DEFINITIVOS

Por todo o exposto, pugna e requer o Ministério Público do Trabalho que, ao final, sejam julgados PROCEDENTES os pedidos formulados na presente Ação Civil Pública, condenando-se os réus:

- a) ao cumprimento das obrigações de fazer objeto dos itens “a”, “b” e “c” *supra*, confirmando-se os efeitos da liminar deferida em antecipação de tutela, por sentença;
- b) a cominação de multa no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) por descumprimento das obrigações acima descritas, cumulativos e renováveis a cada constatação, acrescido de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por trabalhador contratado;
- c) a condenação dos acionados ao pagamento de indenização, a título de dano moral coletivo, no valor de R\$ 100.000.000,00 (cem milhões de reais), a ser corrigido pelos índices trabalhistas até o efetivo recolhimento e revertido ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador, sob responsabilidade solidária dos réus.

VI — DOS REQUERIMENTOS FINAIS

Requer ainda o *Parquet* laboral:

- a) a citação dos réus para comparecerem à audiência a ser designada por este juízo e, querendo, responderem aos termos da presente demanda, sob pena de revelia e confissão;
- b) a intimação pessoal e nos autos do Ministério Público do Trabalho, de todos os atos processuais, em atendimento ao disposto no art. 18, II, “h” e 84, inciso IV, da Lei Complementar n. 75/93;





c) a produção de todos os meios de prova em direito admitidos, especialmente depoimento pessoal dos réus, sob pena de confissão, documentos, testemunhas e outras que se façam necessárias;

d) a condenação dos demandados nas custas e despesas processuais, de maneira solidária.

Dá-se à causa o valor de R\$ 100.000.000,00 (cem milhões de reais) para os fins de direito.

Termos em que pede e espera deferimento.

Maceió, 15 de maio de 2013.

Luís Antônio Camargo de Melo
Procurador-Geral do Trabalho

Jonas Ratier Moreno
Procurador do Trabalho
Coordenador Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo

Virgínia de Araújo Gonçalves Ferreira
Procuradora-Chefe da PRT da 19ª Região

Rafael Gazzané Junior
Procurador Regional do Trabalho

Adir de Abreu
Procuradora do Trabalho

Rodrigo Raphael Rodrigues de Alencar
Procurador do Trabalho

Victor Hugo Carvalho
Procurador do Trabalho

Eme Carla Carvalho
Procuradora do Trabalho



**DECISÃO DE ANTECIPAÇÃO DE TUTELA
(9ª VARA DO TRABALHO DE MACEIÓ-ALAGOAS)**

ATA DE SENTENÇA

Processo: 0000964-59.2013.5.19.0009

Data: 12.6.2013

Partes

Litisconsorte: JI Comercial Agroquímica Ltda.

Litisconsorte: João José Pereira de Lyra

Litisconsorte: Laginha Agro Industrial S/A. — Filial Guaxuma

Litisconsorte: Laginha Agro Industrial S/A. — Filial Uruba

Litisconsorte: Lug Táxi Aereo Ltda.

Litisconsorte: Mapel Maceió Veículos e Peças Ltda.

Litisconsorte: Sociedade de Agricultura e Pecuária Ltda. — Sapel

Autor: Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional do Trabalho da 19ª Região

Réu: Laginha Agro Industrial S/A. — Matriz

Procurador do MPT: Adir de Abreu

**Tribunal Regional do Trabalho — TRT da
19ª Região 9ª Vara do Trabalho de Maceió-Alagoas**

Processo n. 0000964-59.2013.5.19.0009 — AÇÃO CIVIL PÚBLICA

Autor: Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional da 19ª Região

Reclamado: Laginha Agro Industrial S/A. — Matriz e outras (8)

DECISÃO

Trata-se de Ação Civil Pública ajuizada pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO, com pedido de antecipação de tutela, em face de Laginha Agro Industrial S/A. — Matriz e outras (8). Relata o Ministério Público do Trabalho em sua peça vestibular, que, como é de conhecimento público e notório, as empresas que integram o Grupo João Lyra, vem enfrentando uma grave crise financeira, tendo sido inclusive decretada a falência da Laginha Agro Industrial S/A. Como consequência, diversos direitos dos trabalhadores das empresas do Grupo estão sendo desrespeitados, seja pelo não pagamento dos salários, seja pelo inadimplemento das verbas rescisórias. Ressalta o grande número de ações trabalhistas, cerca de 1.064, em face das demandadas em trâmite nesta Justiça, o que demonstra a grave situação em que se encontram os ex-empregados que ficaram entregues à própria sorte após as inúmeras demissões que se seguiram desde 2010. Salieta que, não bastasse tal situação, mesmo após a formalização de vários Termos de Ajuste de Conduta e de três Ações Cíveis Públicas, o não cumprimento das determinações já proferidas demonstra o descaso do Grupo João Lyra com a situação dos trabalhadores, o que justifica a atuação do Ministério Público do Trabalho para impedir que os abusos prossigam, especialmente em relação ao pagamento dos salários dos empregados. Em vista da situação exposta, pede o representante do *Parquet* que seja concedida antecipação de tutela para que sejam as empresas rés, além do presidente do Grupo João Lyra, Sr. João José Pereira de Lyra, impedidos de contratar novos trabalhadores, até que sejam pagas as dívidas trabalhistas atuais, seja diretamente, seja por interposta pessoa, incluindo serviço terceirizado. Assim resumida a questão, fundamento e decido. Com efeito, a petição inicial está instruída de documentos que comprovam as inúmeras ações trabalhistas em face das rés, evidenciando que a parte demandada realmente está se furtando ao cumprimento da legislação trabalhista e, em outras palavras, materializando a verossimilhança das alegações do MPT. Quanto ao perigo da demora, resta evidente, uma vez que o objeto da presente demanda envolve os mais básicos direitos dos trabalhadores, de forma que o dano por eles vivenciado é de difícil reparação, notadamente no que concerne às garantias conferidas pela própria Constituição Federal aos trabalhadores. Assim, considerando, como já dito acima, que é de conhecimento público a situação financeira caótica que atravessam as empresas do Grupo João Lyra; considerando que se trata de empresas com atuação em todo o Estado, em vários ramos de atividade, mas especialmente na indústria sucroalcooleira, espalhando a situação de penúria por diversas cidades cuja economia depende destas indústrias; tendo em vista, ainda, que os trabalhadores são de modo geral, extremamente humildes, concedo a antecipação da tutela requerida e determino aos reclamados Laginha Agro Industrial S/A. — Matriz, João José Pereira de Lyra, Sociedade de Agricultura e Pecuária Ltda. — SAPEL, Laginha Agro Industrial S/A. — Filial Guaxuma, Laginha Agro Industrial S/A. — Filial Uruba, Mapel Maceió Veículos e Peças Ltda., Lug Táxi Aéreo e JL Comercial Agroquímica Ltda., que se abstenham de contratar novos trabalhadores até que sejam pagas todas as dívidas trabalhistas, de qualquer espécie, dos trabalhadores atuais ou ex-empregados, seja diretamente, por interposta pessoa



ou empresa terceirizada, sob pena de aplicação de multa de R\$ 100.000,00 pelo descumprimento, acrescida de R\$ 10.000,00 por cada trabalhador contratado, renovável a cada constatação, salientando que a multa será de responsabilidade de todos os que compõem o polo passivo desta ação, independentemente de qual delas tenha descumprido esta ordem judicial. Proceda a Secretaria o imediato cumprimento desta decisão, expedindo-se o competente Mandado de Diligência aos réus. Considerando que os documentos de fls. 50-461 referem-se a extratos de ações trabalhistas ajuizadas neste Tribunal e visando facilitar o manuseio dos autos, determino que sejam os documentos desentranhados e colocados em pasta própria na Secretaria desta Vara. No mais, aguarde-se a realização da audiência designada para o dia 10.7.2013, às 14h05min, prosseguindo o processo em seus ulteriores termos.

Cumpra-se e publique-se.

Maceió, 12 de junho de 2013.

Jasiel Ivo
Juiz do Trabalho

E para constar, foi lavrada a presente ata, que vai assinada na forma da lei.





**AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 24^a REGIÃO —
PROCURADOR DO TRABALHO
LEONTINO FERREIRA DE LIMA JÚNIOR) —
CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT S/A.**

EXCELENTÍSSIMO(A) SR(A). JUIZ(ÍZA) DO TRABALHO DA VARA DO TRABALHO
DE COLNIZA/MT

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, através da Procuradoria Regional do Trabalho da 24^a Região — Procuradoria do Trabalho no Município de Sinop/MT, pelo Procurador do Trabalho signatário, com endereço para as intimações que se fizerem necessárias na Avenida das Figueiras, 1964, CEP: 78.550-000, no município de Sinop/MT, vem, à presença de Vossa Excelência, com fundamento na Constituição Federal, art. 129, III, na Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, art. 6º, VII, “a” e “d”, XIV e art. 83, III e na Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985, propor a presente

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

em face da empresa CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT S/A., pessoa jurídica de privado, inscrita no CNPJ sob n. 15.102.288/0001-82, com endereço na Praia do Botafogo, n. 300, 11º Andar, CEP: 22.2250-040, Município do Rio de Janeiro/RJ, pelos fatos e fundamentos jurídicos expostos a seguir.



1 — DO OBJETO DA DEMANDA

De antemão, cumpre bem delimitar o objeto da presente Ação Civil Pública, vez que no decorrer da fiscalização foram detectadas inúmeras irregularidades, comportando, pois, diversas medidas.

Desse modo, o objeto da presente demanda restringe-se à recomposição do Dano Moral Coletivo suportado pela sociedade, difusamente considerada.

Com efeito, no que tange às demais medidas a serem tomadas, o MPT informa este Juízo que serão levadas a cabo pela PTM de Alta Floresta/MT, haja vista que, atualmente, a empresa ré (Odebrecht) possui canteiro de obras naquela localidade.

2 — CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A empresa ENERGÉTICA ÁGUAS DA PEDRA S/A., após sagrar-se vencedora de processo licitatório na modalidade leilão, celebrou contrato de outorga de concessão com a União Federal, através da Agência Nacional de Energia Elétrica — ANEEL, tendo por objeto adjudicado a exploração dos potenciais de energia hidráulica do Rio Aripuanã, incluindo a construção das instalações da Central Geradora, denominado Aproveitamento Hidrelétrico Dardanelos, obra decorrente do Programa de Aceleração do Crescimento — PAC do Governo Federal, localizado no Município de Aripuanã/MT.

Para a execução do projeto, a empresa ENERGÉTICA ÁGUAS DA PEDRA S/A., concessionária responsável pelo empreendimento, celebrou, em 29.7.2007, contrato de Engenharia, Fornecimento e Construção com o CONSÓRCIO CONSTRUTOR DARDANELOS — CCD, formado pelas empresas CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT S/A. (CNPJ N. 15.102.288/0001-82), INDÚSTRIAS METALÚRGICAS PESCARMONA S/A. — IMPSA (localizada na cidade de Mendoza, Argentina) e PROJETOS E CONSULTORIA DE ENGENHARIA LTDA. — PCE (35.808.088/0001-57).

A empresa IMPSA, de origem argentina, atuou por intermédio de subsidiária legalmente constituída no Brasil, denominada INVERALL CONTRUÇÕES E BENS DE CAPITAL LTDA.

O Consórcio Construtor Dardanelos — CCD foi constituído em 29.6.2007, nos termos dos arts. 278 e 279 da Lei n. 6.404/76 (Dispõe sobre a Sociedade por Ações), com o fim específico de empreender o Aproveitamento Hidrelétrico Dardanelos, consistente na instalação da Central Geradora de energia elétrica e instalações de transmissão de interesse restrito à referida central, visando a utilização dos potenciais hidráulicos do Rio Aripuanã (261 MW), localizado no Município de Aripuanã/MT.

A participação no capital social do referido Consórcio estava distribuída da seguinte maneira: CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT S/A. **(65,16%)**, INDÚSTRIAS METALÚRGICAS PESCARMONA S/A. — IMPSA **(31,25%)** e PROJETOS E CONSULTORIA DE ENGENHARIA LTDA. — PCE **(3,59%)**. A representação e liderança do CCD era exercida pela CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT S/A. (Doc. 4 em anexo).

A Cláusula segunda do contrato de constituição do **CCD** menciona que o objeto específico era “a realização, pelas **PARTES**, das obras, fornecimentos e serviços relativos à implantação do **EMPREENDIMENTO**” (Doc. 4 em anexo).

A Cláusula quinta, dispondo sobre as responsabilidades das partes, receitas e contabilidade aduz que “as **PARTES** declaram que são **responsáveis solidárias** pelos atos praticados e obrigações assumidas em nome do **CONSÓRCIO** perante o **CONTRATANTE**, nos termos do **CONTRATO**, na execução do **EMPREENDIMENTO**, até a sua conclusão. (Doc. 4 em anexo) **Grifo nosso**.

Todavia, mais adiante, no item **5.2** da cláusula referida alhures, consta que:

5.2 Cada uma das partes terá escopo individual e específico (Escopo Individual de Trabalho) na implantação do empreendimento, conforme a seguir relacionado:

ODEBRECHT: *Execução de todas as obras civis, fornecimento dos equipamentos eletromecânicos, supervisão de montagem e comissionamento necessários ao Sistema de Transmissão e à Subestação de Conexão e montagem dos equipamentos eletromecânicos do Empreendimento.*

IMPESA: Fornecimento, supervisão de montagem e comissionamento dos demais equipamentos eletromecânicos do Empreendimento.

PCE: Realização dos projetos civil e parte do projeto eletromecânico, incluindo o projeto básico, o projeto executivo e acompanhamento de engenharia no campo do Empreendimento. (Doc. 4 em anexo) **Grifo nosso**

Outrossim, cabe mencionar os termos do item **5.6** da indigitada cláusula:

O **CONSÓRCIO** é constituído nos termos dos arts. 278 e 279 da Lei n. 6.404/76, sem com isso formar empresa, sociedade ou qualquer outra pessoa jurídica, não se constituindo, portanto, em pessoa jurídica distinta dos membros que o compõe. **Cada PARTE é signatária deste instrumento em sua capacidade individual, responsabilizando-se pelo seu respectivo Escopo Individual de Trabalho, e não podendo eximir-se de qualquer responsabilidade individual em decorrência de sua participação no CCD.** (Doc. 4 em anexo) **Grifo nosso**

Denota-se, portanto, que à empresa **CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT**, segundo o contrato de constituição do **CCD** (Doc. 4 em anexo), restou a “*execução de todas as obras civis, fornecimento dos equipamentos eletromecânicos, supervisão de montagem e comissionamento necessários ao Sistema de Transmissão e à Subestação de Conexão e montagem dos equipamentos eletromecânicos do Empreendimento*”.



Com efeito, em fiscalização realizada entre os dias 14 de setembro e 1º de outubro de 2009, pelo Grupo Especial de Auditoria em Obras de Infraestrutura, vinculado ao Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, nas obras de construção civil e montagem eletromecânica da Usina Hidrelétrica Dardanelos, constatou-se que a empresa CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT estava **terceirizando** a execução de parte das suas **atividades-fins**, assumidas por intermédio do CCD, através de contratos de subempreitada e locação com operação de equipamentos (Docs. 1, 5 e 6 em anexo).

Tendo em vista ser considerada ilícita a terceirização de atividades-fins (Súmula n. 331 do C. TST), a fiscalização lavrou em desfavor da empresa CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT o Auto de Infração n. **018773753** (Doc. 2), vez que a empresa estava terceirizando parte das atividades que compunham sua atividade-fim às empresas EKS COMÉRCIO, SERVIÇOS E EXPLORAÇÃO MINERAL LTDA. (CNPJ n. 02.863.152/0001-43) e MT SUL — TERRAPLANAGEM E TRANSPORTE LTDA. (CNPJ n. 06.232.484/0001-80), as quais realizavam atividades de terraplanagem, escavação, carga e transporte de terras e rochas, utilizando máquinas e veículos próprios, assim como empregados por elas contratados.

Foram encontrados mais de 60 (sessenta) empregados contratados pelas empresas terceirizadas. Entretanto, restou evidenciado pela equipe de fiscalização que referidos empregados **recebiam ordens diretas** da empresa CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT S/A., através de seus engenheiros e encarregados (Docs. 1 e 7 em anexo).

Outrossim, foram lavrados diversos outros autos de infração em desfavor da empresa ODEBRECHT, vez que foram encontradas inúmeras irregularidades trabalhistas no referido canteiro de obras, tais como: ausência de registro de empregados, prorrogação de jornada além do limite legal, intervalos intra e interjornadas, ausência de PCMSO, dentre tantas outras (Doc. 8 em anexo).

Diante do grande número de irregularidades constatadas no canteiro de obras de construção civil e montagem eletromecânica da Usina Hidrelétrica Dardanelos, a equipe de fiscalização encaminhou, no ano de 2010, o relatório de vistoria ao Ministério Público do Trabalho.

Frente às irregularidades, este Ministério Público instaurou tantos procedimentos administrativos quantas eram as empresas envolvidas, restando à empresa CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT S/A. o Procedimento Preparatório de Inquérito Civil n. 000089.2010.23.004/3.

Logo após a instauração do referido PPIC, veio aos autos notícia do trâmite, na Vara do Trabalho de Juína/MT, de uma reclamatória trabalhista (n. 0011000-35.2010.5.23.0081) movida em desfavor da empresa ODEBRECHT por herdeiros de Genalvo Ferreira da Silva, ex-empregado da empresa (contrato de trabalho fls. 344/346), vítima, em 15.1.2010, de acidente de trabalho fatal ocorrido no canteiro de obras da UH Dardanelos, no Município de Aripuanã/MT (Doc. 9 em anexo).

Tendo em vista a necessidade de se verificar eventuais procedimentos administrativos em trâmite no âmbito de outras Procuradorias do Trabalho, oficiou-se às PRTs da 1ª e 10ª Região, respectivamente (fls. 283/284).





A Procuradoria do Trabalho da 1ª Região, em resposta, informou tramitar na sede daquela regional, bem como nos Municípios de Campos dos Goytacazes/RJ e Cabo Frio/RJ, vários procedimentos administrativos em desfavor da empresa NORBERTO ODEBRECHT S/A., os quais apuravam toda sorte de irregularidades praticadas pela referida empresa, tais como: ausência de EPIs, horas extras, períodos de repouso, PCMSO, acidentes de trabalho, CTPS, ausência de livro de registros dos empregados, meio ambiente do trabalho, dentre tantas outras (Doc. 12 em anexo).

Ademais, é mister destacar que dentre os procedimentos acima mencionados, encontra-se o Inquérito Civil n. 005699.2009.01.000/2, que tramita na sede da PRT da 1ª Região, tendo como objeto de investigação a **terceirização ilícita de atividade fim** da empresa, no intuito de fraudar a relação de emprego por intermédio de empresas interpostas. Denota-se, com isso, a contumácia da empresa em práticas desse jaez (Doc. 12 em anexo).

Nesse sentido, diante das inúmeras irregularidades constatadas pela equipe de fiscalização no canteiro de obras da UH Dardanelos, o Ministério Público do Trabalho, visando uma tutela inibitória, notificou a empresa NORBERTO ODEBRECHT S/A. no sentido da assinatura de Termo de Ajuste de Conduta com intuito do saneamento de tais irregularidades e, por conseguinte, a abstenção da agressão aos direitos transindividuais dos obreiros.

Todavia, a empresa, sob o fundamento de que não havia ofendido qualquer direito dos trabalhadores, recusou-se a firmar, junto ao MPT, Termo de Ajuste de Conduta, alheando-se frente às responsabilidades que lhes são impostas pelo Estado, privilegiando a todo custo a obtenção de lucros em detrimento das mais sensíveis normas protetivas dos trabalhadores (Doc. 13 em anexo).

Diante disso, portanto, não restou outra via senão a judicial, para que se ultime a recomposição do dano moral coletivo provocado por inúmeras e reiteradas condutas irregulares da empresa NORBERTO ODEBRECHT S/A., mormente na execução da obra da UH Dardanelos, culminando, inclusive, na morte de um trabalhador (Doc. 11 em anexo).

Dos fatos aqui narrados, como abordado acima, resta evidenciada a responsabilidade da ré pelas inúmeras irregularidades trabalhistas praticadas na construção da UH Dardanelos, localizada no Município de Aripuanã/MT, ensejando a propositura da presente Ação Civil Pública em razão do dano moral coletivo causado aos obreiros e, em última análise à própria sociedade.

3 — DOS FATOS

3.1. Das irregularidades

3.1.1. Da terceirização ilícita

Em fiscalização levada a cabo pelo Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego — MTE, no período





compreendido entre os dias 14 de setembro e 1º de outubro de 2009, resultante do Programa de Auditorias Especiais em Obras e Infraestrutura, nas obras de construção civil e montagem eletromecânica da UH Dardanelos, foram constatadas inúmeras irregularidades e, dentre tantas, a **terceirização ilícita** de atividade-fim da empresa CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT S/A., líder e representante do Consórcio Construtor Dardanelos — CCD.

Conforme consta no Contrato de Constituição do Consórcio Construtor Dardanelos este tinha por objetivo a execução do empreendimento denominado de Aproveitamento Hidrelétrico Dardanelos — AHD, consistente na instalação da central geradora de energia elétrica e instalações de transmissão de interesse restrito à central geradora visando a utilização dos potenciais hidráulicos do Rio Aripuanã, no Município de Aripuanã, neste Estado de Mato Grosso (Doc. 4 em anexo).

Referido consórcio era formado pelas empresas CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT S/A. (CNPJ n. 15.102.288/0001-82), INDÚSTRIAS METALÚRGICAS PESCARMONA S/A. e PROJETOS E CONSULTORIAS DE ENGENHARIA LTDA. (CNPJ n. 35.808.088/0001-57).

Consta, ainda, do contrato de constituição do consórcio que cada uma das empresas que formam o referido consórcio teriam escopos individuais, sendo que a empresa CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT S/A. seria responsável pela execução de todas as obras civis, fornecimento dos equipamentos eletromecânicos, supervisão de montagem e comissionamento necessários ao sistema de transmissão e à subestação de conexão e montagem dos equipamentos eletromecânicos no Aproveitamento Hidrelétrico Dardanelos.

Entretanto, quando da fiscalização, foi detectada a terceirização, pela empresa ODEBRECHT, às empresas EKS — COMÉRCIO, SERVIÇOS E EXPLORAÇÃO MINERAL LTDA. e MT SUL — TERRAPLANAGEM E TRANSPORTE LTDA., de atividades que constituem o fim do seu objeto social, ou seja, as atividades transferidas fazem parte das atividades finalísticas da empresa, razão pela qual, seu repasse a terceiros, salvo raríssimas exceções, há que ser considerada ilícita.

É bem de repisar que o fim social da empresa Odebrecht, inclusive no âmbito do CCD, é a *execução de obras civis, fornecimento dos equipamentos eletromecânicos, supervisão de montagem e comissionamento necessários ao Sistema de Transmissão e à Subestação de Conexão e montagem dos equipamentos eletromecânicos do Empreendimento* (Docs. 4 e 10 em anexo).

Portanto, a utilização de empresas interpostas para a realização de atividades-fins, por meio de terceirização ou qualquer outra modalidade de repasse, fora dos casos expressamente autorizados em lei, é prática considerada ilícita (Súmula n. 331 do C. TST).

Ainda assim, a empresa CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT S/A. **terceirizou**, através de contratos de subempreitada e locação, atividades finalísticas



do seu objeto social, sendo esta, pois, a conclusão da equipe de fiscalização após minuciosa análise *in loco* (Doc. 1 em anexo).

Após tal constatação, qual seja, de **terceirização ilícita**, foi lavrado pela equipe de fiscalização o Auto de Infração n. 018773753 em desfavor da empresa ODEBRECHT. Eis os termos do A.I.: (Doc. 2 em anexo)

(...)

A.I. N. 018773753: Admitir ou manter sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.

Histórico: Em ação fiscal do grupo Especial de Auditoria em Obras de Infraestrutura, iniciada em 18.7.09 e em curso até a presente data, na obra de construção civil do Aproveitamento Hidrelétrico Dardanelos, em Aripuanã (MT), executada pelo empregador acima qualificado, **foram encontrados sem o respectivo registro um total de 60 (sessenta) trabalhadores**, relacionados em lista anexa, que passa a integrar o presente Auto de Infração, começando pelo empregado Adriano Roberto Sotilli e encerrando com Oziel Batista de Souza. **Os referidos empregados foram contratados para atender os contratos de subempreitada (*sic*) firmados entre a construtora autuada e empresas prestadoras de serviços, com as quais estariam os empregados vinculados. Ocorre que, pelas razões expostas no Relatório de Fiscalização em anexo, integrante deste Auto de Infração, a fiscalização concluiu pela terceirização ilícita destes empregados.** Grifo nosso

Capitulação: art. 41, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho.

(...) Doc. 2 em anexo.

No ponto, faz-se mister trazer à baila trechos do Relatório de Fiscalização acima mencionado, onde, de forma minuciosa, a equipe de fiscalização aponta todos os fatos que lhes influenciaram na conclusão pela **terceirização ilícita**:

“Após minuciosa fiscalização nos locais de trabalho e exame da documentação apresentada, bem como entrevistas realizadas com trabalhadores das 3 empresas, cujas declarações encontram-se anexas, **constatamos que a terceirização perpetrada é ilícita, uma vez que as atividades, cuja execução foi transferida às empresas mencionadas, estão conectadas à dinâmica da empresa contratante (Construtora Norberto Odebrecht)**, afrontando, assim, as regras sistematizadas no Enunciado n. 331 do TST, que enuncia as situações sociojurídicas permissivas da espécie.” (Doc. 2 em anexo)

(...)

Conforme já esclarecido, a Construtora Norberto Odebrecht tem por objeto a construção civil e, neste caso específico, a construção das obras



civis do Aproveitamento Hidrelétrico Dardanelos, que engloba as atividades de TERRAPLANAGEM, ESCAVAÇÃO, VARGA E TRANSPORTE DE TERRA E ROCHA, que foram repassadas através de contratos de subempreitada (*sic*) e locação com operação de equipamento.

Tais atividades são essenciais à consecução do projeto de construção do Aproveitamento Hidrelétrico. É isso que os empregados, por intermédio de empresas interpostas já citadas, fazem. E o fazem da mesma forma que os empregados com vínculo de emprego espontaneamente reconhecido pela Construtora Norberto Odebrecht... (Doc. 2 em anexo) Grifo nosso

Ademais, todos os depoimentos tomados dos trabalhadores, encarregados e engenheiros da obra, confluem no sentido de que a empresa Construtora Norberto Odebrecht, em nenhum momento, prescindiu de seu poder diretivo, tendo, pois, interferido em todo o processo envolvendo a construção da obra, seja na definição das tarefas, seja na execução propriamente dita.

Nesse sentido, são as declarações do Engenheiro de Produção da empresa CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT, *senão vejamos*:

“(...) Que trabalha para a Construtora Norberto Odebrecht desde 11.1.2008, como engenheiro de produção, sempre na construção da AHE Daradanelos; Que, como responsável pela gestão de negócios da produção, faz a medição dos serviços contratados junto a TEMEC Ltda.; Que traça as metas de produção; Que faz a atualização dos cronogramas, diários de obras, programações semanais e supervisiona as atividades de campo; Que a estrutura no canteiro de obras é formada pelo Chefe de Obras, pelo Engenheiro de Produção, pelo responsável pelo programa de produção, pelos encarregados gerais, pelos encarregados de serviço e pelos executores; **Que as ordens de serviço para os empregados das empresas terceirizadas são dadas pelo encarregado do programa de produção, pelo chefe da obra e pelos encarregados gerais;** Que o encarregado geral passa as ordens para o encarregado de serviço ou diretamente aos operadores das empresas terceirizadas; que os encarregados de serviço são ordens diretamente para os operadores das empresas terceirizadas; **Que a Construtora Norberto Odebrecht faz acompanhamento dos serviços dos empregados das terceirizadas, no local e na hora da realização, através dos encarregados de serviço;** Que, se o serviço estiver sendo efetuado de maneira indevida, o encarregado de produção faz a correção na hora; Que o encarregado de serviço dá ordens de trabalho aos operadores e empregados terceirizados; **Que a parte técnica de realização dos serviços é determinada pela Construtora Norberto Odebrecht;** Que os empregados das empresas terceirizadas fazem refeições no canteiro de obras e estão alojados no canteiro; Que fazem exames médicos no canteiro de obras; Que os empregados das empresas terceirizadas





que moram na cidade são transportados da cidade para o canteiro de obras por conta da construtora Norberto Odebrecht.” (Doc. 3 em anexo) Grifo nosso

Corroborando, ainda, as versões acima apontadas, no sentido do exercício do poder de direção pela empresa **Odebrecht** sobre os trabalhadores supostamente com vínculo de emprego com as empresas terceirizadas, está o depoimento do Sr. **José Antônio da Silva**, encarregado geral de terraplanagem, escavação de terra e rocha, empregado da empresa **Construtora Norberto Odebrecht** desde 26.9.1991, *senão vejamos*:

“(…) **Que determina quais são as frentes de serviço que serão executadas, logo pela manhã; Que todas as frentes de serviço têm um encarregado de serviço da Construtora Norberto Odebrecht; Que a responsabilidade pela qualidade do trabalho é da Construtora Norberto Odebrecht;** Não sabe por que a construtora não efetua a contratação direta dos empregados que são terceirizados; Que quando um serviço está sendo mal executado, o encarregado de serviço pede para que seja consertado na hora; **É feito o acompanhamento dos serviços;** Que o tratamento dado aos empregados das empresas contratadas é igual ao dado aos empregados da Construtora Norberto Odebrecht; Que parte do pessoal da EKS e da MT SUL mora na cidade e parte mora no alojamento; Que usam o mesmo transporte e o mesmo refeitório (...)”. (Doc. 3 em anexo) Grifo nosso

Outrossim, foram tomadas as declarações de empregados das empresas terceirizadas EKS — COMÉRCIO, SERVIÇOS E EXPLORAÇÃO MINERAL LTDA. e MT SUL — TERRAPLANAGEM E TRANSPORTE LTDA., respectivamente, sendo, pois, mantidas incólumes as declarações quanto à subordinação de todos os trabalhadores à empresa **Odebrecht**.

O Sr. Jhonnefer Bezerra Faria, empregado da empresa EKS — COMÉRCIO, SERVIÇOS E EXPLORAÇÃO MINERAL LTDA., aduziu em suas declarações que:

“(…) Que exerce a função de auxiliar administrativo, com tarefas de controle de horas trabalhadas, controle de pessoal e de equipamentos; **Que os empregados contratados pela EKS fazem os exames médicos admissionais na Odebrecht; Que o pessoal da Odebrecht é quem controla o serviço efetuado pelos operadores de máquina e pelos caminhoneiros;** Que se restringe a olhar apenas problemas nos equipamentos; **Que a parte técnica e de operação dos caminhões e dos equipamentos é feita pelos encarregados da Odebrecht; Que existe uma fiscalização na hora do serviço, feita pela Odebrecht; A Odebrecht é que determina como é feito o serviço;** (...) Que o treinamento admissional (integração) é feito pela Odebrecht (...)”. (Doc. 3 em anexo) Grifo nosso



Indagado pela fiscalização sobre os fatos ora em exame, o Sr. **Ronaldo Lopes da Silva**, empregado da empresa MT SUL — TERRAPLANAGEM E TRANSPORTE LTDA., disse que:

“Que trabalha na MTSUL desde 23.10.2008; **Que foi contratado exclusivamente para trabalhar nas obras da Usina Hidrelétricas Dardanelos; Que foi contratado em Aripuanã; Que fez os exames de eletrocardiograma e respiratório no próprio canteiro da Construtora Norberto Odebrecht**, e os exames de sangue e raio-X na cidade de Aripuanã (MT). Que, pelo seu conhecimento, todos os trabalhadores da usina fazem os exames no mesmo local; Que trabalha no campo, dando assistência aos caminhões, encaminhando para mecânico e fazendo a verificação do maquinário; Que é o encarregado de transporte; Que se reporta a Márcio Bozetti, dono da MTSUL; **Que recebe ordens do encarregado geral da Odebrecht, de nome Antônio, conhecido por “Malária”, que fala onde deve ser feito cada serviço e onde está precisando das máquinas; Que os operadores das máquinas e dos caminhões recebem ordens dos encarregados da Odebrecht;** Os encarregados falam como que tem que ser feito o serviço, a forma como tem que ser desempenhado e os operadores e caminhoneiros fazem como eles querem; **Que existe uma fiscalização na hora do serviço, feita pela Odebrecht; A ordem de como o serviço é feito é acompanhada o tempo todo pelo encarregado, já para não ter o relaxamento no serviço; Que almoça no refeitório da Odebrecht; Que todos os empregados da MTSUL almoçam no refeitório da Odebrecht; Que existem 10 empregados da MTSUL alojados no canteiro de obras;** Que os empregados da MTSUL que vieram de fora da cidade ficam alojados; **Que os empregados da MTSUL que moram na cidade vêm para o canteiro de obras no ônibus providenciado pela Odebrecht; Que a assistência médica é feita no canteiro pela Odebrecht; Que o treinamento admissional (integração) é feito pela Odebrecht (...).**” (Doc. 3 em anexo) Grifo nosso

Com efeito, levando-se em consideração os depoimentos retromencionados, bem assim a análise de documentação e visita *in loco*, a equipe de fiscalização do MTE não teve outra opção, senão reconhecer a **terceirização ilícita** das referidas atividades e lavrar o Auto de infração em desfavor da **Construtora Norberto Odebrecht**.

No relatório anexo ao AI n. 01877378-3, a equipe de fiscalização fez as seguintes ilações:

“(...) Ora, claro está que a Construtora Norberto Odebrecht não prescindiu do seu poder diretivo, mas, tão somente, tendo em vista a natureza do trabalho, o diferiu. Inclusive, algumas das máquinas



“locadas” da empresa EKS foram sem o fornecimento de mão de obra, sendo que as atividades são exercidas simultaneamente, ou seja, trabalhadores diretamente contratados pela construtora e terceirizados juntos na execução do trabalho.

Porque oportuno, esclarecemos que a obra tem prazo definido para conclusão, os empregados são induzidos a um trabalho em ritmo acelerado e a jornadas excessivas e exaustivas, o que atende a urgência da Construtora Norberto Odebrecht e a necessidade de complementação salarial dos empregados, apesar das consequências orgânicas prejudiciais, tais como fadiga ocupacional e efeitos cumulativos dos riscos ocupacionais, gerando ainda maior probabilidade de acidentes e adoecimentos. A Construtora Norberto Odebrecht assim, além da contratação da mão de obra através de interpostas pessoas, terceiriza os riscos da sua atividade econômica.

Por fim, resta claro que as atividades elencadas como ilícitamente terceirizadas, além de constituir fase do processo de construção do AHE Dardanelos, portanto, atividade-fim da Construtora Norberto Odebrecht, não podem ser consideradas próprias de categorias especializadas, liberais ou autonomamente organizadas. Impõe-se, portanto, que a empresa assuma os desdobramentos da linha tutelar definida para a relação de emprego.” (Doc. 2 em anexo) Grifo nosso

Denota-se, portanto, que a empresa CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT repassava para terceiras pessoas atividades finalísticas típicas, no intuito único de alhear-se às obrigações resultantes da relação de emprego.

Não obstante o repasse ilícito de suas atividades-fins para terceiros, através de contratos de locação e subempreitada (fls. 46/90), a empresa CONSTRUTORA ODEBRECHT continuou exercendo de forma plena, sobre todos os trabalhadores do canteiro de obras, inclusive os “empregados das terceirizadas”, todos os poderes diretivos, ditando quais as tarefas deveriam ser executadas, bem assim a maneira de realizá-las, deixando, pois, evidente a subordinação direta que exercia sobre todos os empregados que trabalhavam no canteiro de obras da Usina Dardanelos.

Como se vê, a conduta da empresa Odebrecht viola de forma direta os preceitos inculpidos da Súmula n. 331 do C. TST, que trata das hipóteses de terceirização e suas consequências. Eis o teor da referida súmula:

SÚM-331 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) — Res. n. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.5.2011





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/1988).

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 inexistente a personalidade 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. Grifo nosso

Tendo em vista que da relação de trabalho surgem diversas outras obrigações, a exemplo das obrigações fiscais e previdenciárias, muitas destas de cunho eminentemente protetivo do trabalhador, é que não se admite que o empregador em situações normais de desempenho de suas atividades, repasse ou terceirize a execução de atividades que se encontram no desdobramento natural do seu empreendimento para atingir seu escopo social.

Bem por isso, as hipóteses em que se admite a terceirização, mormente quando está em jogo mão de obra, são bastante restritas no ordenamento jurídico brasileiro. Assim, segundo a Súmula n. 331 do C. TST, a contratação de trabalhadores por empresas interpostas será sempre ilegal, **salvo no caso de trabalho temporário** executado nos termos da Lei n. 6.019, de 3.1.1974 (Súmula n. 331 — I, TST).

Outrossim, nas hipóteses de **contratação de serviços de vigilância**, nos exatos termos da Lei n. 7.102/83, **de conservação e limpeza**, bem como a de





serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, não haverá qualquer ilegalidade. Todavia, neste último caso, além de restringir expressamente a espécie de atividade que pode ser repassada para terceiros, qual seja, **atividade-meio**, é imperioso que não exista qualquer resquício de **personalidade, bem como de subordinação direta**.

Desse modo, o repasse de **atividade-fim**, não encontra guarida no ordenamento jurídico brasileiro, devendo, pois, diante da sua ilegalidade, ser veementemente combatido e reprimido, vez que precariza as relações de trabalho, pois, não raro, os trabalhadores terceirizados, em que pese exerçam as mesmas atividades dos demais, recebem salários inferiores e não são resguardados quanto à sua segurança física e psíquica.

Com efeito, antes, porém, cumpre bem delinear o que devemos conceber por **atividade-fim e atividade-meio**. Fernando Basto Ferraz, citando Dárcio Guimarães Andrade, nos ensina que aquela está:

“ligada diretamente ao núcleo da atividade empresarial, à finalidade precípua da empresa. Já a atividade-meio é toda aquela que não se dirige ao núcleo da atividade da empresa, sendo apenas caminho para alcançar a atividade final, não importando que a natureza dos serviços revele a necessidade permanente do trabalho. Assim, atividade-fim é aquela diretamente ligada ao núcleo da atividade empresarial. Já a atividade-meio não se encontra no núcleo da atividade do empreendimento, pois é apenas o caminho para se alcançar seu objetivo final.” (ANDRADE, Dárcio Guimarães *apud* FERRAZ, Fernando Bastos. *Terceirização e demais formas de flexibilização do trabalho*. São Paulo: LTr, 2006. p. 243/244.)

