



# REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

FUNDADA EM 1991

## **ANPT**

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO





## COMISSÃO EDITORIAL

Xisto Tiago de Medeiros Neto — 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. 45 — MARÇO 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](mailto:anpt@anpt.org.br)





**LT**<sup>®</sup>  
**TR**

EDITORA LTDA.

© Todos os direitos reservados

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

LTr 4897-7  
Agosto, 2013



---

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

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

ISSN 1983-3229

CDD 341.6

---





## SUMÁRIO

---

APRESENTAÇÃO .....9

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

AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA PELA PROCURADORIA REGIONAL  
DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO EM FACE DO DISTRITO FEDERAL  
(SECRETARIA DE TRANSPORTES).....13  
Alessandro Santos de Miranda

AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA PELA PROCURADORIA REGIONAL DO  
TRABALHO DA 15ª REGIÃO EM FACE DA EMPRESA BRASILEIRA DE  
CORREIOS E TELÉGRAFOS (DIRETORIA REGIONAL DE SÃO PAULO-  
-INTERIOR).....130  
Gustavo Rizzo Ricardo

MANIFESTAÇÃO APRESENTADA PELA PROCURADORIA REGIONAL DO  
TRABALHO DA 15ª REGIÃO NA AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA EM  
FACE DE RAIZEN COMBUSTÍVEIS (SHELL) E BASF S.A. ....154  
Clarissa Ribeiro Schinestsck e Fabíola Junges Zani

### **ESTUDOS**

TRABALHO AQUAVIÁRIO. NOÇÕES INTRODUTÓRIAS.....191  
Augusto Grieco Sant'Anna Meirinho

JUSTIÇA DO TRABALHO E LIDES ENVOLVENDO SERVIDORES PÚBLICOS .....218  
Ricardo Araújo Coser





MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E A LIBERDADE SINDICAL.....	240
Ulisses Dias de Carvalho	
PRINCÍPIO DA PROIBIÇÃO DA PROTEÇÃO DEFICIENTE E UTILIZAÇÃO DA LEI N. 12.529/2011 COMO PARÂMETROS PARA PEDIDOS DO MINISTÉ- RIO PÚBLICO DO TRABALHO.....	255
Afonso de Paula Pinheiro Rocha e Ludiana Carla Braga Façanha Rocha	
MAIS TRABALHO, MAIS DIGNIDADE?.....	272
Renata Coelho Vieira	
ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM FACE DE SINDI- CATOS SEM REPRESENTATIVIDADE .....	300
Bruna Bonfante	
TENTATIVAS DE FRAGILIZAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO MEDIANTE A REPRESENTAÇÃO DE INTERESSES PRIVATÍSTICOS JUNTO AO PARLAMENTO .....	325
Carolina Mercante	
O USO DOS <i>SMARTSPHONES</i> NA RELAÇÃO DE EMPREGO: UMA ANÁLISE DO PODER NA EMPRESA PARA ALÉM DO CONTRATO DE TRABALHO...347	
Adriane Reis de Araújo e Kaspar Villadsen	

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

AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PTM DE JUAZEIRO/ PRT 5ª REGIÃO — PRO- CURADOR DO TRABALHO JOSÉ ADILSON PEREIRA DA COSTA) — PRO MATRE DE JUAZEIRO.....	367
Contratação irregular de profissionais da saúde por empresa hospitalar	
AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PTM DE ALTA FLORESTA/PRT 23ª REGIÃO — PROCURADORA DO TRABALHO FERNANDA ALITTA MOREITA DA COSTA) — CONSÓRCIO J. MALUCELLI — CR ALMEIRA E COPEL — COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA S.A. ....	419
Ausência de negociação coletiva para demissão em massa de trabalhadores	



AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 5ª REGIÃO — PROCURADORA DO TRABALHO JANINE MILBARATZ FIOROT) — CJ CONSTRUTORA E INCORPORADORA LTDA. (GARCEZ ENGENHARIA).....	431
Descumprimento de normas de saúde e segurança em obra de construção civil	
AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 4ª REGIÃO — PROCURADORA DO TRABALHO MÁRCIA BACHER MEDEIROS) — CINEMARK DO BRASIL S.A.....	477
Irregularidade de jornada móvel e variável	
AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 8ª REGIÃO — PROCURADORA DO TRABALHO CINDI ELLOU LOPES DA SILVEIRA) — ACEPA (ASSOCIAÇÃO CULTURAL E EDUCACIONAL DO PARÁ).....	497
Irregularidade no pagamento de rescisões contratuais. Emenda, pelo Ministério Público do Trabalho, à petição inicial de ação civil coletiva proposta por sindicato	
RECURSO ORDINÁRIO (PTM DE MARABÁ/PRT 8ª REGIÃO — PROCURADORA DO TRABALHO BRUNA BONFANTE) — SOURCETECH QUÍMICA LTDA. ....	509
Trabalho em condições degradantes. Utilização de prova emprestada. Reconhecimento do vínculo de emprego.	
ACÓRDÃO PROCESSO TRT 8ª/1ª T./RO 0011100-09.2009.5.08.0124.....	510
<b>Membros do Ministério Público do Trabalho .....</b>	<b>557</b>
<b>Regras para envio, seleção e publicação de trabalhos jurídicos .....</b>	<b>585</b>









## APRESENTAÇÃO

---

A Comissão Editorial tem a satisfação de apresentar a quadragésima quinta 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 publicação também reflete, à vista dos temas versados nas peças processuais, o compromisso dos membros do Ministério Público do Trabalho com a defesa dos valores e princípios constitucionais que informam a Justiça Social, legitimado pela condução ao Poder Judiciário das demandas essenciais à tutela dos direitos trabalhistas fundamentais.

Boa leitura a todos!

A Comissão Editorial





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





## **AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA PELA PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10<sup>a</sup> REGIÃO EM FACE DO DISTRITO FEDERAL (SECRETARIA DE TRANSPORTES)**

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

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) DA \_\_\_\_<sup>a</sup> VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA — DF

*“A cegueira separa o homem das coisas.  
A surdez separa o homem do homem.”*

*Helen Keller*

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10<sup>a</sup> REGIÃO — BRASÍLIA/DF, neste ato representado pelo Procurador do Trabalho *in fine* assinado, vem, mui respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, com fundamento nos arts. 127, *caput*, 129, III da Constituição da República; 6<sup>o</sup>, VII, *d* e 83, I e III da Lei Complementar n. 75/93; e na Lei n. 7.347/85 e nos demais dispositivos legais aplicáveis à espécie, propor a presente

### **AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO LIMINAR (E DETERMINAÇÃO DE SIGILO DOS AUTOS)**

em face de DISTRITO FEDERAL (SECRETARIA DE ESTADO DE TRANSPORTES DO DISTRITO FEDERAL), o qual poderá ser notificado

(\*) Procurador do Trabalho.





no Edifício Anexo do Palácio do Buriti, 15º andar, sala 1501, Brasília/DF, CEP: 70075-900, em razão dos graves prejuízos irreversíveis à saúde e segurança dos trabalhadores do Sistema de Transporte Público Coletivo do Distrito Federal — STPC/DF, em especial dos cerca de 15.000 (quinze mil) rodoviários (motoristas e cobradores) que laboram no transporte coletivo distrital. Com esse propósito, requer-se, desde logo, seja decretado o sigilo dos autos, conforme explicitado adiante, passando o Autor a expor as razões de fato e de direito que fundamentam sua pretensão.