Levando-se em consideração os conceitos retro mencionados, sobre o que se deve entender por atividade meio e fim, cabe lembrar quais eram os escopos (objetos) que cabiam à empresa CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT quando da constituição do Consórcio Construtor Dardanelos — CCD. Na cláusula quinta, item 5.2 estava previsto que:

“Cada uma das Partes terá escopo individual e específico (Escopo Individual de Trabalho) na implantação do Empreendimento, conforme a seguir relacionado:

ODEBRECHT: *Execução de todas as obras civis, fornecimento dos equipamentos eletromecânicos, supervisão de montagem e comissionamento necessários ao Sistema de Transmissão e à Subestação de Conexão e montagem dos equipamentos eletromecânicos do Empreendimento.* (...) (Doc. 4 em anexo)





Não obstante constar que a execução de **todas as obras civis** da UH Dardanelos constituiria o escopo individual de trabalho da empresa CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT, no âmbito do CCD, esta repassou tais atividades para outras empresas (EKS Comércio, Serviços e Exploração Mineral Ltda. e MT Sul Terraplanagem e transporte Ltda.), conforme se extrai dos contratos de subempreitada e locação (Docs. 5 e 6 em anexo).

Com efeito, frise-se que a locação de equipamentos, nos termos do contrato de locação (Doc. 5 em anexo), com a empresa EKS COMÉRCIO E EXPLORAÇÃO MINERAL LTDA., foi acompanhada da prestação de serviços, o que denota claramente a contratação de trabalhadores por intermédio de empresa interposta, portanto, ilegal, nos termos da Súmula n. 331, I, do C. TST.

Ademais, ressalta-se que no Estatuto Social da empresa CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT consta no art. 3º, como **objeto social**, dentre tantos outros, “**o planejamento e a execução de projetos e obras de construção civil e engenharia, em todos os seus ramos e especialidades, sob o regime de empreitada, administração ou outros admitidos, instalações técnicas de engenharia civil, montagens industriais, consultoria, planejamento, assessoria e estudos técnicos**”, estando, pois, estas atividades contidas dentre aquelas que compõem o núcleo da atividade da empresa, sendo, assim, insuscetíveis de serem terceirizadas (Doc. 10 em anexo). Grifo nosso

Nesse sentido, levando em consideração tanto o objeto social constante do Estatuto Social da empresa, bem assim o objeto que lhe foi afeto pelo contrato de constituição do consórcio — CCD, nenhuma daquelas atividades encontravam-se dentre as hipóteses de terceirização lícita, não podendo, bem por isso, serem transferidas para outras pessoas, físicas ou jurídicas, seja a que título for.

Com efeito, relembre-se que todos os depoimentos tomados pela equipe de fiscalização foram uníssonos no sentido de que todos os trabalhadores que se encontravam no campo de trabalho estavam diretamente subordinados à CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT, servindo, pois, a contratação de trabalhadores por intermédio das empresas EKS — COMÉRCIO, SERVIÇOS E EXPLORAÇÃO MINERAL LTDA. e MT SUL — TERRAPLANAGEM E TRANSPORTE LTDA. somente como mais um subterfúgio no sentido de alhear-se às obrigações decorrentes da relação de emprego.

No ponto, relembre-se que, segundo a equipe de fiscalização, foram detectados na obra de construção do Aproveitamento Hidrelétrico Dardanelos, mais de 60 (sessenta) trabalhadores terceirizados (Doc. 7 em anexo).

Do exposto, não sobreleva qualquer dúvida quanto à terceirização ilícita perpetrada pela empresa CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT, suprimindo, assim, vasta gama de direitos que formam o arcabouço mínimo de proteção do trabalhador, causando, pois, forte abalo no sentimento social em virtude das rotineiras e desarrazoadas práticas abusivas e descriteriosas de contratação de empregados por intermédio de empresas interpostas (art. 1º, inc. IV, da Lei n. 7.347/85).





3.1.1.1. Da subordinação estrutural

Embora reste evidente a subordinação de todos os trabalhadores encontrados no canteiro de obras da UH Dardanelos à empresa Norberto Odebrecht, cumpre bem definir as facetas da subordinação no ordenamento jurídico brasileiro.

Um dos principais elementos caracterizadores da relação de emprego, a subordinação, tem sido alvo, mormente nas últimas décadas, de constantes tentativas de redefinição do seu conceito, com o intuito de estender a efetivação de direitos trabalhistas fundamentais a um número cada vez maior de trabalhadores, bem como propiciar uma resposta normativa eficaz a alguns dos instrumentos desestabilizadores mais recentes do Direito do Trabalho, qual seja, a terceirização.

Segundo o *caput* dos arts. 2º e 3º da CLT, para que se caracterize a relação de emprego, imprescindível a concorrência dos seguintes elementos: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Na ausência de qualquer dos elementos mencionados, relação de emprego não há.

Com efeito, de todos os elementos necessários à caracterização da relação de emprego, a subordinação se mostra como um dos mais importantes e de controvertida demonstração.

Hodiernamente, pode-se apontar ao menos três grandes correntes conceituais da subordinação, ou seja, pode-se vislumbrar a subordinação sob diversos enfoques que, ora ampliam, ora reduzem seu campo de abrangência.

A corrente clássica identifica a subordinação pela intensidade das ordens dirigidas pelo empregador ao empregado no exercício e execução das atividades laborais. Referida corrente, ainda hoje, se mostra majoritária no ordenamento jurídico interno, mesmo que não tenha conseguido parrear-se às mudanças ocorridas no mundo do trabalho no último século.

Em vista disso, surge uma segunda corrente — da subordinação objetiva —, pela qual resta identificada esta sempre que houver correspondência dos serviços do trabalhador aos objetivos perseguidos pelo tomador dos serviços, ou seja, sempre que as atividades desenvolvidas pelo trabalhador se encontrar no desdobramento natural do empreendimento, nos trilhos de sua atividade-fim.

Contudo, embora inegável tenham sido os avanços da referida corrente, em casos concretos, não era capaz de diferenciar trabalhadores verdadeiramente autônomos daqueles subordinados.

Surge então uma terceira corrente, capitaneada pelo ilustre juslaborista Mauricio Godinho Delgado, propondo uma readequação do conceito de subordinação visando melhor adaptá-la às novas características do mercado de trabalho contemporâneo e, por conseguinte, a possibilidade de estender direitos fundamentais a determinadas relações de trabalho não empregatícia, a exemplo dos trabalhadores eventuais.

Segundo a proposta de Godinho, a subordinação estrutural seria capaz de propiciar uma resposta efetiva e consentânea com o atual estágio alcançado no



campo do trabalho humano, devendo, pois, suceder a já superada concepção clássica de subordinação.

Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica de tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento⁽¹⁾.

Assim, a subordinação estrutural se manifesta na integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante (PORTO, Lorena Vanconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho*: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009. p. 250).

Referida corrente vem angariando, mormente nos últimos anos, cada vez mais adeptos, sendo, pois, recorrente sua utilização pelos Tribunais Regionais do Trabalho⁽²⁾.

Do exposto, embora a subordinação de todos os trabalhadores do canteiro de obras da UH Dardanelos fosse imposta pela empresa ODEBRECHT, ainda que na clássica conceituação de subordinação, esta também se evidencia pela teoria da subordinação estrutural, vez que todos os contratados pelas empresas EKS COMÉRCIO, SERVIÇOS E EXPLORAÇÃO MINERAL LTDA. e MT SUL TER-RAPLANAGEM E TRANSPORTE LTDA. executavam atividades genuinamente inseridas na dinâmica organizativa do tomador dos serviços, a ODEBRECHT.

Em arremate, Lorena Vasconcelos Porto citando Godinho, aduz que “o processo de avanço dos direitos fundamentais nas relações de trabalho deve se concretizar através de três caminhos, essenciais e combinados entre si: a busca contínua e crescente pela efetividade do Direito do Trabalho; a construção de um processo de extensão desses direitos fundamentais, com a necessária adequação, a determinadas relações de trabalho não empregatícias; e a ampliação do campo de incidência desse ramo jurídico, em especial através da reconstrução do elemento mais relevante da relação de emprego: a subordinação” (PORTO, p.

(1) PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho*: uma releitura necessária, p. 50 *apud* DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p. 667.

(2) EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO — CONFIGURAÇÃO — A relação empregatícia forma-se quando presentes os elementos fático-jurídicos especificados pelo *caput* dos arts. 2º e 3º da CLT: trabalho prestado por pessoa física a um tomador, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. A subordinação, elemento cardeal da relação de emprego, pode se manifestar em qualquer das seguintes dimensões: a clássica, por meio da intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta; a objetiva, pela correspondência dos serviços deste perseguido pelo tomador (harmonização do trabalho do obreiro aos fins do empreendimento); a estrutural, mediante a integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante. Atendida qualquer destas dimensões da subordinação, configura-se este elemento individuado pela ordem jurídica trabalhista (art. 3º, *caput*, CLT). (Des. Mauricio J. Godinho Delgado: Des. Deoclecia Amorelli Dias: Primeira Turma: 00326-2007-076-03-00-4 RO: 31.8.2007: TRT 3ª Região).

251 *apud* GODINHO, p. 667).

3.1.2. Demais irregularidades encontradas

Além da autuação pela terceirização ilícita, ou seja, por contratar trabalhadores através de empresas interpostas, a empresa CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT foi autuada pela prática de diversas outras irregularidades trabalhistas, denotando, pois, o total descaso da empresa com os direitos dos trabalhadores.

Eis os resumos dos Autos de Infração lavrados em desfavor da empresa: (Doc. 8 em anexo):

A.I. N. 018750265 (fls. 93/94): Deixar de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego, até o dia 7 (sete) do mês subsequente ou no prazo definido em regulamento, o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados — CAGED.

A.I. N. 018830820 (fls. 99/101): Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.

A.I. N. 018830838 (fls. 102/104): Deixar de conceder intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 (seis) horas.

A.I. N. 018830781 e 018830790 (fls. 105/108): Ultrapassar o limite máximo de 12 (doze) horas para a jornada de trabalho, na realização ou conclusão de serviços inadiáveis.

A.I. N. 018830803 e 018830811 (fls. 109/111): Manter empregado trabalhando aos domingos sem prévia permissão da autoridade competente em matéria de trabalho.

A.I. N. 019637446 (fls. 115/117): Deixar de garantir a implementação do Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção.

A.I. N. 019637438 (fls. 118/119): Deixar de incluir no Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção o memorial sobre condições e meio ambiente de trabalho nas atividades e operações.

A.I. N. 019637454 (fls. 120/121): Deixar de incluir no Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção a especificação técnicas das proteções coletivas a serem utilizadas.

A.I. N. 019637462 (fls. 122/123): Deixar de incluir no Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção o programa educativo na temática de prevenção de acidentes e doenças do trabalho e sua carga horária.

A.I. N. 019637471 (fls. 124/125): Deixar de incluir no Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, as exigências contidas na NR-9.

A.I. N. 019165722 (fls. 126/135): Deixar de registrar as inspeções de máquinas ou equipamentos em documento específico, constando as datas e as falhas observadas, as medidas corretivas adotadas e a indicação de pessoa, técnico ou empresa habilitada que a realizou.

A.I. N. 018751521 (fls. 136/140): Deixar de apresentar prontuário e/ou registro de segurança e/ou Projeto de instalação e/ou Projetos de alteração ou reparo e/ou Relatório de inspeção do vaso de pressão.

A.I. N. 018751261 (fls. 141/143): Deixar de empossar como membros titulares e suplentes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes os candidatos mais votados.

A.I. N. 0118751270 (fls. 144/146): Deixar de promover a participação de um representante das subempreiteiras nas reuniões da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes da contratante.

A.I. N. 018751288 (fls. 147/152): Deixar de substituir pelo suplente membro titular da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa.

A.I. N. 018751296 (fls. 153/154): Deixar de proporcionar aos membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes os meios necessários ao desempenho de suas atribuições.

A.I. N. 018750427 (fls. 155/157): Utilizar dispositivo auxiliar de içamento que não disponha de projeto elaborado por profissional legalmente habilitado, mediante emissão de Anotação de Responsabilidade Técnica.

A.I. N. 018750834 (fls. 158/162): Deixar de realizar eleição para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no prazo mínimo de trinta dias antes do término do mandato em curso.

A.I. N. 018750826 (fls. 163/166): Deixar de providenciar a constituição, pelo Presidente e Vice-Presidente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, de comissão eleitoral, no prazo mínimo de 55 dias antes do término do mandato em curso.

A.I. N. 018750818 (fls. 167): Deixar de publicar e divulgar edital de eleição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, no prazo mínimo de 45 dias antes do término do mandato em curso.

A.I. N. 018750800 (fls. 168/169): Deixar de promover treinamentos para os membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, antes da posse.

A.I. N. 018750842 (fl. 170): Deixar de empossar os membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no primeiro dia útil após o término do mandato anterior.

A.I. N. 018750338 (fls. 171/172): Deixar de especificar, nos Prontuários de Instalações Elétricas, o conjunto de procedimentos e instruções técnicas e administrativas de segurança e saúde, implantadas e relacionadas na NR-10 e descrição das medidas de controle existentes.

A.I. N. 018750346 (fls. 173/174): Deixar de inserir, no Prontuário de Instalações Elétricas, a documentação das inspeções e medições do sistema de proteção contra descargas atmosféricas e aterramentos elétricos.

A.I. N. 018750401 (fl. 175): Deixar de inserir no Prontuário de Instalações Elétricas a documentação relativa às certificações dos equipamentos de proteção coletiva e individual, no caso de empresa que opere em instalações integrantes do sistema elétrico de potência.

A.I. N. 018750397 (fls. 176/177): Deixar de inserir no Prontuário de Instalações Elétricas a documentação relativa a descrição dos procedimentos para emergências, no caso de empresa que opere em instalações ou equipamentos integrantes do sistema elétrico de potência.

A.I. N. 018750389 (fl. 178): Deixar de inserir, no Prontuário de Instalações Elétricas, o relatório técnico das inspeções atualizadas com recomendações, cronogramas de adequações, contemplando as alíneas de “a” a “f” do subitem 10.2.4 da NR-10.

A.I. N. 018750371 (fl. 179): Deixar de inserir, no Prontuário de Instalações Elétricas, as certificações dos equipamentos e materiais elétricos em áreas classificadas.

A.I. N. 018750362 (fls. 180/181): Deixar de manter, no Prontuário de Instalações Elétricas, os resultados dos testes de isolamento elétrica realizados em equipamentos de proteção individual e coletiva.

A.I. N. 019637560 (fls. 182/183): Permitir a realização de serviços em instalações elétricas energizadas em alta-tensão sem que haja procedimentos específicos, detalhados e assinados por profissional autorizado.

A.I. N. 019637578 (fls. 184/189): Deixar de encaminhar à Fundacentro a Ficha de Acidente de Trabalho, até 10 dias após o dia do acidente.

A.I. N. 019637586 (fls. 190/195): Deixar de encaminhar à Fundacentro o Resumo Estatístico Anual, até o último dia útil de fevereiro do ano subsequente.

A.I. N. 019637594 (fls. 196/203): Deixar de executar os exames médicos complementares com base nos critérios constantes nos quadros I e II da NR-7.

A.I. N. 019637608 (fls. 204/206): Deixar de realizar, no exame médico ocupacional, exames complementares, de acordo com o disposto na NR-7.

A.I. N. 019637551 (fl. 207): Deixar de submeter os trabalhadores que efetuam intervenção em instalações elétricas energizadas com alta tensão, exercida dentro dos limites estabelecidos como zonas controladas e de risco, a treinamento específico em segurança no Sistema Elétrico de Potência e em suas proximidades.

A.I. N. 019637497 (fls. 208/209): Deixar de consignar no sistema de registro de empregado da empresa a condição de autorizado a trabalhar em instalações elétricas.

A.I. N. 019637543 (fls. 210/211): Permitir a intervenção em instalações elétricas energizadas com alta tensão, exercida dentro dos limites estabelecidos como zonas controladas e de risco, por trabalhador que não atenda ao disposto no item 10.8 da NR-10.

A.I. N. 019637535 (fl. 212): Permitir a intervenção em instalações elétricas com tensão igual ou inferior a 50 volts em corrente alternada ou 120 volts em corrente contínua por trabalhador que não atenda ao disposto no item 10.8 da NR-10.

A.I. N. 018750419 (fls. 213/214): Utilizar dispositivo auxiliar de içamento que não disponha de maneira clara dos dados do fabricante e do responsável.

A.I. N. 019165731 (fls. 215/230): Deixar de submeter as máquinas e ferramentas à inspeção e manutenção de acordo com as normas técnicas oficiais vigentes.

A.I. N. 019174985 (fls. 231/232): Deixar de dotar os alojamentos de armários duplos individuais.

A.I. N. 019637608 (fls. 233/234): Deixar de manter trancados os quadros gerais de distribuição.

A.I. N. 019174969 (fls. 235/236): Deixar de dotar a serra circular de coifa protetora do disco e cutelo divisor, com identificação do fabricante.

A.I. N. 019174951 (fl. 237): Utilizar escada de mão que não ultrapasse em 1 m o piso superior.

A.I. N. 019174942 (fls. 237/238): Deixar de manter as instalações sanitárias em perfeito estado de conservação e higiene.

A.I. N. 019174934 (fls. 239/240): Deixar de dotar a escavação de sinalização de advertência e de sinalização de advertência noturna e de barreira de isolamento em todo o seu perímetro.

A.I. N. 019174926 (fls. 241/243): Deixar de dotar as mangueiras e conexões de alimentação de equipamentos pneumáticos de dispositivo auxiliar, que garanta a contenção da mangueira, evitando seu ricocheteamento em caso de desprendimento acidental.

A.I. N. 019174918 (fls. 244/245): Deixar de proteger, com grades de segurança ou outro mecanismo que impeça o contato acidental, todos os pontos de transmissão de rolos de cauda dos transportadores contínuos.

A.I. N. 018832474 (fls. 246/248): Deixar de construir, nas laterais das bancadas ou estradas de mina a céu aberto, com risco de queda de veículos, leiras com altura mínima correspondente à metade do diâmetro do maior pneu de veículo que por elas trafegue.

A.I. N. 018832466 (fls. 249/250): Utilizar equipamento de transporte de materiais sem dispositivos que impeçam a descarga acidental do material transportado.

A.I. N. 018832385 (fls. 251/252): Deixar de providenciar o preenchimento dos vãos entre as travessas de proteção instalada na periferia da edificação, com tela ou outro dispositivo que garanta o fechamento seguro da abertura.

A.I. N. 018750761 (fls. 253/254): Manter equipamento que opere em marcha à ré sem alarme sonoro acoplado ao sistema de câmbio.

A.I. N. 018750788 (fls. 255/256): Permitir a circulação e a permanência de pessoas sob a área de movimentação de carga e deixar de isolar e de sinalizar a área sob a movimentação de carga.

A.I. N. 018750770 (fls. 257/258): Deixar de fornecer, gratuitamente, vestimenta de trabalho.

A.I. N. 019637489 (fl. 259): Deixar de instalar o vestuário próximo aos alojamentos ou à entrada da obra.

A.I. N. 018832393 (fls. 260/261): Deixar de dotar as escadas de uso coletivo para a circulação de pessoas ou materiais de corrimão e rodapé.

A.I. N. 018832440 (fls. 262/263): Deixar de instalar rampa ou escada provisória de uso coletivo para transposição de níveis, como meio de circulação de trabalhadores.

A.I. N. 018832458 (fls. 264/266): Permitir o trânsito por baixo do transportador contínuo em local sem proteção contra queda de materiais.

A.I. N. 018832431 (fls. 267/268): Deixar de observar o espaçamento mínimo de 6 m entre dois tanques de armazenamento de líquidos combustíveis diferentes.



A.I. N. 018832423 (fls. 269/271): Deixar de proteger adequadamente máquina ou equipamento que ofereça risco de ruptura de suas partes móveis, projeção de peças ou de partículas de materiais.

A.I. N. 018832415 (fls. 272/273): Deixar de disponibilizar escadas ou rampas colocadas próximas aos postos de trabalho, em escavação com mais de 1,25 m de profundidade.

A.I. N. 018832407 (fls. 274/276): Permitir o transporte de pessoas por equipamento de guindar não projetado para esse fim.

Denota-se, portanto, da vasta gama de irregularidades encontradas pela equipe de fiscalização no canteiro de obras da Usina Hidrelétrica Dardanelos, que a empresa CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRCHT atuou com total descumprimento dos regramentos mínimos que protegem a incolumidade do feixe de direitos tutelares dos trabalhadores, causando, pois, por consequência lógica, inevitável abalo no sentimento social de que o Estado garantirá as condições mínimas de vida e saúde dos trabalhadores (arts. 1º, inciso III e 6º e 7º da CRFB/88).

Ademais, frise-se que mesmo instada a proceder assinatura de Termo de Ajuste de Conduta perante o Ministério Público do Trabalho, visando evitar a prática de condutas desse jaez, privilegiando, assim, uma tutela preventiva, a empresa CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRCHT rechaçou qualquer possibilidade de assinatura, vez que, segundo ela:

“inexiste fato justificador para a assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta, uma vez que suas condutas se encontram em conformidade com a legislação, inexistindo, portanto, fato gerador do dano moral coletivo, sendo certo que o pagamento de qualquer valor a este título representaria reparação de um dano inexistente.” (Doc. 13 em anexo)

Ora, claro está o gritante descompasso entre as condutas perpetradas pela referida empresa e o que apregoa a legislação obreira, sendo, pois, diante das inúmeras irregularidades encontradas na construção da UH Dardanelos, razão suficiente para o reconhecimento do dano moral coletivo, difusamente considerado e, por conseguinte, sua integral reparação.

3.1.3. Da morte de trabalhador no canteiro de obras

No decorrer das apurações levadas a cabo por este *Parquet* (PPIC n. 00089.2010.23.004/3), foi carreada aos autos do procedimento administrativo notícia, com cópia de reclamação trabalhista, de ocorrência da morte de um trabalhador, vítima de descarga elétrica, no canteiro de obras da Usina Hidrelétrica Dardanelos (Cert. Óbito Doc. 11 em anexo).

Os sucessores do empregado vítima do acidente de trabalho moveram ação trabalhista em desfavor da empresa CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRCHT (Doc. 9 em anexo), tendo ocorrido, ao final, composição dos danos em relação à





menor Daiane de Sousa Silva, sendo, pois, homologado o acordo judicialmente (Doc. 11 em anexo).

Com efeito, nos cabe perquirir em que situação se deu a morte do referido trabalhador, sendo que, em que pese as negativas da empresa, há contundentes indícios de negligência da CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRCHT quanto às normas atinentes a saúde e segurança no trabalho.

Consta do Boletim de Ocorrência, lavrado na Delegacia Municipal de Aripuanã/MT logo após os fatos, que:

“Na data de 15.1.2010, 5 (cinco) pessoas foram vítimas de acidente de trabalho, no canteiro de obras AHE Dardanelos. As vítimas receberam de imediato pronto atendimento no ambulatório da empresa que fica no canteiro de obras, mas, **duas delas vieram a óbito**. São elas: **Genalvo Ferreira da Silva e Jason da Silva Barros. As outras sofreram apenas escoriações leves**. Essa é a versão.” (Doc. 11 em anexo) Grifo nosso

Desse modo, pode-se concluir que foram **duas mortes** ocorridas no canteiro de obras do Aproveitamento Hidrelétrico Dardanelos no início do ano de 2010, além de vários outros que saíram feridos.

Em resumo, os fatos se deram da seguinte maneira:

“(...) O meio oficial Genalvo que apoiava a atividade operando a bomba de concreto, observava a atividade posicionado próximo ao ponto de patola do guindaste Terex. Ocorrida a descarga elétrica Genalvo caiu no chão (...).” (Doc. 11 em anexo)

“(...) Os colaboradores Jason e Jovenice encontravam-se dentro de uma gaiola metálica com capacidade para 600 KN, suspensa pelo Guindaste de pneus Terex, com capacidade para 70 toneladas. A atividade de projeção de concreto deu-se da estaca 120 em direção a estaca 119, sendo que a lança do Terex procedia os giros no sentido horário (...). Segundo relato dos colaboradores que participavam da atividade, após o posicionamento da gaiola sobre a estaca 119, a atividade continuou a transcorrer normalmente, com a projeção do concreto naquele ponto. Transcorridos alguns minutos, relataram os colaboradores que começou a garoar e, imediatamente em seguida, houve uma repentina descarga elétrica. Relatou o operador do guindaste que, ao ver os colaboradores Jovenice e Jason, nesse momento, caíram no interior da gaiola, apresentando perda da consciência acionou o comando da lança para baixar a gaiola ao chão, constatando que o painel de comando do equipamento não respondia aos acionamentos. Logo após, ainda no desespero da situação e tentando baixar a gaiola, talvez em face de algum curto circuito no painel de comando, ocorreu a projeção da lança, provocando o enlaçamento do pino de travamento do gibe da mesma entre os cabos



da rede, nesse momento deserneizada automaticamente em face do curto anterior, sendo necessário, inclusive, o posterior rompimento do poste durante o desprendimento do gibe da lança de entre os cabos. (...)” (Doc. 11 em anexo)

Como se ve, novamente sobressai dos fatos o descompromisso da empresa quanto às normas de segurança e saúde no trabalho, tendo, em razão de tal desídia, resultado, inclusive, na morte de trabalhadores no canteiro de obras da UHD.

Outrossim, cabe lembrar que antes do acontecimento que ceifou a vida dos empregados da demandada, a equipe de fiscalizao já havia autuado a empresa em razão do descaso referente às normas de proteo envolvendo trabalhadores que estavam sujeitos a contato direto ou potencial com descarga elétrica de alta tensão, senão vejamos: (Doc. 8 em anexo)

A.I. N. 019637551 (fl. 207): Deixar de submeter os trabalhadores que efetuam interveno em instalao elétricas energizadas com alta tensão, exercida dentro dos limites estabelecidos como zonas controladas e de risco, a treinamento específico em segurança no Sistema Elétrico de Potência e em suas proximidades.

A.I. N. 019637497 (fls. 208/209): Deixar de consignar no sistema de registro de empregado da empresa a condio de autorizado a trabalhar em instalao elétricas.

A.I. N. 019637543 (fls. 210/211): Permitir a interveno em instalao elétricas energizadas com alta tensão, exercida dentro dos limites estabelecidos como zonas controladas e de risco, por trabalhador que não atenda ao disposto no item 10.8 da NR-10.

A.I. N. 019637535 (fl. 212): Permitir a interveno em instalao elétricas com tensão igual ou inferior a 50 volts em corrente alternada ou 120 volts em corrente contínua por trabalhador que não atenda ao disposto no item 10.8 da NR-10.

A.I. N. 018750419 (fls. 213/214): Utilizar dispositivo auxiliar de içamento que não disponha de maneira clara dos dados do fabricante e do responsável.

Do exposto, não sobrevive qualquer dvida quanto ao descomprometimento da empresa no que tange ao respeito às normas protetivas dos obreiros, privilegiando, pois, a qualquer custo, o auferimento de lucros e o cumprimento cronológico de seus compromissos, nem que para isso tenha que ignorar a própria vida do trabalhador e sua dignidade da pessoa humana (art. 1^o, inciso III, da CRFB/88).

Ademais, a demandada parece crer piamente que a relao custo-benefício, entre a lesão a toda sorte de direitos transindividuais por ela causados e as possíveis sanoes que poderá suportar, lhe  favorável, vez que se lança, **reiteradamente**, em práticas que agridem e afrontam a mais variada gama de direitos coletivos, difusos e individuais homogêneos.

4 — DO DIREITO

4.1. Da competência material e funcional

A Lei n. 7.347/85, no que concerne à competência funcional/territorial, dispõe que cabe ao órgão de primeira instância processar e julgar originariamente o feito e, nos termos do art. 2º, do referido diploma legal, competente é a Vara do Trabalho do foro do local do dano.

Portanto, ainda que a empresa Ré tenha sua sede em outra localidade isto não influi na fixação da competência.

Aliás, mesmo que a empresa Ré tenha praticado ilícitos aos direitos metaindividuais de trabalhadores em outras propriedades suas ou em outros empreendimentos, configurando, assim, dano regional, a competência funcional/territorial não se desloca automaticamente para a Capital do Estado ou para uma Vara do Distrito Federal, como quer a OJ n. 130 da SDI-2.

Ora, a LACP já regula satisfatoriamente a matéria, não havendo lacuna para a aplicação supletiva da Lei n. 8.078/90. Ademais, a competência no local do dano facilita a produção da prova, em consonância com o art. 651 da CLT.

Por conseguinte, competente é a Vara do Trabalho deste Município Colniza/MT, vez que o dano se deu no Município de Aripuanã/MT, localidade sujeita a jurisdição desta Vara.

4.2. Da legitimidade *ad causam* do Ministério Público do Trabalho e do cabimento da ACP

O Ministério Público foi alçado pelo Constituinte Originário de 1988 à condição de instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbendo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127, *caput*).

Portanto, o MPT possui legitimidade autônoma para a condução de processos em que se discutem direitos difusos e coletivos em sentido estrito dos trabalhadores e tem legitimidade extraordinária para a defesa dos interesses individuais homogêneos. Para tanto, utiliza-se, primordialmente, da ação civil pública, instrumento de tutela dos referidos direitos transindividuais, de acordo com art. 129, inc. III, da CF, arts. 1º e 5º, inc. I, da Lei n. 7.347/85, arts. 81 e 82, inc. I, da Lei n. 8.078/90 e arts. 83, inc. III, da LC n. 75/93.

No tocante aos direitos individuais homogêneos é de bom alvitre consignar que o STF já sedimentou entendimento que se trata de direito coletivo em sentido amplo, pois tratado processualmente de maneira coletiva, evitando-se decisões contraditórias e homenageando a celeridade processual. Não se pode olvidar,



ademais, que se trata de direitos com cunho de fundamentalidade, portanto, indisponíveis e com repercussão social.

Além do mais, o MPT viabiliza a defesa em juízo dos referidos direitos, pois como autor ideológico não sofre retaliações que certamente são dirigidas aos empregados que reivindicam pessoalmente a tutela jurisdicional. Repise-se que por meio desta ação de cunho coletivo privilegia-se a celeridade e efetividade processual, desafogando o Judiciário, que teria inúmeras ações para julgar se a lides fossem ajuizadas individualmente.

Sendo assim e levando-se em conta o caráter indisponível dos interesses em debate, mostram-se evidente a legitimidade do *Parquet* e o cabimento da ACP.

4.3. Da legitimidade passiva *ad causam*

No ponto, não há maiores digressões a serem feitas, haja vista que a legitimidade da empresa ré para figurar no polo passivo da presente demanda, por si só, se faz visível, já que responsável pelas terceirizações ilícitas e ocorrência de acidente fatal, conforme verificado nos diversos autos de infrações lavrados pelo MTE.

Desse modo, mesmo sendo a responsabilidade de reparação *damnum in re ipsa* (pelo simples fato da violação), não se cogitando de prova, sendo, por isso mesmo, presumível, ainda assim, se faz perfeitamente demonstrado o dano, tendo como autora a empresa ora demandada, sendo, pois, legitimada a figurar no polo passivo da presente demanda.

4.4. O problema sob a ótica constitucional

Como se sabe, entre nós, o desconhecimento da Lei não serve de fator legitimante ao seu descumprimento (art. 3º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro), mormente, quanto às normas tutelares dos direitos fundamentais, postas, vigentes e conhecidas, quanto a elas, não se podendo alegar, frise-se, sua ignorância, nem as deixar de cumprir pronta e espontaneamente. Veja-se que são normas que têm, sobretudo, **caráter preventivo**, pois visam evitar toda sorte de danos às pessoas humanas que, *in casu*, se encontra personificada na figura dos trabalhadores.

Assim, pretende-se, por esta ação, tornar concretos os objetivos constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), os direitos fundamentais individuais à vida, à liberdade e à igualdade (art. 5º, *caput*), os direitos fundamentais a intimidade e a honra (art. 5º, III, V e X, da CF), o direito à valorização do trabalho humano digno (art. 170, *caput*, que trata da Ordem Econômica), a redução da desigualdade social (art. 3º, III, e art. 170, VII), a função social da propriedade (art. 170, III).





Aproximando do caso concreto, o descumprimento das normas trabalhistas, mais destacadamente as tutelares da vida e saúde dos trabalhadores, certamente não compõem a expectativa social. Mas não só: seu descumprimento gera toda uma cadeia de violação dos princípios, objetivos e direitos constitucionais acima apontados, que não poderão ser relegados a mera abstração. **Justamente quando há violação, devem ser reerguidos os princípios, para se mostrarem concretamente como pilares de nossa sociedade.**

Pelo exposto, é necessário que a elaboração da norma do caso concreto (sentença no âmbito judicial) mantenha ou restabeleça a ordem dos valores supremos do Estado, o que se consegue, nesta demanda, pela condenação da ré em virtude dos danos morais coletivos causados aos obreiros o que, certamente, frente ao caráter pedagógico de medidas dessa jaez, também protegerá a vida, a saúde e a dignidade dos trabalhadores, a ordem jurídica e o sentimento social de que devem prevalecer e se concretizar os objetivos nacionais de sobrelevação da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, fundamentos do Estado Brasileiro.

Apenas sob essas condicionantes axiológico-jurídicas a hermenêutica e aplicação do direito terá validade. Se assim não se fizer, a Constituição será apenas um “artefato nominalista”, destacada dos reais anseios da sociedade.

4.5. Do dano moral coletivo

De início, ressalta-se que na atual ordem Constitucional, tanto o trabalho humano como os direitos da personalidade devem ser analisados com os princípios que regem a dignidade da pessoa humana, pouco importando a sua qualificação ou posição social.

A Constituição Federal de 1988 em vários pontos emerge essa especial proteção, *senão vejamos*:

Art. 1º 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 tem como fundamentos:

III — a dignidade da pessoa humana;

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:

III — ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

V — é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;





X — são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Grifo nosso

O mesmo comando constitucional retrocitado (art. 5º, da CF/88) também determina que:

XXIII — a propriedade atenderá a sua função social. Grifo nosso

Mas adiante, no título VII, Capítulo I, tratando dos princípios gerais da ordem econômica, o constituinte originário não hesita em explicitar a especial proteção dispensada aos trabalhadores, *in verbis*:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na **valorização do trabalho humano** e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos **existência digna**, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

III — função social da propriedade;

(...)

VII — redução das desigualdades regionais e sociais;

(...)

Art. 186. A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos:

(...)

III — observância das disposições que regulam as relações de trabalho;

IV — exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores. Grifo nosso

Ora, o Judiciário não pode ser tolerante com as empresas que tentam se furta à legislação trabalhista ou se lançam em práticas que atentam contra a dignidade dos trabalhadores, violando toda sorte de direitos constitucionalmente tutelados.

Em razão da dimensão axiológica dos direitos fundamentais, incluindo-se, por óbvio, o direito à incolumidade dos direitos tutelares dos obreiros, é que o Ministério Público do Trabalho, engajado em cumprir seu mister Constitucional inculcado no art. 127 da Norma Ápice, vem firmando, com os mais diversos entes do setor econômico, Termos de Ajustamento de Conduta, no intuito de que lesões a direitos de tamanha sensibilidade (*v. g.* Vida, Saúde, Intimidade etc.) não venham a ocorrer,





demonstrando a necessidade de uma atuação mais efetiva na **prevenção**, deixando para momento posterior, se necessário, os meios **repressivos**.

No entanto, ante a ocorrência de evidentes violações na esfera jurídica dos trabalhadores, seja individual (*individual indisponível*) ou coletivamente (*difuso ou coletivo*), se faz necessário sua reparação, não só como alento aos titulares dos direitos agredidos, mas, precipuamente, pelo caráter pedagógico que o dever de indenizar provoca nos agressores.

Nesse sentido, o objetivo do lucro não pode ser alcançado com o atropelo desse regramento mínimo de proteção à pessoa do trabalhador, vez que “a *Constituição Federal estabeleceu um manto protetor sobre os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana, tanto que os colocou entre os princípios fundamentais de um Estado Democrático de Direito* (art. 1º, III, IV, da CF)”⁽³⁾.

Bem por isso, há de se inculcar no empregador uma nova mentalidade, aquela muito bem assinalada por Amauri Mascaro Nascimento:

“As empresas têm uma finalidade social que as obriga a cumprir determinados objetivos, voltados para a sua total realização, que não se limita aos objetivos econômicos.” (*Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1992. p. 532, grifou-se)

Como se vê, a incolumidade das regras trabalhistas é premissa indispensável e inarredável à efetivação dos demais direitos referentes à vida, ao lazer, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária dos trabalhadores, sendo sua violação, refletida diretamente em todo o corpo social.

Assim, é absolutamente inócuo que se tenha todo esse aparato legislativo, inclusive com normas de grandeza constitucional, sem que se efetive, na prática, ou seja, no dia a dia do trabalhador, tal proteção à sua vida, saúde e dignidade.

Objetiva o MPT, assim, seja a Ré condenada a reparar os danos morais coletivos que resultaram das inúmeras práticas de desrespeito à legislação obreira que, inclusive, culminou na morte de vários trabalhadores.

De mais a mais, as condutas ilícitas da ré saltam aos olhos, principalmente, quando da análise dos autos de infração lavrados em seu desfavor, bem assim pela análise do documento n. 11, em anexo, que minucia as circunstâncias em que se deram os óbitos dos trabalhadores no canteiro de obras da Usina Hidrelétrica Dardanelos no início do ano de 2010.

É bem de ver que a conduta da ré atenta, em último plano, principalmente contra a **dignidade da pessoa humana**, sendo, por isso mesmo, uma lesão difusa ao Estado Democrático de Direito, que se manifesta na sensação, não só pelos

(3) FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. *Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho*. 2. ed. 2006. p. 308.



trabalhadores, mas também por toda a sociedade, de total impotência e desemparo jurídico, mesmo quando há vigorosa atuação das autoridades administrativas.

Em verdade, a empresa ré agiu com total desrespeito à ordem jurídica e ao Estado Democrático; agiu com total desrespeito ao sentimento coletivo de que a vida e saúde dos trabalhadores merecem o devido tratamento pelo empregador, como preceituado na Constituição da República e na legislação ordinária; agiu com total desrespeito ao sentimento de dignidade dos trabalhadores, num aspecto difuso, haja vista o desrespeito de sua física e psíquica; agiu contra a boa imagem do Estado; agiu contra um dos maiores patrimônios da sociedade, que é seu arcabouço jurídico, a ordem jurídica. A conduta da ré implicou violação não só da dignidade de cada trabalhador, individualmente, submetido a situações degradantes e abusivas, mas também violação de um sentimento coletivo, social, de dignidade.

Modernamente, admite-se a possibilidade de reparação de danos que tenham a potencialidade de lesar toda a coletividade. Leia-se, a propósito, a lição de André de Carvalho Ramos:

“Não somente a dor psíquica pode gerar danos morais; devemos ainda considerar que o tratamento **transindividual** aos chamados **interesses difusos e coletivos** origina-se justamente da importância destes interesses e da necessidade de uma efetiva tutela jurídica. Ora, tal importância somente reforça a necessidade de aceitação do **dano moral coletivo**, já que a dor psíquica que alicerçou a teoria do dano moral individual acaba cedendo lugar, no caso do **dano moral coletivo**, a um sentimento de **desapreço** e de **perda de valores essenciais que afetam negativamente toda uma coletividade**. (...) Assim, é preciso sempre enfatizar o imenso dano moral coletivo causado pelas agressões aos interesses transindividuais afeta-se a boa imagem da proteção legal a estes direitos e afeta-se a tranquilidade do cidadão, que se vê em verdadeira selva, onde a lei do mais forte impera.

Tal **intranquilidade e sentimento de desapreço** gerado pelos **danos coletivos**, justamente por serem indivisíveis, acarretam **lesão moral** que também deve ser reparada **coletivamente**. Ou **será que alguém duvida que o cidadão brasileiro, a cada notícia de lesão a seus direitos, não se vê desprestigiado e ofendido no seu sentimento de pertencer a uma comunidade séria, onde as leis são cumpridas? (...)**

A reparação moral deve se utilizar dos mesmos instrumentos da reparação material, já que os pressupostos (dano e 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...” (A ação civil pública e o dano moral coletivo). Grifo nosso



Carlos Alberto Bittar Filho leciona que a sociedade pode ser abalada, como um todo, quando os seus valores são agredidos:

“(...) assim como cada indivíduo tem sua carga de valores, também a comunidade, por ser um conjunto de indivíduos, tem uma dimensão ética. Mas é essencial que se assevere que a citada amplificação desatrela os valores coletivos das pessoas integrantes da comunidade quando individualmente consideradas.

Os valores coletivos, pois, dizem respeito à comunidade como um todo, independentemente de suas partes. Trata-se, destarte, de valores do corpo, valores esses que não se confundem com o de cada pessoa, de cada célula, de cada elemento da coletividade. Tais valores têm um caráter nitidamente indivisível.

(...) 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 considerada, foi agredido de uma maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico... Como se dá na seara do dano moral individual, aqui também não há que se cogitar de prova de culpa, devendo-se responsabilizar o agente pelo simples fato da violação...” (Do dano moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro. *Revista Direito do Consumidor*, n. 12, out./dez. 1994) Grifo nosso

O mesmo autor destaca, ainda, a necessidade de fortalecimento, no direito brasileiro, do espírito coletivo, afirmando que a Ação Civil Pública, neste particular, atua como “**poderoso instrumento de superação do individualismo (...)**”.

Nessa mesma linha, há muito tempo já acena a jurisprudência, conforme denota-se de decisão do Egrégio TRT da 8ª Região, publicada no Diário Oficial da Justiça do Trabalho da 8ª Região de 7.10.2005, no Acórdão TRT 8ª/1ª T./RO/01327-2003-112-08-00-4 — Recorrente: Ministério Público do Trabalho; em que o brilhante relator Juiz Georgenor de Sousa Franco Filho, entendendo a gravidade da questão, reforma a decisão de primeiro grau que fixara em CEM MIL REAIS a **indenização por dano moral coletivo, para UM MILHÃO DE REAIS.**

Embora a decisão se refira a trabalho forçado, amolda-se perfeitamente ao presente caso, vez que, também, agride direitos elementares dos trabalhadores. O acórdão está vazado nos seguintes termos:

I. TRABALHO FORÇADO. DANO MORAL COLETIVO — A prática do trabalho forçado viola um dos mais importantes fundamentos da República Federativa do Brasil, qual o da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição). A sociedade deve combatê-lo. O Estado deve reprimi-lo. O Poder Judiciário, então, deve agir, quando provocado, no sentido de restabelecer o cumprimen-



to desta norma. Logo, caracterizado o trabalho forçado, é evidente o dano moral coletivamente considerado, que vulnera o respeito indispensável a que todo ser humano tem direito. II. VALOR DA INDENIZAÇÃO. PRINCÍPIO DO ENRIQUECIMENTO OU EMPOBRECIMENTO SEM CAUSA. Levando-se em conta a condição financeira da recorrida, provada nos autos e admitida em contrarrazões, bem como a grave, degradante e humilhante condição a que eram submetidos os trabalhadores e, ainda, o sendo comum e o princípio do enriquecimento, ou empobrecimento, sem causa, deve ser elevado o valor da indenização por dano moral coletivo, para ajusta-lo à realidade que emana dos autos. DECISÃO: ACORDAM OS JUÍZES DA PRIMEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMAMENTE, CONHECER DO RECURSO; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO PARA, REFORMANDO EM PARTE A R. SENTENÇA RECORRIDA, MAJORAR O VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO PARA R\$ 1.000.000,00 (HUM MILHÃO DE REAIS), NOS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO. CUSTAS, PELA RECLAMADA, NO VALOR DE R\$ 18.000,00, CALCULADAS SOBRE O VALOR ACRESCIDO DE R\$ 900.000,00.

Conforme o art. 186 do Código Civil vigente, o dano moral enseja também reparação, por ser decorrente de ato ilícito. No presente caso, ainda, é patente o excesso aos limites impostos pelos fins econômicos e sociais do empreendimento (art. 187 também do Código Civil); limites esses que estão estabelecidos objetivamente nas normas trabalhistas.

Atento a esses limites impostos pela legislação protetiva dos mais elementares direitos dos trabalhadores, o Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região não tolera condutas como as que ora se quer coibir, como se infere do seguinte julgado:

Ementa: AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INFRINGÊNCIA SISTEMÁTICA DOS MAIS ELEMENTARES DIREITOS TRABALHISTAS. AFRONTA A INTERESSES DIFUSOS. DANO MORAL COLETIVO. *O descumprimento sistemático dos direitos trabalhistas mais mezinhas, conquistados ao longo de séculos de intensas lutas sociais, em observação ao próprio princípio constitucional da vedação ao retrocesso social, afetam não somente o trabalhador diretamente envolvido na relação contratual, mas, sim, toda a sociedade, visto ser do interesse de todos a observância da legislação trabalhista, sendo certo que o desrespeito a valores, tão fundamentais, desencadeia um sentimento coletivo de indignação e repulsa, caracterizando-se ofensa à moral social. Representa, ainda, afronta ao princípio constitucional da função social da propriedade de promover o desenvolvimento com respeito às normas jurídicas trabalhistas e uns dos fundamentos da República Federativa do Brasil que é a valorização social do trabalho, certamente atingindo dimensões difusas. O dano moral coletivo configura-se, portanto, como a lesão ao patrimônio moral da coletividade, passível de indenização, quando flagrante o descaso do empregador para com a dignidade da pessoa humana.* (Processo: RO — 00986.2009.005.23.00-0; Relator: Desembargador Edson Bueno; Redator: Desembargador Tarcísio Valente; Órgão Judicante: 1ª Turma; Data de Julgamento: 12.7.2011; Data de Publicação: 18.7.2011) Grifo nosso



Desse modo, percebe-se a importância do Poder Judiciário na concretização dos direitos fundamentais elencados na Constituição Federal. Nesse sentido, a doutrina de José Rubens Morato Leite, sobrelevando a importância do Poder Judiciário:

Compete, pois, ao Poder Judiciário a importante tarefa de transplantar para a prática do disposto na Constituição Federal e na legislação ordinária acerca do dano extrapatrimonial ambiental. Somente com a reiteração dos pronunciamentos dos Tribunais no tocante à responsabilização civil dos causadores de danos ao meio ambiente, é que se atingirá efetivamente o idealizado pelo legislador. E somente assim é que se poderá amenizar os efetivos prejuízos a valores equiparados à dor causados à coletividade, por ofensa à qualidade de vida, ao mesmo tempo em que se impõe ao causador da lesão uma sanção pelo mal praticado, além de servir para desestimulá-lo a repetir a lesão ambiental (*Dano ambiental: do individual ao coletivo, extrapatrimonial*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003. p. 304. Destaques nossos)

Ademais, é de se alertar que as condutas ilegais e abusivas perpetradas pela ré vêm ocorrendo há muito tempo, quicá por anos, lesões à vida, saúde, honra, intimidade e dignidade dos trabalhadores, em virtude das reiteradas violações à legislação trabalhista. É que se percebe:

Nessa seara, fazendo um contraponto entre os **direitos de propriedade versus direitos personalíssimos**, decisão, digna de aplauso, do E. Tribunal Regional do Trabalho da 23^a Região, da lavra Exmo. Relator Juiz Paulo Brescovici, donde se infere os ventos que estão a guiar a jurisprudência pátria no confronto dos valores suso mencionados, *bem assim a necessidade de **prevenir e reprimir condutas que atentem contra direitos tão sensíveis, quanto os direitos da personalidade** lato sensu*⁽⁴⁾.

Lapidares são as lições esposadas pelo Eminentíssimo Relator referido alhures, no sentido de que, ante a regra da intangibilidade dos direitos personalíssimos, todos os esforços devem ser enveredados no sentido de **prevenir** qualquer violação, sendo que, “em situações especiais é preciso aplicar, também, a **teoria do valor do desestímulo**, utilizada como referência pelo sistema americano, conhecido como *punitive damages* ou *exemplary damage* no sentido de a sua imposição importar de exemplo para a não reincidência pelo causador do dano, senão também para prevenir a ocorrência de futuros casos de lesão”. (...) objetivo maior do denominado *punitive ou exemplary damage* é que **sua imposição sirva de exemplo não somente para o causador do dano, senão também para prevenir, na sua advertência, a ocorrência de casos futuros** (Louisville, R. Co. Vs. Ritchel, 148 KY 701, 147 SE 411, dentre outros). (TRT-RO-00932.2007.036.23.00-1; VARA DO TRABALHO DE SINOP Relator: Juiz Paulo Brescovici Revisor: Desembargador Luiz Alcântara) Grifo nosso

(4) Processo: TRT n. 23-RO-00932.2007.036.23.00-1.





Assim, a ocorrência da lesão difusa de direitos indisponíveis dos trabalhadores, assegurados pela Constituição Federal, propicia e autoriza a propositura da presente Ação Civil Pública visando a reparação dos danos morais coletivos causados pelas lesões reiteradas ao arcabouço normativo laboral.

De todo o exposto, resta configurado, pois, o dano moral coletivo, ensejando reparação mediante o pagamento de indenização a se reverter ao FAT, FEAT ou FETE, conforme estabelece o art. 11 da Lei da Ação Civil Pública, ou a entidades filantrópicas designadas pelo Ministério Público do Trabalho. Ante a gravidade da conduta e a situação econômica da Ré, requer-se o arbitramento da indenização conforme a prudência desse Juiz, no importe de R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais).

5 — DA CAPACIDADE ECONÔMICA DA RÉ ODEBRECHT

Não se pode olvidar, e levar em consideração, o poderio econômico de que goza a ré, tendo, pois, filiais em vários países.

Em 2010, o lucro líquido da empresa CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT e suas controladas foi de **R\$ 2,7 bilhões**, um crescimento 180% maior que os resultados de 2009, sendo este o recorde de faturamento desde a fundação da empresa em 1944.

Ainda no ano de 2010, outro recorde foi batido pela empresa, tendo sua receita bruta alcançado a cifra de **R\$ 53,8 bilhões**, uma alta de 27 % sobre o ano de 2009⁽⁵⁾.

Entretanto, apesar de empregar milhares de pessoas em todo o território nacional e até internacional, não se pode conceber que se lance em práticas que agridem a vida e a saúde dos trabalhadores e, em última análise, a própria dignidade da pessoa humana.

Em vista disso, é que o *quantum* reparatório, ante o seu caráter pedagógico, deve ser suficiente para incutir na empresa ré a real necessidade de zelar e prezar pelos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Ad argumentandum tantum, os valores declinados na exordial, levando-se em consideração somente o lucro líquido da empresa ré no ano de 2010, não chegaria nem a 0,5% (meio por cento) do que lucrou, perfazendo, pois, 0,037% de seu auferimento econômico.

Com efeito, o E. TRT da 23ª Região há muito já traçou os parâmetros a guiar o julgador na fixação do *quantum* reparatório em casos como o tal, vejamos:

Ementa: AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. FIXAÇÃO DO VALOR. Configurado o dever de reparar o dano moral coletivo, **o importe a ser fixado deve levar em conta a extensão do ato ilícito**, bem como a

(5) Disponível em: <<http://economia.ig.com.br/empresas/odebrecht+tem+maior+lucro+da+sua+historia/n1300083191481.html>>.





culpa do lesionante e a gravidade do dano, sem falar de outro parâmetro relacionado ao **potencial econômico-social do ofensor**, o qual não deve ser esquecido, de modo a não abrandar o caráter educativo que também se atrela à natureza jurídica da indenização, ressaltando-se, com isso, a finalidade de inibir a prática de outras situações semelhantes. No caso, o *quantum* fixado pelo juízo *a quo* não merece reparos, pois a elevação da condenação do valor da indenização pretendida pelo Ministério Público do Trabalho extrapolaria a capacidade econômica da 1ª Ré, a qual encontra-se impedida de realizar a intermediação de mão de obra, situação que acarretou na suspensão de suas atividades, conforme restou constatado nos autos. (Processo: RO-00189.2007.066.23.00-1; Relator: Desembargador Tarcísio Valente; Revisor: Juiz Convocado Aguiar Peixoto; Órgão Judicante: 1ª Turma; Data de Julgamento: 15.12.2009; Data de Publicação: 17.12.2009) grifo nosso

Desse modo, portanto, o *quantum* declinado nesta exordial se mostra dentro dos limites não só da proporcionalidade, mas também da razoabilidade, levando-se em consideração o poderio econômico da empresa, servindo à ré não somente como punição (*punitive damage*), mas sim, e precipuamente, como exemplaridade (*exemplary damage*), valendo *de exemplo não somente para o causador do dano, senão também para prevenir, na sua advertência, a ocorrência de casos futuros*.

6 — DO OBJETIVO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O objetivo do Ministério Público do Trabalho, na presente ação, portanto, é o PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO PELO DANO MORAL COLETIVO JÁ CAUSADO (Lei n. 7.347/85, art. 3º).

7 — DO PEDIDO

Ante todo o exposto, o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO **requer a condenação da ré no pagamento de R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais), a título de danos morais coletivos**, a ser destinado pelo Ministério Público do Trabalho, quando da liquidação, a instituições ou programas/projetos públicos ou privados, de fins não lucrativos, que tenham objetivos filantrópicos, culturais, educacionais, científicos, de assistência social ou de desenvolvimento e melhoria das condições de trabalho ou ao FAT, FEAT ou FETE.

8 — DOS DEMAIS REQUERIMENTOS

Requer, por fim, o *Parquet* laboral:

1) a citação da ré, para, querendo, comparecer à audiência e nela apresentar defesa e, caso não o faça, seja declarada a revelia e reconhecidos os efeitos



decorrentes da confissão, com o regular processamento do feito, julgando-se os pedidos totalmente procedentes;

2) a observância da prerrogativa processual conferida ao MP (intimação pessoal de todos os atos do processo) e previsto na Lei Complementar n. 75, em seu art. 18, inciso II, letra “h”;

3) protesta provar o alegado por todos os meios de prova em direito admitidos, especialmente, pelo depoimento pessoal da ré, sob pena de confissão, produção de prova pericial, documentos ora acostados e juntada de outros que se fizerem necessários;

A oitava das seguintes testemunhas, que deverão ser notificados por meio de Carta com Aviso de Recebimento, para comparecerem a audiência de instrução e julgamento, a ser oportunamente designada:

a) Carlos Fernando Lage Paixão, Engenheiro Auditor Fiscal do Trabalho, Coordenador do Grupo Especial de Fiscalização, Carteira de Identidade Fiscal — CIF n. 30066-7;

b) Ana Cristina Belfort, Auditora Fiscal do Trabalho, Carteira de Identificação Fiscal — CIF n. 35294-2;

c) Filipe Colares Nascimento, Auditor Fiscal do Trabalho, Carteira de Identidade Fiscal — CIF n. 35260-8.

5) condenação da ré nas custas e demais despesas processuais.

9 — DO VALOR DA CAUSA

Atribui-se à causa o valor de R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais).

Pede deferimento.

Sinop/MT, 20 de janeiro de 2012.

Leontino Ferreira de Lima Junior
Procurador do Trabalho



SENTENÇA (VARA DO TRABALHO DE COLNIZA/MT ITINERANTE EM ARIPUANÃ/MT)

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO — 23ª REGIÃO
VARA DO TRABALHO DE COLNIZA/MT
ITINERANTE EM ARIPUANÃ/MT

PROCESSOS 0000412-27.2012.5.23.0136 e 0000541-32.2012.5.23.0136

ATA DE AUDIÊNCIA

Aos 10 dias do mês de julho de 2013, na Vara do Trabalho de Colniza-MT Itinerante em Aripuanã/MT, presente a Exma. Juíza do Trabalho, Karina Correia Marques Rigato, que ao final assina, foi aberta a audiência relativa aos processos acima, nas quais figuram como autor MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO e como ré CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT S/A.

Às 13h30min, foram, por ordem da MM. Juíza, apregoadas as partes que não se fizeram presentes.

Analisados os autos e as provas que dele constam, foi proferida a seguinte SENTENÇA

I — RELATÓRIO

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO propôs inicialmente a Ação Civil Pública n. 0000412-27.2012.5.23.0136 por meio da qual pleiteia a condenação da ré





CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT S/A. em compensação por danos morais coletivos em razão da prática de terceirização de parte de suas atividades-fins assumidas em razão do consórcio construtor Dardanelos, por meio de contratos de subempreitada e locação com operação de equipamentos e ainda descumprimento de inúmeras normas de saúde e segurança do trabalho, o que inclusive teria culminado num acidente com morte de dois trabalhadores, materializados também em mais de 60 autos de infração lavrados pela SRTe-MT.

Atribuiu à causa o valor de R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais).

Instruiu a exordial uma vasta gama de documentos probatórios, incluindo os autos de infração, amparados, por sua vez, em outros documentos probatórios.

Em seguida, propôs a Segunda Ação Civil Pública em face da ré, autuada sob o n. 0000541-32.2012.5.23.0136, arguindo os mesmos fatos, pleiteando tutela inibitória a fim de condená-la nas obrigações de fazer e não fazer verificadas como descumpridas pelos autos de infração, arroladas na petição inicial, instruindo também com vasta documentação probatória.

Em razão da conexão entre os feitos, determinou-se a reunião deles, os quais seguem apensados.

A ré apresentou defesas escritas, na forma de contestação, na qual requereu a nulidade do feito, pela não aplicação das normas do CPC, notadamente o art. 297, e, no mérito, negou a realização de terceirização em atividades-fins, afirmando que, na realidade, tratam de atividades especializadas e por isso foram subcontratadas, impugnando ainda os autos de infração, assim como sua correlação com o acidente fatal ocorrido no canteiro de obras, e ainda a existência de iminência de ilícito, o que autorizaria tutela inibitória, pugnano pela improcedência dos pedidos.

Juntou procuração e também vasta documentação probatória em ambos os processos, incluindo livro de inspeção do trabalho, certificado Bureau Veritas, relação de empregados que laboraram na obra, programa de treinamento para o trabalho, parecer técnico sobre o acidente fatal ocorrido no canteiro de obras, programa de manutenção preventiva e manual de operação do maquinário com o qual se deu o acidente (guindaste telescópico Terex), PCMAT, dentre outros.

Dado vista ao autor, apresentou impugnação por meio de petições escritas em ambos os feitos.

Por ocasião da audiência de prosseguimento, foi colhido o depoimento pessoal do preposto da ré e expedidas cartas precatórias para oitivas das testemunhas de ambas as partes, uma das quais foi ouvida na audiência então designada para encerramento, cumpridas as demais e, sem outras provas a serem produzidas, foi encerrada a instrução processual.

Razões finais remissivas pelo autor e orais pela ré.

É o relatório.





II — FUNDAMENTAÇÃO

2.1. Do procedimento e rito processual — Nulidade do processado

Eriça a reclamada a nulidade do feito, por não observar o prazo estipulado no art. 297 do CPC, qual seja, de 15 (quinze) dias para apresentação da defesa, sendo antes disso aplicado o procedimento comum ordinário previsto na CLT.

Sem razão, contudo.

Isso porque a ação civil pública proposta na Justiça do Trabalho deve seguir o rito ordinário previsto na CLT, uma vez que a Lei n. 7.347/85 não disciplina um rito próprio, tanto que na IN n. 27/2005 do C. TST, não houve previsão expressa de exceção da ACP, tal como ocorreu com as demais ações de rito especial constantes do seu art. 1º.

Não bastasse isso, veja-se que por ocasião da audiência designada como una, esta magistrada ainda concedeu novo prazo para apresentação da defesa, uma vez que a ré teve oportunidade de retirar os autos por apenas dois dias, não se olvidando ainda que da data da notificação (25.4.2012 — fl. 435), em que recebeu cópia da exordial, à data da aludida audiência (27.6.2012), passaram-se mais de dois meses, salientando que os documentos carreados pelo autor aos autos, trata-se dos mesmos autos de infração ditos pela própria ré como impugnados na via administrativa, e por isso de seu pleno conhecimento.

Desse modo, sendo reaberto o prazo para carga dos autos e cópia dos documentos que instruíram a exordial, pelo prazo de cinco dias, tem-se como mais que suficiente para o pleno exercício do contraditório e ampla defesa, o que, com efeito, restou demonstrado nos autos pela apresentação da defesa e sua vasta documentação.

Rejeito.

2.2. Da conexão com o Processo n. 0000541-32.2012.5.23.0136

Tendo em vista a conexão entre a presente ação e o feito acima mencionado, cujos fatos se consubstanciam exatamente sobre as mesmas autuações levadas a cabo pela inspeção do trabalho, diferenciando-se apenas quanto aos pedidos, serão analisadas ambas as demandas na mesma decisão, em capítulos de sentença distintos.

MÉRITO

2.3. Subcontratação em atividade-fim

É incontroverso nos autos que a ré integra o Consórcio Construtor Dardanelos juntamente com as empresas Indústrias Metalúrgicas Pescarmona S/A. IMPSA





(empresa argentina que no Brasil é representada por sua subsidiária Inverall Construções e Bens de Capital Ltda.) e Projetos e Consultoria de Engenharia Ltda. — PCE, sendo ainda a ré líder e representante do consórcio.

Incontroverso também que o consórcio em questão firmou, em 29.7.2007, contrato de Engenharia, Fornecimento e Construção com a empresa Energética Águas da Pedra S/A., a fim de construir a usina de aproveitamento hidrelétrico, com a instalação da central geradora de energia elétrica e instalações de transmissão, com a utilização dos potenciais hidráulicos do Rio Aripuanã, localizado na cidade de Aripuanã/MT, tendo sido o consórcio constituído especificamente para esse fim, nos termos dos arts. 278 a 279 da Lei n. 6.404/76.

Para tanto, o capital social ficou distribuído em 65,16% para a ré, 31,25% para as Indústrias Metalúrgicas Pescarmona S/A. IMPSA e 3,59% para Projetos e Consultoria de Engenharia Ltda. — PCE, restando ainda estipulado que cada uma teria escopo individual e específico na implantação do empreendimento, restando à ré o seguinte:

“cláusula 5.2:

ODEBRECHT: execução de todas as obras civis, fornecimento dos equipamentos eletromecânicos, supervisão de montagem e comissionamento necessários ao Sistema de Transmissão e à Subestação de conexão e montagem dos equipamentos eletromecânicos do empreendimento.”

Aponta o autor que mesmo se encontrando como sua finalidade do empreendimento todas as obras de construção civil, a ré se serviu de interpostas empresas para a consecução de tais atividades, como no caso dos autos, restou apurado pelo AI 018773753, por meio das empresas EKS Comércio, Serviços e Exploração Mineral Ltda. e MT SUL — Terraplanagem e Transportes Ltda., as quais realizavam os serviços de terraplanagem, escavação, carga e transporte de terras e rochas, utilizando-se máquinas e veículos próprios assim também como trabalhadores por elas contratados.

Afirma que, assim agindo, ou seja, utilizando-se de interpostas empresas para a realização de atividades-fins, por meio de terceirização ou qualquer outro meio de repasse, incorreu em prática considerada ilícita pelo ordenamento jurídico, sedimentado jurisprudencialmente pelo Verbete Sumular n. 331 do TST.

Pontua que, não bastasse isso, ainda havia subordinação direta dos trabalhadores subcontratados à ré, porquanto seus encarregados ingeriam nas atividades executadas por eles, configurando-se assim mais um motivo para a ilicitude da terceirização, o que, diante dos efeitos maléficos dessa prática, gerou um dano social, pugnando pela condenação em compensação por danos morais coletivos.

A ré, por sua vez, impugna a alegação do autor, afirmando inicialmente que inexistente dispositivo legal que proíba a terceirização de atividades, antes disso a própria CLT traz em seu art. 455 a possibilidade de subcontratação.





Argumenta ainda que os objetivos nefastos combatidos pela terceirização não se verificou no presente caso, sendo eles: a precarização das condições de trabalho, a redução de remuneração e benefícios aos trabalhadores e o óbice de 'identificação dos trabalhadores de uma mesma empresa' para a busca de melhores condições de trabalho em contraposição ao empregador.

Aduz que inexistente subcontratação em atividades-fins, uma vez que o objeto dos contratos em questão era a locação de equipamentos pesados, os quais deveriam ser operados pelos trabalhadores das contratadas, diante da necessidade de qualificação específica para isso, tratando-se assim de atividades especializadas e por isso não incluídas na Súmula n. 331 do TST, sendo por isso uma 'usurpação da atuação judicante' a lavratura de auto de infração pela SRTE, que considerou a existência de vínculo empregatício direto.

Afirma ainda que o quantitativo de trabalhadores subcontratados (60) é ínfimo se comparado ao número de empregados que trabalharam contratados diretamente pela ré durante a obra, que foi cerca de 2.500 entre os anos de 2008 e 2011.

Pois bem.

No que tange à alegada 'usurpação da função judicante' pela SRTE que lavrou auto de infração em razão da ré ter mantido trabalhadores sem o respectivo registro em CTPS, tratando-se dos terceirizados, tenho que a razão não acompanha o réu.

Como é cediço, o contrato de trabalho trata-se de um 'contrato-realidade', de modo que, verificando-se a presença dos elementos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, é dever do auditor fiscal do trabalho atuar a empresa em caso da ausência do registro do vínculo empregatício, sob pena de responsabilidade, nos termos do que dispõem os arts. 626 e 628 da CLT, *verbis*:

"Art. 626. Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho."

"Art. 628. Salvo o disposto nos arts. 627 e 627-A, a toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração." (Redação dada pela Medida Provisória n. 2.164-41, de 2001)

Desse modo, se na realização de inspeção os auditores fiscais do trabalho, após vasta dilação probatória concluíram pela presença dos requisitos em tela, estão legalmente obrigados a atuar a empresa pelo descumprimento da lei, não havendo que se falar em usurpação de competência e consequentemente nulidade do auto de infração respectivo. Ademais, a Lei n. 10.593/2002, em seu art. 11, inciso II, permite inclusive que os fiscais determinem, administrativamente, a anotação de CTPS, salientando que tal determinação se justifica pela obrigação socialmente imposta a todos, de zelar pelo respeito à legislação.





Outrossim, não é demais lembrar que, se o fiscal pode, ao verificar condições degradantes de trabalho, resgatar os trabalhadores do local, que dirá então atuar em virtude do vínculo não formalizado, quando dessa forma entender verificado na realidade, podendo o ato ser objeto de controle pelo Poder Judiciário, que é o presente caso.

Nesse sentido é a jurisprudência:

“EMENTA: FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO. AUTO DE INFRAÇÃO. PRESUPPOSTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO. “O Auditor Fiscal do Trabalho, no exercício da fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho (art. 626 da CLT), tem poderes para apurar a presença dos pressupostos caracterizadores da relação de emprego (art. 3º da CLT), a partir do exame de cada situação concreta, não sendo necessária a existência de prévia decisão judicial reconhecendo o vínculo de emprego.” Processo TRT 3ª Região 01281-2005-011-03-00-8 RO — Juiz Relator Mônica Sette Lopes Segunda Turma — Data de Publicação 19.7.2006 DJMG p. 14

No mesmo sentido, decisão recente do C. TST:

RECURSO DE REVISTA. 1. FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO. CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. COMPETÊNCIA EXCLUSIVA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA RECONHECER RELAÇÃO DE EMPREGO. INVASÃO DE COMPETÊNCIA — INOCORRÊNCIA. 1.1. Compete ao auditor fiscal do trabalho ou às autoridades que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho (CLT, art. 626), sob pena de responsabilidade administrativa (CLT, art. 628). 1.2. A ação fiscalizadora é exercida, exclusivamente, por agentes do Poder Público, aos quais cabe, dentre outras atribuições, verificar o fiel cumprimento da obrigação legal de formalização do vínculo empregatício, quando houver trabalho subordinado, oneroso, não eventual e prestado com pessoalidade (art. 7º, § 1º, da Lei n. 7.855/89; art. 11, II, da Lei n. 10.352/02). 1.3. Assim, o auditor fiscal do trabalho, sob pena de responsabilidade administrativa, deve proceder à autuação de empresa, por falta de registro de empregado (art. 41 da CLT), independentemente dos motivos pelos quais os contratos de trabalho não foram formalizados, sem que isso importe em reconhecimento de vínculo empregatício. Recurso de revista não conhecido. Processo: RR 32900-51.2005.5.03.0002 Data de Julgamento: 23.9.2009, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 9.10.2009.

Assim, não prospera a tese de usurpação da competência.

No que tange ao mérito dessa autuação em específico, melhor sorte não lhe assiste.

Isso porque, a ré não foi autuada apenas em virtude das atividades contratadas se inserem formalmente dentre de suas atividades-fins (subordinação





estrutural), mas também em razão de ter-se verificado materialmente, ou seja, no caso concreto, que na execução dessas atividades havia ainda ingerência por parte de seus prepostos, configurando-se assim subordinação direta, o que inquina de ilicitude, a exceção do trabalho temporário, qualquer tipo de subcontratação, inclusive aquelas originariamente autorizadas pela lei.

Não obstante isso, infere-se dos autos que ao contrário da alegação da ré, as atividades contratadas não se tratavam de especializadas que reclamariam o fornecimento de mão de obra já treinada para tanto, isso porque, ao se confrontar as listas dos trabalhadores contratados diretamente por ela ré (juntada por ela às fls. 496/547) e aqueles terceirizados (fls. 144/145), verifica-se que ambos realizavam as mesmas atividades, operando exatamente os mesmos equipamentos pesados locados, veja-se, a título de amostragem:

Trabalhadores contratados diretamente Trabalhadores terceirizados

Elenilson de Jesus Lopes Soares — função: operador de retro escavadeira;	Luiz Antônio Tomaz Rosa — função: operador de retroescavadeira;
Cosmo de Souza — função: operador de rolo compactador;	Fabrcício Rodrigues Ferreira — função: operador de rolo compactador;
Osni Nunes de Almeida — função: operador de escavadeira;	Reinaldo Jorge de Oliveira — função: operador de escavadeira
Cleomir Aparecido Nunes — função: operador de escavadeira.	Carlos Correa da Fonseca — função: operador de escavadeira.

Ressalte-se que além desses, constam na lista apresentada pela ré muitos outros empregados seus nessas mesmas atividades acima descritas desempenhadas pelos terceirizados e ainda muitas outras designados genericamente na lista de fls. 496/547 como “motorista de veículos pesados” e “operador de equipamentos pesados espec.”, demonstrando que laboravam ‘ombro a ombro’ tanto trabalhadores contratados diretamente, quanto aqueles terceirizados, o que faz cair por terra a alegação de serviços especializados e ainda desvinculados de sua atividade-fim. Não bastasse isso, verifica-se ainda dos autos de infração que havia ingerência por parte de prepostos da ré na execução dos serviços prestados pelos trabalhadores terceirizados, o que sequer foi impugnado pela reclamada por ocasião da defesa, encontrando-se ainda calcada nas declarações firmadas pelo engenheiro de produção e encarregado geral de terraplanagem, ambos empregados da ré, veja-se:

“[...] Que a Construtora Norberto Odebrecht faz o acompanhamento dos serviços dos empregados das terceirizadas, no local e na hora da realização, através dos encarregados de serviços; Que se o serviço estiver sendo efetuado de maneira indevida, o encarregado de produção faz a





correção na hora; que o encarregado de serviço dá ordens de trabalho aos operadores e aos empregados terceirizados. Que a parte técnica de realização dos serviços é determinada pela Construtora Norberto Odebrecht [...]” Sr. Vinícius Eduardo da Silva — fl. 84 — grifos meus.

“[...] que trabalha na Construtora Norberto Odebrecht desde 26.9.1991; Que vai fazer 18 anos na empresa; Que exerce a função de encarregado geral de terraplanagem, escavação de terra e rocha, que é conhecido como ‘Malária’; Que tem um total de 80 pessoas trabalhando em terraplanagem no canteiro de obras [...]; Que tem 3 encarregados de serviços, que ficam acompanhando o trabalho dos terceirizados [...]; Que determina quais são as frentes de serviço que serão executadas, logo pela manhã; Que todas as frentes de serviço têm um encarregado de serviço da Construtora Norberto Odebrecht; que a responsabilidade pela qualidade do serviço é da Construtora Norberto Odebrecht [...]; Que quando um serviço está sendo mal executado, o encarregado do serviço pede para que seja consertado na hora; É feito o acompanhamento dos serviços; Que o tratamento dado aos empregados das empresas contratadas é o mesmo dado aos empregados da Construtora Norberto Odebrecht [...]; Que já houve necessidade de substituir empregado de empresa terceirizada; Em tais casos, o declarante faz um pedido à gerência da Construtora; Que por sua vez faz o pedido à gerência da empresa contratada.” — José Antônio da Silva — vulgo ‘Malária’ — fl. 83.

Ressalto que o teor da prova testemunhal produzida pela ré não infirma sua confissão ficta e tampouco os documentos carreados aos autos, declarações essas que são admitidas pelo ordenamento pátrio, além de que, a testemunha em questão não se encontrava em todo o canteiro de obras a todo momento, de modo que, ainda que fosse orientação da empresa que as ordens fossem repassadas apenas aos representantes das empresas contratadas, não foi isso que se verificou na espécie.

E além daquelas declarações, consta ainda dos autos declarações de mais dois trabalhadores, um de cada empresa contratada, as quais foram uníssonas ao afirmarem que a reclamada emanava as ordens de serviço e ainda fiscalizava sua execução em tempo real diretamente junto aos trabalhadores terceirizados (fls. 85/86).

Saliente-se que a impugnação feita pela defesa, de que não houve intermediação de mão de obra dos trabalhadores terceirizados, pelo fato do declarante do documento de fls. 85, Jhonnefer Bezerra Farias, ter sido contratado pela empresa EKS antes do início da obra não prospera, porquanto tal trabalhador não está inserido dentre os 60 terceirizados ilicitamente, haja vista que este realizava serviços administrativos e não de operação de máquinas como os demais.

Assim, ao se analisar detidamente a vasta documentação carreada aos autos infere-se que restou cristalina a subordinação dos trabalhadores terceirizados à ré, a qual mantinha total ingerência na execução dos serviços, desde antes mesmo do seu início fiscalizando ainda sua execução a todo o tempo.





E é claro que haveria ingerência, pois a ré possui um setor que cuida exatamente dessa atividade que foi terceirizada, com trabalhadores especializados nisso, tanto que na declaração de fl. 83 verifica-se que seu signatário inclusive é o encarregado geral de terraplanagem, escavação de terra e rocha, o que demonstra que, mesmo sendo uma atividade diretamente ligada às suas finalidades, mantendo a ré inclusive um setor especializado nisso, ainda insiste em subcontratar trabalhadores executores os quais acabam por serem diretamente fiscalizados por seus encarregados/empregados, restando nítida a ilicitude da terceirização.

Nesse passo, tal ilicitude decorre exatamente dos ditames preconizados nos arts. 2º e 3º da CLT, dos quais se extrai que havendo subordinação, há a obrigatoriedade de reconhecimento do vínculo empregatício, já que os demais requisitos são comuns às relações de trabalho em análise.

Justamente por isso não prospera a alegação da ré de inexistência de proibição de terceirização em atividades-fins, notadamente a indigitada autorização pelo art. 455 da CLT o qual, por sua vez, tão somente trata da responsabilidade solidária do empreiteiro principal perante os empregados do subempreiteiro, não alargando a possibilidade de subcontratação através de contrato de empreitada ou de prestação de serviços, sendo este último o caso dos autos.

Ora, não se pode olvidar que um dos princípios basilares que informam o Direito do Trabalho é o da interpretação mais benéfica ao trabalhador, para a qual, a interpretação mais adequada é, segundo Mauricio Godinho Delgado, “*a que melhor realize o sentido teleológico essencial do Direito do Trabalho*” e justamente por isso não se pode extrair uma autorização implícita para terceirização em atividade-fim.

Diante disso, qualquer contratação em atividade-fim, fora as hipóteses autorizadas em lei, como por exemplo aquelas preconizadas na Súmula n. 331 do TST, se mostra ilícita, porquanto configura a presença do elemento subordinação, ainda que estrutural ou reticular, uma vez que a atividade se insere estruturalmente no âmago produtivo, e por isso, por força dos arts. 2º e 3º da CLT, é imperativo formalização do vínculo direto com a tomadora do serviço.

Como ensina Mauricio Godinho Delgado, subordinação estrutural “*se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador dos seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento*”.

Justamente por isso, indene de dúvida a subordinação reticular/estrutural, hoje muito comum numa economia globalizada, sendo certo que as diretrizes trazidas nos arts. 2º e 3º da CLT, muito embora nascidas num cenário político-econômico distinto do atual, encerram conceitos jurídicos indeterminados, máxime quanto ao instituto da dependência, afeta à subordinação, o que possibilita justamente sua aplicação sempre atual e correspondente aos anseios sociais, notadamente quanto à moderna organização dos fatores de produção.

Nesse sentido é a jurisprudência:





EMENTA: “‘SUBORDINAÇÃO RETICULAR’ — TERCEIRIZAÇÃO — EXTERNALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES ESSENCIAIS — EMPRESA-REDE — VÍNCULO DE EMPREGO COM BANCO — 1. A nova organização produtiva concebeu a empresa-rede que se irradia por meio de um processo aparentemente paradoxal, de expansão e fragmentação, que, por seu turno, tem necessidade de desenvolver uma nova forma correlata de subordinação: a ‘reticular’. 2. O poder de organização dos fatores da produção é, sobretudo, poder, e inclusive poder empregatício de ordenação do fator-trabalho. E a todo poder corresponde uma antítese necessária de subordinação, já que não existe poder, enquanto tal, sem uma contrapartida de sujeição. Daí que é decorrência lógica concluir que o poder empregatício do empreendimento financeiro subsiste, ainda que aparentemente obstado pela interposição de empresa prestadora de serviço. O primado da realidade produtiva contemporânea impõe reconhecer a latência e o diferimento da subordinação direta”. Processo: 01251-2007-110-03-00-5 RO. Data de Publicação: 11.4.2008 Órgão Julgador: Primeira Turma. Relator: Juiz Convocado Jose Eduardo de R. C. Junior. (destaquei)

Saliente-se ainda que o efeito deletério dessa ‘externalização’ da produção é justamente a precarização dos contratos de trabalho, porquanto quebra a isonomia entre trabalhadores que labutam ombro a ombro, mas recebem tutela distinta de seus ‘empregadores’, o que se verifica facilmente quanto ao patamar remuneratório, sendo comum a verificação nas demandas judiciais tal distinção remuneratória entre os salários auferidos por empregados contratados diretamente e aqueles terceirizados nas mesmas funções.