### **I) DO SIGILO DOS AUTOS**

Acompanhando a farta prova ministerial juntada nestes autos, constam incontáveis cópias de laudos audiométricos de diversos trabalhadores das empresas que atualmente prestam serviços de transporte coletivo urbano de passageiros no Distrito Federal, devendo os autos ser disponibilizados exclusivamente às partes litigantes, seus patronos devidamente constituídos, aos representantes sindicais e ao d. Juízo.

Conforme disposto na Resolução n. 1.488/1998 do Conselho Federal de Medicina, os exames médicos possuem um caráter de sigilo relativo a ser imposto inclusive nos autos dos inquéritos civis e ações judiciais, de modo a impedir o acesso àquelas pessoas estranhas às investigações ou à lide. Ainda, as informações somente podem ser veiculadas para identificação dos fatores de riscos ou exposição a riscos, por exemplo, dos trabalhadores dentro de uma empresa (ambiente laboral), preservando-se o trabalhador individualmente considerado<sup>(1)</sup>.

Entretanto, o fato de maior importância que determina o sigilo destes autos é que um dos documentos que embasam a pretensão ministerial, qual seja, o novo Edital de Concorrência n. 1/2011-ST (Edital de Concorrência Pública para Concessão do Serviço Básico Rodoviário do Sistema de Transporte Público Coletivo do Distrito Federal — STPC/DF), até a presente data, não foi publicado no Diário Oficial do Distrito Federal<sup>(2)</sup>, não sendo de conhecimento das empresas e consórcios que desejam concorrer ao certame. Referido documento, entre outros, foi entregue, em audiência administrativa realizada na data de 18.7.2012, na sede da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região — Brasília/DF, e encontra-se devidamente acautelado naquele ambiente, com determinação de sigilo

(1) Deve-se registrar que a imposição do sigilo torna-se absoluta somente em casos de acidentes com material biológico (como nos casos de pacientes com AIDS, o que não se configura nestes autos).

(2) Edital publicado no DODF em 14.8.2012, após o ajuizamento desta ação.





absoluto, para que não fosse disponibilizado, em nenhuma hipótese, às empresas concorrentes ou outros eventuais interessados, pelo que se requer a esse d. juízo a decretação do sigilo dos autos, com acesso restrito às pessoas elencadas *supra*.

## **II) DA LEGITIMIDADE PASSIVA AD CAUSAM, DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E DA LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

Inicialmente, a Lei n. 8.987/95, que dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previsto no art. 175 da Constituição Federal, estabelece, em seu art. 18, que “O edital de licitação será elaborado pelo poder concedente, observados, no que couber, os critérios e as normas gerais da legislação própria sobre licitações e contratos (...)”.

Reza, expressamente, o art. 1º da Lei Distrital n. 4.011, de 12 de setembro de 2007, que “Compete ao Distrito Federal, por intermédio da Secretaria de Estado de Transportes, planejar, regulamentar, organizar, delegar, definir políticas tarifárias e controlar todas e quaisquer modalidades ou categorias de serviço relativas ao transporte público coletivo integrante do Sistema de Transporte do Distrito Federal, instituído pela Lei Orgânica, Título VII, Capítulo V, bem como promover a articulação do planejamento dos serviços com as políticas de desenvolvimento urbano do Distrito Federal”.

Ainda, o art. 9º da referida Lei dispõe que “Compete à Secretaria de Estado de Transportes realizar licitações que tenham por objeto a delegação de serviço de transporte público coletivo do STPC/DF e outros serviços a este vinculados”.

Assim, não restam dúvidas sobre a competência do Secretário de Estado de Transportes do Distrito Federal para iniciar, dar prosseguimento e definir o certame licitatório, entre outros atos de gestão, relativo aos serviços de transporte público coletivo do Distrito Federal. Logo, este é parte legítima a figurar, passivamente, nos autos.

A competência da Justiça do Trabalho para a apreciação e o julgamento da presente Ação Civil Pública vem contemplada pelo art. 114 da Constituição Federal que, em sua parte final, estabelece que outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho serão dirimidas pela Justiça Especializada.

Ademais, o Excelso Supremo Tribunal Federal, por derradeiro, espancando qualquer ilação contrária à competência da Justiça do Trabalho





para ações versadas sobre meio ambiente de trabalho, como a presente Ação Civil Pública, editou a Súmula n. 736, sedimentando a questão:

“Súmula n. 736/STF. Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.” (Aprovada na Sessão Plenária de 26.11.2003 e publicada no DJ 9.12.2003.)

O Excelso Tribunal, depois de muitas discussões acerca da competência da Justiça do Trabalho, mesmo após a redação dada pela Emenda Constitucional n. 45/2004, tendo como relator o Ministro Carlos Ayres Britto, no julgamento do Conflito de Competência n. 7.204-1/MG, em 29.6.2005, proclamou a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as demandas que tenham por objeto a reparação de danos provocados por acidente do trabalho em face do empregador<sup>(3)</sup>.

*In casu*, a presente demanda tem por objeto a preservação do meio ambiente de trabalho, estando implícita a prevenção de acidente (higiene, segurança e saúde do trabalhador), a teor do disposto no art. 114 da Constituição Federal, c/c os arts. 7º, XXII e 225.

A legitimidade do Ministério Público do Trabalho decorre diretamente do texto constitucional, consoante expressa disposição constante do art. 129, inciso III da Carta Magna. Também o art. 83, III, da Lei Complementar n. 75/93 prevê a legitimidade ministerial para promover a ação civil pública, no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos. O mesmo diploma legal, em seu art. 6º, VII, *b*, também confere poderes ao *Parquet* para a tutela relativa ao meio ambiente.

### **III) DOS FATOS**

Inicialmente, faz-se um breve resumo da atuação da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região — Brasília/DF — para verificar as condições laborais dos trabalhadores do setor rodoviário distrital.