E não é apenas isso, pois há ainda o estigma carregado pelo trabalhador terceirizado, isso já vivenciado por esta magistrada que frequentemente visita canteiros de obras nos locais por onde passa, a fim de convidar trabalhadores e empregadores para assistirem palestras sobre direitos e deveres trabalhistas e, ao se dirigir aos trabalhadores, os terceirizados designarem a si mesmos pejorativamente como ‘sou só terceirizado, não sou “funcionário não”’, o que revela o deletério efeito causado pela prática em tela, em qualquer lugar onde ela se verifique, concernente à falta de identidade, do sentimento de pertencimento por parte do trabalhador ao local/categoria de trabalho.

Nesse sentido é o escólio da i. professora e Desembargadora do TRT 3ª Região, Alice Monteiro de Barros: “Entendo que terceirizar, descentralizar, delegar tarefas canalizadas para a atividade-fim do usuário das mesmas, além dos limites previstos na Lei ns. 6.019/74 e 7.102/83 merece repúdio da melhor doutrina e dos Tribunais, que denunciam as consequências antissociais dessa contratação, ante o aviltamento das relações laborais. É que os empregados perdem a possibilidade de acesso à carreira e salário da categoria”. (Terceirização e a jurisprudência. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, n. 80, p. 11).

Acaso a ré se preocupasse realmente com os efeitos maléficos da subcontratação, tanto quanto se preocupa com o cronograma das obras, exigiria das empresas intermediárias que garantissem aos terceirizados ao menos um patamar



remuneratório mínimo equivalente ao de seus empregados diretos, assim como as vantagens previstas a estes nas normas coletivas e absorvendo tal custo na produção, de modo a se efetivar um mínimo de equivalência material entre ambos os trabalhadores que laboram lado a lado para a mesma beneficiária final da mão de obra, o que, contudo, não se verificou no caso.

Assim, diante de todos esses elementos, quer porque houve a terceirização em atividade-fim, quer por ter havido subordinação no caso concretamente verificado nos autos, a terceirização praticada pela ré se mostra ilícita, afrontando o ordenamento jurídico, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT e ainda da Súmula n. 331 do C. TST.

2.4. Dos autos de infração referentes a normas de saúde e segurança do trabalho

Alega ainda o autor que por ocasião da inspeção realizada pela SRTE no canteiro de obras da ré, além da terceirização ilícita, foram apuradas inúmeras irregularidades relativas às normas de saúde e segurança do trabalho, sendo elas:

- 1) AI 018750265 (fls. 147/148) — Deixar de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego, até o dia 7 (sete) do mês subsequente, ou no prazo definido no regulamento, o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados — CAGED;
- 2) AI 018830820 (fls. 149/151) — Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de trabalho de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal;
- 3) AI 018830838 (fls. 152/154) — Deixar de conceder intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo 2 (duas) horas e qualquer trabalho contínuo que exceda 6 (seis) horas;
- 4) AI 018830781 e AI 018830790 (fls. 155/157 e 158/160 — foram dois trabalhadores flagrados na mesma situação irregular e por isso lavrados dois autos de infração) — Ultrapassar o limite máximo de 12 (doze) horas para a jornada de trabalho, na realização ou conclusão de serviços inadiáveis;
- 5) AI 018830838 e AI 018830811 (fls. 161/163 e 164/166 — novamente dois trabalhadores flagrados na mesma situação irregular e por isso lavrados dois autos de infração) — Manter empregado trabalhando aos domingos sem prévia permissão da autoridade competente em matéria de trabalho;

6) AI 019637446 (fls. 167/169) — Deixar de garantir a implementação do Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção;

7) AI 019637438 (fls. 170/171) — Deixar de incluir no Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, o memorial sobre condições e meio ambiente de trabalho nas atividades e operações;

8) AI 019637454 (fls. 172/173) — Deixar de incluir no Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, a especificação técnica das proteções coletivas a serem utilizadas;

9) AI 019637462 (fls. 174/175) — Deixar de incluir no Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, o programa educativo na temática na prevenção de acidentes e doenças do trabalho e sua carga horária;

10) AI 019637471 (fls. 176/177) — Deixar de incluir no Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, as exigências contidas na NR-9;

11) AI 019165722 (fls. 178/192) — Deixar de registrar as inspeções de máquinas ou equipamentos em documento específico, constando as datas as falhas observadas, as medidas corretivas adotadas e a indicação de pessoa, técnico ou empresa habilitada que a realizou;

12) AI 018751521 (fls. 188/192) — Deixar de apresentar prontuário e/ou registro de segurança e/ou projeto de instalação e/ou Projetos de alteração ou reparo e/ou relatório de inspeção de vaso de pressão;

13) AI 018751261 (fls. 193/195) — Deixar de empossar como membros titulares e suplentes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes os membros mais votados;

14) AI 018751270 (fls. 196/198) — Deixar de promover a participação de um representante das subempreiteiras nas reuniões da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes da contratante;

15) AI 018751288 (fls. 199/205) — Deixar de substituir pelo suplente membro titular da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa;

16) AI 018751296 (fls. 206/207) — Deixar de proporcionar aos membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes os meios necessários ao desempenho de suas funções;



17) AI 018750427 (fls. 208/210) — Utilizar dispositivo auxiliar de içamento que não disponha de projeto elaborado por profissional legalmente habilitado, mediante emissão de Anotação de Responsabilidade Técnica;

18) AI 018750834 (fls. 211/215) — Deixar de realizar eleição para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no prazo mínimo de trinta dias antes do término do mandato em curso;

19) AI 018750826 (fls. 216/219) — Deixar de providenciar a constituição, pelo Presidente e Vice-Presidente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, de comissão eleitoral, no prazo mínimo de 55 dias antes do término do mandato em curso;

20) AI 018750818 (fls. 220) — Deixar de publicar e divulgar edital de eleição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, de comissão eleitoral, no prazo mínimo de 45 dias antes do término do mandato em curso;

21) AI 018750800 (fls. 221) — Deixar de promover treinamento dos membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, antes da posse;

22) AI 018750842 (fls. 219/221 do processo conexo 541-32.2012.0136) — Deixar de empossar os membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no primeiro dia útil após o término do mandato anterior;

23) AI 018750338 (fls. 235/236 do processo conexo 541-32.2012.0136) — Deixar de especificar no prontuário de instalações elétricas, o conjunto de procedimentos e instruções técnicas de segurança e saúde, implantadas e relacionadas na NR-10 e descrição das medidas de controle existentes;

24) AI 018750346 (fls. 222/223) — Deixar de inserir, no prontuário de instalações elétricas, a documentação das inspeções e medições do sistema de proteção contra descargas atmosféricas e aterramentos elétricos;

25) AI 018750401 (fls. 224) — Deixar de inserir, no prontuário de instalações elétricas, a documentação relativa às certificações dos equipamentos de proteção coletiva e individual, no caso de empresa que opere em instalações ou equipamentos integrantes do sistema elétrico de potência;

26) AI 018750397 (fls. 225/226) — Deixar de inserir, no prontuário de instalações elétricas, a documentação relativa a descrição dos





procedimentos para emergências, no caso de empresas que operem em instalações ou equipamentos integrantes do sistema elétrico de potência;

27) AI 018750389 (fl. 227) — Deixar de inserir, no prontuário de instalações elétricas, o relatório técnico das inspeções atualizadas com recomendações, cronogramas de adequações, contemplando as alíneas de “a” a “f” do subitem 10.2.4 da NR-10;

28) AI 018750371 (fl. 228) — Deixar de inserir, no prontuário de instalações elétricas, as certidões dos equipamentos e materiais elétricos em áreas classificadas;

29) AI 018750362 (fls. 229/230) — Deixar de manter, no prontuário de instalações elétricas, os resultados dos testes de isolamento elétrica realizados em equipamentos de proteção individual e coletiva. As certificações dos equipamentos e materiais elétricos em áreas classificadas.

30) AI 019637560 (fls. 231/232) — Permitir a realização de serviços em instalações elétricas energizadas em alta-tensão sem que haja procedimentos específicos, detalhados e assinados por profissional autorizado;

31) AI 019637578 (fls. 233/238) — Deixar de encaminhar à Fundacentro a Ficha de Acidente de Trabalho, até 10 dias após o acidente;

32) AI 019637586 (fls. 239/244) — Deixar de encaminhar à Fundacentro o Resumo Estatístico Anual, até o último dia útil de Fevereiro do ano subsequente;

33) AI 019637594 (fls. 245/250) — Deixar de executar os exames médicos complementares com base os critérios constantes nos Quadros I e II da NR-7;

34) AI 019637608 (fls. 251/256) — Deixar de realizar, no exame médico ocupacional, exames complementares, de acordo com o disposto na NR-7;

35) AI 019637551 (fls. 257/258) — Deixar de submeter os trabalhadores que efetuam intervenção em instalações elétricas energizadas com alta-tensão, exercidas dentro dos limites estabelecidos como zonas controladas e de risco, a treinamento específico de segurança no Sistema Elétrico de Potência e em suas proximidades;

36) AI 019637497 (fls. 259/260) — Deixar de consignar no sistema de registro de empregado da empresa a condição de autorizado a trabalhar em instalações elétricas;





37) AI 019637543 (fls. 261/262) — Permitir a intervenção em instalações elétricas energizadas com alta tensão, exercida dentro dos limites estabelecidos como zonas controladas e de risco, por trabalhador que não atenda ao disposto no item 10.8 da NR-10;

38) AI 019637535 (fl. 263) — Permitir a intervenção em instalações elétricas com tensão igual ou superior a 50 volts em corrente alternada ou 120 volts em corrente contínua, por trabalhador que não atenda ao disposto no item 10.8 da NR-10;

39) AI 018750419 (fls. 264/265) — Utilizar dispositivo auxiliar de içamento que não disponha de maneira clara dos dados do fabricante e do responsável;

40) AI 019165731 (fls. 266/281) — Deixar de submeter as máquinas e ferramentas à inspeção e manutenção de acordo com as normas técnicas oficiais vigentes;

41) AI 019174985 (fls. 292/293) — Deixar de dotar os alojamentos, de armários duplos individuais;

42) AI 019637608 (na verdade o número correto do AI é 019174977 (fls. 294/295) — Deixar de manter trancados os quadros gerais de distribuição;

43) AI 019174969 (fls. 296/297) — Deixar de dotar a serra circular de coifa protetora do disco e cutelo divisor, com identificação do fabricante;

44) AI 019174951 (fls. 298/299) — Utilizar escada de mão que não ultrapasse em 1m o piso superior;

45) AI 019174942 (fls. 300/301) — Deixar de manter as instalações sanitárias em perfeito estado de conservação e higiene;

46) AI 019174934 (fls. 282/283) — Deixar de dotar a escavação de sinalização de advertência e de sinalização de advertência noturna e de barreira de isolamento em todo o seu perímetro;

47) AI 019174926 (fls. 284/286) — Deixar de dotar as mangueiras e conexões de alimentação de equipamentos pneumáticos de dispositivo auxiliar, que garanta a contenção da mangueira, evitando seu ricocheteamento em caso de desprendimento acidental;

48) AI 019174918 (fls. 287/288) — Deixar de proteger, com grades de segurança, ou outro mecanismo que impeça o contato acidental, todos os pontos de transmissão de rolos de cauda dos transportadores contínuos;





49) AI 018832474 (fls. 289/290) — Deixar de construir, nas laterais das bancadas ou estradas de mina a céu aberto, com risco de queda de veículos, leiras com altura mínima correspondente à metade do diâmetro do maior pneu de veículo que por elas trafegue;

50) AI 018832466 (fls. 303/304) — Utilizar equipamento de transporte de materiais sem dispositivos que impeçam a descarga acidental do material transportado;

51) AI 018832385 (fls. 305/306) — Deixar de providenciar o preenchimento dos vãos entre as travessas de proteção instalada na periferia da edificação, com tela ou outro dispositivo que garanta o fechamento seguro da abertura;

52) AI 018750761 (fls. 307/308) — Manter equipamento que opere em marcha à ré sem alarme sonoro acoplado ao sistema de câmbio;

53) AI 018750788 (fls. 309/310) — Permitir a circulação e a permanência de pessoas sob a área de movimentação de carga e deixar de isolar e de sinalizar a área sob a movimentação de carga;

54) AI 018750770 (fls. 311/312) — Deixar de fornecer, gratuitamente, vestimenta de trabalho;

55) AI 019637489 (fl. 313) — Deixar de instalar o vestiário próximo ao alojamento ou à entrada da obra;

56) AI 018832393 (fls. 314/315) — Deixar de dotar as escadas de uso coletivo para a circulação de pessoas ou materiais de corrimão e rodapé;

57) AI 018832440 (fls. 316/317) — Deixar de instalar rampa ou escada provisória de uso coletivo para transposição de níveis, como meio de circulação de trabalhadores;

58) AI 018832458 (fls. 318/320) — Permitir o trânsito por baixo do transportador contínuo em local sem proteção contra queda de materiais;

59) AI 018832431 (fls. 321/322) — Deixar de observar o espaçamento mínimo de 6 m entre dois tanques de armazenamento de líquidos combustíveis diferentes;

60) AI 018832423 (fls. 323/325) — Deixar de proteger adequadamente máquina ou equipamento que ofereça risco de ruptura de suas partes móveis, projeção de peças ou de partículas de materiais;





61) AI 0188324153 (fls. 326/327) — Deixar de disponibilizar escadas ou rampas colocadas próximas aos postos de trabalho, em escavação com mais de 1,25 cm de profundidade;

62) AI 018832407 (fls. 328/330) — Permitir o transporte de pessoas por equipamento de guindar, não projetado para esse fim.

A ré, por sua vez, limita-se a afirmar que não praticou os atos comissivos ou omissivos descritos nos autos de infração, creditando-os a uma indigitada ânsia arrecadadora por parte da União, por meio de sua SRTe, em razão da exponencial majoração das autuações se comparadas com o quantitativo de inspeções que se manteve no mesmo patamar nos últimos anos.

Aduz que não foi verificada nenhuma violação que expusesse trabalhador a efetivo e iminente risco, uma vez que não houve interdição ou embargo, total ou parcial, da obra, segundo cópia do livro de inspeção do trabalho, sendo assim as autuações, inquérito civil e a presente demanda, fruto da falta de cautela do autor ao examinar os fatos que a embasam.

Pontua que por ocasião do Inquérito Civil não houve uma única diligência sequer para confirmar a existência ou não das irregularidades, arguindo ainda que o acidente mencionado na exordial em nada está relacionado aos autos de infração lavrados na obra.

Inicialmente verifico dos autos que em momento algum a ré impugna os autos de infração — com exceção do primeiro AI 018773753 — que se refere à terceirização ilícita, o que, por si só, já a faria incorrer em confissão ficta diante do ônus da impugnação especificada.

Não obstante isso, carreou documentação relativa aos programas preventivos relativos à saúde e segurança do trabalho neste feito e no conexo que segue em apenso (541-32.2012.0136), os quais integram a defesa e por isso serão objeto de apreciação.

Da análise de tais documentos, infere-se que a ré elaborou os seguintes programas: PCMAT, PPRA, PCMSO, PMPTA (riscos em altura) e Programa de Treinamento para o Trabalho.

Consta ainda vasta documentação contendo fichas de frequências de trabalhadores contratados diretamente, assim como terceirizados a integração, diálogo diário de segurança, recebimento de equipamentos de proteção e ainda algumas palestras preventivas a acidentes.

Entretanto, muito embora a ré tivesse elaborado os programas em questão e intentado ações preventivas a acidentes de trabalho, não logrou êxito em implementar os primeiros e evitar o segundo, conforme se passa a fundamentar.

Veja-se que a maioria das irregularidades acima descritas não dizem respeito aos programas apresentados, mas sim a outras normas de saúde e segurança, acerca das quais a ré não apresentou qualquer documento ou outro elemento de





prova a infirmá-las, tais como a utilização de equipamentos confeccionados por profissional não habilitado (dispositivo de içamento — AI 018750427 — fls. 208/210), ausência de dados importantes nas fichas de inspeção de vaso de pressão, além de inúmeras outras.

Além disso, várias autuações se deram pela não implementação de medidas preventivas previstas no PCMSO e PCMAT ou mesmo pela omissão desses programas, a exemplo das autuações falta de exames médicos admissionais e periódicos específicos para algumas atividades, como o exame de dosagem de chumbo no sangue para soldador prevista no PCMSO (AI 019637594 (fls. 245/250) e AI 019637608 (fls. 251/256)).

Outro exemplo é a não adoção das medidas de proteção coletiva previstas no PCMAT como guarda-corpo e proteção de aberturas de piso em vários locais de trabalho, AI n. 019637446 (fls. 167/169).

Não bastasse isso, há ainda várias violações de normas relacionadas à CIPA, tais como deixar de empossar os trabalhadores eleitos pelos empregados (AI 018751261 (fls. 193/195)), deixar de substituir pelo suplente membro titular quando faltar a mais de quatro reuniões ordinárias sem justificativa (AI 018751288 (fls. 199/205)), não formar comissão eleitoral, publicação de edital, além de eleição e posse fora do prazo legal, deixar de fornecer treinamento aos membros da CIPA antes da posse, AI 018751270 (fls. 196/198), AI 018750834 (fls. 211/215), AI 018750826 (fls. 216/219), AI 018750818 (fl. 220), AI 018750842, AI 018750800 (fl. 221), dentre outras ainda.

Tais omissões dão conta de que a CIPA em questão era uma comissão não efetiva, o que se infere notadamente pelo AI 018751296 (fls. 206/207 — deixar de proporcionar aos membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes os meios necessários ao desempenho de suas funções) não se olvidando que não basta sua existência formal, sendo antes disso imprescindível sua constituição e atuação efetiva vez que só assim poderá desempenhar seu importante papel na prevenção a acidentes de trabalho.

Não se olvide ainda que mesmo a ré elaborando novo PCMAT, permaneceu omissa quanto às irregularidades apuradas, tais como os referidos nos autos de infração 019637454 (fls. 172/173), apontando a omissão no PCMAT quanto às especificações técnicas das medidas de proteção coletiva (tipo de material, diâmetro, comprimento, etc.) o que permaneceu às fls. 1300; assim como o auto de infração 019637438 (fls. 170/171), por se encontrar genérico o memorial descritivo das operações, o que persistiu às fls. 11.84 e ss. Não é demais lembrar que no ramo da construção civil o PCMAT segue as diretrizes do PPRa dentre as quais se encontram as ordens de serviço que especificam exatamente como cada atividade deve ser desenvolvida pelos trabalhadores, a fim de evitar acidentes, diretrizes essas que deveriam constar do memorial descritivo ou ao menos do campo seguinte designado como 'normas de segurança nos locais de trabalho', que, entretanto, permaneceram genéricas.





No mesmo sentido é a irregularidade verificada no AI 019637471 (fls. 176/177) tendo o PPRA que complementa o PCMAT designado o fornecimento de EPs como medida corretiva, o que só poderia ser feito em último caso, não prevendo nenhuma medida de proteção coletiva ou de caráter administrativo ou de organização do trabalho para eliminar ou minimizar a exposição ambiental ao agente insalubre ali detectado, demonstrando a indiferença com a norma tutelar e sua hierarquia.

Além dessas irregularidades, ainda tem-se o excesso de jornada verificado, ingrediente que, como é cediço, também contribui imensamente para a ocorrência de infortúnios.

De tudo isso se verifica que mesmo tendo a ré propiciado palestras de integração aos trabalhadores das obras, tanto empregados quanto terceirizados, efetuado a entrega de equipamentos individuais de proteção e ainda efetuado alguns exames médicos ocupacionais (já que restou demonstrado a falta de outros igualmente importantes), tais atos não infirmam a imensa gama de violações por ela perpetradas em detrimento das normas de saúde e segurança do trabalho.

Não se olvide ainda que os atos administrativos praticados tais como os autos de infração em cotejo gozam de presunção de legitimidade e veracidade, razão pela qual sua desconstituição, ainda que incidental, necessita de comprovação robusta, o que não ocorreu no presente caso, frisando mais uma vez que sequer foram impugnados de forma específica por ocasião da defesa.

Justamente por isso, as certificações galgadas pela ré não têm o condão de infirmar violações verificadas no caso concreto, consubstanciadas nos aludidos autos de infração.

Por fim, quanto ao acidente fatal ocorrido na obra da ré em 15.1.2010, muito embora realmente não estivesse diretamente ligado a nenhuma das autuações sofridas e elencadas na exordial, tal fato já foi objeto de análise por este juízo em virtude do ajuizamento da ação individual autuada sob n. 11000-35.2010, na qual restou reconhecida a culpa da ré, não pelos fatos apurados nos autos de infração acima elencados — repise-se, mas sim por ausência de adoção de medidas adicionais de proteção, notadamente a desenergização da rede elétrica de alta tensão quando do labor efetuado sob ela.

Veja-se trecho da sentença:

III — MÉRITO

3.1. Do acidente de trabalho

Incontroverso restou nos autos que o *de cujus* companheiro da primeira e pai dos demais reclamantes sofreu acidente de trabalho enquanto laborava para a reclamada, advindo daí o evento morte.

Narram os autos que o *de cujus* (Sr. Genalvo Ferreira da Silva) enquanto realizava atividade rotineira de lançamento de concreto projetado sofreu descarga





elétrica, vindo a óbito tendo *causa mortis* noticiada na certidão de óbito de fl. 24 como sendo: parada cardiorrespiratória, choque-elétrico.

Pugnamos os reclamantes pela aplicação da Teoria Objetiva da Responsabilidade Civil, qualificando como de risco as atividades desempenhadas pela Reclamada.

Via de regra, é subjetiva a responsabilidade civil do empregador para indenizar o empregado que sofreu acidente de trabalho, hipótese em que se faz necessária a caracterização do dano, da culpa ou dolo do empregador e do nexo de causalidade. A responsabilidade subjetiva encontra-se prevista no inciso XXVIII do art. 7º da CF/88, estabelecendo a obrigatoriedade de indenização, a cargo do empregador, quando incorrer em dolo ou culpa.

Insta esclarecer que a condenação ao pagamento de indenização, independentemente de culpa ou dolo por parte do empregador, fulcrado na responsabilidade objetiva deste, tem fundamento no disposto no art. 927 do Código Civil de 2002, que, em seu parágrafo único estabelece basicamente duas hipóteses: nos casos especificados em lei ou quando as atividades desenvolvidas pelo autor do dano forem consideradas como de risco.

Com efeito, a atividade da reclamada estava voltada à construção de obras de infraestrutura para energia elétrica, cujo risco de acidente é o mais elevado, sendo classificado como de risco 4, segundo a tabela NR-4 — apuração do grau de risco de acordo com a CNAE (Classificação Nacional de Atividade Econômica), motivo pelo qual, responde objetivamente pelos danos causados por essa atividade.

Não obstante isso, da análise dos fatos trazidos à baila, infere-se que a ré opõe excludente de responsabilidade civil, mais especificamente ao nexo causal, alegando a ocorrência de fato fortuito/força maior, nos seguintes termos: “Analisadas as condições de segurança do local onde a atividade estava sendo executada, assim como as condições de segurança do equipamento utilizado, bem como a dinâmica dos fatos, conclui o laudo da empresa que a causa direta do acidente em questão foi a repentina formação de um arco voltaico entre a rede elétrica e a ponta da lança do guindaste utilizado na atividade. O arco voltaico, segundo o laudo, é um fenômeno eletrofísico decorrente da expansão do campo eletromagnético da energia de alta-tensão, que ioniza o ar e torna-o condutivo, gerando feixes de eletricidade, que se projetam como raios buscando um ponto de contato para o fechamento da corrente.” — 4º parágrafo — defesa — fl. 111.

Afirmou ainda a reclamada que atendeu aos ditames estabelecidos na NR-10 — que trata da segurança nas instalações e serviços de eletricidade, notadamente quanto à distância mínima que deveria ser observada entre a ponta da lança do guindaste operado pelo *de cuius* e a rede de energia elétrica.

Ocorre que, desde a exordial, os autores apontam como comportamento esperado pela ré, ao executar a atividade na qual o autor se encontrava, o desligamento da energia elétrica, o que sequer foi rebatido ou ventilado na defesa.

E nesse mesmo sentido é a diretriz da aludida NR-10, quando trata das medidas de proteção coletiva, mais especificamente no ponto 10.2.8.2 determina,



prioritariamente a desenergização elétrica quando da realização de serviços em eletricidade, como *in casu, verbis*:

“10.2.8.2. As medidas de proteção coletiva compreendem, prioritariamente, a desenergização elétrica conforme estabelece esta NR e, na sua impossibilidade, o emprego de tensão de segurança.

10.2.8.2.1. Na impossibilidade de implementação do estabelecido no subitem 10.2.8.2, devem ser utilizadas outras medidas de proteção coletiva, tais como: isolamento das partes vivas, obstáculos, barreiras, sinalização, sistema de seccionamento automático de alimentação, bloqueio do religamento automático.” Veja-se que mesmo se tratando de obrigação do empregador, além de nada tecer a esse respeito na defesa ou laudo técnico, também não demonstrou, ainda que sucessivamente, outras alternativas adotadas, fosse o caso de se mostrar inviável a desenergização, consoante faculta a aludida NR, ônus que lhe competia, do qual não se desincumbiu.

Ressalte-se, mais uma vez, que não se tratava de um canteiro de obras para construção de uma simples casa residencial, mas sim de uma usina hidrelétrica, cuja atividade desenvolvida pelo *de cuius* era a concretagem de uma área conhecida como ‘campo de força’ da usina, embaixo de redes energizadas.

Nessa mesma senda, tanto não há se falar em caso fortuito/força maior, ou seja, fato imprevisível, que a própria NR-10 traz como riscos adicionais à atividade em questão justamente aqueles ligados a campo elétrico e magnético, inclusive causados por umidade, em seu tópico 10.4.2, veja-se: 10.4.2 Nos trabalhos e nas atividades referidas devem ser adotadas medidas preventivas destinadas ao controle dos riscos adicionais, especialmente quanto a altura, confinamento, campos elétricos e magnéticos, explosividade, umidade, poeira, fauna e flora e outros agravantes, adotando-se a sinalização de segurança. — destaquei — Ora, se para as atividades corriqueiras de manutenção próximas à rede elétrica já há a necessidade de desenergização, quiçá então quando se está em tempos de chuva, como foi o caso — sabidamente em janeiro há chuvas frequentes na região — e ainda dentro de uma usina hidrelétrica, ou seja, ‘zona de risco’ ou mesmo um ‘campo minado’.

Assim, não há se falar em caso fortuito/força maior, ou no máximo, está-se diante do chamado fortuito interno, ou seja, ainda que para as atividades em geral o fato (arco voltaico) seja imprevisível, para aquela atividade desempenhada pela ré tal risco é inerente, sendo possível a previsão, inclusive estando obrigada pela NR-10 a adotar medidas extras de proteção ante sua previsão expressa como um risco adicional, não desonerando o causador do dano.

Dessa forma, configurados se encontram todos os requisitos necessários a gerar a obrigação de indenizar, previstos nos arts. 186 c/c 927 *caput* do CC, passa-se a analisar os pedidos de danos patrimoniais e extrapatrimoniais.”



E ao se analisar o novo PCMAT da ré, de fl. 1.151 (v. VI)/1.333 (v. VII), infere-se que mesmo após a inspeção realizada pela SRTe, no memorial descritivo vigente na época do acidente (alvo da autuação), não consta como medida de proteção a desenergização da rede quando da concretagem da casa de força e canal de fuga (fl. 1.194), atividade na qual se deu o acidente, segundo a própria descrição constante do relatório da ré (fl. 372 — v. II): “A equipe de tratamento de talude estava realizando atividade de lançamento de concreto projetado, no canal de fuga, talude direito, entre as estacas 118 e 120.” A mesma omissão se infere quando da descrição das “Normas de Segurança nos Locais de Trabalho” fl. 1222 — tratamento de taludes — e fl. 1.231 — concretagem, notadamente deste último, o qual mesmo sendo previsto o risco de choque acidental às fls. 1.194, não traz a medida protetiva de desenergização.

O acidente em questão se deu próximo à casa de força, num talude sob uma rede de alta-tensão (13,8Kv) que cruza o canal de fuga, no mês de janeiro, período em que são frequentes as chuvas de verão e mesmo determinando a NR-10 no item 4.2 que medidas protetivas contra riscos adicionais ligados a campo elétrico e magnéticos e à umidade (o que causou o arco voltaico desencadeando o choque elétrico, segundo o próprio laudo pericial apresentado pela ré) fossem adotadas, nada foi feito nesse sentido, consoante se infere do PCMAT mencionado.

De todos esses elementos se infere que muito embora o acidente não tenha decorrido de nenhuma das infrações apuradas pela inspeção do trabalho, se deu igualmente por sua culpa em razão de violação de outro item da norma tutelar, demonstrando que, diante das inúmeras irregularidades apuradas, a ré é contumaz nessa prática, o que certamente acarreta danos diretos à coletividade dos trabalhadores que laboram em seus canteiros de obras e indiretamente a toda a sociedade.

3.2. Dos danos morais coletivos

Se de um lado o dano moral é configurado pela lesão a direito da personalidade, o denominado dano moral coletivo é aquele que decorre da ofensa a um patrimônio moral, representando direitos da sociedade em potencial.

Explicando a origem dos direitos sociais, Jorge Luiz Souto Maior acentua importante contexto histórico do instituto: “Importa compreender que os direitos sociais são o fruto do compromisso firmado pela humanidade para que se pudesse produzir, concretamente, justiça social dentro de uma sociedade capitalista. Esse compromisso em torno da eficácia dos Direitos Sociais se institucionalizou em diversos documentos internacionais nos períodos pós-guerra, representando também, portanto, um pacto para a preservação da paz mundial. Sem justiça social não há paz, preconiza o preâmbulo da OIT (Organização Internacional do Trabalho). Quebrar esse pacto significa, portanto, um erro histórico, uma traição com nossos antepassados e também assumir uma atitude de descompromisso com as gerações futuras”.





Carlos Alberto Bittar Filho define dano moral coletivo como “a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos”. (...) “seja protegendo as esferas psíquica e moral da personalidade, seja defendendo a moralidade pública, a teoria do dano moral, em ambas dimensões (individual e coletiva), tem prestado e prestará sempre inestimáveis serviços ao que há de mais sagrado no mundo: o próprio homem, fonte de todos os valores”.

As relações jurídicas se tornaram complexas e abandonaram o modelo individualista de tutela, reclamando mecanismos eficazes para tutelar direitos que exacerbam a pessoa do trabalhador, expandindo sua titularidade para dezenas, centenas e milhares de pessoas. As ações coletivas surgem como necessidade de tutela de direitos sociais e coletivamente considerados.

Nesse sentido a doutrina moderna constata a transformação da processualista brasileira: “É necessário, portanto, ‘superar o rígido dualismo entre Estado e indivíduo’ atuando-se para obter a relativização da ‘oposição entre o interesse individual privado e o interesse público’. Isso ocorre principalmente porque a ‘tradicional dicotomia público-privado’ não subsiste à realidade de uma ‘sociedade de massa’, que, por suas relações, provoca situações de litigiosidade de massa’ forçando o ‘alargamento e invocação de novos instrumentos, novos conceitos e nova estrutura’ para atender às novas conformações exigidas e oferecer uma tutela adequada às novas situações e direitos”.

Por conta disso, o dano moral coletivo surge para tutelar as lesões que atingem a coletividade como *in casu* a malfadada prática da terceirização/subcontratação em atividades-fins que se mostra como verdadeira chaga social nos dias atuais, precarizando os contratos de trabalhadores e violação a normas de saúde e segurança do trabalho cuja conduta se mostrou não pontual e isolada, mas sim contumaz porquanto não desconstituídas e tampouco sanadas após a inspeção.

Não se pode olvidar que a lesão sistemática a direitos mezinhos aos trabalhadores tais como normas de saúde e segurança do trabalho, assim como a precarização dos contratos de trabalho que é um efeito indelével *in re ipsa* decorrente da subcontratação seja por meio da terceirização ou qualquer outro ardil, avilta não só o trabalhador diretamente envolvido na relação de trabalho como também a toda a sociedade.

Nesse sentido, inclusive é a jurisprudência do TRT da 23ª Região:

LEGITIMIDADE PASSIVA DAS EMPRESAS CONSTITUINTES DA SOCIEDADE DE PROPÓSITO ESPECÍFICO. De acordo com a teoria da asserção, a legitimidade dos sujeitos ativos e passivos de uma demanda é verificada em abstrato, sem exame de provas. Logo, se na exordial o MPT indicou que a 2ª, 3ª, 4ª e 5ª rés associaram-se para realização de obras de construção civil e não observaram normas atinentes à preservação do meio ambiente laboral, caracterizada está a legitimidade destas para integrar o polo passivo da demanda. Arguição em sede de contrarrazões da 3ª e 4ª rés não provida.





DESCUMPRIMENTO DE NORMAS BÁSICAS DE SEGURANÇA NO TRABALHO. GRAVE OFENSA AO MEIO AMBIENTE LABORAL. OCORRÊNCIA DE MORTE. DANOS MORAIS COLETIVOS CONFIGURADOS. COMPENSAÇÃO DEVIDA. O dano moral coletivo decorre da prática de ato ilícito ofensivo diretamente a uma coletividade de trabalhadores e, reflexivamente, a toda a sociedade, considerando-se o Estado Democrático de Direito, que preza pela dignidade da pessoa humana e pelo valor social do trabalho e da livre-iniciativa. No caso em exame, o dano moral emerge do descumprimento contumaz das normas de segurança e ofensas ao meio ambiente laboral, que culminaram, inclusive, com a morte de dois trabalhadores. Deveras, a conduta narrada, afetou de forma negativa toda a sociedade, ofendendo a um só tempo dois dos fundamentos da República Federativa do Brasil: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Merece, pois, reprimenda do Poder Judiciário, sob pena de se tornar comum, o que solaparia a crença da coletividade na eficiência e seriedade das autoridades constituídas e, em última análise, do próprio Estado Democrático de Direito. Mas não é só, tal fato constitui, outrossim, vantagem ilícita perante outros empregadores zelosos de seus deveres legais. Isto porque a 1ª ré ao descumprir, propositadamente, a legislação trabalhista, se vale de ardid não cogitado por aqueles que a cumprem de forma rigorosa. Estes, por seu turno, sentem-se impelidos a agir da mesma maneira, em um verdadeiro círculo vicioso de ofensa e desprezo ao patamar mínimo civilizatório, que calha ser a própria razão de existência da Justiça Laboral. Caso tal conduta não seja exemplarmente combatida, perceber-se-á, eventualmente, ser vantajoso o desrespeito maciço ao arcabouço de normas laborais, porquanto o máximo que poderá ocorrer é a interposição de algumas ações individuais e a condenação em ação civil pública ou coletiva consistente em fazer aquilo que já é determinado pela Lei. Assim, os fatos ventilados, mais do que meras violações pecuniárias, agridem interesses não patrimoniais de uma coletividade que espera, a um, a conduta proba daqueles que detêm os meios de produção e, a dois, a efetiva repreensão, por parte das instituições, dos detentores do capital que de forma reiterada assim não procedem. Em assim sendo, é devida a compensação por danos morais coletivos. Recurso do autor ao qual se dá provimento.

OBRIGAÇÃO DE FAZER. A tutela inibitória, passível de condenação nas ações coletivas e, em especial, nas ações civis públicas, como na espécie, é uma tutela específica que tem por objetivo preservar a integridade do direito, o que significa que não objetiva repará-lo ou ressarcir-lo, mas apenas assegurar que ele seja exercido livre de todo e qualquer vício que macule o seu gozo. Assim, é plenamente viável a condenação da ré às obrigações de fazer alusivas à preservação do meio ambiente laboral, a fim de prevenir eventos como os narrados nesta lide, que conduziram ao óbito de dois trabalhadores. Recurso do autor ao qual se dá provimento. RO 01395.2010.007.00-7. Relª Desª Beatriz Theodoro. 2ª Turma. Julg. 3.4.2013. Pub: 11.4.2013.





Caracterizados assim todos os elementos da responsabilidade civil, passa-se ao balizamento do *quantum* indenizatório, acerca do qual, entretanto, há que se fazer algumas ponderações, uma vez que não há critérios objetivos na lei para tanto.

Nesse mister, ao juiz cabe sopesar, de um lado a gravidade do fato, a repercussão social da lesão, a condição social da vítima e do ofensor e, de outro, a extensão do dano e o grau de culpa (Código Civil, art. 944 c/c CLT, art. 8^o) sendo razoável e proporcional a fim de não causar enriquecimento sem causa e não deixe de exercer função pedagógica, hábil a advertir o agressor de que a conduta não é tolerada em sociedade.

Com efeito, as consequências da terceirização ilícita são nefastas, uma vez que o trabalhador deixa de ser contratado diretamente pela tomadora dos serviços e com isso fica alijado de todas as vantagens econômicas e sindicais pertinentes, usufruídas por seus empregados diretos, perdendo ainda sua identidade com o meio de trabalho, o que viola o princípio constitucional da isonomia em seu conteúdo jurídico, na acepção aristotélica, aviltando com isso a própria dignidade da pessoa humana, um dos pilares do Estado Democrático de Direito.

Há que se considerar ainda a sistemática violação a normas de saúde e segurança no trabalho, que fere o direito ao meio ambiente do trabalho saudável e seguro, imprescindível para a valorização do próprio trabalhador, infringindo assim os arts. 225 da CF, Convenções Internacionais ns. 155, 167 da OIT, arts. 157 e 200 da CLT, este último integrado pelas inúmeras NRs constantes dos autos de infração, comportamento que não pode ser tolerado pelo ordenamento jurídico, sob pena de incentivá-lo.

Ponderando ainda o poder econômico da ré, uma das maiores empresas no ramo da construção civil no país, com forte expressão internacional, entendo como suficiente e não excessiva a quantia de R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais) a título de compensação por danos morais coletivos.

Saliendo ao autor que muito embora tal importância possa parecer ínfima comparada ao capital social da ré, entende-se por adequada porquanto se deve ainda levar em consideração, por outro norte, sua tentativa, ainda que frustrada, de implementação dos inúmeros programas preventivos por ela elaborados na obra em análise e ainda programa de qualificação de trabalhadores desempenhado em outros Estados da Federação, comportamento que deve ser ponderado, os quais não elidem o dano causado, mas atenuam a condenação.

Quanto à destinação, contudo, entendo que a reparação do dano é muito mais efetiva quando o valor respectivo é aplicado na região onde ele se verificou, beneficiando assim diretamente a comunidade atingida, razão pela qual o valor da condenação deverá ser depositado em conta judicial vinculada a este feito para ser empregado em obras sociais em favor da sociedade abrangida pela jurisdição territorial da Vara do Trabalho de Colniza/MT, conforme projetos apresentados pelo MPT e executados sob sua supervisão, devendo prestigiar notadamente as seguintes instituições da região que têm por escopo a prestação de serviços de primeira necessidade em prol da população local, inclusive aos trabalhadores:





- 1) Hospital Público de Aripuanã;
- 2) Hospital Público de Cotriguaçu;
- 3) Hospital Público de Colniza;
- 4) PETI — Programa de Erradicação ao Trabalho Infantil de Aripuanã;
- 5) PETI — Programa de Erradicação ao Trabalho Infantil de Cotriguaçu;
- 6) PETI — Programa de Erradicação ao Trabalho Infantil de Colniza;
- 7) APAAE de Aripuanã;
- 8) APAAE de Cotriguaçu;
- 9) APPAE de Colniza;
- 10) Outras instituições indicadas pelo autor.

3.3. Do processo conexo — 0000541-32.2012.5.23.0136

Os autos em questão tratam exatamente da mesma matéria, contudo, pleiteia o autor tutela inibitória com o escopo de impor à ré obrigações de fazer e não fazer relativas às normas de segurança acima tidas como violadas e ainda vedação de subcontratação de trabalhadores.

Entretanto, como a obra na qual se verificaram tais infrações já se encerrou, pugna o autor para que a tutela perquirida tenha efeito para as futuras obras da ré, em todo o território nacional.

A ré, por sua vez, rebate o pleito inicial alegando que o autor deduz pedido contra expresso texto legal, uma vez que a pretensão da extensão dos efeitos para além dos limites territoriais deste órgão julgador viola a legislação vigente.

Além disso, pontua ainda que ao intentar a presente ação inibitória o autor incorreu em violação dos deveres funcionais, porquanto provocou a procuradoria da 10ª Região a fim de propor a presente demanda no juízo que abrange aquele ofício ministerial, justamente a fim de empregar efeitos em todo território nacional à decisão, o que foi negado pela colega em questão, a que entendeu por inexistirem os requisitos necessários, sugerindo ainda a suscitação de conflito de atribuições junto à Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho aca-so divergisse de seu posicionamento, o que não foi feito pelo autor, decidindo por demandar neste juízo.





No mérito da questão, em síntese repete a defesa apresentada nos autos 412-27.2012, acrescentando o parecer da procuradora do trabalho da PRT da 10ª Região, a qual concluiu inexistir provas de dano de âmbito nacional, ressaltando ainda que não basta o receio do ilícito, sendo necessária a demonstração de sua iminência, além de que implementa programa de qualificação de trabalhadores em vários Estados da Federação, sendo ainda certificada desde o ano de 2002 ISO/OHSAS.

1 — DA PRETENSÃO EM FACE DE EXPRESSO TEXTO DE LEI — PRELIMINAR DE INÉPCIA POR IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO

Conforme acima brevemente relatado, pugna a ré pela improcedência dos pedidos em decorrência do autor tê-los deduzido em afronta à legislação vigente, o que era de seu conhecimento porquanto ele próprio remeteu os autos do inquérito civil à 10ª PRT a fim de se propor a ação naquela jurisdição, o que foi rejeitado pela colega por não comungar do mesmo entendimento quanto ao mérito da investigação.

Muito embora a ré tenha deduzido o pleito em sede de mérito, tanto que pugnou pela improcedência do pedido calcada nessa arguição, de seu cotejo infere-se que, na realidade, tal pretensão trata-se de preliminar de inépcia da exordial por impossibilidade jurídica do pedido, a qual, se acolhida, extinguiria o feito sem resolução de mérito e não o contrário.

Isso porque, a alegação de que a pretensão está sendo deduzida contra expresse texto de lei acaso reconhecida impede que seja analisada meritoriamente, esbarrando assim na preliminar em cotejo e sob sua égide será analisada.

Pois bem.

O pleito do autor trata-se de tutela inibitória e não em reparação de danos, critério no qual se funda o microsistema processual coletivo para fixar a competência territorial-funcional, além de que, como muito bem colocado na defesa, não se pode confundir competência com limites da coisa julgada, institutos jurídicos absolutamente distintos.

No que tange à competência, o art. 2º da LACP define que será o do local onde ocorrer o dano, cujo juízo terá competência funcional e, por isso, por opção do legislador, atribuiu-se a tal critério competência absoluta, não podendo ser derogada ou alterada por conveniência das partes.

Em outro quadrante tem-se os efeitos da coisa julgada, salientando que, nesse norte cabe à lei tão somente definir seus limites objetivos e subjetivos, ou seja, a matéria e os sujeitos atingidos, jamais o território onde a decisão irá espriar seus efeitos.

Isso porque, a jurisdição é una e indivisível em todo território nacional, de modo que uma sentença prolatada em Cuiabá ou Colniza ou ainda no Distrito





Federal produzirá seus efeitos em todo o território nacional, não se olvidando que, para surtir efeitos no território estrangeiro, bastará ser homologada pelo tribunal competente, assim como qualquer sentença estrangeira, que após homologada pelo STJ surte efeitos em todo território nacional.

Nesse quesito interessante trazer à baila apontamento feito por Nelson Nery Jr. na arguição oral do concurso da Prof^a Teresa Wambier para tornar-se Livre-docente na PUC/SP, em setembro de 2004, concluindo-se que tais dispositivos legais levariam a uma situação inusitada: “a sentença brasileira pode produzir efeito em qualquer lugar do planeta, desde que submetida ao procedimento de homologação perante o tribunal estrangeiro competente; do mesmo modo, uma sentença estrangeira pode produzir efeito em todo território nacional, desde que submetida ao procedimento de homologação da sentença estrangeira perante o STJ (conforme a EC n. 45, que lhe deu essa nova competência originária, anteriormente do STF: art. 105, I, “i”). No entanto, uma sentença brasileira coletiva somente poderia produzir efeitos nos limites territoriais do juízo prolator. Trata-se de um absurdo sem precedentes. Seria o caso de submeter essa sentença ao STJ, para que ela pudesse produzir efeitos em todo território nacional?”

Por conta disso, ultrapassada a competência — que no caso é da vara do trabalho de Colniza porquanto o dano verificado está dentro de sua jurisdição — é irrelevante a verificação do local do dano para se definir onde a sentença deverá espriar seus efeitos, pois sendo eventualmente determinado à ré a proibição de infringir a lei sob pena, em concreto, de astreintes, ela deverá cumprir tal decisão onde quer que desenvolva suas atividades, sendo esse o limite subjetivo da coisa julgada.

Nesse passo, saliente-se que o dispositivo legal invocado pela ré — art. 93 do CDC — trata de competência e não da coisa julgada, o que é feito, por sua vez, pelo art. 103 daquele *Codex*, trazendo sua exata definição, de acordo com a conclusão acima.

Nesse sentido, aliás, é a recente jurisprudência do STJ, veja-se:

“AgRg no REsp 1372364/DF AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO ESPECIAL 2013/0087387-2

Relator(a) Ministro Luis Felipe Salomão (1140)

Órgão Julgador T4 — QUARTA TURMA

Data do Julgamento 11.6.2013

Data da Publicação/Fonte DJe 17/06/2013

Ementa: RECURSO ESPECIAL. PROCESSO CIVIL. MATÉRIA PREQUESTIONADA. EXECUÇÃO INDIVIDUAL DE SENTENÇA COLETIVA. IDEC





X BANCO DO BRASIL. CONDENAÇÃO DA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA. EXPURGOS INFLACIONÁRIOS. PLANO VERÃO. CADERNETAS DE POU- PANÇA COM VENCIMENTO EM JANEIRO DE 1989. FORO COMPETENTE. ALCANCE OBJETIVO E SUBJETIVO DOS EFEITOS DA SENTENÇA CO- LETIVA. EXEQUENTES NÃO DOMICILIADOS NO DISTRITO FEDERAL. ABRANGÊNCIA NACIONAL DA DEMANDA. COISA JULGADA.

1. Os arts. 471 e 474 do Código de Processo Civil e 93, II, do Código de De- fesa do Consumidor foram debatidos no acórdão proferido pela Corte local.

Ademais, o aresto recorrido analisou expressamente a matéria sob o enfoque do art. 16 da Lei n. 7.347/85, dispositivo, inclusive, indicado nas razões do recurso especial.

2. “A liquidação e a execução individual de sentença genérica proferida em ação civil coletiva pode ser ajuizada no foro do domicílio do beneficiário, porquanto os efeitos e a eficácia da sentença não estão circunscritos a lin- des geográficos, mas aos limites objetivos e subjetivos do que foi decidido, levando-se em conta, para tanto, sempre a extensão do dano e a qualidade dos interesses metaindividuais postos em juízo (arts. 468, 472 e 474, CPC e 93 e 103, CDC)”. (REsp 1243887/PR, Rel. Ministro Luis Felipe Salomão, Corte Especial, DJe 12.12.2011).

3. Assentado por ambas as Turmas de direito privado do STJ (REsp 1.321.417/ DF, rel. Min. Paulo de Tarso Sanseverino, Terceira Turma e REsp 1.348.425/ DF, rel. Min. Isabel Gallotti, Quarta Turma) que a sentença proferida na Ação Civil Pública n. 1998.01.1.016798-9 se aplica indistintamente a todos os correntistas do Banco do Brasil detentores de caderneta de poupança com vencimento em janeiro de 1989, independentemente de sua residência ou do- micílio no Distrito Federal, forçoso reconhecer que o beneficiário poderá ajuizar o cumprimento individual da sentença coletiva no Juízo de seu domicílio.

4. Agravo regimental não provido.”

Em razão disso, não há se falar em violação aos arts. 16 da LACP ou 93 do CDC, repisando, quanto a este último, que trata de competência e não coisa julgada, os quais devem ainda ser interpretados sob uma filtragem constitucional de modo a empregar máxima efetividade aos direitos fundamentais preconizados na carta magna.

Ainda que assim não se entenda, dogmaticamente falando, a doutrina ainda tem entendido que essa atecnia da norma (art. 16 da LACP) não se aplica aos casos como o posto em análise (difusos e coletivos estrito senso — meio ambiente de trabalho e terceirização ilícita), mas apenas aos processos que veiculem direitos individuais homogêneos, uma vez que essa atual redação restritiva foi inserida pelo art. 2º da Lei n. 9.494/97 a qual tratava de direitos individuais homogêneos,





especificamente nas causas que envolvem associação de classe, posição essa da qual discordo (por negar efetividade às tutelas coletivas), mas que merece destaque, se amoldando ainda ao caso concreto, consoante se infere da excelente fundamentação do juiz federal Juliano Taveira Bernardes, em palestra ministrada no 1º Congresso Brasileiro de Processo Civil Coletivo, mar. 2012 veja-se:

“[...] Prossequindo, em matéria de ação civil pública ajuizada para proteger interesses difusos ou coletivos, a mudança legislativa é irrelevante. Nessas ações, como se trata de interesses que não comportam defesa individual, pois são essencialmente metaindividuais, a legitimidade ativa é do tipo ordinária, como ensina a doutrina. Logo, eventual limitação territorial a restringir os efeitos *erga omnes* não impede a plena executividade da decisão, pois tanto o autor quanto o réu estão sujeitos à autoridade da coisa julgada, não importa onde estiverem.

Por conseguinte, a restrição territorial do efeito *erga omnes* só prejudica a extensão da eficácia subjetiva da coisa julgada em face daqueles que até então eram livremente substituídos pelas entidades legitimadas à propositura de ações civis públicas, isto é, os titulares de interesses individuais homogêneos não abrangidos pelos “limites da competência territorial do órgão prolator” da decisão. Antes, qualquer pessoa que fosse titular de interesse individual homogêneo e que estivesse incluída na qualidade de substituída processual, independentemente do local em que residisse, poderia beneficiar-se do título judicial, sem necessidade de outra ação de conhecimento. Agora, contudo, está em vigor restrição à substituição processual dos titulares de interesses individuais homogêneos. Somente estão aptas a se beneficiar com os efeitos do julgado, ou seja, só se qualificam como substituídos processuais, as pessoas que estejam na esfera da competência do órgão judicial.

E isso até explica por que se editou outra norma igualmente criticada pela doutrina em geral.

Na tentativa de elucidar essa nova restrição à substituição processual, foi preciso esclarecer quem são os substituídos processuais que podem diretamente beneficiar-se da decisão judicial nas ações coletivas. Daí se encontrar em vigor a Medida Provisória n. 2.180-35/2001, que incluiu o art. 2º-A à Lei n. 9.494/97, de modo a esclarecer que: “a sentença civil prolatada em ação de caráter coletivo proposta por entidade associativa, na defesa dos interesses e direitos dos seus associados, abrangerá apenas os substituídos que tenham, na data da propositura da ação, domicílio no âmbito da competência territorial do órgão prolator.” Por outro lado, a despeito dessas restrições expressas à substituição processual em sede de ação civil pública, manteve-se aberta a via judicial para que cada um dos titulares de interesses individuais homogêneos





possam ajuizar as ações que entenderem pertinentes. E mais: qualquer dessas pessoas pode ser substituída por entidades a patrocinar ações civis públicas no foro em que tenha domicílio. Logo, retomando os argumentos contrários à tese da invalidade da inovação legislativa, descabe falar em inconstitucionalidade material. Como os interesses individuais homogêneos não passam de interesses materiais individualizados que podem ser coletivamente defendidos numa mesma sede processual, a simples restrição a que seus titulares sejam substituídos por alguma das entidades legitimadas a ingressar com ação civil pública não atinge o núcleo essencial da garantia prevista no inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal, conquanto integralmente preservado o direito à propositura de ações individuais. Inconstitucionalidade só haveria se se pretendesse, numa interpretação totalmente descabida, aplicar a inovação em detrimento das sentenças anteriormente transitadas em julgado, pois isso afrontaria a garantia do inciso XXXVI do art. 5º da Constituição Federal.

IV — Conclusões [...] (d) a limitação territorial ao efeito *erga omnes* contida no novo art. 16 da LACP representa restrição à substituição processual em face dos titulares de interesses individuais homogêneos que não tenham domicílio no âmbito da competência territorial do órgão prolator, mas não prejudica a eficácia da sentença proferida em ações civis públicas ajuizadas na tutela de interesses difusos ou coletivos.”

Assim, diante de toda a fundamentação acima, rejeito.

Quanto ao pedido da ré de expedição de ofício a fim de se apurar eventual infração funcional pelo autor, indefiro, porquanto tal medida prescinde de provocação da tutela jurisdicional, podendo ser realizado pela própria parte, além de que, esta magistrada entende que o autor nada mais fez que exercer sua independência funcional ao discordar do entendimento da colega que lhe sugeriu a suscitação de conflito de atribuições e propor a presente ação.

2 — DA TUTELA INIBITÓRIA

Na lição do ilustre colega, professor, mestre e processualista juiz do trabalho João Humberto Cesário, em sua obra *Técnica processual e tutela coletiva de interesses ambientais trabalhistas*. São Paulo: LTr:

“A tutela inibitória visa, a princípio, impedir a concretização de um ilícito. Constata-se, assim, que seu pressuposto não é a iminência da configuração de um dano, mas a possibilidade da ocorrência de uma ação ou omissão contrária ao direito.” (destaques meus)

Assim, não prospera a alegação da ré de que a presente ação deveria demonstrar a iminência da ocorrência do ilícito, o que estaria prejudicado na obra de





Aripuanã por já ter se encerrado, assim como não constar dos autos tais elementos quanto às demais obras que realiza em todo o país.

Analisando o feito, tem-se que a ré efetivamente violou as inúmeras normativas referentes à saúde e segurança do trabalho, conforme amplamente analisado no tópico 2.5 desta decisão, além de se utilizar de mão de obra subcontratada em suas atividades-fins, tanto quanto seus empregados diretos, violações essas que se mostram graves suficientes a ensejar a atuação tuitiva do Poder Judiciário, notadamente quando verificadas a possibilidade da permanência do comportamento ilícito, o que se infere dos autos pela permanência de muitas das omissões no novo PCMAT.

Além disso, ainda é patente nos autos a indisfarçável intenção da ré em permanecer contratando trabalhadores terceirizados em suas atividades-fins já que entende não haver vedação para tanto.

Como é cediço, a República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). Por conta disso, a ordem econômica tem como substrato a valorização do trabalho humano (art. 170) e a ordem social está ancorada no primado do trabalho, tendo como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (art. 193), sem olvidar do objetivo fundamental da República — construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I).

Diante disso, com base nesses postulados se impõe a entrega da prestação jurisdicional, na forma de tutela inibitória, razão pela qual JULGO PROCEDENTE o pedido para CONDENAR a ré nas seguintes obrigações, a serem cumpridas em todas as obras e empreendimentos de construção civil sob sua atuação, em todo território nacional:

- 1) Se abster de promover a contratação de trabalhadores por pessoa física ou jurídica interposta, a qualquer título, em suas atividades-fins, no ramo da construção civil, notadamente os de terraplanagem, escavação, carga e transporte de terras e rochas, devendo proceder a contratação direta de tais trabalhadores, como empregados, procedendo-se ao registro do vínculo empregatício;
- 2) Se abster de prorrogar a jornada de trabalho dos seus empregados, além dos limites legais, sem justificativa e autorização em norma coletiva (arts. 7º, XIII da CF c/c 59 CLT), de exigir ou tolerar a prestação de trabalho além de 12 horas diárias em caso de necessidade imperiosa (art. 61, § 2º da CLT); de exigir ou tolerar a prestação de trabalho aos domingos sem prévia autorização da autoridade competente (art. 68 da CLT); a conceder intervalo intrajornada mínimo, para repouso/alimentação conforme art. 71 da CLT;
- 3) Implementar, efetivamente, o PCMAT — Programa de Condições em Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, nas obras que o



exija, cumprindo-o formal e materialmente, inclusive quanto às normas da NR-9, conforme arts. 7º, XXII CF c/c 157, II, da CLT e NR-18;

4) Implementar e garantir, efetivamente, o funcionamento da CIPA — Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, em todas as suas obras e empreendimentos que emanem tal obrigação legal, cumprindo formal e substancialmente as exigências dos arts. 162 a 165 da CLT c/c NR-5;

5) Manter as instalações sanitárias, em condições de higiene, disponibilizando-as em todas as suas obras e empreendimentos, nos termos do art. 174 da CLT c/c NR-18 item 18.4.2.3 “a”;

6) Garantir, formal e materialmente, a segurança de trabalhadores que lidem direta ou indiretamente em instalações elétricas ou serviços de eletricidade, em especial:

6.1) manter o prontuário de instalações elétricas com os documentos obrigatórios conforme NR-10, item 10.2.4, “b”;

6.2) manter o prontuário de instalações elétricas com a certificação dos equipamentos de proteção coletiva e individual, conforme NR-10 item 10.2.5, item “b”;

6.3) manter o prontuário de instalações elétricas com a descrição dos procedimentos para emergência, conforme NR-10 item 10.2.5, item “a”;

6.4) manter o prontuário de instalações elétricas com o relatório técnico com as inspeções atualizadas, recomendações e cronograma de ações, conforme NR-10 item 10.2.4, item “g”;

6.5) manter o prontuário de instalações elétricas com o relatório técnico contendo o resultado dos testes de isolação elétrica realizados em equipamentos de proteção individual e coletiva, conforme NR-10 item 10.2.4, item “e”;

6.6) manter o prontuário de instalações elétricas com dos procedimentos técnicos em saúde e segurança implementadas e relacionadas a trabalhos de alta-tensão, conforme NR-10 item 10.2.4, item “a”;

6.7) manter todos os quadros gerais de distribuição de energia elétrica devidamente trancados com seus circuitos identificados, conforme NR-18 item 18.21.18;

6.8) permitir a intervenção em instalações elétricas que envolvam alta-tensão apenas por trabalhadores com treinamento de segurança específico, conforme NR-10 item 10.7.2;

6.9) fazer constar no registro de empregados da empresa os trabalhadores autorizados a intervir no sistema de instalações elétricas, conforme NR-10 item 10.7.2;

6.10) abster-se de manter trabalhadores laborando em sistemas elétricos ou redes elétricas sem a devida capacitação, habilitação ou qualificação nos termos da NR-10 item 10.7.1;

7) Realizar todos os exames complementares previstos no PCMSO — Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional em seus trabalhadores, admissionais ou periódicos, conforme art. 168, III da CLT e NR-7 item 7.4.2.1;

8) Garantir a implementação efetiva dos sistemas de proteção coletiva, em especial:

1) Abster-se de utilizar dispositivo auxiliar de içamento que não disponha de projeto elaborado por profissional legalmente habilitado, mediante anotação de responsabilidade técnica — ART, conforme NR-18, item 18.14.24.14, item “c”;

2) Abster-se de utilizar dispositivo auxiliar de içamento que não disponha de maneira clara os dados do fabricante e do responsável, conforme NR-18, item 18.14.24.14, item “a”;

3) Submeter as máquinas, equipamentos e ferramentas à inspeção e manutenção de acordo com as normas técnicas oficiais vigentes, conforme a NR-18.22.9 — vale dizer, não bastando para tanto mero *check-list*, como se viu dos autos;

4) Manter serra circular dotada de coifa protetora do disco e cutelo divisor, com identificação do fabricante, conforme a NR-18, item 18.7.2, “e”;

5) Abster-se de utilizar escada de mão que ultrapasse 1 metro do piso, conforme NR-18, item 18.12.5.6, “a”;

6) Utilizar sinalização de advertência, sinalização de advertência noturna e barreira de isolamento em todo o perímetro das escavações, conforme NR-18, item 18.6.11;

7) Manter mangueiras e conexões de alimentação de equipamentos pneumáticos dotadas de dispositivo auxiliar que garanta a contenção da mangueira, evitando seu ricocheteamento em caso de desprendimento acidental, nos termos da NR-22, item 22.11.15, “b”;



8) Manter protegidos todos os pontos de transmissão de força, de rolos de cauda e de desvios dos transportadores contínuos, com grades de segurança ou qualquer mecanismo que impeça o contato acidental, conforme NR-22, item 22.8.8;

9) Manter, nas laterais das bancadas ou estradas da mina a céu aberto, com risco de queda de veículo, leiras com altura mínima prevista na NR-22, item 22.7.6, “c”;

10) Abster-se de utilizar equipamentos de transporte de materiais sem dispositivo que impeçam a descarga acidental do material transportado, conforme NR-18, item 18.14.20;

11) Preencher os vãos entre as travessas de proteção instaladas nas periferias das edificações, com tela ou outro dispositivo que garanta o fechamento seguro da abertura, conforme a NR-18.13.5, “c”;

12) Abster-se de utilizar de equipamento que opere em marcha ré sem o alarme sonoro acoplado ao sistema de câmbio, conforme NR-18, item 18.22.12, “d”;

13) Abster-se de permitir ou consentir com a circulação ou permanência de pessoas sob a área de movimentação de carga, conforme NR-18, item 18.14.3;

14) Manter isolada e sinalizada área de movimentação de carga, conforme NR-18, item 18.14.3;

15) Manter as escadas de uso coletivo para a circulação de pessoas ou materiais dotadas de corrimão e rodapé, conforme NR-18, item 18.14.3;

16) Manter instaladas rampas ou escadas provisórias de uso coletivo para a transposição de níveis, como meio de circulação de trabalhadores, nos termos da NR-18, item 18.12.4;

17) Abster-se de permitir ou consentir o trânsito por baixo do transportador contínuo, em local sem proteção contra queda de materiais, conforme NR-22, item 22.8.5;

18) Manter e observar espaço mínimo normativo entre dois tanques de armazenamento de líquidos combustíveis distintos, conforme NR-20, item 20.1.5;





19) Manter protegida adequadamente máquina ou equipamento que ofereça risco de ruptura de suas partes móveis, projeção de peças ou de partículas de materiais, conforme NR-18, item 18.22.3;

20) Manter e disponibilizar escadas ou rampas próximas aos postos de trabalho, em escavações com profundidade superior a 1,25, de acordo com a NR-18, item 18.6.7;

21) Abster-se de permitir o transporte de pessoas por equipamento de guindar não projetado para tal fim, conforme NR-18, item 18.14.19;

22) Manter registradas, em documento específico, as inspeções de máquinas e equipamentos, com os devidos dados relativos às intervenções, de acordo com a NR-18, item 18.22.11.

Deverá a ré cumprir as obrigações acima impostas, sob pena de multa pecuniária de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) para cada item descumprido e trabalhador prejudicado, reversível para as seguintes instituições das localidades onde se der o descumprimento, de reconhecida notoriedade pelos bons serviços prestados à sociedade nas áreas de saúde e assistência social, a serem aplicados em projetos sob a supervisão do parquet ligado à PRT respectiva: a) Hospital do Câncer; b) AACD — Associação de Assistência à Criança Deficiente; c) Ao Conselho Tutelar; d) PETI — Programa de Erradicação ao Trabalho Infantil; e) APAE.

DISPOSITIVO

Diante do exposto, e por tudo mais que dos presentes autos consta, decido rejeitar a preliminar de inépcia por impossibilidade jurídica do pedido e, no mérito, extinguir os presentes feitos, com resolução de mérito, nos termos do art. 269, inciso I do CPC julgando PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos formulados pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, por intermédio da Procuradoria Regional do Trabalho da 23ª Região, em face de CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT S/A., nos autos das Ações Cíveis Públicas conexas, autuadas sob os ns. 0000412-27.2012.5.23.0136 e 0000541-32.2012.5.23.0136, para:

a) CONDENAR a ré ao pagamento de compensação por danos morais coletivos no valor de R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais), que deverá ser depositado judicialmente a uma conta vinculada a este feito (Processo n. 412-27.2012) no prazo de 15 dias a contar do trânsito em julgado, sob pena de multa de 10% prevista no art. 475-J do CPC, cuja destinação ocorrerá conforme estabelecido no tópico 2.5 da sentença;

b) CONDENAR a ré nas obrigações de fazer e não fazer constantes no item 2.6.2 da sentença, sob pena de multa de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) para cada item comprovadamente descumprido e trabalhador





prejudicado, a ser depositado judicialmente a uma conta vinculada a este feito (Processo n. 541-32.2012), cuja destinação se dará de acordo com o estabelecido no aludido item; Juros e correção monetária na forma da lei (art. 39, § 1º da Lei n. 8.177/91 e art. 883 da CLT) e observados os Enunciados ns. 200, 211 e 307 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, além das tabelas da Seção de cálculos do Egrégio TRT da 23ª Região.

Ante a natureza indenizatória do montante a cujo pagamento foi condenado o demandado, não há recolhimentos fiscais.

Após o trânsito em julgado, oficiem-se a todas as Procuradorias Regionais do Trabalho com cópia desta decisão.

Custas pelo acionado, no importe de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais), calculadas sobre o valor da condenação, qual seja, R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais), referentes ao Processo n. 412-27.2012 e de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), incidente sobre o valor atribuído à causa, no Processo n. 541-32.2012.

Ciente o réu, nos termos da Súmula n. 297 do C. TST.

Intime-se o autor com a remessa dos autos, na forma regimental, pós o decurso do prazo recursal do réu, a fim de não lhe inviabilizar o acesso aos processos.

Nada mais. Encerrou-se às 13h31min.

Karina Correia Marques Rigato
Juíza do Trabalho





**AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 21^a REGIÃO —
PROCURADORES DO TRABALHO ILEANA NEIVA
MOUSINHO, XISTO TIAGO DE
MEDEIROS NETO E ROSIVALDO DA CUNHA OLIVEIRA) —
LOJAS RIACHUELO S/A.**

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) DO TRABALHO, A QUEM
COUBER POR DISTRIBUIÇÃO

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA REGIONAL
DO TRABALHO DA 21^a REGIÃO, por seus Procuradores ao final subscritos, vem,
guardando o usual respeito, com fundamento nos arts. 129, III, da Constituição
Federal, 83, III, da Lei Complementar n. 75/93, combinados com o disposto nas
Leis ns. 7.347/85 e 8.078/90, propor a presente

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

com pedido de antecipação dos efeitos da tutela *inaudita altera parte*

em face de LOJAS RIACHUELO S/A., pessoa jurídica de direito privado, com
endereço para notificação, nesta capital, na Av. Bernardo Vieira, 3775, inscrita
no CNPJ sob o n. 33.200.056/0020-01, pelas razões de fato e de direito a seguir
declinadas:



I — DOS FATOS

1. O Ministério Público do Trabalho instaurou o Inquérito Civil n. 0067/2010, em virtude de denúncia formulada contra a ré, onde foram apontadas, dentre outras, as seguintes condutas irregulares:

a) A empresa abusa de seu poder diretivo, pois desconta, direta e compulsoriamente, de seus empregados, débitos por estes efetuados como clientes das **Lojas Riachuelo**, inclusive os que foram contraídos antes do início dos contratos de trabalho;

b) Em janeiro de 2010, como exemplo mais gritante, a ré descontou, dos salários de todos os empregados que tinham débitos com as **Lojas Riachuelo**, de uma só vez, a integralidade dos débitos de compras efetuadas, resultando que, nesse mês, alguns trabalhadores não receberam nenhuma quantia a título de remuneração;

c) Para que os valores descontados nos salários do mês de janeiro de 2010 fossem devolvidos, a empresa obrigou os empregados a assinar um acordo de confissão de dívida, mediante o qual se estabeleceu que este débito seria descontado, de forma parcelada, dos salários daquela coletividade de empregados.

2. Em face da denúncia, requisitou-se fiscalização à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego — SRTE/RN, que apresentou relatório (**doc. 1**), em que realizada a análise das folhas de pagamento dos empregados, constatando-se o seguinte:

“1. No tocante aos descontos em folha de pagamento de prestações de compras efetuadas pelos empregados nas Lojas Riachuelo, empresa varejista do mesmo grupo econômico, **foi constatado que realmente há esses descontos**, conforme cópia anexa da folha de pagamento de janeiro de 2010. Foi solicitado, através de Notificação para Apresentação de Documentos — NAD, os Acordos de Confissão de Dívida com as Lojas Riachuelo (cópia anexa), mas a representante da empresa alegou que a gerência de recursos humanos da empresa, que fica em São Paulo, lhe informou que já consta no contrato de trabalho a previsão de desconto, conforme cláusula 7 de contrato de experiência (cópia anexa).”
(sem destaques no original)

3. Portanto, o órgão fiscalizador constatou que a empresa ré realmente efetuou e efetua descontos nos salários de todos os empregados que têm débitos junto às Lojas Riachuelo, sob a justificativa de que o contrato de trabalho contém cláusula que permite esse tipo de desconto salarial. Nessa linha, apresentou cópia de contrato de experiência (**doc. 2**), onde se vê a seguinte cláusula:

7) O EMPREGADO autoriza, neste ato, a EMPREGADORA a descontar de seus salários as compras a prazo efetuadas pelo sistema de crediário ou cartão de crédito em qualquer uma de suas filiais.

4. Em virtude da conduta da empresa ré, que se negou a apresentar documentos à fiscalização, sob o argumento de que, no contrato de trabalho, há cláusula permitindo a realização de descontos nos salários dos empregados, o Ministério Público do Trabalho requisitou uma nova fiscalização, no intuito de apreender os acordos de confissão de dívida referidos na denúncia.

5. Na segunda fiscalização (**doc. 3**), o Auditor Fiscal do Trabalho realizou a apreensão dos acordos de confissão de dívida (doc. 4), concluindo em seu relatório que:

“1. No tocante aos descontos em folha de pagamento de prestações de compras efetuadas pelos empregados nas Lojas Riachuelo, empresa varejista do mesmo grupo econômico, a representante da empresa, Sra. Jacqueline Silva de Araújo, asseverou o seguinte: que a empresa devolveu o valor da parcela descontada em janeiro de 2010 de quem procurou a loja do centro. A fim de comprovar o alegado, a representante apresentou cópias dos recibos de devolução dos descontos efetuados em janeiro de 2010 e dos novos acordos de confissão de dívida firmados com a empresa (cópias anexas — doc. n. 4).” (sem destaques no original)

6. Destarte, as fiscalizações comprovaram os seguintes fatos:

- houve desconto nos salários dos empregados do valor de compras efetuadas no cartão de crédito Riachuelo;
- ciente de ilicitude da conduta, e para não ser autuada pela fiscalização do trabalho, a empresa devolveu os valores indevidamente descontados;
- os empregados foram obrigados, porém, a assinar acordo de confissão de dívida;
- somente mediante assinatura do acordo de confissão de dívida os valores descontados dos salários foram devolvidos;
- não houve devolução a todos os empregados que sofreram o desconto, mas somente àqueles que procuraram a Loja Riachuelo (Centro), e assinaram os acordos de confissão de dívida.

7. Assim, para receber o salário integral do mês de janeiro de 2010, os empregados que sofreram o ilícito desconto, em seus salários, viram-se obrigados a assinar acordos de confissão de dívida, o que demonstra, indiscutivelmente, a evidência de coação no ato de assinatura destes documentos.

8. Ocorre que os acordos de confissão de dívida que os empregados foram obrigados a assinar, para que pudessem receber os salários, também contêm cláusula que autoriza que as compras feitas através do cartão Riachuelo sejam descontadas de seus salários (**doc. 4**), conforme se pode observar da cláusula 10:

10) O EMPREGADO autoriza, neste ato, a EMPREGADORA a descontar de seus salários todas as compras de mercadorias, produtos financeiros (seguros, serviços assistenciais, convênio odontológico, etc. ...), empréstimos pessoais e saques, feitos através do cartão de crédito Riachuelo.

9. Está claramente demonstrada a conduta padrão da ré de descontar, dos salários de seus empregados, as **dívidas não trabalhistas** que estes contraem com a própria empresa, em prática inequívoca de abuso de direito, consistente na imposição de descontos não autorizados por lei ou convenção coletiva de trabalho, e, em alguns casos, em percentuais tão elevados a ponto de os empregados receberem o contracheque “zerado” ou com valores ínfimos.

10. Diante das irregularidades constatadas, o *Parquet* ainda propôs a assinatura de Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, negando-se a empresa em assiná-lo, alegando a licitude de sua conduta, e que os empregados teriam benefícios nas compras nas lojas, tais como 10% (dez por cento) de descontos nas compras à vista, efetuadas no cartão Riachuelo, e pagamento em até 5 (cinco) vezes, sem juros, nas compras parceladas no mesmo cartão.

11. Todavia, registre-se que tais “vantagens” não existem, pois a possibilidade de parcelamento das compras em até 5 (cinco) vezes, sem juros, e a concessão de descontos de 10% (dez por cento) nas compras à vista ou efetuadas no cartão é franqueada a qualquer cliente que possua o cartão Riachuelo. Ora, como se pode observar nos folhetos publicitários juntados aos autos (**doc. 5**), qualquer pessoa que adquira o cartão Riachuelo poderá parcelar suas compras em até 5 (cinco) vezes, sem juros, ou receber 10% (dez por cento) de desconto na primeira compra efetuada com o cartão.

12. Tem-se, portanto, que, nos contratos de trabalho juntados aos autos não há referência a nenhuma vantagem diferenciada para os empregados que sejam, também, clientes das Lojas Riachuelo. Há sim, a malfadada autorização de descontos diretos nos salários, prática ilegal e ofensiva ao princípio da intangibilidade salarial.

13. Logo, ao contrário do que afirmou a ré, os seus empregados não recebem vantagens nas compras efetuadas nas Lojas Riachuelo, e muito menos na hora de pagá-las, como clientes.

14. Conforme se depreende dos documentos obtidos pela fiscalização do trabalho, embora a ré se valha, na situação retratada, de um mecanismo que reduz a zero o risco de inadimplência, não confere nenhuma vantagem adicional aos seus empregados.

É, à toda vista, um sistema de vantagem para a empresa: obriga, na admissão, os empregados a assinar autorização de desconto, inserida em um contrato padrão, sem qualquer condição de questionamento; após, efetua-se o desconto de uma só vez nos salários, ou em parcela expressiva dele, mas, de qualquer modo, se o empregado quiser reaver o valor descontado e obter a benevolência de um pagamento em parcelas menores, sujeitar-se-á a assinar um acordo de confissão de dívida, com pagamento de juros e taxas praticadas no mercado financeiro.



Não há, pois, na realidade, nenhuma vantagem de tratamento aos empregados.

15. Ao contrário disso, o que ressaí da cláusula 7^a, inserida nos contratos de trabalho padronizados, é a intenção e iniciativa da empresa ré em perceber seus créditos de uma forma facilitada, livre dos riscos da inadimplência, desrespeitando, para isso, um dos principais primados da legislação trabalhista — a intangibilidade salarial — e as normas de proteção da remuneração.

16. A ré abusa da sua condição de supremacia sobre os empregados para efetuar o desconto em folha de pagamento. No que se refere aos clientes não empregados o tratamento é, obviamente, outro, e, nos termos da cláusula 15 do contrato de adesão ao Cartão Riachuelo (**doc. 6**) a empresa primeiro avisa, depois notifica extrajudicialmente ou judicialmente, e, só por fim, ingressa com a ação de cobrança. Veja-se o teor da referida cláusula:

15 — DAS PENALIDADES

15.1. A falta de pagamento ou em desacordo com o previsto na cláusula 10 acima, implicará na constituição em mora do TITULAR/CREDENCIADO por inadimplemento contratual, sujeitando-se o mesmo, ao recebimento de quaisquer avisos, notificações extrajudiciais ou judiciais, levando o TITULAR/CREDENCIADO ao pagamento, sobre o saldo devedor, de:

a) Encargos moratórios previstos na cláusula décima terceira;

b) Despesas de cobrança, cujo valor será previamente informado ao TITULAR.

15.2. Poderá a EMISSORA realizar cobranças, bem como registrar o TITULAR/CREDENCIADO junto aos órgãos de proteção ao crédito, suspendendo (até a regularização dos pagamentos e reanálise do crédito nos moldes do disposto no item 6.1. do presente contrato) ou até mesmo cancelando o CARTÃO, a exclusivo critério da EMISSORA, não estando a mesma obrigada a notificar o TITULAR/CREDENCIADO nestas hipóteses. (sem destaques no original)

17. O curioso é que, embora os empregados assinem o mesmo contrato padrão de adesão ao Cartão Riachuelo, tratamento diferenciado e desvantajoso lhes é conferido, conforme já relatado, e registrado, sem rodeios, em mensagem eletrônica (*e-mail*) do Sr. Leandro Marques de Sales, do setor de Recursos Humanos das Lojas Riachuelo, em São Paulo, dirigida a Mônica Maria Oliveira de Lima, do escritório da empresa em Natal (**doc. 7**):

“O item 25 [na notificação do auditor fiscal] refere-se a dívidas do funcionário com a empresa a serem descontadas em folha (no nosso caso apenas a própria prestação Riachuelo, mas como já consta no contrato



de trabalho que será descontado em folha, o próprio contrato supre este item) e em caso de clientes um acordo renegociando uma dívida.”