Foram instaurados pelo Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, os seguintes Inquéritos Cíveis em face

(3) Mesmo antes da Súmula n. 736, já havia entendimento nesse sentido: “COMPETÊNCIA — AÇÃO CIVIL PÚBLICA — CONDIÇÃO DE TRABALHO. Tendo a ação civil pública como causas de pedir disposições trabalhistas e pedidos voltados à preservação do meio ambiente de trabalho e, portanto, aos interesses dos empregados, a competência para julgá-la é da Justiça do Trabalho.” (STF — RE 206.220-1 MG — Ac. 2ª T., 16.3.1999 — Rel. Ministro Marco Aurélio — Recorrentes: Banco do Estado de Minas Gerais S.A. — BEMGE e outros. Recorrido: Ministério Público Estadual — Publicado na *Revista LTr* n. 163, p. 628, maio/1999.)







das companhias de transporte público urbano de passageiros do Distrito Federal, todos sob a condução do signatário, entre outros procedimentos investigatórios em curso no Ministério Público Laboral: IC n. 183/04 (Condor Transportes Urbanos Ltda.); IC n. 185/04 (Lotaxi Transportes Urbanos Ltda.); IC n. 186/04 (Rápido Brasília Transporte e Turismo Ltda.); IC n. 189/04 (Viação Satélite Ltda.); IC n. 191/04 (Viação Valmir Amaral Ltda.); IC n. 632/04 (Viplan — Viação Planalto Ltda.); e IC n. 545/06 (Viação Planeta Ltda.).

A condução das investigações teve o seguinte roteiro: a) análise dos registros previdenciários de afastamentos das empresas investigadas nos últimos 08 (oito) anos; b) solicitação e análise dos programas ocupacionais das investigadas, a saber, Programa de Prevenção de Riscos Ambientais — PPRA — e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional — PCMSO, verificando, a cada 2 (dois) anos, se eram realmente implementados; c) realização de diligências nas empresas, com a participação de corpo técnico especializado (Engenheiro e Médico do Trabalho) da Procuradoria Regional do Trabalho da 10<sup>a</sup> Região, a fim de verificar *in loco* as condições laborais dos trabalhadores das aludidas empresas.

Em apertada síntese, seguem extratos resumidos dos relatórios elaborados recentemente em cada um dos Inquéritos Cíveis em curso contra as empresas investigadas do setor de transporte público urbano de passageiros. Assim, tem-se:

**Anexo 1 — IC n. 183/2004 — CONDOR  
TRANSPORTES URBANOS LTDA. (Doc. 2)**

“Trata-se de Inquérito Civil instaurado em face de denúncia (fls. 4/5 — ICP n. 183/004) proposta por Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional do Trabalho da 10<sup>a</sup> Região — contra Condor Transportes Urbanos Ltda. (Grupo Wagner Canhedo Azevedo Filho). A denúncia relata os problemas causados à saúde dos motoristas e cobradores do transporte público no Distrito Federal, mormente em razão do excesso de ruídos, vibrações e calor nos veículos, além da má ergonomia dos assentos e pedais, o que ocasiona afastamentos previdenciários por problemas auditivos, articulares e de coluna.” (...)

“À fl. 68 (IC n. 183/2004) consta análise, realizada pela Assessoria de Saúde e Segurança do Trabalhador — ASST — da Procuradoria Regional do Trabalho da 10<sup>a</sup> Região, dos documentos apresentados pela empresa em 2004, destacando-se que:

a) os programas ocupacionais (PPRA e PCMSO) não apresentavam informações compatíveis, isto é, para determinado setor no PPRA constava determinado risco não contemplado pelo PCMSO;





b) com relação ao PPRA: 1) não contemplava a parte de avaliação ambiental, ou seja, não constava a etapa de medições dos agentes de risco; 2) nas medições de nível de pressão sonora não estavam especificados a metodologia e os equipamentos utilizados;

c) quanto ao PCMSO: faltava o relatório anual (item 7.4.6 da NR-7).” (...)

“Memorando da d. ASST à fl. 144 (IC n. 183/2004) informando que:

a) para realizar a análise dosimétrica relativa aos trabalhadores da empresa, devem ser observados os seguintes parâmetros:

1) os Parâmetros Técnicos para Realização de Dosimetria;

2) deve ser levado em consideração os chamados “grupos homogêneos de risco” para a realização das análises dosimétricas (os critérios para constituição dos “grupos homogêneos de risco” para definição de quais ônibus comporão cada grupo, a fim de submetê-los à análise dosimétrica, são os seguintes:

2.a) características mecânicas — posição, enclausuramento e vibração interna do motor; rota; e

2.b) turno de trabalho — diurno e noturno);

b) a empresa possuía 87 (oitenta e sete) motoristas e 86 (oitenta e seis) cobradores (fls. 99/104) em 2005; (...)

e) a empresa encaminhou 35 (trinta e cinco) exames audiométricos, sendo que destes, 34 (trinta e quatro) eram de motoristas, de modo que faltaram muitos exames a serem feitos;

f) a empresa não encaminhou o relatório anual do PCMSO, importante para a avaliação do PPRA;

g) os exames às fls. 118, 122 e 129 possuíam traçado audiométrico sugestivo de Pairo — Perda Auditiva Relacionada ao Ruído.” (...)

“Memorando da d. ASST à fl. 155 (IC n. 183/2004) informando que:

a) a empresa não encaminhou as audiometrias admissionais requisitadas, limitando-se a encaminhar para juntada nos autos, novamente, as audiometrias dos empregados realizadas em 2005;





b) o relatório anual encaminhado aos autos não estava em conformidade com item 7.4.6.1<sup>(4)</sup> da NR-7;" (...)

"Relatório da d. ASST à fl. 197 (IC n. 183/2004), destacando-se que:

a) a empresa não encaminhou as audiometrias admissionais nem o relatório anual do PCMSO;

b) as audiometrias admissionais encaminhadas não se referiam aos empregados elencados." (...)

"Memorando da ASST à fl. 255 (IC n. 183/2004), destacando-se que:

a) a Investigada encaminhou o relatório anual do PCMSO e os exames audiométricos de 50 (cinquenta) empregados (motoristas, mecânicos, auxiliares de serviços gerais, vendedores de passe, guardas, manobristas etc.);

b) o relatório anual informou que 136 (cento e trinta e seis) empregados do setor de tráfego (motoristas e cobradores) e 25 (vinte e cinco) empregados do setor de manutenção realizaram o exame audiométrico anual;

c) segundo o PPRA (fl. 25), a empresa possuía 168 (cento e sessenta e oito) empregados no setor de tráfego e 44 (quarenta e quatro) no setor de manutenção;

d) logo, 19% (dezenove por cento) dos empregados no setor de tráfego e 43% (quarenta e três por cento) dos trabalhadores do setor de manutenção não realizaram seus exames audiométricos anuais;

e) os exames audiométricos apresentados pela empresa não correspondiam aos empregados elencados à fl. 145." (...)