18. Ou seja, o cliente é chamado para renegociar a dívida, podendo contestá-la, se quiser, ou não aceitar os juros e taxas impostos. O cliente é protegido pelos princípios do devido processo legal e da ampla defesa, e pela regra de que a execução deve processar-se pelos meios menos gravosos ao devedor.

19. Já os empregados, são sujeitos ao **desconto imediato em seus salários**, efetuado diretamente pela empresa-ré, nos contracheques. Se quiserem receber o salário — já, com certeza, comprometido com os gastos necessários à sua sobrevivência — são os trabalhadores obrigados a assinar confissão de dívida e concordar com a aplicação de taxas de financiamento iguais às praticadas no mercado financeiro, que, como é sabido, são calculadas considerando-se um risco alto de inadimplência, o que não é absolutamente o caso de desconto efetuado nos contracheques dos próprios empregados da empresa.

20. O exame de alguns casos de descontos revela a evidência da abusividade da conduta e os danos causados aos empregados.

21. Veja-se, em primeiro, o caso da empregada DAMIANA ALVES DA LUZ. Conforme demonstra o arquivo da folha de pagamento de janeiro/2010 (**doc. 8**), apresentado à fiscalização do trabalho, foi descontado do seu salário de R\$ 510,00, a importância de R\$ 220,90 (duzentos e vinte reais e noventa centavos), de uma só vez, representando percentual de 43,31% do total da remuneração, ou seja, **a empresa descontou quase a metade do salário da empregada**.

Nesse cenário, fácil é ver que a empregada foi à Loja Riachuelo Centro e firmou a confissão de dívida, em 18.2.2011, treze dias após ver o seu contracheque tão reduzido. E a dívida, que originalmente era de R\$ 565,19, com a aplicação de uma taxa de refinanciamento anual de 98,95%, mais uma taxa denominada CET de 106,01% ao ano, alcançou o valor de **R\$ 811,70**. Ou seja, em favor da empresa, tem-se o risco zero de inadimplência, com a prática ilícita de desconto nos salários, e, paradoxalmente, a imposição de taxas de refinanciamento e taxa CET equivalentes a um negócio de altíssimo risco.

Ressalte-se que a empresa somente devolveu o valor descontado ilicitamente quando a empregada assinou a confissão de dívida, nos termos leoninos do refinanciamento, em 18.2.2011 (**doc. 4 — fl. 88**).

22. Outros exemplos de descontos efetuados (doc. 8):

- JOÃO MARIA MATIAS LUIZ, cujo salário, em janeiro de 2010, era de R\$ 510,00, teve o desconto Prestação Riachuelo de R\$ 191,63, correspondente a 37,57% do seu salário. Note-se que, somado a outros descontos, como o decorrente de adiantamento salarial, no mês de janeiro de 2010 o empregado nada recebeu (o seu contracheque foi emitido zerado).
- JOSÉ RANIEL GARCIA JANUÁRIO, cujo salário, em janeiro de 2010, era de R\$ 1.348,32, teve o desconto Prestação Riachuelo de R\$ 674,80, correspondente a 50,04% do seu salário.



- ALEX DE LIMA, cujo salário, em janeiro de 2010, era de R\$ 510,00, teve o desconto Prestação Riachuelo de R\$ 212,48, correspondente a 41,66% do seu salário.
- JARIANA BRANDÃO DE LIMA, cujo salário, em janeiro de 2010, era de R\$ 510,00, teve o desconto Prestação Riachuelo de R\$ 200,90, correspondente a 39,39% do seu salário.
- RODRIGO SOARES ANTUNES, cujo salário, em janeiro de 2010, era de R\$ 510,00, teve o desconto Prestação Riachuelo de R\$ 194,98, correspondente a 38,23% do seu salário. E descontos nesse valor alto, foram efetuados em dois meses consecutivos, sendo o segundo, no valor de R\$ 190,44.
- ANDRÉ LUIZ DA SILVA PEREIRA, cujo salário, em janeiro de 2010, era de R\$ 510,00 teve o desconto Prestação Riachuelo de R\$ 141,60, correspondente a 27,76% do seu salário.
- LAULÂNIA TAVARIS COSTA, cujo salário, em janeiro de 2010, era de R\$ 510,00, teve o desconto Prestação Riachuelo de R\$ 131,84, correspondente a 25,85% do seu salário.
- CARLOS ROBERTO DA COSTA, cujo salário, em janeiro de 2010, era de R\$ 510,00, teve o desconto Prestação Riachuelo de R\$ 121,67, correspondente a 23,85% do seu salário.
- EUTAMIRA BATISTA DE LIMA, cujo salário, em janeiro de 2010, era de R\$ 510,00, teve o desconto Prestação Riachuelo de R\$ 109,00, correspondente a 21,37% do seu salário.
- CARLOS R. DA COSTA SANTOS, cujo salário, em janeiro de 2010, era de R\$ 510,00, teve o desconto Prestação Riachuelo de R\$ 121,67, correspondente a 23,85% do seu salário.
- CLESIANA FERNANDES DE LELES, cujo salário, em janeiro de 2010, era de R\$ 510,00, teve o desconto Prestação Riachuelo de R\$ 106,14, correspondente a 20,81% do seu salário.

23. Observa-se que os descontos, em alguns casos, “zeraram” os contracheques; em outros, corresponderam à metade, mais da metade ou quase a metade dos salários. Em alguns casos, situou-se na casa percentual de 20% do salário. Não há, assim, uma regra ou patamar máximo para o valor dos descontos. Só há uma certeza: quem sofreu um desconto de uma quantia alta, de uma só vez, e precisa procurar a loja para um refinanciamento, para recuperar o salário de um mês, irá comprometer os salários dos meses seguintes, pois o parcelamento aumentará em muito o valor da dívida.





24. Vê-se, ainda, na folha de pagamentos de janeiro de 2010, que há valores menores de descontos sob o título Prestação Riachuelo, os quais decorrem de parcelamentos já efetivados, mediante a assinatura de acordos de confissão de dívida. Nesses casos, o valor descontado é bem menor, o que revela o óbvio: quando é dada a possibilidade — como ocorre com o cliente não empregado — de a pessoa definir o valor que pode suportar e pagar mensalmente, o empregado não consegue comprometer mais do que 3% (três por cento) do seu salário, mas quando é surpreendido este mesmo empregado pelo desconto direto, efetuado ilicitamente pela ré, o que ocorre é o comprometimento substancial e desfalque em altos percentuais da sua remuneração.

25. Repise-se que, embora se valha de um método compulsório de desconto, a empresa não confere, no momento do pagamento, nenhuma vantagem aos empregados. Com efeito, segundo os Termos de Confissão de Dívida apreendidos pela fiscalização do trabalho, a empresa cobra, no parcelamento da dívida, segundo estampa a cláusula 4:

“multa contratual irredutível de 2% (dois por cento), juros e demais encargos, de acordo com as taxas vigentes à época do pagamento, contatados desde a data da parcela inadimplida, acrescentando-se ao valor então apurado, honorários advocatícios, que desde já as partes estipulam em 20% (vinte por cento) do total do débito.”

26. Adiante, na cláusula 5, estabelece-se que o IOF (Imposto sobre Obrigações Financeiras) será pago pelo devedor, esclarecendo (item 5.1), que o valor deste imposto é calculado de acordo com o Sistema de Amortização — TABELA PRICE, e o item II da cláusula 6 fixa que se aplica ao débito o *spread* na data da contratação, somado à taxa de juros do Sistema Especial de Liquidação e Custódia — TAXA SELIC. São estas exatamente as mesmas taxas e acréscimos que os clientes não empregados da ré pagam, quando são notificados extrajudicialmente ou judicialmente para pagar o débito, conforme o contrato de adesão ao Cartão Riachuelo (**doc. 4**).

27. Ou seja, a ré, descumprindo a legislação trabalhista, cobra seu crédito de forma direta, sem riscos, mediante desconto na própria folha de pagamento de salários, mas exige taxas, considerando riscos financeiros, no caso, inexistentes. Ora, esse desconto em folha de pagamento, segundo as regras do Banco Central, para empréstimos consignados, a obrigaria a praticar taxas e juros diferenciados. Porém, **além de descumprir a legislação trabalhista, efetuando descontos ilícitos, a ré obriga os seus empregados a firmar um acordo de confissão de dívida sem nenhuma consideração ao fato de que o recebimento do débito é garantido pelo desconto na folha de pagamento.**

28. Há, portanto, tripla ilicitude na conduta da ré:

- efetuar desconto proibido por lei;
- condicionar o recebido da parcela descontada ilicitamente à assinatura de acordo de confissão de dívida;





- efetuar o desconto para obter vantagem financeira adicional em seu próprio favor, valendo-se da condição de empregadora para experimentar um benefício de natureza comercial, sem o “*entrate*” do devido processo legal e do cumprimento das cláusulas do contrato de cartão de crédito Riachuelo.

29. Tão grande é o volume de descontos salariais efetuados, que o resumo da folha de pagamento de salários de janeiro de 2010 revela que a ré descontou, do total dos seus empregados, o valor de R\$ 18.247,62 (dezoito mil, duzentos e quarenta e sete reais e sessenta e dois centavos), em um único mês.

30. Diante disso, demonstradas as condutas ilícitas perpetradas pela empresa, em violação ao direito à intangibilidade salarial, e diante da impossibilidade da solução extrajudicial do conflito, em virtude da recusa em firmar o Termo de Compromisso de Ajuste de Conduta (art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85), outra alternativa não restou ao Ministério Público do Trabalho senão a propositura da presente ação civil pública, para defesa da ordem jurídica e dos direitos da coletividade dos trabalhadores.

II — DO DIREITO

II.1 — Da proteção constitucional e legal ao salário

31. A Constituição Federal de 1988 enumera, em seu art. 7º, direitos fundamentais dos trabalhadores rurais e urbanos. Entre esses direitos, se destaca a proteção especial que a Carta Magna confere ao salário do trabalhador

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 disposto em convenção ou acordo coletivo.

32. Tal proteção foi erigida ao patamar constitucional dada a natureza alimentar da contraprestação salarial, já que é essencial para a sobrevivência do trabalhador, sendo destinada, principalmente, à alimentação, habitação, higiene, transporte e educação. Sobre a natureza jurídica do salário, Mauricio Godinho Delgado assevera:

“A noção alimentar é simbólica, é claro. Ela parte do suposto — socialmente correto, em regra — de que a pessoa física que vive fundamentalmente de seu trabalho empregatício proverá suas necessidades básicas de indivíduo e de membro de uma comunidade familiar (alimentação, moradia, educação, saúde, transporte, etc.) com o ganho





advindo desse trabalho: seu salário. **A essencialidade dos bens a que se destinam o salário do empregado, por suposto, é que induz à criação de garantias fortes e diversificadas em torno da figura econômico-jurídica.**⁽¹⁾ (sem destaques no original)

33. A Consolidação das Leis do Trabalho prevê a intangibilidade salarial como regra explícita, nos termos do art. 462, da CLT:

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

§ 2º É vedado à empresa que mantiver armazém para a venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações *in natura* exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

§ 3º Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados.

§ 4º Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.

34. Por seu turno, a Convenção n. 95 da OIT — Organização Internacional do Trabalho, integrada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto n. 41.721/57, estabelece normas de proteção ao salário, destacando-se as relativas à intangibilidade salarial:

“Art. 8º

1 — Não serão autorizados descontos sobre o salário, a não ser em condições e limites prescritos para legislação nacional ou fixados por uma convenção coletiva ou uma sentença arbitral.

Art. 9º

É proibido todo e qualquer desconto sobre os salários cujo fim seja assegurar pagamento direto ou indireto a uma entidade patronal, ao seu representante ou a qualquer outro intermediário (como um agente encarregado de recrutar a mão de obra) a fim de obter ou conservar um emprego.”

(1) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 191.





35. A conduta da ré de impor, na admissão ao emprego, que o empregado previamente autorize descontos no seu salário, viola as normas em destaque. Igualmente, a sua conduta de efetuar os descontos nos contracheques, valendo-se do fato de que detém os meios para isso, e, em momento posterior, diante da situação de necessidade dos empregados, fazê-los assinar acordo de confissão de dívida, configura situação violadora dos mais comezinhos princípios de proteção ao salário e da boa-fé que deve reger os contratos.

36. Registre-se que, além dos descontos referentes aos adiantamentos salariais, **a CLT só permite descontos previstos em lei ou em convenções e acordos coletivos de trabalho**. Nos casos de danos causados pelo empregado, ao empregador, na execução dos serviços, o desconto é permitido quando o empregado houver agido com dolo ou, em caso de culpa, tenha sido prevista a possibilidade de descontos em instrumento de negociação coletiva.

37. A exigência de que a previsão de desconto seja autorizada em acordo ou convenção coletiva de trabalho, e não meramente em contrato individual (art. 462 da CLT, e do art. 8º da Convenção n. 95 da OIT), justifica-se para que o empregador, em proveito próprio, não coaja os empregados a autorizar descontos indevidos, em negócio jurídico de natureza comercial, principalmente.

38. É o que ocorre, porém, com a coação que se denota da conduta da ré: **no momento da assinatura do contrato de experiência, condiciona-se a admissão à assinatura de um contrato padrão, que contém cláusula autorizadora do desconto das compras efetuadas com o cartão Riachuelo**. Ou seja, a ré infringe frontalmente o art. 9º da Convenção n. 95 da OIT, ratificada pelo Brasil e integrante do nosso ordenamento jurídico.

39. Além da coação verificada, a ré também não observa as hipóteses em que o desconto é lícito, que são enumeradas de forma taxativa no art. 462 da CLT. Tratando sobre o caráter taxativo do art. 462 da CLT, a Juíza do Trabalho e Doutora em Direito e Economia, Vólia Bomfim Cassar explica:

O princípio da intangibilidade dos salários preconizado pelo art. 7º, VI, da CRFB e art. 462 da CLT, veda qualquer desconto não previsto em lei, ainda que autorizado. O interesse maior tutelado pelas normas cogentes referidas visa à segurança econômica do trabalhador, mantendo sua estabilidade econômica. Não poderia o empregado viver na incerteza dos valores a serem recebidos a cada mês, pois conta com padrão monetário ajustado para assumir compromissos financeiros futuros.⁽²⁾

40. Assim, mesmo que os descontos tenham sido autorizados pelos empregados, essa autorização não é juridicamente válida. Primeiro, porque os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, e, entre os direitos dos trabalhadores, está o direito à intangibilidade dos salários. Segundo, porque tal autorização não ocorre com liberdade, pois é certo que, para conseguir emprego, os empregados se subme-

(2) CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 5. ed. Niterói: Impetrus, 2011. p. 912.



tem a qualquer condição, havendo, portanto, vício de consentimento presumido, dado que não há nenhuma possibilidade de exclusão de tal cláusula no contrato de experiência, por iniciativa individual dos empregados, inclusive por se tratar de um contrato padrão.

41. A irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas é inerente às regras protetivas do direito laboral, já que de nada adiantaria conceder aos trabalhadores certas vantagens, se se permitisse que, em situações diversas havidas com o empregador, a elas pudessem renunciar. Sobre o tema, Ana Cristina C. Meireles, Procuradora do Estado da Bahia, traz importante contribuição:

“Já se disse anteriormente que há um princípio maior que está no epicentro de todo o ordenamento jurídico: é o princípio da dignidade da pessoa humana. E os direitos fundamentais encartados na Constituição são direitos cuja realização concretizam a dignidade na pessoa humana. O homem só é homem quando tem a sua dignidade atingida e respeitada. Sem tal realização, o homem não passa de uma espécie do gênero animal. Admitir, então, que o homem se despoje de sua dignidade, é admitir que ele integre a sociedade sem a verdadeira condição humana.

Com a concepção de uma sociedade não mais individualista e, sim, justa e solidária, o despojamento da dignidade de alguém significa não um dano apenas àquele alguém e sim, um dano à própria sociedade. É de interesse da sociedade que todos os seus entes integrantes, dela façam parte com a sua condição humano-social preservada.

Assim, os direitos dos trabalhadores, como espécies dos direitos sociais, são necessários a que o homem trabalhador tenha a sua dignidade atingida e é interesse de toda a sociedade que isto seja respeitado. Daí, exsurge a impossibilidade de renúncia.”⁽³⁾

42. Portanto, mesmo que outros tipos de descontos sejam “autorizados” pelo empregado, só é permitida a realização daqueles descontos previstos no art. 462 da CLT, pois a autorização fora das hipóteses ali previstas representa renúncia ao direito à intangibilidade salarial.

43. Reitere-se, nesse passo, que a conduta da empresa é infringente do art. 462 da CLT e dos arts. 8º e 9º da Convenção n. 95 da OIT, pois impõe a aceitação, pelos empregados, de cláusula inserida no contrato de experiência, “autorizando” os descontos nos salários, de dívidas que tenham eles contraído em virtude de compras realizadas através do cartão de crédito da empresa, em típica relação de comércio. E pela redação da cláusula 7ª do contrato de trabalho, a empresa ré não faz qualquer distinção entre débitos anteriores e débitos contraídos na vigência do contrato de trabalho, o que revela, ainda mais, o abuso cometido.

(3) MEIRELES, Ana Cristina Costa; MEIRELES, Edilton. *A intangibilidade dos direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2009. p. 79 e 80.



44. Não há, saliente-se, nenhum fundamento legal autorizador de descontos, nos salários, de dívidas contraídas na compra de serviços e produtos da própria empregadora. Ao contrário, a legislação proíbe o desconto, nos salários dos empregados, de dívidas contraídas perante o próprio empregador. Ou seja, proíbe que o empregador, valendo-se do fato de dispor do numerário para pagar os salários, resolva “se pagar”, utilizando-se de um meio direto, rápido, e sem atentar para as garantias legais asseguradas aos devedores em geral (art. 9º da Convenção n. 95 da OIT, e §§ 2º e 4º do art. 462 da CLT).

45. Ora, a empresa ré vende produtos de primeira necessidade — vestuário — e induz seus empregados a comprá-los. É claro que todos os empregados das Lojas Riachuelo, estando dentro das lojas, são mais do que qualquer outro consumidor, atingidos por suas estratégias de *marketing*. Há, pois, uma indução aos empregadores para comprarem em suas lojas e, depois, obtém o pagamento dos débitos de compra da forma mais fácil possível: o desconto direto nos salários.

46. Reafirme-se que, enquanto o § 4º do art. 462 da CLT determina que é **vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário**, a ré restringe indevidamente essa liberdade, pois exige, no ato da contratação, que os trabalhadores firmem o contrato de experiência padrão utilizado, com a cláusula autorizadora do desconto; após, efetua o desconto, e só restitui os valores descontados se o empregado assinar acordo de confissão de dívida e concordar em quitá-la com taxas, juros e impostos (IOF), ônus que resulta em altíssimo endividamento.

47. Em consonância com o princípio da intangibilidade salarial, o Tribunal Superior do Trabalho editou a **Súmula n. 342**, que enumera, taxativamente, hipóteses, ocorrentes na vida moderna, em que o desconto salarial é permitido, situação em que os valores descontados são utilizados para o pagamento de benefícios sociais aos trabalhadores:

(Súmula n. 342 — TST)

“Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa dos seus trabalhadores, em seu benefício e dos seus dependentes, não afrontam o disposto pelo art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.”

48. Fácil é ver que, além do rol de descontos salariais possíveis ser taxativo, nenhuma das espécies de desconto permitidas constitui um meio do empregador obter pagamento direto para si, ou para o seu grupo econômico, o que é vedado pela regra do art. 9º da Convenção n. 95 da OIT.

49. A Súmula n. 342 do TST, como visto, realça que somente são permitidos os descontos salariais previstos no art. 462 da CLT e, excepcionalmente, para o





pagamento da contratação coletiva, pelas empresas, em prol de seus empregados, de planos de assistência médica, odontológica, previdência privada, seguro, entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa dos seus trabalhadores, em seu benefício e dos seus dependentes. E é curial que há, nesses casos, vantagens para os empregados, que pagam menos por esses serviços, quando contratados coletivamente. Também é visível que, em tais hipóteses, o desconto é efetuado em prol de um terceiro, e não do empregador ou de empresa de seu grupo econômico.

50. Com efeito, os descontos previstos na mencionada Súmula não são feitos pelo empregador em seu próprio proveito. Nessas hipóteses, o empregador é, antes, um intermediário facilitador, efetuando os descontos para repassá-los a terceiros, que prestam serviços a seus empregados.

51. No caso em tela, a empresa ré vende as peças de vestuário, cama, mesa e banho aos empregados, através do cartão de crédito da loja, administrado pelo braço financeiro do grupo econômico, e desconta, dos seus salários, o valor dos débitos em proveito próprio, valendo-se da supremacia contratual sobre os trabalhadores, violando, assim, o § 2º do art. 462 da CLT e o art. 9º da Convenção n. 95 da OIT.

Anote-se que o cartão de crédito é um produto das Lojas Riachuelo, na medida em que a ré é controladora da administradora Midway Financeira, com 99,9% do seu capital (**doc. 10**). A condição de controladora permite que, na confissão de dívida, a ré refira-se aos titulares dos cartões como EMPREGADOS (**doc. 4**).

52. Os descontos realizados pela empresa ré se referem a dívidas de natureza civil, e não se relacionam ao trabalho. Os empregados sofrem descontos em seus salários de valores relacionados a compras que realizaram com o cartão de crédito da própria empresa, mesmo antes do início da relação de trabalho com a empresa ré.

53. Na verdade, a empresa abusa do seu poder diretivo ao efetuar os descontos, obtendo uma forma fácil e segura de receber o pagamento das dívidas, afastando, assim, qualquer risco de inadimplência, mesmo que, para isso, tenha que desrespeitar as normas trabalhistas. E observa-se que, apesar de ter um meio fácil de obter o pagamento, a empresa não diminui taxas, juros nem o *spread* bancário.

54. A Juíza do Trabalho Vólia Bomfim Cassar, ao tratar sobre a intangibilidade salarial, deixa claro que não é permitida a realização de descontos semelhantes aos realizados pela ré. Veja-se o escólio doutrinário:

O empregado está protegido não só de seus credores como também dos credores do empregador (falência) e do próprio empregador que é, em última análise, o depositário do salário, porquanto só é pago no quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado, impedindo-o, por exemplo, de descontar os empréstimos concedidos, os alugueres, as dívidas civis etc.





55. A jurisprudência pátria também é vasta nesse sentido:

DESCONTOS DO SALÁRIO. DANOS AO EMPREGADOR. POSSIBILIDADES. O Direito do Trabalho apresenta uma rede de proteção ao salário, em face de seu caráter alimentar, indispensável à própria sobrevivência do trabalhador. **Assim, os descontos salariais são restritos às hipóteses legais.** Relativamente a danos, exige-se a comprovação do dolo do empregado ou, então, necessária será a prova da estipulação no contrato, consoante prescreve o art. 462 da CLT.

(RO n. 213/2009-129-03-00.1, 10ª Turma do TRT da 3ª Região/MG, Rel. Márcio Flavio Salem Vidigal, maioria, DJe 4.11.2009). (sem destaques no original)

DESCONTOS NA REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO. INADIMPLÊNCIA DE CLIENTES. ÔNUS DO NEGÓCIO DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. NEXO CAUSAL DEMONSTRADO. **O art. 462 da CLT limita a possibilidade de desconto salarial às seguintes hipóteses: adiantamento salarial, descontos previstos na lei (contribuição previdenciária, contribuição sindical, Imposto de Renda), ressarcimento de danos causados ao empregador por motivo de dolo ou culpa, sendo que este último somente é lícito se a possibilidade estiver acordada no contrato de trabalho.** Contudo, ausente qualquer dano causado pelo empregado e, havendo comprovação nos autos de que as dívidas de clientes inadimplentes eram descontadas da remuneração do obreiro, restando configurados a conduta lesiva, o dano sofrido e o nexo de causalidade, ante a impossibilidade de se transferir o risco da atividade econômica para o trabalhador, correta a decisão de primeira instância. FÉRIAS NÃO GOZADAS. PAGAMENTO EM DOBRO. Havendo comprovação de labor no período de repouso anual, tem-se que as férias não fruídas no prazo legal de concessão devem ser pagas em dobro, consoante preveem os arts. 134 e 137 da CLT.

(RO n. 00091-2009-004-22-00-5, 2ª Turma do do TRT da 22ª Região/PI, Rel. Fausto Lustosa Neto, j. 25.8.2009, unânime, DEJT 14.9.2009). (sem destaques no original)

56. Importante destacar, ainda, que a CLT determina, em seu art. 9º, que os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou **fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT serão nulos.**

57. Enfim, resta claro que a empresa ré está a fraudar preceitos trabalhistas fundamentais, inculpidos na Constituição Federal, na CLT e na Convenção n. 95 da OIT, ao incluir, nos contratos de trabalho dos empregados, cláusula autorizando descontos não permitidos por lei, violando frontalmente o princípio da intangibilidade salarial e suas regras, em evidente conduta ilícita e abusiva.





II.2 — Do dano moral coletivo

58. A conduta da empresa traduz, comprovadamente, uma ofensa intolerável ao ordenamento jurídico, a expressar o desprezo evidente a regras e princípios de proteção aos direitos dos trabalhadores, em dimensão coletiva.

59. É inequívoco, nesse sentido, que o menoscabo flagrante a normas fundamentais do ordenamento jurídico-laboral, não apenas gerou, mas continua a produzir danos à coletividade de trabalhadores que, no seu cotidiano, sofre os prejuízos decorrentes das irregularidades praticadas pela empresa, em violação a direitos essenciais. Tais ofensas, e a forma reiterada como se têm concretizado, não podem ser admitidas no Estado Democrático de Direito, em que o respeito à dignidade da pessoa humana erige-se a cânone maior e centro axiológico do sistema jurídico (art. 1º, III).

60. Sendo assim, não se pode conceber que, em momento posterior, por força de decisão judicial, a empresa venha apenas corrigir a sua conduta, a partir de determinado período, mediante a cessação das irregularidades descritas, desconsiderando-se as violações já perpetradas, reiteradamente, à ordem jurídica, e os danos causados ao grupo de trabalhadores.

61. Tem-se, pois, efetivamente, a evidência de danos a interesses de natureza coletiva, cuja intolerabilidade enseja a devida reparação, nos moldes previstos na legislação.

62. Nesse passo, não é demais dizer que, no tempo atual, tornaram-se imprescindíveis a imediata reação e a resposta eficaz do sistema jurídico, em face de situações reveladoras de condutas que configuram lesão injusta a interesses juridicamente titularizados pela coletividade, em todas as suas expressões (grupos, classes ou categorias).

63. Assinale-se, destarte, que a ideia e o reconhecimento do dano coletivo, em sua vertente extrapatrimonial ou moral, bem como a necessidade de sua reparação, constituem mais uma evolução nos contínuos desdobramentos do sistema da responsabilidade civil, significando a ampliação do dano extrapatrimonial para um conceito não restrito ao mero sofrimento ou à dor pessoal, porém, extensivo a qualquer ofensa aos valores fundamentais compartilhados pela coletividade, e que refletem o alcance da dignidade dos seus membros.

64. Assim, condutas eivadas de grave ilicitude, a demonstrar uma linha de procedimento adotado de molde a ser reproduzido no tempo, insere-se em um plano muito mais abrangente de alcance jurídico, a exigir necessária consideração para efeito de proteção e sancionamento, no âmbito da tutela de natureza coletiva.

65. A garantia da reparação do dano coletivo ganha indubitável relevo nas hipóteses em que apenas a imposição judicial de uma abstenção (não fazer), de cessação da conduta danosa ou mesmo de um dever (fazer algo), deixaria impune e irressarcida a lesão já perpetrada (e suas consequências danosas), favorecendo-se, assim, o próprio lesante autor da prática ilícita grave, tendo como resultado o abuso, o desrespeito e a exploração dos lesados (o grupo ou toda a coletividade), atingidos que foram nos interesses e valores de maior expressão na órbita social.





66. Não é admissível, em suma, que o autor da conduta ilícita, diante do sistema jurídico — e da lógica de equidade, justiça e razoabilidade que o orienta —, possa haurir proveito de práticas ou omissões lesivas à coletividade ou determinados grupos de trabalhadores, delas se enriquecendo patrimonialmente ou auferindo situações de vantagem.

67. Se assim ocorresse, quebrar-se-ia toda a estrutura principiológica que informa e legitima o ordenamento, resultando em se corromper a viga-mestra que dá suporte à responsabilidade civil, exatamente refletida em uma reação jurídica pertinente e eficaz, a emergir diante da conduta ilícita danosa, de molde a tornar não estimulante ou compensador para o agente e outros potenciais violadores a reiteração da prática condenada.

68. A reparação que se almeja constitui um meio legalmente previsto de se assegurar que não vingue a ideia ou o sentimento de desmoralização do ordenamento jurídico e dos princípios basilares que lhe dão fundamento, em especial o do respeito à dignidade humana do trabalhador, em toda a extensão que se lhe reconhece.

69. E mais: nessas hipóteses de inequívoca gravidade não há de se falar unicamente em reparação em favor do grupo de trabalhadores, no sentido de compensá-los pelos danos pessoais. Enseja ter-se em conta, mais propriamente, **a imposição, também, ao ofensor, de uma condenação pecuniária que signifique uma penalização pela prática de conduta tão reprovável quanto ilícita, que, certamente, resultou em benefícios indevidos para si, circunstância que fere e indigna a sociedade com um todo.**

70. A lesão intolerável a interesses coletivos, portanto, enseja reação e resposta equivalente a uma reparação adequada à tutela almejada, traduzida essencialmente por uma condenação pecuniária, a ser arbitrada pelo juiz, com destinação específica.

71. Dessa maneira, por meio do manejo da Ação Civil Pública, pretende também o Ministério Público do Trabalho a responsabilização pelo ato ilícito perpetrado pela empresa, e que resultou danos ao sistema jurídico e à coletividade de trabalhadores. Invoque-se, aqui, a disposição do art. 1º da Lei n. 7.347/85, quando prevê:

“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.”

72. Assim, o restabelecimento da ordem jurídica abrange, além da suspensão da continuidade das lesões indicadas anteriormente, a adoção de outras duas medidas: a primeira, tendente a impedir que a ré volte a incidir na prática ilícita; a segunda, suficiente a propiciar a reparação do dano coletivo emergente das





condutas desrespeitosas ao arcabouço de princípios e normas, constitucionais e infraconstitucionais, que tutelam as relações de trabalho.

73. Ressalta-se, ademais, que as Cortes Trabalhistas, capitaneadas pelo **Tribunal Superior do Trabalho**, têm, remansosamente, firmado posição, de maneira elogiável, no reconhecimento do dano moral coletivo e da sua indenização. São exemplos destas manifestações os seguintes acórdãos:

“(…) DANO MORAL COLETIVO. NÃO RECOLHIMENTO DO FGTS. CONFIGURAÇÃO. Não tenho dúvida em afirmar que a conduta da empresa, deixando de cumprir vários preceitos de lei, em especial o que exige o recolhimento do FGTS na conta vinculada do trabalhador e a concessão regular de férias, macula o sentimento coletivo, sobretudo porque impõe à população a redução de programas habitacionais e a não melhoria do saneamento básico das cidades, duas das principais deficiências do país, razão pela qual deve a reclamada compensar, ou pelo menos minorar, esse sentimento.

Assim, não tenho dúvida em afirmar a existência do dano moral coletivo trazida pela afronta à dignidade coletivamente considerada, pelo desrespeito às obrigações vinculadas ao contrato de trabalho, impondo-se o dever de reparação e evitando que a empresa lese qualquer outro trabalhador, que, no futuro, seja seu empregado.”

(TRT 8ª R., 1ª T., RO 00216-2005-004-08-00-0, Rel. Juiz Marcus Augusto Losada Maia, 14.2.2006).

“DANO MORAL COLETIVO. CARACTERIZAÇÃO. A prática de terceirização de mão de obra destinada à execução de serviços ligados à atividade-fim da reclamada e a manutenção de empregados sem o contrato de trabalho anotado na CTPS, constitui fraude aos direitos sociais do trabalho constitucionalmente assegurados, atingindo valores essenciais de toda a coletividade de trabalhadores, atuais e potenciais. Desse modo, os danos decorrentes do ato ilícito da reclamada extrapolam a esfera individual, atentando também contra direitos transindividuais de natureza coletiva, definidos no art. 81, parágrafo único, do CDC. Devida, portanto, a indenização por **dano moral coletivo**, com função preventivo-pedagógica, a ser revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador”.

(TST-5ª Turma, Processo RR n. 374/2004-037-01-00, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, DJ 19.6.2009).

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO. DANO MORAL COLETIVO. CARACTERIZAÇÃO.

A caracterização do dano moral decorre da mera constatação da lesão, não havendo necessidade de que seja produzida prova do sentimento que ela





desencadeou. Noutros termos, uma vez presente a lesão, o dano é presumível, pois não se pode cogitar a produção de provas de valores intangíveis como dor, angústia, tristeza, sofrimento psíquico e outros do gênero. Demonstrado nos autos o desrespeito a direitos trabalhistas garantidos pela própria Constituição Federal (art. 7º, I, da CF), na medida em que a ré condicionou o pagamento das verbas rescisórias devidas aos empregados à devolução dos valores correspondentes à indenização compensatória de 40% sobre o FGTS, o senso comum nos leva a concluir que a indignação e sobretudo a insegurança certamente assolará a coletividade de seus empregados. Constatado o dano moral coletivo sofrido pelos empregados da ré, sobeja pertinente sua condenação à indenização correspondente, reversível ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador.”

(Processo TRT-10-RO-00430/2005-019-10-00-4, Rel. Juiz Braz Henrique de Oliveira, 3.5.2006).

“[...] 4. DANO MORAL COLETIVO. VIOLAÇÃO REITERADA DA ORDEM JUSTRABALHISTA. CONFIGURAÇÃO. A violação ao ordenamento jurídico, consubstanciada pelo reiterado descumprimento de suas prescrições e a consequente desvalorização progressiva de suas emanções como vinculadoras das condutas — que acaba por acarretar verdadeira anomia — é mais grave do que a violação ao interesse individual. Esta pode ser coibida pela simples incidência da sanção prevista na própria norma. Aquela deve ser repudiada pelos novos instrumentos que o ordenamento jurídico disponibiliza para sua própria defesa. Constatado o solene e recorrente desprezo dos reclamados pelas normas que compõem o ordenamento jurídico trabalhista, configura-se o dano moral coletivo, a demandar a competente reparação

(Processo TRT10ª — RO 01385-2001-009-10-00-4, Relator Juiz Mario Macedo Fernandes Canon)

74. No caso em tela, o dano coletivo restou configurado em virtude do procedimento da empresa de impor, diretamente, descontos irregulares nos salários dos empregados, de maneira abusiva, para se autobeneficiar, gerando situações de comprometimento até mesmo da integralidade ou quase totalidade da remuneração dos trabalhadores (**doc. 8**), além do que a conduta é contínua, haja vista que tanto os acordos de confissão de dívida assinados pelos empregados quanto os contratos de trabalho contêm cláusulas ilegais, com autorização desse tipo de desconto.

75. Anote-se, ademais, que os danos à coletividade emergem do próprio fato (*ipso facto*), e, por isso, independem de prova, conforme já decidiu o **Tribunal Superior do Trabalho**, em acórdão paradigma:

“A responsabilização do agente causador do dano moral opera-se por força do simples fato da violação (*damnum in re ipsa*). Assim, verificado o evento danoso, surge a necessidade de reparação, não havendo que





se cogitar da prova do prejuízo, mas desde que presentes os pressupostos legais para que haja a responsabilidade civil (nexo de causalidade e culpa).”

Neste sentido, ensina Xisto Tiago de Medeiros Neto:

O dano moral não enseja, para verificação de sua ocorrência, a prova quanto à sua configuração. É que, considerando-se atingir a lesão interesses extrapatrimoniais, gerando dor, sofrimento, angústia, constrangimento ou qualquer relevante modificação desfavorável ao espírito, não há de se exigir do lesado a demonstração de que efetivamente sofreu o dano, já que a sua percepção emana da própria violação, constituindo uma *praesumptiones hominis* (presunção do homem).

(...)

A responsabilidade, portanto, tratando-se de dano moral, decorre, em regra, do simples fato da violação (*damnum in re ipsa*), não se cogitando analisar-se o traço subjetivo do ofensor ou se provar a existência do prejuízo extrapatrimonial, que, por si só, já é uma evidência do próprio fato (*ipso facto*), salientando-se, mais, a impossibilidade de, para tal fim, ingressar-se na esfera psíquica da vítima.

(Tribunal Superior do Trabalho, 3ª Turma, AIRR 1273/2003-044-03-40, publicado no DJ 10.12.2004).

II.3 — Do valor do dano moral coletivo

75. No tocante à fixação do *quantum* da condenação relativa ao dano coletivo, deve-se ter em conta, além da punição ao ofensor e da função pedagógica, como fator de desestímulo, as condições econômicas da ré e a expressiva quantidade de empregados atingidos, que tiveram seus salários aviltados por força de descontos ilícitos realizados.

76. Com efeito, a situação econômico-financeira da empresa constitui fato notório, posicionando-se o **maior grupo empresarial do país** no ramo de moda e venda a varejo de vestuário.

De acordo com a estatura financeira que ostenta (**doc. 9**), o **lucro líquido** cresceu 57,7% em 2010, alcançando o patamar de **R\$ 337.800.000,00 (trezentos e trinta e sete milhões e oitocentos mil reais)**. O mesmo informativo demonstra que o índice de perda do cartão Riachuelo encerra 2010 em 6,2%, 0,8 pontos percentuais abaixo do registrado ao final de 2009.

Certamente, a diminuição do índice de inadimplência do cartão Riachuelo decorre, em grande medida, da adoção da prática ilegal de efetuar descontos





diretamente nos salários dos seus empregados. E esse índice de diminuição de inadimplência é sempre crescente, uma vez que, na divulgação dos resultados financeiros das Lojas Riachuelo no primeiro trimestre de 2011, verifica-se que o índice de perda do cartão Riachuelo encerra o trimestre em 5,5%, quer dizer, 0,4 pontos percentuais abaixo do registrado no final de março de 2010. Ou seja, o proveito da ré com sua conduta tende a aumentar na proporção que aumenta o seu número de empregados e seus dependentes que usam o cartão Riachuelo.

77. Assim, considerando-se o lucro líquido da empresa e o proveito que obtém com a conduta danosa aos seus empregados, o valor da indenização deve ser bastante para compensar os efeitos deletérios impingidos à coletividade, e desestimular condutas futuras do mesmo jaez.