"Manifestação da ASST à fl. 279 (IC n. 183/2004), destacando-se que:

a) existia um excesso de audiogramas alterados ou sugestivos de alteração por exposição ao ruído, sendo um componente epidemiológico forte para o enquadramento de nexos causal entre o trabalho e as lesões apresentadas;

---

(4) "O relatório anual deverá discriminar, por setores da empresa, o número e a natureza dos exames médicos, incluindo avaliações clínicas e exames complementares, estatísticas de resultados considerados anormais, assim como o planejamento para o próximo ano (...)."





b) segundo o Anexo I da NR-7, em havendo trabalhador cujo exame audiométrico de referência ou sequencial se enquadre nos padrões de Perda Auditiva Induzida por Ruído ou sugestivo de desencadeamento de perda auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados, o médico coordenador do PCMSO, ou seu encarregado, deverá incluir o caso no relatório anual do PCMSO e participar da implantação, aprimoramento e controle do Programa de Conservação Auditiva;

c) desta forma, a Investigada deveria implementar o Programa de Conservação Auditiva para os trabalhadores expostos ao ruído; incluir os exames alterados no relatório do PCMSO; comprovar a realização das medidas sugeridas no PCMSO; e efetivar ações preventivas e corretivas no PPRA, o que não foi feito.” (...)

“Ata de Audiência à fl. 280 (IC n. 183/2004), destacando-se que:

a) a empresa reafirmou que não tinha interesse em firmar o Termo de Ajuste de Conduta sob a alegação de que “não tem como evitar (...) uma possível progressão dos problemas que ocorrem com a audição dos motoristas e cobradores, que não tem como reabilitar os empregados para outras funções, considerando que teria que reduzir os salários dos mesmos”;

b) o proprietário da empresa é sócio das empresas Condor, Lotaxi e Viplan.” (...)

“Apreciação dos documentos realizada por Médico do Trabalho da d. ASST às fls. 286/287 (IC n. 183/004), destacando-se que:

a) à fl. 286 encontram-se esclarecimentos técnicos sobre a audiometria;

b) o senhor M. A. J. R.<sup>(5)</sup> (motorista; 39 anos), em exame periódico, mostrou queda bilateral do limiar auditivo a partir da frequência de 3000 Hz e envolvia frequências de 4000 Hz e 6000 Hz em ambas as orelhas; possuía um entalhe acústico nas frequências referidas com pico em 55 dB, na frequência de 6000 Hz; portanto, enquadrava-se na classificação de PAIR — Perda Auditiva Induzida por Ruído;

c) o Senhor A. P. L. (motorista; 39 anos), em exame periódico, apresentava rebaixamento bilateral do limiar auditivo na frequência de 6000 Hz em ambas as orelhas, com pico de deficiência em 30 dB na frequência de 6000 Hz; também enquadrava-se na classificação de PAIR;

---

(5) Os nomes dos trabalhadores foram ocultados em consonância com o previsto na Resolução CFM n. 1.488/98.





d) o Senhor J. F. P. O. (motorista; 28 anos), em exame periódico, apresentou audiometria enquadrada como PAIR, com rebaixamento na frequência de 4000 Hz na orelha direita e 3000 Hz na orelha esquerda, com pico de deficiência em 40 dB na frequência de 4000 Hz;

e) os trabalhadores C. A. O., G. M. P. P., I. M. A., L. A. S., J. B. S., C. S. S., C. M. A. e A. G. F. também apresentaram audiogramas compatíveis com PAIR;

f) quanto aos empregados R. S. S. (motorista; 27 anos), E.S.G. (manobrista; 32 anos) e J. B. P. (auxiliar de serviços gerais; 48 anos) apresentavam audição normal, pois possuíam limiares auditivos abaixo ou igual a 25 dB nas frequências testadas, porém, seus exames sugeriam o desencadeamento de perda auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados (os exames apresentavam um gráfico/curva com alterações do tipo sensorioneural com características do acometimento inicial dos limiares auditivos em uma ou mais frequências abaixo da faixa de 3000 a 6000 Hz);

g) assim, o padrão destas audiometrias (alínea “f”) é considerado sugestivo de perda auditiva ou de desencadeamento de perda auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados e enquadravam-se no item 4.1.2<sup>(6)</sup> do Anexo I da NR-7;

h) diante destes audiogramas, a Investigada deveria ter implementado o Programa de Conservação Auditiva para os trabalhadores expostos a ruído, incluído os exames alterados no relatório anual do PCMSO, além de ter efetivado as ações preventivas e corretivas do PPRA, o que não foi feito.” (...)

“Memorando da ASST à fl. 403 (ICP n. 183/2004), informando que:

a) o PPRA anexado (2010), analisando a descrição dos riscos ambientais na função de motorista, concluiu que os tempos de exposição ao ruído não excedem os limites de tolerância; no entanto, os trabalhadores apresentavam audiogramas compatíveis com PAIR (fls. 286/287), o que contradiz essa informação e corrobora com a necessidade de a Investigada implementar o Programa de Conservação Auditiva, até então não realizado;

b) o PCMSO de 2010 não trazia o relatório anual (exigência do item 7.4.6 da NR-7);

(6) “4.2.1. São considerados sugestivos de desencadeamento de perda auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados, os casos em que os limiares auditivos em todas as frequências testadas no exame audiométrico de referência e no sequencial permanecem menores ou iguais a 25 dB(NA), mas a comparação do audiograma sequencial com o de referência mostra uma evolução dentro dos moldes definidos no item 2.1 desta norma.”





c) desta forma, a empresa não comprovou ações no sentido de reverter ou impedir a perda auditiva dos trabalhadores diretamente relacionada com o desempenho de suas funções laborativas, nem cumpriu as exigências legais com as formalidades dos programas ocupacionais.”

Quanto a este Inquérito Civil, além do fato de a empresa investigada ter tentado, a todo momento, ilidir a análise dos documentos com a remessa de documentação repetida e não solicitada, pois comprovado que sequer realizava os exames audiométricos de todos os seus trabalhadores, deve-se destacar que o próprio proprietário asseverou, em audiência administrativa realizada na Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, que “não tinha interesse em firmar o Termo de Ajuste de Conduta sob a alegação de que não tem como evitar (...) uma possível progressão dos problemas que ocorrem com a audição dos motoristas e cobradores, que não tem como reabilitar os empregados para outras funções, considerando que teria que reduzir os salários dos mesmos”. Assumiu dolosamente, pois, referido empresário do setor de transporte público urbano de passageiros a normalidade banal e inevitável, sob seu ponto de vista, da perda auditiva por parte dos seus motoristas e cobradores empregados, em atitude odiosa que se deve coibir.

Ainda, a empresa não implementou, comprovadamente, os seus programas ocupacionais e não adotou medidas no sentido de reverter ou impedir a perda auditiva de seus empregados, ante seu evidente desinteresse em despender valores com a prevenção de agravos à saúde dos seus trabalhadores.

#### **Anexo 2 — IC n. 185/2004 — LOTAXI TRANSPORTES URBANOS LTDA. (Doc. 3)**

“À fl. 65 (IC n. 185/2004) consta análise dos documentos apresentados realizada pela Assessoria de Saúde e Segurança do Trabalhador — ASST — da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, destacando-se que:

a) os programas ocupacionais (PPRA e PCMSO de 2004) não apresentavam informações compatíveis, isto é, para determinado setor no PPRA constava determinado risco não contemplado pelo PCMSO;

b) com relação ao PPRA: 1) não contemplava a parte de avaliação ambiental, ou seja, não constava a etapa de medições dos agentes de risco; 2) nas medições de nível de pressão sonora não estavam especificados a metodologia e os equipamentos utilizados;



c) quanto ao PCMSO: faltava o relatório anual (item 7.4.6 da NR-7).” (...)

“Memorando da d. ASST à fl. 127 (IC n. 185/2004), destacando-se que:

a) a ASST não foi cientificada previamente quanto à realização da análise dosimétrica realizada pela empresa, não podendo atestar se o ônibus escolhido para esta avaliação tratava-se de referência para toda a frota; (...)

c) a empresa possuía, em 2004, 59 (cinquenta e nove) motoristas, 38 (trinta e oito) motoristas zebrinhas e 60 (sessenta) cobradores (fls. 96/100);

d) a empresa encaminhou 22 (vinte e dois) exames audiométricos, sendo que destes, 20 (vinte) eram de motoristas, de modo que faltaram muitos exames a serem feitos;

e) a empresa não encaminhou o relatório anual do PCMSO, importante para a avaliação do PPRA;

f) os exames às fls. 105 e 110 possuíam traçado audiométrico sugestivo de Pairo — perda auditiva relacionada ao ruído.” (...)

“Memorando da d. ASST à fl. 136 (IC n. 185/2004) informando que:

a) a empresa não encaminhou as audiometrias dos empregados realizadas em 2005;

b) o relatório anual encaminhado aos autos não estava em conformidade com a NR-7, item 7.4.6.1<sup>(7)</sup>;

c) nas avaliações clínicas discriminadas por setores da empresa, não foi incluído o número e a natureza dos exames complementares realizados, bem como as estatísticas dos resultados considerados anormais.” (...)

“Relatório da d. ASST à fl. 196 (IC n. 185/2004), destacando-se que:

a) a Investigada encaminhou as audiometrias de 27 (vinte e sete) motoristas e 19 (dezenove) cobradores realizadas em 2005;

---

(7) “O relatório anual deverá discriminar, por setores da empresa, o número e a natureza dos exames médicos, incluindo avaliações clínicas e exames complementares, estatísticas de resultados considerados anormais, assim como o planejamento para o próximo ano, tomando como base o modelo proposto no Quadro III desta NR.”





b) de acordo com a relação nominal de empregados da empresa (fls. 96/100), a mesma possuía 97 (noventa e sete) motoristas e 60 (sessenta) cobradores;

c) logo, o quantitativo de audiogramas apresentados estava aquém do requerido;

d) não foi anexado o relatório anual do PCMSO.” (...)

“Nova denúncia às fls. 198/244, em que foi deferido, em Reclamação Trabalhista, o pagamento do adicional de insalubridade ao motorista reclamante, uma vez que exposto a ruído acima dos limites de tolerância sem o uso de equipamentos de proteção individual. Reconheceu-se em sentença, também, que as empresas Lotaxi Transportes Urbanos Ltda., Condor Transportes Urbanos Ltda., Viplan — Viação Planalto Ltda. e Transportadora Wadel Ltda. pertencem ao Senhor Wagner Canhedo Azevedo, sendo, portanto, do mesmo de grupo econômico.” (...)

“Memorando da ASST à fl. 339 (IC n. 185/2004), destacando-se que:

a) a Investigada encaminhou o relatório anual do PCMSO de 2005 e os exames audiométricos de 89 (oitenta e nove) empregados, dos quais 66 (sessenta e seis) eram motoristas e 23 (vinte e três) eram cobradores;

b) este quantitativo era inferior ao número de empregados informado pela empresa às fls. 96/100 (97 motoristas e 60 cobradores);

c) quanto ao PCMSO de 2005 (encaminhado em 2007), durante aquele ano foram realizados 89 (oitenta e nove) exames audiométricos, dos quais somente em 1 (um) *trabalhador foi observada a perda auditiva* (registrando que quem assinou o referido relatório não foi o médico coordenador do PCMSO.” (...)

“Memorando da d. ASST às fls. 357/358 (IC n. 185/2004) informando que:

a) a empresa não apresentou a documentação completa, conforme requisitado;

b) após analisar a sequência de audiogramas dos empregados apresentados, constatou-se que o Senhor A. G. F. apresentava quadro sugestivo de agravamento de perda auditiva<sup>(8)</sup>, com perda auditiva de 10 dB (NA) nas frequências de 3000 a 6000 Hz;

(8) Item 4.2.3 do Anexo I da NR-7: “São considerados sugestivos de agravamento da perda auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados, os casos já confirmados em exame audiométrico de referência, conforme item 4.1.2. e nos quais a comparação de exame audiométrico sequencial com o de referência mostra uma evolução dentro dos moldes definidos no item 2.1 desta norma, e preenche um dos critérios abaixo:







b) após analisar a sequência de audiogramas dos empregados apresentados, constatou-se que a Senhora V. P. P. também apresentava quadro sugestivo de agravamento de perda auditiva, com perda auditiva de 10 dB (NA) nas frequências de 6000 Hz;

c) o empregado C. A. O. apresentava quadro sugestivo de desencadeamento de perda auditiva<sup>(9)</sup>, com perda auditiva de 15 dB (NA) nas frequências de 6000 Hz no ouvido esquerdo.” (...)