Desse modo, a indenização pelos danos observados deve ser arbitrada, atendendo-se ao critério da razoabilidade, no percentual de 3% do seu lucro líquido em 2010, a corresponder, pois, ao valor de **R\$ 10.134.000 (dez milhões, cento e trinta e quatro mil reais)**.

III — DA ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA

78. A ação civil pública poderá ter por objeto a condenação em dinheiro e/ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer (Lei n. 7.347/85, art. 3º). O art. 11 desta 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.

79. Mais adiante, o art. 12, *caput*, do mesmo Estatuto, autoriza o provimento liminar de antecipação dos efeitos da tutela, *in verbis*:

Art. 12. Poderá o Juiz conceder mandado liminar, com ou sem justificação prévia, em decisão sujeita a agravo.

80. Assim, o legislador autorizou a antecipação dos efeitos da tutela pretendida na ação civil pública, nos moldes da norma processual civil.

81. Esse é o entendimento agasalhado pela melhor doutrina:

“O mandado liminar de que fala a Lei n. 7.347/85, art. 12, diverso dos seus arts. 4º e 5º, está mais próximo da antecipação da tutela específica de que fala o art. 461 do CPC, com a nova redação dada pela Lei 8.952/94, muito embora possa confundir-se com a cautelar incidente. O legislador, em sede de ação civil pública, concebeu a cautelar satisfativa, **autorizando que**



fosse adiantado o próprio *meritum causae*, total ou parcialmente.⁽⁴⁾ (sem destaques no original)

82. No mesmo sentido é o escólio de Carlos Henrique Bezerra Leite, ao assinalar que o art. 12 da Lei n. 7.347/85, trata “de liminar de natureza satisfativa, antecipatória da tutela definitiva”⁽⁵⁾.

83. Ora, no caso dos autos, a relevância do fundamento e a plausibilidade do direito restam evidentes e decorrem da prova inequívoca apresentada pelo Ministério Público, por meio dos documentos anexados. Patente está, também, o fundado receio de ineficácia do provimento final, porquanto a persistência da situação ilegal, por si só, continuará trazendo prejuízos aos trabalhadores.

84. O material probatório trazido, reafirma-se, notadamente os documentos apresentados pelo órgão da fiscalização do trabalho (relatórios fiscais em anexo), estão a demonstrar a verdade da violação flagrante do ordenamento jurídico-laboral pela empresa, no que se refere à proteção ao salário.

85. Com efeito, o exame dos extratos das folhas de pagamento dos empregados da ré demonstram, de forma clara, os descontos indevidos realizados. Os contratos de trabalho de experiências e os acordos de confissão de dívida provam, de forma explícita, a abusiva inserção de cláusulas permitindo descontos ilícitos nos salários dos empregados. Retratam, ainda, a caracterização de coação direcionada pela empresa para haver e recuperar, rapidamente, e sem as delongas do devido processo legal, os seus créditos, em detrimento dos empregados.

86. Daí justificar-se plenamente a concessão da **antecipação parcial dos efeitos da tutela**, *inaudita altera parte*, porquanto há prova inequívoca da ilegalidade da conduta da ré. A ilicitude dos descontos, é válido ressaltar, decorre não do fato da dívida não ser exigível, mas dos meios utilizados para o seu pagamento, tendo a ré desbordado dos lindes do seu poder diretivo, para pagar e beneficiar-se a si própria, sem observância do devido processo legal e, inclusive, impondo aos seus empregados tratamento mais rigoroso do que o adotado para cobrança das dívidas dos seus clientes não empregados.

87. É inofensiva, também, que a continuidade do procedimento ilícito adotado pela ré representa situação de dano irreparável ou de difícil reparação, pois se perpetua a cada mês a realização dos descontos indevidos, colocando-se em risco, assim, o próprio sustento dos empregados da empresa. **Aqui se destaca a nota de urgência da tutela requerida, inclusive por se estar diante do descumprimento de normas de caráter cogente, indisponíveis e irrenunciáveis.**

88. Portanto, quanto mais tempo persistir a prática ilícita, maior será o universo dos trabalhadores afetados, a suportar descontos inaceitáveis, atingindo em percentual alto os seus salários, em prejuízo das suas necessidades vitais.

(4) OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Ação civil pública* — enfoques trabalhistas. São Paulo: Revista dos Tribunais, p. 198.

(5) LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Ministério público do trabalho*. São Paulo: LTr, 2006. p. 140.

89. É, pois, com clarividência, que se configuram todos os requisitos previstos legalmente como necessários à concessão dos efeitos antecipados da tutela (art. 12 da Lei n. 7.347/85; art. 84, § 3º do CDC e art. 273 do CPC).

90. Assim, **REQUER** o Ministério Público do Trabalho a **antecipação parcial da tutela**, a fim de que seja determinado o cumprimento imediato, pela ré, em todos os seus estabelecimentos no Rio Grande do Norte, das seguintes obrigações:

a) **NÃO EFETUAR** descontos, nos salários dos seus empregados, de dívidas não trabalhistas por eles contraídas com a empresa ré ou com qualquer outra empresa do mesmo grupo econômico;

b) **NÃO INSERIR** nos contratos de trabalho, em contratos de experiência, em acordos de confissão de dívida ou em quaisquer outros documentos, cláusulas autorizadas de descontos salariais em virtude de dívidas não trabalhistas que os empregados tenham contraído com a empresa ré ou qualquer outra empresa do mesmo grupo econômico;

c) **EXCLUIR** dos contratos de trabalho em curso, cláusulas que permitam descontos salariais em virtude de dívidas não trabalhistas que os empregados tenham contraído com a empresa ré ou qualquer outra empresa do mesmo grupo econômico.

91. Pede-se, ademais, que seja fixada pena pecuniária à ré, consistente em **multa diária de R\$ 100.000,00 (cem mil reais)** pelo descumprimento de qualquer das obrigações indicadas, reversível ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador — instituído pela Lei n. 7.998/90 (art. 5º, § 6º, e art. 13, ambos da Lei n. 7.347/85), ou alternativamente, destinada a instituição sem fins lucrativos, de reconhecido valor e atuação social, a ser referendada por esse Juízo.

IV — DO PEDIDO DEFINITIVO

92. O autor, em provimento definitivo, **REQUER** a condenação da empresa nas seguintes obrigações:

a) **NÃO EFETUAR** descontos, nos salários dos seus empregados, de dívidas não trabalhistas por eles contraídas com a empresa ré ou com qualquer outra empresa do mesmo grupo econômico;

b) **NÃO INSERIR** nos contratos de trabalho, em contratos de experiência, em acordos de confissão de dívida ou em quaisquer outros documentos, cláusulas autorizadas de descontos salariais em virtude de dívidas não trabalhistas que os empregados tenham contraído com a empresa ré ou qualquer outra empresa do mesmo grupo econômico;

c) **EXCLUIR** dos contratos de trabalho em curso, cláusulas que permitam descontos salariais em virtude de dívidas não trabalhistas que os empregados tenham contraído com a empresa ré ou qualquer outra empresa do mesmo grupo econômico;



d) **PAGAR** multa pelo eventual descumprimento de qualquer das obrigações elencadas, no valor diário de R\$ 100.000,00;

e) **PAGAR** indenização por dano coletivo no valor R\$ 10.134.000,00 (dez milhões, cento e trinta e quatro mil reais), reversível ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador, nos termos do art. 13 da Lei n. 7.347/85, ou, alternativamente, destinada a instituição sem fins lucrativos, de reconhecido valor e atuação social, a ser referendada por esse Juízo;

f) **PAGAR** as custas e despesas judiciais.

V — DOS REQUERIMENTOS FINAIS

93. Pleiteia, por fim:

- a citação da empresa, no endereço indicado, para comparecer à audiência e apresentar defesa, sob pena de revelia e confissão;
- a produção de todos os meios de prova admitidos em direito;
- a notificação pessoal e nos autos do Ministério Público do Trabalho, consoante o disposto nos arts. 18, II, “h” e 84, IV, da Lei Complementar n. 75/93 e 236, § 2º, do Código de Processo Civil;
- a expedição de ofício à Superintendência Regional do Trabalho deste Estado, para ciência dos termos da decisão liminar a ser proferida, no objetivo de se verificar o seu efetivo cumprimento pela ré.

94. Dá-se a presente ação o valor de R\$ 10.134.000,00 (dez milhões, cento e trinta e quatro mil reais).

Natal, 28 de junho de 2011.

Ileana Neiva Mousinho
Procuradora do Trabalho

Xisto Tiago de Medeiros Neto
Procurador Regional do Trabalho

Rosivaldo da Cunha Oliveira
Procurador do Trabalho



**ACÓRDÃO PROCESSO TRT 21^a/2^a T./
RO N. 95500-91.2011.5.21.0004**

Acórdão n. 123.742

Recurso Ordinário n. 95500-91.2011.5.21.0004

Desembargador Redator: Eridson João Fernandes Medeiros

Recorrente: Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional do Trabalho da 21^a Região

Procuradores: Ileana Neiva Mousinho e outro

Recorrida: Lojas Riachuelo S/A.

Advogados: Eider Furtado de Mendonça e Menezes Filho e outros

Origem: 4^a Vara do Trabalho de Natal/RN

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DESCONTOS SALARIAIS. DÍVIDAS NÃO TRABALHISTAS. ILICITUDE.

Nos termos da Orientação Jurisprudencial n. 160 da SBDI-1 do c. TST, não se pode presumir que os empregados da empresa ré foram coagidos a assinar autorizações de descontos salariais em seus contracheques ou termos de confissão de dívidas. Porém, também é certo que a lei somente autoriza a realização de descontos no salário obreiro quando derivados de adiantamentos, dispositivo legal ou instrumentos normativos, e não contemplando o presente caso nenhuma dessas hipóteses, não deve prevalecer o entendimento do *decisum a quo* que julgou im procedente a ação civil pública.

Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido.

Vistos, etc.



Trata-se de recurso ordinário interposto pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO contra sentença de fls. 333/345, prolatada pela MMª Juíza do trabalho em exercício na 4ª Vara do Trabalho de Natal, que rejeitou as preliminares de impugnação ao valor da causa e de ilegitimidade ativa, arguidas pela reclamada, e julgou improcedentes os pedidos formulados na ação civil pública proposta pelo ora recorrente em face das LOJAS RIACHUELO S/A.

A demandada e o MPT apresentaram embargos de declaração (fls. 348/350 e fls. 351/360, respectivamente), que foram ambos conhecidos e rejeitados na decisão de fl. 362/362 v.

O autor interpõe recurso ordinário (fls. 366/402). Renova os pedidos constantes da inicial, de que sejam considerados ilícitos os descontos de dívidas não trabalhistas realizados pela empregadora, no salário dos empregados, com o deferimento de indenização, por dano moral coletivo, no valor de R\$ 10.134.000,00 (dez milhões, cento e trinta e quatro mil reais).

Intimada para tanto, via expediente na imprensa oficial (certidão de fls. 408), a reclamada apresentou contrarrazões, buscando o desprovimento do recurso ordinário (fls. 409/415).

Remetidos os autos ao Ministério Público do Trabalho, o i. membro oficiante apresentou manifestação (fls. 419/422), pronunciando-se pelo conhecimento e provimento do recurso ordinário.

É o relatório, aprovado, que adoto.

VOTO

1. ADMISSIBILIDADE

O recurso ordinário apresentado em **18.10.2011** (fls. 366) está tempestivo, uma vez o MPT teve ciência da decisão dos embargos em **30.9.2011-6ª F.** (fls. 364), e a contagem do prazo recursal iniciou-se em **4.10.2011-3ª F.** (primeiro dia útil subsequente) e finalizou em **19.10.2011-4ª F.** A representação é regular, nos termos do art. 129, II, da CF e o preparo é dispensado (art. 790-A, II, da CLT).

Conheço do recurso e das contrarrazões, eis que atendidos todos os pressupostos de admissibilidade.

2. MÉRITO

Trata-se de ação civil pública em que se pleiteia que a ré, ora recorrida, deixe de efetuar descontos nos salários dos empregados, de dívidas não trabalhistas





contraídas com a empregadora, assim como se abstenha de inserir em quaisquer documentos, cláusulas autorizadas de descontos salariais deste tipo de dívida e, ainda, que exclua dos contratos de trabalho em curso tais cláusulas, sob pena de pagar multa diária no valor de R\$ 100.000,00. Requer, também, indenização por dano moral coletivo no montante de R\$ 10.134.000,00, reversível ao FAT.

Observa-se dos autos que o d. *Parquet* alega a ilicitude do desconto salarial de dívidas não trabalhistas (compras parceladas em cartão de crédito Riachuelo), por representarem verdadeira compensação de dívidas de naturezas diversas, vedada pela Súmula n. 18 do c. TST e, ainda, que a empresa coagiu os empregados a assinarem um acordo de confissão de dívida, contrariando o art. 462 da CLT, além de fundamentar que o rol de descontos salariais previstos na Súmula n. 342 é taxativo.

Inicialmente, quanto à alegação de coação, sou de acordo com o Relator, de que esta não pode ser presumida, conforme dispõe a OJ n. 160 da SDI-1 do c. TST:

“DESCONTOS SALARIAIS. AUTORIZAÇÃO NO ATO DA ADMISSÃO. VALIDADE. É inválida a presunção de vício de consentimento resultante do fato de ter o empregado anuído expressamente com descontos salariais na oportunidade da admissão. É de se exigir demonstração concreta do vício de vontade.”

Além disso, a Súmula n. 342 do c. TST não contempla, em sua ressalva, a possibilidade da existência da coação ser meramente presumida, uma vez que exige, de maneira expressa e inequívoca, que seja efetuada a sua demonstração, *verbis*:

“DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CLT (mantida) — Res. n. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.”

Por outro lado, em que pese este Desembargador não reconhecer que os empregados foram coagidos a assinar autorizações de descontos salariais em seus contracheques ou termos de confissão de dívida, entendo que a lei somente autoriza a realização de descontos no salário obreiro quando derivados de adiantamentos, dispositivo legal ou instrumentos normativos, sendo, pois, taxativo o verbete acima transcrito, ao contrário do que interpretou o juízo *a quo*.

Demais disso, embora a empresa recorrida afirme que seus empregados são beneficiados por utilizarem o cartão de crédito das Lojas Riachuelo, por causa do parcelamento de suas compras em 5 vezes, tendo um desconto de 10%,





vemos que tal “*benefício*” não tem previsão em acordo ou convenção coletiva, a autorizar o desconto das respectivas compras diretamente dos contracheques dos empregados, inclusive porque não se trata de nenhuma modalidade de contratação de assistência médica, odontológica, social, cultural ou recreativa, de forma coletiva, conforme prevê a Súmula n. 342/TST.

Aliás, ao contrário, além do número de parcelamentos ser igual àquele oferecido a qualquer cliente, o abatimento de 10% no valor das compras é sobre o valor de venda da mercadoria, ou seja, a empregadora se beneficia mais do que o empregado, já que termina por “*trocar*” parte do salário do empregado por produtos, desonerando a sua folha de pagamento com a vantagem de que o empregado estará sempre adquirindo seus produtos pela facilidade de já se encontrarem trabalhando na loja, o que estimula o consumo, ainda que seja uma opção do empregado em comprar ou não.

Ressalte-se aqui a possibilidade, além daqueles acima ventilados, dos descontos legais, como a contribuição previdenciária, contribuição sindical, imposto de renda, de ressarcimento no caso de dano doloso ou culposo causado pelo empregado, além de débitos contraídos para a habitação, financiamentos, empréstimos e outros, cuja consignação voluntária (autorizadas pelo empregado) não deve ultrapassar 40% de sua remuneração disponível, segundo ensina Alice Monteiro de Barros⁽¹⁾, o que, aliás, não restou claro nos autos, já que, segundo a cláusula 7 do contrato de experiência às fl. 39, o empregado autoriza a empregadora “*a descontar de seus salários as compras a prazo efetuadas pelo sistema de crediário ou cartão de crédito em qualquer uma de suas filiais*”.

Vemos, portanto, que nenhum dos descontos permitidos é contratado com o próprio empregador ou, se é, há limitação, tendo em vista a proibição do chamado *truck-system*, que é o pagamento por meio de vales ou equivalente, para aquisição de mercadorias no estabelecimento do empregador, em razão da proteção do salário contra abusos do empregador.

Assim, ao contrário do que colocou o i. Relator, *data venia*, entendo que as hipóteses legais e jurisprudenciais que autorizam os descontos nos salários, mediante autorização prévia e expressa do empregado, são restritivas, a fim de lhe garantir a proteção de seu sustento e de sua família.

Logo, merece ser provido o recurso ordinário do Ministério Público do Trabalho no sentido de proibir que a empresa recorrida efetue descontos nos salários de seus empregados, decorrentes de compras parceladas feitas no cartão Riachuelo, bem como retire a referida cláusula dos contratos de trabalho já existentes e futuros, sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00 a partir do trânsito em julgado da presente decisão.

Quanto ao pedido de indenização por dano moral coletivo, sou de acordo com i. Relator, por entender não haver ofensa à dignidade da coletividade, a ponto de causar o impacto e repercussão social como vislumbrados pelo *Parquet*.

(1) *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2008. p. 812.



3. CONCLUSÃO

Por todo o exposto, conheço do recurso ordinário e, no mérito, dou-lhe provimento parcial para determinar a proibição, por parte da empresa recorrida, de efetuar descontos nos salários de seus empregados, decorrentes de compras parceladas feitas no cartão Riachuelo, bem como para retirar a referida cláusula dos contratos de trabalho já existentes e futuros, sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00 a partir do trânsito em julgado da presente decisão. Custas processuais invertidas, no valor de R\$ 20,00, calculadas sobre R\$ 1.000,00, valor ora arbitrado à causa.

É como voto.

Acordam os Desembargadores Federais da Egrégia 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário. Mérito: por maioria, dar provimento parcial ao recurso ordinário para determinar a proibição, por parte da empresa recorrida, de efetuar descontos nos salários de seus empregados, decorrentes de compras parceladas feitas no cartão Riachuelo, bem como para retirar a referida cláusula dos contratos de trabalho já existentes e futuros, sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00 a partir do trânsito em julgado da presente decisão; custas processuais invertidas, no valor de R\$ 20,00, calculadas sobre R\$ 1.000,00, valor ora arbitrado à causa; vencido o Desembargador Relator, que lhe negava provimento. Por unanimidade, deferir o requerimento do Representante do Ministério Público, no sentido de ser notificado pessoalmente, nos autos, da lavratura do presente acórdão, nos termos do art. 18, inciso II, alínea h, da Lei Orgânica do Ministério Público da União.

Natal/RN, 12 de março de 2013.

Eridson João Fernandes Medeiros
Desembargador Redator/

Divulgado no DEJT n. 1189, em 20.3.2013 (quarta-feira) e Publicado em 21.3.2013 (quinta-feira). Traslado n. 00213/2013.



AGRAVO DE PETIÇÃO (PRT 5ª REGIÃO — PROCURADOR DO TRABALHO PEDRO LINO DE CARVALHO JUNIOR). ICTEBA E OUTROS

EXM^a DR^a JUÍZA DA 5ª VARA DO TRABALHO DE SALVADOR(BA)

Ação de Execução de Título Judicial

Processo n. 0278000-55.2000.5.05.0005-ACIP

Exequente: Ministério Público do Trabalho

Executado: Instituto Cultural e de Perícia Técnica Científica da Bahia — ICTEBA e outros

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, por intermédio do Procurador do Trabalho signatário, no uso de suas atribuições institucionais, vem perante Vossa Excelência, com fulcro no art. 83, VI, da Lei Complementar n. 75/93 e art. 897, “a”, da CLT, interpor, tempestivamente, o presente

AGRAVO DE PETIÇÃO

em face da decisão proferida às fls. 5.080 a 5.082 proferida nos autos em epígrafe, na forma das razões anexas, requerendo se digne recebê-lo e determinar o seu processamento e encaminhamento à Instância Superior.

Termos em que,

Pede deferimento.

Salvador, 21 de setembro de 2011.

Pedro Lino de Carvalho Júnior
Procurador do Trabalho



EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA QUINTA REGIÃO

AGRAVANTE: Ministério Público do Trabalho

AGRAVADOS: Instituto Cultural e de Perícia Técnica Científica da Bahia — ICTEBA e outros

COLETA TURMA ÍNCITOS JULGADORES

I. TEMPESTIVIDADE E DELIMITAÇÃO

O *Parquet* foi intimado pessoalmente da decisão proferida em sede de embargos do devedor no dia 12.9.2011 e interpõe seu recurso no prazo legal, haja vista contar com prazo em dobro para interposição de recursos.

O agravo de petição está sendo interposto pelo exequente, ante a declaração de nulidade de todos os atos praticados após a publicação do edital de fls. 4.497, conforme decisão de fls. 5.080 a 5.082, haja vista que a publicação do referido edital e a prática dos atos posteriores que se lhes seguiram foram deferidos inicialmente pelo juízo, sem que houvesse a interposição de recursos pelas partes executadas. Ademais, a decisão guerreada violou expressamente dispositivo de lei federal. Abrange este recurso, portanto, **a totalidade dos valores em fase de liquidação e execução**, e seu propósito é a reforma da decisão prolatada e a consequente retomada da liquidação e execução em favor do fundo de recomposição fluida, previsto no art. 100 do CDC.

O agravo, pois, é tempestivo e atende o requisito do § 1º, do art. 897, da CLT, merecendo ser conhecido.

II. RELATO DO PROCESSO

No distante ano de 2000, a Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região propôs a presente Ação Civil Pública face à fraudulenta cooperativa ICTEBA — Instituto de Perícia Técnica Científica da Bahia, bem como frente a diversos tomadores de seus serviços, quais sejam, os principais *Shopping Centers* de Salvador.

Na oportunidade o feito foi extinto, sem resolução do mérito, por conta de uma suposta ilegitimidade do MPT para a defesa de interesses individuais homogêneos, sentença esta confirmada pelo TRT da 5ª Região e da qual foi interposto recurso.

A nossa revista foi provida e, finalmente, em 2007, ao retornar ao juízo de origem para apreciação do mérito, a ação teve seus pedidos rejeitados em sentença prolatada no primeiro grau, mas a Corte baiana reformou-a, nos seguintes termos:



“Dou parcial provimento ao recurso, para reconhecer como existente relação de emprego entre os trabalhadores cooperados e os recorridos tomadores dos seus serviços e para lhes deferir férias, décimos terceiros salários, direito ao recolhimento do FGTS ou pagamento do valor correspondente com 40%, sendo que esta última parcela limita-se aos trabalhadores despedidos durante a tramitação desta ação, ademais para impedir que os reclamados contratem vigilantes por meio de cooperativa, sob pena de multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por trabalhador irregularmente contratado, devendo a liquidação dar-se de modo articulado, na forma da fundamentação.”

Houve interposição de recursos de revista pelos acionados, não admitidos pela ausência dos pressupostos específicos, o que ensejou diversos Agravos de Instrumento. Estes não tiveram melhor sorte, posto não providos pelo TST, o que redundou no trânsito em julgado da ação proposta.

Com o trânsito em julgado de ACP, o juízo notificou o “parquet” laboral para que efetuasse a execução respectiva, ocasião em que, pela impossibilidade de se identificar os beneficiários da condenação genérica (art. 95 do CDC), no lugar de ser promovida para cada beneficiário individual a liquidação e execução do *decisum*, optou este Órgão Ministerial por requerer a **publicação de edital** clamando os eventuais interessados a vindicarem seus créditos, na forma e prazo estabelecidos na lei.

Ao mesmo tempo em que requerida a publicação do edital, **alertou-se o juízo** que decorrido 1 (um) ano sem habilitação de interessados em número compatível com a gravidade do dano, promover-se-ia a liquidação e execução da indenização devida, agora em favor do *fluid recovery*, conforme estabelecido no art. 100 do CDC.

O juízo da execução acolheu o pleito ministerial e determinou a publicação de edital, o que veio a ser feito conforme fl. 4.498, sendo que, como nenhum beneficiário se habilitou nos autos após o transcurso do prazo de 1 (ano), nos termos de fl. 4.504, deu-se início à liquidação/execução em favor do *fluid recovery*.

Todos estes atos processuais foram **deferidos pelo juízo e não mereceram qualquer impugnação por parte dos executados**. No entanto, a magistrada condutora do feito, por provocação de uma das tomadoras, resolveu agora, surpreendentemente, voltar atrás e tornar sem efeito os atos praticados a contar do edital publicado, numa fase em que já se discutiam valores, pois, inclusive uma das tomadoras aceitara pagar R\$ 160.000,00 (cento e sessenta mil reais).

Os argumentos para a declaração da nulidade foram os seguintes:

a) A coisa julgada “não chancela o pedido do autor em ver revertido em favor do FAT os valores oriundos do direito aqui certificado”, pois não houve no acórdão prolatado “condenação em pagamento de indenização substitutiva ou supletiva”.





b) a liquidação promovida feriria a *res judicata*, pois a decisão do tribunal que deferiu os pleitos da ACP e condenou os tomadores ao pagamento de diversas verbas rescisórias (férias, 13^o, etc.), não contemplou **nem fez menção** a eventual *fluid recovery*, pelo que a “pretensão do autor implica na criação de um outro direito, de natureza difusa que, todavia, não se encontra amparado pela coisa julgada”.

De todo modo, revelando um certo incômodo em adotar a posição que abraçou, confessou a digna magistrada ter consciência da importância da condenação ao *fluid recovery*, haja vista o “nobre propósito” de “não tornar impune aqueles que causam dano à coletividade em razão de não se manifestarem individualmente cada um dos interessados atingidos para liquidar seus créditos”.

Com a devida vênia, não se houve a douta magistrada com o costumeiro acerto que imprime em suas decisões, posto que claramente equivocada a sua decisão em declarar a nulidade dos atos praticados, mormente por se constituir em provimento que viola frontalmente dispositivo de lei federal, conforme as razões abaixo expostas.

PRELIMINARMENTE: PRECLUSÃO *PRO JUDICATO*

O juízo de primeiro grau deferiu a publicação de edital e dos atos subsequentes, nos termos do art. 100 do CDC, decisão esta que, devidamente publicada e intimadas as partes, não foi impugnada por quem quer que seja, pelo que injustificável, processualmente, venha o juízo julgar novamente questão já decidida, conforme entendimento dos pretórios:

38038995 — A análise da limitação temporal dos efeitos da decisão executada ao advento do Regime Jurídico Único dos Servidores Estaduais resta prejudicada tanto pela preclusão consumativa, pelo fato de o executado, ao exercer faculdade processual em momento anterior, já haver discutido o tema ora proposto, que foi rejeitado sem irrisignação, quanto pela preclusão definida doutrinariamente como *pro judicato*, que impede o Juiz de julgar novamente questão já decidida. Agravo de petição conhecido e parcialmente provido. (TRT 21^a R.; AP 2716-2002-921-21-00-1; Ac. 43.103; Red. Des. Eridson João Fernandes Medeiros; Julg. 10.12.2002; DJRN 9.1.2003)

O processo é um caminhar para frente, daí existindo o sistema da preclusão (lógica, consumativa e temporal), às vezes até mesmo dirigida ao magistrado (*pro judicato*), a fim de que a marcha processual não reste tumultuada.

Ante o exposto, postula o reconhecimento da preclusão *pro judicato*, invalidando-se a decisão prolatada às fls. 5.080 a 5.082.



III. A LIQUIDAÇÃO E EXECUÇÃO SUBSIDIÁRIA PREVISTA NO ART. 100 DO CDC NÃO DEPENDE DE PREVISÃO EXPRESSA NO TÍTULO EXECUTIVO: O ATO DO JUÍZO IMPLICOU EM VIOLAÇÃO DE LEI FEDERAL

A circunstância do Acórdão exequendo de fls. 4.348/4.352 não ter feito menção expressa à possibilidade de reversão dos valores ao fundo fluido não implica em modificação do título executivo judicial, mas sim aplicação do art. 100 do CDC.

Deveras, como não houve habilitações de interessados em número compatível com a gravidade do dano, consoante certidão de fls. 4.504, o Ministério Público do Trabalho, a teor do referido art. 100 do CDC, se legitimou doravante a promover a liquidação e execução em favor do fundo de reparação fluida (*fluid recovery*), cujo correspondente na esfera laboral vem a ser o FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador, ou mesmo a destinação dos valores à recomposição dos bens lesados, como eventos, seminários, publicação de cartilhas, ou ainda a doação de bens a entidades que tutelem os trabalhadores, a exemplo da SRTE, nos termos do art. 1º da Lei n. 9.008/95.

Não se trata de “criação de um outro direito, de natureza difusa”, ou mesmo de ferimento à coisa julgada que não teria feito referência ao *fluid recovery*, mas sim de aplicação de norma federal que contempla expressamente uma **modalidade subsidiária de liquidação**.

À luz de tais considerações é importante que se analisem as disposições processuais do CDC referentes às ações coletivas para a defesa de interesses individuais homogêneos:

Art. 94. Proposta a ação, será publicado edital no órgão oficial, a fim de que os interessados possam intervir no processo como litisconsortes, sem prejuízo de ampla divulgação pelos meios de comunicação social por parte dos órgãos de defesa do consumidor.

Art. 95. Em caso de procedência do pedido, a **condenação será genérica**, fixando a responsabilidade do réu pelos danos causados.

Art. 97. A liquidação e a execução de sentença poderão ser promovidas pela vítima e seus sucessores, assim como pelos legitimados de que trata o art. 82.

Art. 100. **Decorrido o prazo de 1 (um) ano** sem habilitação de interessados em número compatível com a gravidade do dano, poderão os legitimados do art. 82 promover a liquidação e execução da indenização devida.

Parágrafo único. O produto da indenização devida reverterá para o Fundo criado pela Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985.

Como se constata, a condenação há de ser necessariamente **genérica e decorrido o prazo de 1 (um) ano** sem habilitação de interessados em número



compatível com a gravidade do dano, poderão os legitimados do art. 82 promover a liquidação e execução da indenização devida.

Ora, foi o que ocorreu no processo relativo ao ICTEBA: quando certificado o trânsito em julgado da ação coletiva que **condenou genericamente** as tomadoras a satisfazerem diversos créditos dos trabalhadores, o juízo notificou o Ministério Público do Trabalho para promover a execução respectiva, ocasião em que, diante da impossibilidade material de fazê-lo (já que impraticável identificá-los), no lugar de efetuar para cada beneficiário individual a liquidação e execução do *decisum*, o *parquet* optou por requerer a **publicação de edital** conclamando os eventuais interessados a vindicarem seus créditos, na forma e prazo estabelecidos na lei, por reconhecer que, efetivamente, a própria legislação estabeleceu que no campo das ações coletivas para tutela de interesses individuais homogêneos, a condenação será genérica, mas a preferência para a liquidação e execução é do liquidante individual, conforme os arts. 97, 99 e 100 do CDC.

Com efeito, em relação à liquidação e execução da sentença coletiva condenatória genérica relativa a **interesses e direitos individuais homogêneos**, pode-se concluir existirem três modalidades distintas: I) a liquidação e execução a título estritamente individual (art. 98, § 2º, I, c/c o art. 101, I, da Lei n. 8.078, de 11.9.1990); II) a liquidação e execução a título coletivo promovida pelo ente legitimado (art. 98, § 2º, II, c/c o art. 101, I, da Lei n. 8.078, de 11.9.1990); III) a liquidação e execução residual a título de “reparação fluida” (art. 100 c/c o art. 101, I, da Lei n. 8.078, de 11.9.1990).

Esta última forma é subsidiária e supletiva, e tem lugar quando os interessados não acorrerem ao feito para habilitarem seus créditos.

Por tais razões, não é necessário que o título executivo faça menção expressa ao *fluid recovery* para que seja possível promover a referida liquidação subsidiária. Tampouco é necessário que o título mencione expressamente a referida indenização supletiva, pela razão óbvia de que tais possibilidades e efeitos já estão contemplados na própria lei, conforme estabelece o art. 100 do CDC.

Em verdade, insista-se, o pedido de indenização para o fundo é **subsidiário**, e somente deve ser formulado após a constatação de que não acorreram legitimados em número compatível com a gravidade do dano — o que foi o caso, pois, no particular, NENHUM INTERESSADO SE HABILITOU.

Acerca do tema, as lições esclarecedoras da Profa. Ada Pellegrini Grinover⁽¹⁾:

“Observe-se, porém, que a indenização destinada ao fundo criado pela LACP, nos termos do parágrafo único do art. 100, é residual no sistema brasileiro, só podendo destinar-se ao referido fundo se não houver habilitantes compatível com a gravidade do dano. Por isso mesmo, **não é correto o pedido direto de recolhimento de indenização ao fundo**,

(1) *Código brasileiro de defesa do consumidor comentado pelos autores do anteprojeto*. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, p. 894.





sendo censurável o acolhimento deste mesmo pedido: o pedido indenizatório, em casos que tais, inscreve-se na tutela de interesses individuais homogêneos, de modo que o recolhimento ao fundo prejudica o direito às indenizações pessoais dos consumidores que quiserem habilitar-se à reparação individual.” (grifos nossos).

No mesmo sentido, as ensinanças de Fredie Didier Jr. e Hermes Zanneti Jr.⁽²⁾:

Consoante visto, se, decorrido o prazo de um ano sem habilitação de interessados em número compatível com a gravidade do dano, poderão os legitimados do art. 82 promover a liquidação e execução da sentença coletiva genérica relacionada aos direitos individuais homogêneos (art. 100 do CDC). O produto desta execução reverterá ao FDD e se chama *fluid recovery* (“indenização fluida” ou recuperação fluida — já que se trata dos valores referentes aos titulares dos direitos individuais recuperados para o FDD para garantir o princípio da tutela integral do bem jurídico coletivo), conforme o parágrafo único do art. 100 do CDC. Trata-se de uma liquidação coletiva proveniente de uma sentença condenatória proferida em ação envolvendo direito individual homogêneo.

(...)

Perceba que o art. 100 prevê uma legitimação extraordinária subsidiária: **só é permitido ao ente coletivo instaurar a liquidação coletiva, após um ano do trânsito em julgado da sentença coletiva**: apura-se um montante devido a vítimas indeterminadas (exatamente porque não requereram a sua liquidação individual), que será revertido ao FDD.

(...)

A razão de ser da regra é impedir que o condenado na ação coletiva envolvendo direitos individuais homogêneos esteja em “situação de vantagem”, quando se confronta o “resultado obtido com a conduta danosa e a reparação a qual foi submetido judicialmente”. O objetivo desta liquidação é apurar o “*quantum* residualmente devido”, o que é extremamente difícil, daí a designação “reparação fluida” ou *fluid recovery*. Cabe ao réu, nesta ação de liquidação, apontar a existência de liquidações individuais em andamento e o eventual pagamento já realizado a alguns indivíduos, para que o magistrado possa quantificar mais justamente o valor da indenização fluida.

No particular, ademais, a importante e didática decisão do TRT da 17^a Região, ora transcrita:

(2) *Curso de direito processual civil* — processo coletivo. Salvador: Juspodivm, 2009. p. 376-378.





AÇÃO RESCISÓRIA. Art. 485, V e VIII, do CPC. Substituição processual. Tutela de interesses individuais homogêneos. Indisponibilidade dos direitos pelo substituto processual. Liquidação de sentença por artigos. preferência dos titulares dos direitos materiais. Inteligência dos arts. 97 e 100 do CDC: Em se tratando de sentença em ação (coletiva) ajuizada pelo sindicato (ou Ministério Público do Trabalho) em defesa de interesses individuais homogêneos, a liquidação pode ser individual (preferencial) ou coletiva (residual). **Os titulares dos direitos individuais reconhecidos na sentença têm preferência para promover a liquidação (os quais terão o prazo de um ano para se habilitarem, a contar da ciência do trânsito em julgado da sentença). Decorrido este prazo, o juiz, verificando que o número de liquidantes individuais é inexistente ou inexpressivo, determinará a intimação do ente (sindicato ou MPT) legitimado para a ação de conhecimento para promover a liquidação a título coletivo, cujo produto arrecadado vai para um fundo de recomposição dos bens, in casu, o FAT. Fundo de Amparo ao Trabalhador.** Logo, a decisão que homologa a transação entre a empresa-ré e o sindicato que atuou como substituto processual, além de violar todo o procedimento liquidatório, pois deu preferência ao sindicato, violou também a letra dos arts. 104, I e II, 138, 139, II, 166, IV e V, 662 e 850 do CCB, pois não era ele (sindicato) o titular do direito, nem poderia ele ter transacionado direito que não lhe pertencia. (TRT 17ª R.; AR 00445.2005.000.17.00.0; Rel. Juiz Sérgio Moreira de Oliveira; Julg. 19.9.2006) (grifamos)

Este entendimento é pacífico no STJ:

11318794 — DIREITO DO CONSUMIDOR E PROCESSO CIVIL. RECURSO ESPECIAL. AÇÃO COLETIVA. ENTIDADE ASSOCIATIVA DE DEFESA DOS CONSUMIDORES. LEGITIMIDADE. POSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. CERCEAMENTO DE DEFESA. CONCESSIONÁRIAS DE VEÍCULOS E ADMINISTRADORA DE CONSÓRCIO. COBRANÇA MAIOR DOS VALORES REFERENTES AO FRETE NA VENDA DE VEÍCULOS NOVOS. RESTITUIÇÃO. A pertinência subjetiva da entidade associativa de defesa do consumidor para ajuizar ação coletiva bem como a possibilidade jurídica do pedido se manifestam pela natureza dos interesses e direitos tutelados. individuais homogêneos. — Os direitos individuais homogêneos, por definição legal, referem-se a um número de pessoas ainda não identificadas, mas passível de ser determinado em um momento posterior, e derivam de uma origem comum, do que decorre a sua homogeneidade. — A origem comum dos direitos individuais homogêneos versados neste processo consiste na cobrança indevida de valores referentes aos fretes dos veículos novos adquiridos das empresas concessionárias de veículos e administradora de consórcio por inúmeros consumidores. — Não se abre a via especial se, com base no delineamento fático-probatório do processo constou do acórdão recorrido que não houve demonstração do prejuízo das partes ao não ter sido oportunizada a produção da prova testemunhal requerida, como também ao não ter sido concedido prazo para apresentação de razões finais antes da prolação da sentença, que julgou antecipadamen-





te a lide. — A pretensão condenatória de serem restituídos valores pagos indevidamente comporta a aplicação do prazo prescricional previsto no art. 205 do CC/02, ante a incidência da regra de transição do art. 2.028 do CC/02. — Se o Tribunal estadual, com base nos fatos e provas apresentados no processo, inclusive laudo pericial, atestou a ocorrência de cobrança indevida de valores pelas concessionárias de veículos e administradora de consórcio, é vedado reexaminar, em sede de Recurso Especial, o delineamento fático-probatório posto, porque ao STJ só é dado fixar a jurisprudência acerca da interpretação de Lei Federal. — Admite-se a repetição simples do indébito, não importando a prova do erro, com o objetivo de vedar o enriquecimento ilícito do fornecedor em detrimento do consumidor. — **A reversão do produto da indenização para o fundo criado pela Lei n. 7.347/85 é possível, desde que, decorrido o prazo de um ano sem habilitação de interessados em número compatível com a gravidade do dano, tenha a entidade associativa de defesa dos consumidores promovido a liquidação e execução da indenização devida (art. 100 do CDC).** — Aplicável a regra prevista no § 4º do art. 20 do CPC quando a condenação não evidencia um conteúdo econômico imediato. — Sendo o pedido genérico, a condenação não se particulariza em valores líquidos, razão pela qual é preciso proceder à sua liquidação e, posteriormente, à sua execução. Recursos especiais não conhecidos. (Superior Tribunal de Justiça STJ; REsp 761114; RS; Terceira Turma; Relª Minª Fátima Nancy Andrighi; Julg. 3.8.2006; DJU 14.8.2006; p. 280) (grifos nossos)

Pois bem: a possibilidade de reversão da condenação imposta em favor do fundo de recomposição **é uma consequência direta e legal** da ausência de habilitação de interessados em número compatível com a gravidade do dano.