“Ata de Audiência à fl. 360 (IC n. 185/2004), destacando-se que:

a) a empresa reafirmou que não tem interesse em firmar o Termo de Ajuste de Conduta proposto sob a alegação de que “não tem como evitar (...) uma possível progressão dos problemas que ocorrem com a audição dos motoristas e cobradores; que não tem como reabilitar os empregados para outras funções”;

b) o proprietário da empresa era sócio das empresas Condor, Lotaxi e Viplan.” (...)

“Apreciação dos documentos realizada pela d. ASST às fls. 363-A e 363-B (IC n. 185/2004), destacando-se que:

a) à fl. 363-A encontram-se esclarecimentos técnicos sobre a audiometria;

b) o senhor O. S. C. (cobrador; 51 anos), em exame periódico, mostrou queda do limiar auditivo na frequência de 4000 Hz na orelha esquerda, enquadrando-se na classificação de PAIR;

c) o Senhor J. A. L. (motorista; 40 anos), em exame periódico, apresentava rebaixamento do limiar auditivo na frequência de 4000 Hz na orelha esquerda,

a. a diferença entre as médias aritméticas dos limiares auditivos no grupo de frequência de 500, 1.000 e 2.000 Hz, ou no grupo de frequências de 3.000, 4.000 e 6.000 Hz iguala ou ultrapassa 10 dB(NA);

b. a piora em uma frequência isolada iguala ou ultrapassa 10 dB(NA)” (índice à época).

(9) Item 4.2.2 do Anexo I da NR-7: “São considerados, também sugestivos de desencadeamento de perda auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados, os casos em que apenas o exame audiométrico de referência apresenta limiares auditivos em todas as frequências testadas menores ou iguais a 25 dB(NA), e a comparação do audiograma sequencial com o de referência mostra uma evolução dentro dos moldes definidos no item 2.1 desta norma, e preenche um dos critérios abaixo:

a. a diferença entre as médias aritméticas dos limiares auditivos no grupo de frequência de 3.000, 4.000 e 6.000 Hz iguala ou ultrapassa 10 dB(NA);

b. a piora em pelo menos uma das frequências de 3.000, 4.000 ou 6.000 Hz iguala ou ultrapassa 15 dB(NA).”





com pico de deficiência em 30 dB na frequência de 4000 Hz; também enquadra-se na classificação de PAIR;

d) o Senhor C. P. P. (cobrador, 55 anos), apresentou audiometria enquadrada como PAIR, com rebaixamento envolvendo as frequências de 3000 a 8000 Hz na orelha esquerda e as frequências de 3000 a 6000 Hz na orelha direita;

e) os trabalhadores M. M. F., G. A. L., C. A. T. S., E. M. S., A. V. S., C. F. B. S., F. S. S., A. G. F., F. F. C. F., J. A. A. S., S. A. V., A. J. F., J. A. C., M. A. S., V. P. P., H. F. S. apresentaram audiogramas compatíveis com PAIR;

f) quanto aos empregados Aderaldo Azevedo Batista (motorista; 33 anos), Ailton Silva Almeida (motorista; 40 anos), W. L. M. (motorista; 31 anos) e Wilson Santos Ferreira (cobrador; 36 anos), apresentavam audição normal, pois possuíam limiares auditivos abaixo ou igual a 25 dB nas frequências testadas; porém, seus exames sugeriam o desencadeamento de perda auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados (os exames apresentam um gráfico/curva com alterações do tipo sensorineural com características do acometimento inicial dos limiares auditivos em uma ou mais frequências abaixo da faixa de 3000 a 6000 Hz;

g) assim, o padrão destas audiometrias (alínea “f”) são considerados sugestivos de perda auditiva ou de desencadeamento de perda auditiva induzidos por níveis de pressão sonora elevados e enquadram-se no item 4.1.2 do Anexo I da NR-7;

h) diante testes audiogramas, a Investigada deveria: 1) ter implementado o Programa de Conservação Auditiva para os trabalhadores expostos a ruído; 2) incluído os exames alterados no relatório anual do PCMSO; 3) além de ter efetivado as ações preventivas e corretivas do PPRA.” (...)

“Memorando da ASST à fl. 401 (IC n. 185/2004), informando que:

a) após análise amostral (298 casos) de cópias do relatório dos 867 (oitocentos e sessenta e sete) benefícios previdenciários concedidos para empregados da Investigada entre 2004 a 2009, concluiu-se que 45% (quarenta e cinco por cento) se referia a motivos relacionados a lesões do aparelho osteomuscular; 26% (vinte e seis por cento) se relacionava com problemas mentais ou neurológicos; 5% (cinco por cento) a alterações auditivas e 23% (vinte e três por cento) possuíam outras causas para o benefício;

b) as lesões osteomusculares e alterações mentais/neurológicas são importantes causas de afastamentos previdenciários dos empregados da Investigada.”





Da mesma forma que no Inquérito Civil anteriormente analisado, além do fato de a empresa investigada, do mesmo grupo econômico da anterior, tentar impedir e dificultar a verificação dos documentos com a remessa de documentação repetida e não solicitada, pois comprovado que sequer realizava os exames audiométricos de todos os seus trabalhadores, deve-se destacar que o próprio proprietário asseverou, em audiência administrativa realizada na Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, que “não tinha interesse em firmar o Termo de Ajuste de Conduta sob a alegação de que não tem como evitar (...) uma possível progressão dos problemas que ocorrem com a audição dos motoristas e cobradores, que não tem como reabilitar os empregados para outras funções, considerando que teria que reduzir os salários dos mesmos”. Assumiu dolosamente, pois, referido empresário do setor de transporte público urbano de passageiros, banalizando a situação, que é normal e inevitável a perda auditiva por parte dos seus motoristas e cobradores empregados, em atitude odiosa que se deve coibir.

Ainda, a empresa não implementou, comprovadamente, os seus programas ocupacionais e não adotou medidas no sentido de reverter ou impedir a perda auditiva de seus empregados, demonstrando seu descaso para a saúde e segurança de seus empregados.

### **Anexo 3 — IC n. 186/2004 — RÁPIDO BRASÍLIA TRANSPORTE E TURISMO LTDA. (Doc. 4)**

“Às fls. 55/57 (IC n. 186/2004) consta análise dos documentos apresentados realizada pela Assessoria de Saúde e Segurança do Trabalhador — ASST — da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, destacando-se que:

I) quanto ao PPRA: a) faltava a etapa de avaliação quantitativa (valores das medições da concentração dos agentes) do PPRA, conforme itens 9.3.1.“c” e 9.3.4 da NR-9 (uma vez que no PCMSO encontrava-se prevista a realização de exames audiométricos periódicos pelos empregados do setor de tráfego: motoristas, cobradores, despachantes e apontadores); b) sugeriu-se a requisição da ART — Anotação de Responsabilidade Técnica — referente ao PPRA, que é o documento que define os responsáveis técnicos pela elaboração do documento;

II) quanto ao PCMSO: não constava o relatório anual com planejamento das ações de saúde a serem executadas durante o ano de 2004 (itens 7.4.6; 7.4.6.1; 7.4.6.2; 7.4.6.3 da NR-7);



III) havia divergências entre os dados do PPRA e do PCMSO, não se encontrando articulados entre si, infringindo o disposto no item 9.1.3 da NR-9, como se segue:

a) no Setor de Abastecimento de Veículos, considerou-se no PCMSO os níveis de exposição ao ruído abaixo dos limites de tolerância estabelecidos pela NR-7, ao passo que o PPRA não apresentava medições de nível de pressão sonora no referido setor, não se podendo afirmar que os níveis de exposição estavam abaixo dos limites de tolerância. Além disso, no PPRA constava que os empregados que trabalham neste setor deveriam usar protetor auditivo;

b) quanto à atividade de manutenção preventiva e corretiva, o PCMSO considerava necessário o uso de luva de tecido, não indicando a existência de riscos químicos e de radiações não ionizantes; já o PPRA indicava o uso de creme de proteção para mãos e considerava a existência de riscos químicos, fumos metálicos provenientes dos trabalhos com solda e radiações não ionizantes provenientes do trabalho com solda;

c) o Setor de Lanternagem e Pintura não foi considerado no PCMSO, enquanto que no PPRA havia a indicação de riscos neste local;

IV) quanto aos dados previdenciários sobre os benefícios concedidos aos empregados da empresa:

a) em 1999, os motivos dos afastamentos relacionados a auxílio-doença foram devido a fraturas envolvendo múltiplas regiões do corpo e entorse e distensão envolvendo ligamento colateral (peroneal — tibial) do joelho;

b) em 2003, os afastamentos ocorreram por fratura do pé, exceto tornozelo;

c) em 2004, houve casos de traumatismo superficial do punho e da mão; traumatismo de região não especificado do corpo e entorse e distensão do tornozelo;

d) a empresa deveria relacionar as causas dos referidos afastamentos para possibilitar uma melhor avaliação dos dados previdenciários.” (...)

“Memorando da d. ASST à fl. 73 (IC n. 186/2004) informando que, com relação a alguns audiogramas encaminhados pela empresa, seu traçado sugeria perda de audição relacionada ao ruído — Pairo” [conforme exames indicados no Memorando].



“Memorandos da d. ASST às fls. 137 e 184 (IC n. 186/2004) informando que as audiometrias encaminhadas pela empresa eram as periódicas, e não as admissionais, conforme requisitado. Ainda, à fl. 184, destacou-se que a empresa encaminhou os Atestados de Saúde Ocupacionais — ASOs — dos empregados, porém, não encaminhou as audiometrias admissionais, o que demonstra que a Denunciada não cumpriu as determinações legais pertinentes à saúde e segurança no trabalho para com seus empregados, uma vez que a realização da audiometria admissional é uma exigência do Anexo I da NR-7, bem como do próprio PPRA apresentado pela empresa.” (...)

“Ata de Audiência à fl. 188 (IC n. 186/2004), destacando-se que:

- a) a empresa foi criada em 1997 e, àquela época, não eram feitos os exames audiométricos admissionais, embora houvesse muitos empregados em seus quadros;
- b) somente os empregados contratados a partir de 2004 realizaram os exames audiométricos admissionais;
- c) a empresa possuía ônibus com motor na frente e atrás, e que os veículos com motor dianteiro tinham vedação interna no capô.” (...)

“Memorando da ASST certificando que a empresa começou a realizar, efetivamente, os exames audiométricos admissionais somente a partir de 2005, desmentindo o alegado pelo representante legal da empresa em audiência (fl. 188 do IC n. 186/2004). (...)

“Ata de Audiência à fl. 281 (IC n. 186/2004), quando foi entregue à empresa minuta de Termo de Ajuste de Conduta (fls. 282/284) para manifestação quanto à sua celebração por escrito, tendo a empresa quedado-se inerte.”(...)

“Apreciação, pela ASST, dos documentos apresentados pela empresa, informando-se que:

- a) às fls. 305/306 (IC n. 186/2004) encontravam-se esclarecimentos técnicos sobre a audiometria;
- b) as audiometrias dos empregados A. C. A. (motorista; 63 anos), J. R. S. (motorista; 42 anos), A. M. C. (cobrador; 39 anos) e D. R. B. (34 anos) apresentaram critérios para enquadramento como Perda Auditiva Induzida por Ruído — PAIR (com características de ser bilateral, simétrica, irreversível e, se persistir a exposição, progressiva);



c) todos audiogramas contidos no Anexo III são considerados sugestivos de perda auditiva ou de desencadeamento de perda auditiva induzidos por níveis de pressão sonora elevados e enquadravam-se no item 4.1.2 da NR-7;

d) quanto aos empregados L. J. C. S. (motorista; 41 anos), E. L. M. C. (motorista; 35 anos) e A. C. L. (cobradora; 40 anos), apresentavam audição normal, mas seus exames sugeriam o desencadeamento de perda auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados.”

Registre-se que a empresa investigada, além de ter iniciado tardiamente a realizar os exames audiométricos em seus empregados, não os fazem constantemente, sejam os exames admissionais, sejam os periódicos, de trocas de função ou e/ou demissionais.

#### **Anexo 4 — IC n. 189/04 — VIAÇÃO SATÉLITE LTDA. (Doc. 5)**

“Às fls. 101/103 (IC n. 189/2004) consta análise dos documentos da empresa pela Assessoria de Saúde e Segurança do Trabalhador — ASST — da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, destacando-se que:

I) quanto ao PPRA — Programa de Prevenção de Riscos Ambientais:

a) faltava a etapa de avaliação quantitativa (valores das medições da concentração dos agentes) do PPRA, conforme itens 9.3.1. “c” e 9.3.4 da NR-9 (uma vez que detectado o risco na fase de reconhecimento, deve-se proceder à avaliação quantitativa dos agentes físicos e químicos);

b) sugeriu-se a requisição da ART — Anotação de Responsabilidade Técnica — referente ao PPRA, que é o documento que define os responsáveis técnicos pela elaboração do documento;

II) quanto ao PCMSO — Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional:

a) nos relatórios anuais não constavam os exames periódicos;