Não há necessidade de constar no título executivo, pela razão óbvia de que o julgador que profere a condenação genérica **não tem elementos para prever o futuro**, como uma espécie de vidente, que de antemão visualizaria uma possível ausência de habilitações dos interessados e já contemplaria, no seu *decisum*, a hipótese de uma liquidação/execução subsidiária.

Ele não precisa fazê-lo, pela razão óbvia de que a liquidação/execução subsidiária **já está prevista expressamente em lei**; pensar o contrário seria o mesmo, por exemplo, que aceitar a absurda alegação de um executado, no sentido de que não poderia ter seus bens constringidos, pelo fato da sentença condenatória não ter estabelecido no seu dispositivo a possibilidade de penhora de bens.

Em suma: a decisão de primeiro grau violou direta e frontalmente dispositivo de lei federal, qual seja o art. 100 do CDC.

Aliás, mesmo na esfera dos direitos individuais, a possibilidade de indenização substitutiva é uma praxe, conforme ocorre em casos do reclamante que postula fornecimento de guia para obtenção de seguro-desemprego e o juízo converte o pleito em indenização:

12102425 — RECURSO DE REVISTA. JULGAMENTO *EXTRA PETITA*. INDENIZAÇÃO. SEGURO-DESEMPREGO. Este Tribunal tem decidido





reiteradamente que o não fornecimento das guias de seguro-desemprego dá origem ao direito à indenização (OJ n. 211 da SBDI 1). Não há, portanto, como considerar *extra petita* a condenação no pagamento da indenização compensatória pelo não fornecimento das guias de seguro-desemprego, porquanto trata-se de condenação que decorre do próprio pedido de fornecimento das guias. Revista não conhecida. SEGURO-DESEMPREGO. INDENIZAÇÃO. O paradigma trazido para cotejo não enfrenta a tese do Regional de que o não cumprimento do dever de fornecer as guias dá origem ao pagamento de indenização. Revista não conhecida. HONORÁRIOS DE ADVOGADO. Mesmo após a vigência da Carta de 1988, a condenação na verba honorária não decorre puramente da sucumbência, é necessário que a parte declare seu estado de pobreza e esteja assistida pelo sindicato da categoria. (Enunciados ns. 219 e 329 do TST). Revista conhecida e provida. (Tribunal Superior do Trabalho TST; RR 56067/2002-900-07-00; Quinta Turma; Rel^a Juíza Conv. Rosita de Nazaré Sidrim Nassar; Julg. 29.9.2004; DJU 4.3.2005)

No presente feito, a condenação em favor do fundo de recomposição dos bens lesados decorre da própria ausência de habilitação de interessados, nos termos do art. 100 do CDC. A pretensão do Ministério Público do Trabalho não significa alteração ou inovação do julgado em sede de liquidação, mas tão somente a reversão a um fundo, dos valores de uma condenação genérica, com trânsito em julgado, que determinou o pagamento de expressivos valores a pseudocooperados.

No particular os trabalhadores não serão prejudicados, ainda que tardiamente busquem a satisfação dos seus créditos⁽³⁾, uma vez que, conforme entendimento pacífico na doutrina e jurisprudência, o próprio fundo poderá ser acionado, ou mesmo, em sendo o caso, os valores podem ficar numa conta à disposição do juízo pelo prazo prescricional que lhes resta para fazerem valer seus créditos.

O critério adotado pelo legislador pretende evitar sejam premiados os beneficiários da fraude perpetrada que, a vingar o entendimento esposado pelo juízo da execução, dificilmente serão penalizados pecuniariamente, a despeito de terem contribuído decisivamente para a sonegação dos direitos dos trabalhadores.

Realmente, como doutrina Carlos Henrique Bezerra Leite, ao se referir à conversão da liquidação coletiva nas ações que envolvem direitos individuais homogêneos:

Com efeito, a fixação do *quantum debeatur*, na liquidação coletiva, tem o nítido propósito **punitivo** para o causador do dano global a interesses metaindividuais, sejam estes difusos, coletivos ou individuais homogêneos, razão pela qual a indenização de dimensão global apurada será revertida para o *fluid recovery*.

(...)

(3) Pressupondo-se, é óbvio, não ter havido prescrição dos créditos, cujo *dies a quo* é contado do trânsito em julgado da decisão final proferida na ação coletiva.





A bem ver, com a introdução da *fluid recovery* do direito estadunidense no sistema brasileiro de tutela dos interesses individuais homogêneos buscou-se muito mais do que uma questionável recomposição do dano provocado pelo ato irresponsável do agente condenado. Sua função axiológica, a nosso ver, deve servir como forma de prevenção global e especial à reiteração de comportamentos lesivos aos interesses metaindividuais, sejam eles difusos, coletivos ou individuais homogêneos.

Descortina-se, outrossim, o caráter preventivo e educativo do Fundo de reconstituição dos bens metaindividuais lesados (arts. 100 do CDC e 13 LACP), cuja finalidade não pode se resumir à mera 'soma das indenizações individuais não cobradas pelas vítimas ou seus sucessores', pois, possuindo a liquidação coletiva escopo autônomo, deve ela mensurar, também, o valor estimativo do dano metaindividual causada, incluindo-se, aí, obviamente, '**o ganho indevido que obteve o agente responsabilizado pelo decreto condenatório, para ser destinado ao Fundo da LACP**'.⁽⁴⁾ (grifamos)

Ou seja, a tutela pelo equivalente pecuniário é uma técnica processual que no âmbito dos direitos coletivos, mais especificamente nas condenações fluidas do art. 100 do CDC, sofre uma alteração genética, transmudando seu objetivo original (indenizar indivíduos), para encampar um outro escopo, o de proteger a coletividade e evitar práticas lesivas ao interesse público.

IV. DO REQUERIMENTO

Diante do exposto, requer o Ministério Público do Trabalho seja conhecido e provido o presente agravo de petição, para que seja reformada a decisão agravada de fls. 5.080 a 5.082, prosseguindo-se a liquidação/execução na fase em que se encontrava, até o momento em que sobreveio o *decisum* ora impugnado, nos termos das disposições legais pertinentes.

Requer, outrossim, a intimação pessoal e nos autos do acórdão que for proferido, nos termos do art. 18, inciso II, alínea "h", da Lei Complementar n. 75/93 e o Provimento n. 4/2000 da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

Termos em que,

Pede Deferimento.

Salvador, 21 de setembro de 2011.

Pedro Lino de Carvalho Júnior
Procurador do Trabalho

(4) BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. *Liquidação na ação civil pública*. São Paulo: LTr, 2004. p. 195/196.





ACÓRDÃO PROCESSO TRT/5ª REGIÃO

5ª T./AP 0278000-55.2000.5.05

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 5ª REGIÃO

5ª TURMA

AGRAVO DE PETIÇÃO N. 0278000-55.2000.5.05.0005AP

AGRAVANTE(s): Ministério Público do Trabalho

AGRAVADO(s): Inst. Cultural e de Per. Tec. da BA.-ICTEBA e Outros (4)

RELATOR(A): Desembargador(a) Paulino Couto

MODALIDADE DE LIQUIDAÇÃO. COISA JULGADA. As disposições referentes à forma de apuração do julgado, inobstante inseridas no título executivo, não são alcançadas pela coisa julgada material. Isto ocorre porque o manto da imutabilidade está restrito ao comando declaratório, constitutivo ou condenatório objeto da demanda. As determinações referentes à modalidade de liquidação ou de execução a serem adotadas são apenas assessórias a este comando principal, não o integrando.

Súmula n. 344 do STJ.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, nos autos da ação em que litiga com o INSTITUTO CULTURAL E DE PERÍCIA TÉCNICA E CIENTÍFICA DA BAHIA — ICTEBA e outros, interpõe AGRAVO DE PETIÇÃO em face da decisão de fls. 5080/5082, pelos motivos expendidos às fls. 5087/5097.





Preenchidos os pressupostos de admissibilidade. Contraminutas às fls. 5107/5108, 5111/5117 e 5120/5122. A Procuradoria Regional do Trabalho manifestou-se às fls. 5136/5137.

É O RELATÓRIO.

VOTO

DA PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO

Suscitada pela 3ª agravada, ao argumento de que a decisão recorrida possui natureza interlocutória.

Sem razão.

A decisão impugnada, malgrado não ponha fim no processo de execução, tem caráter terminativo em relação à pretensão executória do Autor.

Ao determinar nulos os atos de quantificação e de execução praticados pelo Demandante, reconhecendo que somente os substituídos os podem legitimamente empreender, o julgador de base fulmina pretensão executória do Autor, logo, tal decisão tem caráter terminativo em relação a ela.

Com efeito, a norma inserta no art. 893, § 1º, da CLT, tem aplicação abrangida no processo de execução. Isto porque o art. 897, “a”, consolidado, autoriza a interposição de agravo de petição em face de decisões proferidas na execução, sem vedar o seu alcance às decisões interlocutórias.

Com base na interpretação conjunta das aludidas regras legais, a doutrina e jurisprudência têm entendido pelo cabimento de agravo de petição em face de decisões proferidas na execução que, malgrado não ponham termo ao processo, mostrem-se terminativas em relação a alguma das pretensões nele deduzidas.

Afasto.

DO MÉRITO

O Agravante postula a reforma da decisão de base, a qual declarou nulo o feito executório desde a publicação do edital de convocação dos substituídos para promoverem individualmente a liquidação e execução dos seus créditos reconhecidos na sentença. Alega a existência de preclusão *pro judicato*, ao argumento de que o magistrado de origem não poderia rever uma decisão por ele proferida sem que nenhuma das partes a tivesse impugnado. Aduz, ainda, que a liquidação e a execução subsidiária, promovidas pelo substituto processual, independem de previsão expressa no título executivo, pois decorrem de disposição legal.

O pressuposto processual negativo da coisa julgada consiste em matéria de ordem pública, o que permite o seu conhecimento pelo juiz em qualquer fase





processual (art. 301, VI e § 4º, do CPC). Destarte, não há falar-se em preclusão *pro judicato* no caso em concreto.

De outro modo, tem razão o Agravante ao afirmar que a efetivação do procedimento previsto no art. 100 do CDC, não ofende a coisa julgada.

As disposições referentes à forma de apuração do julgado, inobstante inseridas no título executivo, não são alcançadas pela coisa julgada material. Isto ocorre porque o manto da imutabilidade está restrito ao comando declaratório, constitutivo ou condenatório objeto da demanda. As determinações referentes à modalidade de liquidação ou de execução a serem adotadas são apenas assessórias a este comando principal, não o integrando.

Vale ressaltar que tal matéria sequer é afeta a fase de conhecimento, sendo, portanto, desnecessária, ou até mesmo inapropriada, a sua inclusão na sentença. As decisões a respeito da liquidação ou da execução hão de ser tomadas nas respectivas fases processuais. Qualquer determinação quanto as mesmas na fase de conhecimento é prematura, não integrando o seu núcleo decisório.

Seguindo esta linha intelectual, a doutrina e a jurisprudência são uníssonas ao declararem que a forma de liquidação determinada na sentença não faz coisa julgada. Neste sentido dispõe a Súmula n. 344 do STJ — “A liquidação por forma diversa da estabelecida na sentença não ofende a coisa julgada”.

Portanto, o fato de constar no título executivo que a liquidação será procedida por artigos não impede que a apuração do *quantum debeatur* se dê por cálculos ou arbitramento.

Do mesmo modo, é desnecessário constar na sentença que, na hipótese de não haver habilitação de substituídos em número compatível com a gravidade do dano, a liquidação e a execução das indenizações a eles devidas serão procedidas pelo legitimado extraordinário. Tal procedimento decorre de determinação legal expressa — art. 100 do CDC, além de, conforme frisado, tratar de matéria não afeta à fase de conhecimento.

Improcede a alegação das Agravadas de que a liquidação pelo legitimado coletivo deve ser precedida da identificação dos credores individuais. Nas ações que visam tutelar direitos individuais homogêneos nem sempre é possível identificar todos os substituídos. Isto decorre do fato de os mesmos não precisarem ser individuados na petição inicial (cancelamento da Súmula n. 310 do TST), e nem mesmo na sentença (art. 95 do CDC), o que torna o número de credores individuais, por vezes, desconhecido.

Tal desconhecimento, contudo, não impossibilita a apuração dos haveres a serem pagos para o *fluid recovery*. Basta que a quantificação seja procedida por estimativas, ou seja, liquidada por arbitramento.

Também carece de razão o argumento das Agravadas segundo o qual a liquidação e a execução para o *fluid recovery* somente é permitida no caso de danos ao meio ambiente, ao consumidor ou a bens e direitos de valor artístico,





estético, paisagístico, histórico e turístico. Qualquer violação a direitos individuais homogêneos, inclusive de natureza trabalhista, permite tal forma de liquidação e execução substitutiva. É o que se depreende da análise conjunta das normas previstas no Título III, Capítulo II, do CDC, e no art. 769 da CLT.

Reformo.

Do exposto, DOU PROVIMENTO ao recurso, para, reformando a decisão agravada, determinar o prosseguimento da liquidação/execução no ponto em que foi interrompida.

ISTO POSTO, acordam os Desembargadores da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, por unanimidade, DAR PROVIMENTO ao recurso, para, reformando a decisão agravada, determinar o prosseguimento da liquidação/execução no ponto em que foi interrompida.

Salvador, 24 de abril de 2012 (terça-feira).

Desembargador Relator: Paulino César Martins Ribeiro do Couto.

Firmado por assinatura digital em 24.4.2012 pelo sistema *AssineJus* da Justiça do Trabalho, conforme MP n. 2.200-2/2001, que instituiu a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira.

Identificador: 10112042400728665166 AP 0278000-55.2000.5.05.0005





TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA (PTM DE UBERLÂNDIA — PRT 3^a REGIÃO). PAGAMENTO DE SALÁRIOS E DE VERBAS RESCISÓRIAS

Procedimento 000210.2013.03.001/3

Pelo presente instrumento, na forma do art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985, combinado com o art. 876 da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, na redação que lhe deu a Lei n. 9.958/2000, de um lado, o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, por intermédio da Procuradoria do Trabalho no Município de Uberlândia, atuando neste ato o Exmo. Procurador do Trabalho, **Dr. Paulo Gonçalves Veloso**, e, de outro lado, O MUNICÍPIO DE UBERLÂNDIA, pessoa jurídica de direito público, neste ato representado pelo Prefeito Municipal Gilmar Machado, portador do CPF 442.726.006-30, pelo Procurador-Geral do Município Dr. Luis Antônio Lira Pontes, portador do CPF 320.610.996-53, e pelo Secretário Municipal de Saúde Almir Fernando Loureiro Fontes, portador do CPF 549.991.896-15, e a FUNDAÇÃO MAÇÔNICA MANOEL DOS SANTOS, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ n. 20.733.911/0001-35, neste ato representada por seu 1º Vice Presidente Mauro de Souza, portador do CPF 246.472.256-15, e por seu Diretor Jurídico Dr. Antônio Coletto, portador do CPF 070.511.318-34, doravante denominados COMPROMISSÁRIOS, celebram este TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA, nos seguintes termos:

CONSIDERANDO o disposto no art. 127 da Constituição Federal de 1988 que estabelece: “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”;





CONSIDERANDO que o art. 129, inciso II, da Constituição Federal de 1988 dispõe ser função institucional do Ministério Público “zelar pelo efetivo respeito dos Poderes Públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos assegurados nesta Constituição, promovendo as medidas necessárias a sua garantia”;

CONSIDERANDO que, em caso de ameaça de lesão a direitos sociais trabalhistas, o Ministério Público do Trabalho pode firmar com os agentes interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, nos termos do art. 6º da Lei n. 7.347/1985;

CONSIDERANDO que, no dia 27 de maio de 2013, o Secretário Municipal de Saúde de Uberlândia, Sr. Almir Fernando Loureiro Fontes, notificou a Fundação Maçônica Manoel dos Santos para que fossem tomadas as providências cabíveis para a transição dos equipamentos públicos de saúde, bem como determinou a EXPEDIÇÃO DE AVISO-PRÉVIO PARA TODOS OS EMPREGADOS da citada Fundação que prestem serviços nas unidades de saúde;

CONSIDERANDO que em razão da citada notificação a Fundação Maçônica Manoel dos Santos iniciou a concessão de aviso-prévio para seus empregados que prestam serviços na área de saúde;

CONSIDERANDO que 2.647 (dois mil, seiscentos e quarenta e sete) empregados passaram a receber o aviso-prévio de dispensa sem justa causa;

CONSIDERANDO que, nos termos do julgamento proferido no processo n. TST-RODC-309/2009-000-15-00.4, em que foi discutida a demissão em massa promovida pela EMBRAER e firmado marco jurisprudencial para situações futuras, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho fixou o entendimento no sentido de que a negociação coletiva é imprescindível para as despedidas em massa de trabalhadores, sendo consideradas abusivas quando não observado este procedimento;

CONSIDERANDO que a demissão em massa promovida pela Fundação Maçônica Manoel dos Santos, por ordem da Secretaria Municipal de Saúde de Uberlândia, violou frontalmente as disposições normativas vigentes, eis que não foi precedida de negociação coletiva com os sindicatos das categorias profissionais, a fim de resguardar os interesses sociais dos trabalhadores;

CONSIDERANDO que a dispensa em massa dos empregados da Fundação Maçônica Manoel dos Santos **NÃO CUMPRIU** os requisitos exigidos pelo ordenamento jurídico e, portanto, **O ATO É NULO**;

CONSIDERANDO que a dispensa em massa dos empregados da Fundação Maçônica Manoel dos Santos ligados à área da saúde compromete ainda o interesse público básico na continuidade da prestação dos serviços de saúde no município de Uberlândia;

CONSIDERANDO que, em audiência administrativa realizada perante o Ministério Público do Trabalho, o Município de Uberlândia reconheceu, na condição de beneficiário e tomador dos serviços, sua responsabilidade plena, irrestrita e integral pelo pagamento das verbas rescisórias devidas aos empregados da Fundação Maçônica Manoel dos Santos que prestam serviços diretamente na área de saúde;





CONSIDERANDO que o Prefeito Municipal reconheceu que não há orçamento disponível para efetuar o pagamento integral e no prazo legal das verbas rescisórias devidas aos empregados dispensados;

CONSIDERANDO que as verbas rescisórias possuem notório caráter alimentício e consistem em direito social de natureza indisponível do empregado dispensado que não pode ser vilipendiado;

CONSIDERANDO que as verbas rescisórias, em razão de sua natureza alimentar e por assegurar a subsistência do empregado diante do término da relação de emprego, gozam de máxima proteção jurídica no ordenamento pátrio;

CONSIDERANDO que a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho consistem em fundamentos da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal, o que autoriza a adoção das medidas abaixo previstas que visam salvaguardar os direitos sociais dos empregados envolvidos na situação em tela;

CONSIDERANDO que, em 7.6.2013, o Ministério Público do Trabalho expediu Notificações Recomendatórias determinando o cancelamento dos avisos-prévios de dispensa sem justa dos empregados da Fundação Maçônica Manoel dos Santos concedidos, bem como que citada Fundação abstivesse de promover novas dispensas sem justa causa, além do que foi determinado que o Município de Uberlândia continue a efetuar o pagamento das verbas salariais devidas aos empregados da Fundação Maçônica Manoel dos Santos que prestam serviços na área da saúde;

CONSIDERANDO que a proposta elaborada pelo Prefeito Municipal para pagamento escalonado das verbas rescisórias pelo prazo de 6 (seis) meses foi rejeitada pela categoria dos profissionais da área de saúde, em assembleia realizada no dia 12.6.2013;

CONSIDERANDO que o Ministério Público do Trabalho posicionou-se contra a proposta formulada pelo Prefeito Municipal para pagamento escalonado das verbas rescisórias e retomou os efeitos das Notificações Recomendatórias acima aludidas para tornar sem efeito a dispensa em massa dos empregados e assegurar o pagamento dos salários pelo ente municipal, conforme consta na ata de audiência realizada no dia 14.6.2013;

CONSIDERANDO que em audiência realizada no dia 14.6.2013 o Ministério Público do Trabalho apresentou solução, aceita por todos os interessados, especialmente Município de Uberlândia, Fundação Maçônica Manoel dos Santos e sindicatos, em que o ente municipal assume o pagamento das verbas salariais devidas aos empregados da Fundação Maçônica, ligados diretamente a área de saúde, sem repasse de valores para a Fundação Maçônica Manoel dos Santos, mantendo o vínculo de emprego destes trabalhadores até que haja orçamento suficiente para o pagamento integral e no prazo legal das verbas rescisórias devidas a cada empregado. Em aludida audiência a Fundação Maçônica Manoel dos Santos e o Município de Uberlândia comprometeram-se a atender as Notificações Recomendatórias expedidas pelo Ministério Público do Trabalho;





CONSIDERANDO que o Município de Uberlândia está obrigado a honrar obrigações a ele impostas pela celebração do Contrato de Parceria n. 263/2010 (Município de Uberlândia e Fundação Maçônica Manoel dos Santos), bem como o Decreto Municipal n. 11679/2009, além da Lei Municipal n. 11.032/2011, dentre elas de suportar o ônus supramencionado;

CONSIDERANDO que o Município de Uberlândia está obrigado a cumprir determinações legais no sentido de preservar, em qualquer circunstância, os interesses do povo de Uberlândia, em especial, zelar pelo patrimônio público.

ASSIM, resolvem os Compromissários firmar o presente compromisso de ajustamento de conduta.

I — DO OBJETO

O objeto deste instrumento é a fixação de obrigações de fazer com a finalidade dos Compromissários assegurarem o pagamento dos salários e também das verbas rescisórias devidas aos empregados da Fundação Manoel dos Santos ligados diretamente a área de saúde, considerada a responsabilidade do Município de Uberlândia pelos direitos trabalhistas, na qualidade de tomador dos serviços prestados por esses trabalhadores, como previsto na cláusula décima quarta do Contrato de Parceria n. 263/2010, art. 3º, alínea “c” e parágrafo único da Lei n. 11.032/11.

II — DAS OBRIGAÇÕES

CLÁUSULA 1. A Fundação Maçônica e o Município de Uberlândia assumem o compromisso de manter em curso o contrato de trabalho dos empregados que prestam serviços para o Município de Uberlândia na área de saúde até que haja orçamento disponível e seja assegurado o pagamento integral e no prazo legal das verbas rescisórias devidas para cada trabalhador.

§ 1º Fica assegurada a manutenção das condições de trabalho até então em vigor, respeitados os princípios da condição de trabalho mais benéfica e da inalterabilidade contratual lesiva, com exceção dos convênios do Valecard e UNIODONTO que já foram cancelados pela Fundação Maçônica. O Seguro de Vida será pago pelo Município diretamente para a seguradora, enquanto perdurar o vínculo de emprego.

§ 2º O Município de Uberlândia assume, de forma principal, a plena, total e irrestrita responsabilidade pelo pagamento dos salários e, quando da dispensa do trabalhador, pelo pagamento das verbas rescisórias devidas aos empregados da Fundação Maçônica Manoel dos Santos que prestam serviços na área da saúde municipal em razão do Contrato de Parceria n. 263/2010.





§ 3º A responsabilidade assumida pelo Município de Uberlândia alcança apenas os empregados da Fundação Maçônica Manoel dos Santos que prestam serviços na área da saúde municipal em razão do Contrato de Parceria n. 263/2010, sem que seja cabível o pagamento para outros empregados não contemplados no presente instrumento, sob pena de responsabilidade pessoal do gestor municipal que autorizar ou realizar o pagamento.

§ 4º O Município de Uberlândia e a Fundação Maçônica Manoel dos Santos somente efetivarão a dispensa dos empregados da Fundação Maçônica Manoel dos Santos que prestam serviços na área da saúde municipal em razão do Contrato de Parceria n. 263/2010 quando houver verba orçamentária disponível e suficiente para o pagamento INTEGRAL das verbas rescisórias NO PRAZO LEGAL PREVISTO NO ART. 477, § 6º, DA CLT.

§ 5º Na hipótese de dispensa do empregado, o aviso-prévio deverá ser concedido nos termos dos arts. 487 e seguintes da CLT, assegurado AO EMPREGADO a LIVRE E INDIVIDUAL opção entre trabalhar com a redução da jornada de trabalho correspondente a duas horas diárias ou a ausência ao trabalho por 7 (sete) dias corridos.

§ 6º Em caso de dispensa de empregado sem que seja concedido o aviso-prévio na forma dos arts. 487 e seguintes da CLT ou sem que seja efetuado o pagamento das verbas rescisórias no prazo estabelecido no art. 477, § 6º, da CLT, o Compromissário que der causa ao descumprimento da obrigação prevista nesta cláusula arcará com multa no importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por empregado prejudicado.

CLÁUSULA 2. O Município de Uberlândia efetuará o pagamento das verbas salariais devidas aos empregados da Fundação Maçônica Manoel dos Santos, que prestam serviços na área da saúde municipal em razão do Contrato de Parceria n. 263/2010, inclusive do salário relativo ao mês de junho de 2013.

§ 1º Os salários deverão ser depositados pelo Município de Uberlândia diretamente na conta bancária do empregado até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, nos termos do art. 459, § 1º, da CLT.

§ 2º As contribuições previdenciárias e outros tributos devidos em razão da folha de pagamento deverão ser recolhidos pelo Município de Uberlândia no prazo legal.

§ 3º O Município de Uberlândia fica obrigado a depositar, até o dia sete de cada mês, na conta vinculada do empregado a título de FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), a importância correspondente a 8% oito por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, nos moldes do art. 15 da Lei n. 8.036/90.





§ 4º Não haverá repasse de dinheiro ou verba pública municipal para a Fundação Maçônica Manoel dos Santos a fim de que os salários e demais consectários salariais sejam quitados, uma vez que o pagamento salarial será realizado diretamente pelo Município de Uberlândia.

§ 5º Em caso de ausência de pagamento ou atraso no pagamento dos salários, o Município de Uberlândia arcará com multa diária de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por trabalhador prejudicado.

CLÁUSULA 3. A Fundação Maçônica Manoel dos Santos compromete-se a entregar para a Prefeitura Municipal de Uberlândia, no prazo de 5 (cinco) dias, a relação de empregados ligados a área de saúde e que prestam serviços para o Município em razão do Contrato de Parceria n. 263/2010, bem como a folha de pagamento destes trabalhadores e todos os dados necessários para o pagamento dos salários devidos aos empregados.

§ 1º A Fundação Maçônica Manoel dos Santos diligenciará perante a empresa de *software* SENIOR MINAS SISTEMAS LTDA., inscrita no CNPJ n. 05.151.590/0001-77, e empenhará todos os esforços que lhe competirem para franquear ao Município de Uberlândia o acesso ao SISTEMA VETORH, MÓDULO RUBI WIN (Gestão de Folha e Ponto Eletrônico).

§ 2º A Fundação Maçônica Manoel dos Santos assegurará aos representantes do Município o acesso pleno e irrestrito às pastas funcionais dos empregados que prestam serviços na área de saúde.

§ 3º Em caso de descumprimento de qualquer das obrigações previstas nesta cláusula, a Fundação Maçônica Manoel dos Santos arcará com multa diária no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

CLÁUSULA 4. Os empregados detentores de garantia de emprego prevista em lei ou norma coletiva terão seu período de estabilidade devidamente indenizado e os valores correspondentes deverão ser pagos em conjunto com as verbas rescisórias.

§ 1º Em razão da divergência entre as partes sobre o direito ou não dos membros da CIPA à garantia de emprego, os Sindicatos representativos de cada categoria deverão ajuizar as medidas judiciais cabíveis para discutir o direito destes trabalhadores à indenização do período de estabilidade.

§ 2º Os empregados membros da CIPA que forem dispensados receberão as verbas rescisórias sem o pagamento da indenização do período de estabilidade, o que não gerará a incidência das multas previstas neste instrumento.

CLÁUSULA 5. Os empregados da Fundação Maçônica Manoel dos Santos que estejam com o contrato de trabalho suspenso ou interrompido por qualquer



motivo não serão dispensados e os contratos de trabalho permanecerão em vigor até o seu retorno, sem prejuízo da responsabilidade do Município pelo pagamento das verbas rescisórias em caso de dispensa na hipótese do trabalhador prestar serviços na área da saúde municipal, por força do Contrato de Parceria n. 263/2010.

CLÁUSULA 6. O Município de Uberlândia, para que possa assumir a gestão da saúde municipal a partir de 1º de julho de 2013, insiste na manutenção dos efeitos dos avisos-prévios já concedidos aos empregados da Fundação Maçônica lotados no ADICENTRO.

§ 1º O Município de Uberlândia assume o compromisso de efetuar o pagamento INTEGRAL das verbas rescisórias devidas aos empregados do ADICENTRO que prestam serviços diretamente na área de saúde NO PRAZO LEGAL PREVISTO NO ART. 477, § 6º, DA CLT.

§ 2º Em caso de dispensa de empregado por iniciativa do ente municipal sem que seja concedido o aviso-prévio na forma dos arts. 487 e seguintes da CLT ou sem que seja efetuado o pagamento das verbas rescisórias no prazo estabelecido no art. 477, § 6º, da CLT, o Município de Uberlândia arcará com multa no importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por empregado dispensado em desrespeito a presente cláusula.

§ 3º Caso o descumprimento das obrigações previstas nesta cláusula seja causado por ato da Fundação Maçônica Manoel dos Santos, esta será responsável pelo pagamento da multa prevista no parágrafo anterior.

CLÁUSULA 7. A fim de preservar o patrimônio público, os acertos rescisórios que ultrapassarem o valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) serão conferidos e passarão por auditoria a cargo da Secretaria de Administração com a supervisão de Auditor Fiscal do Trabalho a ser indicado pela Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Uberlândia.

§ 1º Em caso de pagamento de verba rescisória sem que o termo de rescisão (TRCT) passe pela auditoria mencionada na presente cláusula, sujeitará o administrador público municipal que ordenou o pagamento ao ressarcimento dos valores pagos indevidamente.

§ 2º A Fundação Maçônica Manoel dos Santos assume o compromisso de disponibilizar todos os documentos necessários para realização da auditoria no prazo de 2 (dois) dias após sua notificação, sob pena de multa diária de R\$ 3.000,00 (três mil reais).

CLÁUSULA 8. O Município de Uberlândia gerará a folha de pagamento a partir do mês de julho e encaminhará cópia dos comprovantes de pagamento de salário, depósito do FGTS e guias de quitação dos encargos sociais incidentes para a Fundação Maçônica Manoel dos Santos.



§ 1º Os salários relativos ao mês de junho serão depositados diretamente na conta bancária de cada empregado, após auditoria da correspondente folha de pagamento a ser realizada pela Secretaria de Saúde.

§ 2º Em caso de divergência sobre o valor do salário devido a cada empregado, as partes elegem o Procurador do Trabalho Dr. Paulo Gonçalves Veloso como árbitro para a solução do conflito, assegurado o prazo de dez dias para decisão.

CLÁUSULA 9. Com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, o Município de Uberlândia encaminhará para a Fundação Maçônica Manoel dos Santos a relação dos empregados a serem dispensados e os avisos-prévios emitidos, a fim de que possam ser assinados pelo representante legal desta.

§ 1º Os avisos-prévios serão devolvidos assinados pela Fundação Maçônica Manoel dos Santos para que o Município de Uberlândia efetue a entrega para os trabalhadores.

§ 2º Após o pagamento das verbas rescisórias, cópias do respectivo comprovante de pagamento e demais documentos atinentes ao término do contrato de trabalho deverão ser encaminhadas para a Fundação Maçônica Manoel dos Santos.

CLÁUSULA 10. O Município de Uberlândia compromete-se a encerrar o processo de dispensa dos empregados da Fundação Maçônica Manoel dos Santos que prestam serviços ao Município de Uberlândia por força do Contrato de Parceria n. 263/2010 no prazo de até nove meses, contado a partir de primeiro de julho de 2013, sob pena de multa mensal de R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais).

III — DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA 11. Em caso de divergência entre o Município de Uberlândia e a Fundação Maçônica Manoel dos Santos sobre a vinculação do empregado ao Contrato de Parceria n. 263/2010, as partes elegem o Procurador do Trabalho Paulo Gonçalves Veloso como árbitro para a solução do conflito, assegurado o prazo de 10 (dez) dias para decisão.

CLÁUSULA 12. Os avisos-prévios emitidos e as dispensas realizadas pela Fundação Maçônica Manoel dos Santos a partir de 27.5.2013, em razão do término do Contrato de Parceria n. 263/2010, são nulos e não geram qualquer efeito legal, exceto em relação aos empregados do ADICENTRO por força da vontade manifestada pelo representante do Município de Uberlândia.

§ 1º Em relação aos empregados que receberam o aviso-prévio mencionado no presente instrumento e que já tiverem COMPROVADAMENTE obtido nova oportunidade de emprego, terão o acerto rescisório efetuado no prazo legal



contado da data do recebimento do aviso já emitido pela Fundação Maçônica Manoel dos Santos, desde que essa comprovação ocorra 7 (sete) dias antes do vencimento do prazo para pagamento da verba rescisória.

CLÁUSULA 13. MULTA. Pelo inadimplemento das obrigações assumidas no presente Termo, os COMPROMISSÁRIOS sujeitar-se-ão ao pagamento da multa prevista na respectiva cláusula.

§ 1º O valor da multa será atualizado pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editadas pelo TRT da 3ª Região e terá a destinação que o Ministério Público do Trabalho entender pertinente para a reconstituição dos bens lesados, nos termos dos arts. 5º, § 6º, e 13 da Lei n. 7.347/1985, como, por exemplo, sua reversão ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, instituído pela Lei n. 7.998/1990.

§ 2º O valor da multa será atualizado pela tabela de correção dos débitos trabalhistas editadas pelo TRT da 3ª Região e terá a destinação que o Ministério Público do Trabalho entender pertinente para a reconstituição dos bens lesados, nos termos dos arts. 5º, § 6º, e 13 da Lei n. 7.347/1985.

§ 3º A cobrança da multa não desobriga os COMPROMISSÁRIOS do cumprimento da obrigação contida no presente Termo.

§ 4º As multas previstas neste instrumento para a Fundação Maçônica Manoel dos Santos serão de responsabilidade individual e não serão objeto de ressarcimento pelo Município de Uberlândia.

CLÁUSULA 14. Os representantes legais dos Compromissários assumem o compromisso pessoal de cumprimento das obrigações estabelecidas no presente instrumento e estarão sujeitas aos seus efeitos.

CLÁUSULA 15. O presente instrumento possui exclusivamente como objeto a tutela dos direitos sociais e trabalhistas dos empregados da Fundação Maçônica Manoel dos Santos que prestam serviços na área da saúde e não afeta a atuação do Ministério Público do Estado de Minas Gerais e do Ministério Público Federal, o que fica desde já ressalvado.

CLÁUSULA 16. O presente Termo de Ajuste de Conduta é passível de fiscalização pelo Ministério Público do Trabalho, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, pelos Sindicatos representativos da Categoria e por qualquer legítimo interessado.

CLÁUSULA 17. Aplica-se ao presente Termo de Ajuste o disposto nos arts. 10 e 448 da CLT, de modo que qualquer alteração que venha a ocorrer na estrutura jurídica da Fundação Maçônica Manoel dos Santos não afetará exigência do seu integral cumprimento.



CLÁUSULA 18. O presente Termo de Ajuste de Conduta produz efeitos legais a partir da data de sua celebração e terá eficácia de título executivo extrajudicial, conforme disposto no art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/1985 e no art. 876 da CLT.

Estando assim justa e compromissados, os Compromissários firmam o presente instrumento como manifestação livre de sua vontade e de forma irrevogável.

Uberlândia, 17 de junho de 2013.

Paulo Gonçalves Veloso
Procurador do Trabalho
Município de Uberlândia
Compromissário

Gilmar Machado
Prefeito de Uberlândia

Luís Antônio Lira Pontes
Procurador-Geral do Município

Almir Fernando Loureiro Fontes
Secretário Municipal de Saúde
Fundação Maçônica Manoel dos Santos
Compromissária

Mauro de Souza
Primeiro Vice-Presidente da Fundação Maçônica Manoel dos Santos

Antônio Coletto
Diretor Jurídico da Fundação Maçônica Manoel dos Santos









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

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^a)
Adriane Reis de Araújo (Lot. PRT-10^a)
Edelamare Barbosa Melo (Lot. PRT-10^a)
Eliane Araque dos Santos (Lot. PRT-10^a)
Fabio Leal Cardoso (Lot. PRT-10^a)
Maurício Correia de Mello (Lot. PRT-10^a)
Ricardo José Macedo de Britto Pereira
(Lot. PRT-10^a)

Procuradores do Trabalho de Outras PRTs

Erlan Jose Peixoto do Prado (Lot. PRT-10^a)
Heloísa Siqueira de Jesus (Lotada em Campinas/PRT 15^a)

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 Amália 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

Erica 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 Iglessia
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): Sandra Lia Simon

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
Alline 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 Rousseff 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 4^a
Região)
Roberto Portela Mildner

PTM de Novo Hamburgo

Fernanda Estrela Guimaraes
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 Guimaraes 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
Sílvia 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 S. J. dos Campos /Pz. Ind.)
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
Fabíola 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
Geny 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

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)

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)

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 Saccani 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
Sélvio 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 (Lodada 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

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

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 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

PTM de Arapiraca

Alexandre Magno Morais Batista de
Alvarenga
Gustavo Tenório Accioly

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



PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 20ª REGIÃO
SEDE: Aracaju/SE

Procurador-Chefe: Raymundo Lima Ribeiro Junior
Procurador-Chefe (substituto): Adson Souza do Nascimento

Procuradores 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

Danielle 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

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
Fabício 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 Crusóé 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
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 Jose 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

Procuradores 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. Guimaraes
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 Fur-
tado

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.