III) havia divergências entre os dados do PPRA e do PCMSO, não encontrando-se articulados entre si, infringindo o disposto no item 9.1.3 da NR-9, como se segue:

a) no Setor de Administração: o PCMSO considerava necessário o exame de audiometria para telefonistas, ao passo que o PPRA indicava os riscos ergonômicos e biológicos, mas não mencionava o risco físico ruído a que poderiam estar submetidos os referidos trabalhadores;



b) quanto ao Almojarifado: O PCMSO considerava necessário o exame de audiometria, enquanto no PPRA constavam os riscos ergonômicos e químicos, porém, não constava o risco físico ruído;

c) na Seção de Mecânica Corretiva: o PCMSO considerava necessário o exame de audiometria, entre outros; já no PPRA constava o risco físico, mas não especificava o agente ruído, nem a fonte geradora; também não indicava o protetor auricular como medida de controle;

d) nas Seções de Lubrificação e Troca de Óleo e Lavagem Interna de Veículos: o PCMSO considerava necessária a audiometria, enquanto no PPRA constava o risco físico, mas não especificava o agente ruído; no item “medidas de controle” não constava a indicação de proteção auricular;

e) as Seções de Tacógrafo; Manutenção Preventiva; e Lavagem Externa de Veículos, bem como a atividade de Despachantes e Apontadores: constavam somente do PPRA;

f) na Seção de Pintura: o PCMSO considerava necessário o exame de audiometria, ao passo que no PPRA constavam apenas riscos químicos, desconsiderando o risco físico ruído;

g) na Seção de Eletricidade de Autos: o PCMSO considerava necessário o exame de audiometria, entre outros; já no PPRA constava o risco físico, mas não especificava o agente ruído, nem a fonte geradora; também não indicava o protetor auricular como medida de controle;

h) nas Seções de Letras e de Apontadoria: o PCMSO considerava necessário o exame de audiometria; entretanto, o PPRA não considerava o risco físico ruído;

i) as Seções de Arquivo; Ferramentaria; Lavagem de Peças; Torno; e de Troca de Componentes, além da atividade de operador de radiotelecomunicações: constavam somente do PCMSO;

j) quanto às atividades de motoristas e cobradores: no PCMSO constava a necessidade de realização do exame Machado Guerreiro para motoristas, mas não o exigia para cobradores.” (...)

“Memorando da d. ASST às fls. 165/167 (IC n. 189/2004), destacando-se que:

a) a audiometria do empregado N. M. S. (57 anos) foi realizada após as férias (longo tempo de repouso auditivo) e tratava-se de exame periódico; mostrou





queda bilateral do limiar auditivo a partir da frequência de 3000 Hz e envolvia as frequências de 3000 a 6000 Hz na orelha esquerda e 3000 a 4000 Hz na orelha direita; possuía um entalhe acústico nas frequências referidas com pico de 55 dB na frequência de 4000 Hz, enquadrando-se na classificação de PAIR — Perda Auditiva Induzida por Ruído;

b) o Senhor E. C. V. (43 anos) apresentava rebaixamento do limiar auditivo de grau moderado em 4000 Hz na orelha esquerda e grau leve a moderado de 3000 a 6000 Hz, com pico de deficiência em 45 dB na frequência de 4000 Hz, apresentando, portanto, critérios para enquadramento como PAIR;

c) o Senhor T. R. F. (cobrador; 25 anos), em exame periódico, apresentou audiometria enquadrada como PAIR, com rebaixamento do limiar auditivo envolvendo as frequências de 3000 a 4000 Hz bilateralmente, com pico de deficiência em 35 dB na frequência de 3000 e 4000 Hz;

d) o Senhor D.C. (cobrador; 59 anos), também estava enquadrado como PAIR, com rebaixamento em 4000 e 6000 HZ em ambas as orelhas, com pico de deficiência auditiva de 45 dB em 4000 Hz;

e) todos audiogramas contidos no Anexo I são considerados sugestivos de perda auditiva ou de desencadeamento de perda auditiva induzidos por níveis de pressão sonora elevados e enquadravam-se no item 4.1.2<sup>(10)</sup> do Anexo I da NR-7;

f) quanto aos empregados H. A. L. C. (motorista; 32 anos), M. R. M. (cobrador; 32 anos) e N. M. R. (meio oficial de eletricista; 34 anos), apresentavam audição normal; entretanto, seus exames sugeriam o desencadeamento de perda auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados.” (...)

“Manifestação da ASST sobre os benefícios previdenciários (fl. 342 do IC n. 189/2004), destacando-se que:

a) houve uma predominância dos benefícios de espécie 31 (auxílio-doença) sobre os de espécie 91 (auxílio-doença acidentário), além dos distúrbios osteomusculares em relação aos demais;

(10) “4.1.2. São considerados sugestivos de perda auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados os casos cujos audiogramas, nas frequências de 3.000 e/ou 4.000 e/ou 6.000 Hz, apresentam limiares auditivos acima de 25 dB(NA) e mais elevados do que nas outras frequências testadas, estando estas comprometidas ou não, tanto no teste da via aérea quanto da via óssea, em um ou em ambos os lados.”







b) dos 243 (duzentos e quarenta e três) registros enviados, havia 9 (nove), ou 3,7%, com descrição de patologias relacionadas ao ouvido, que podem estar direta ou indiretamente relacionadas com a Perda Auditiva Induzida por Ruído.”

Nesta empresa, a exemplo das demais, verifica-se a predominância do adoecimento coletivo de diversos trabalhadores, em especial de motoristas e cobradores de ônibus.

**Anexo 5 — IC n. 191/04 — VIAÇÃO VALMIR AMARAL LTDA.  
(Doc. 5-A)**

“Ata de audiência à fl. 4 (IC n. 191/2004) destacando-se que:

a) foi informado pelo Sindicato dos Rodoviários — SITTRATER/DF — que (...) continuavam os problemas de excesso de ruídos e vibração nos veículos, o que havia causado afastamentos previdenciários por problemas auditivos e de coluna.” (...)

“Nova denúncia oriunda da Secretaria da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região encaminhando o Processo de n. 00208-2004-001-10-00-2 (fl. 68). Neste processo, o recorrente (empregado da Investigada) afirmou que trabalhava sobre condições insalubres, pleiteando, assim, aposentadoria especial, bem como horas extras e reflexos, o que foi parcialmente deferido (fls. 69/78). O formulário sobre as atividades exercidas em condições especiais do INSS realizado pela empresa (fl. 84) concluiu que, devido ao fato de o reclamante expor-se aos agentes nocivos e ruídos em caráter habitual e permanente, sua atividade caracterizava-se como especial para fim de aposentadoria.” (...)

“Memorando elaborado pela ASST constatando-se que:

l) quanto aos documentos encaminhados pelo INSS:

a) no período de 2000 a 2004, a Previdência Social concedeu 325 (trezentos e vinte e cinco) benefícios aos empregados da empresa investigada, sendo 295 (duzentos e noventa e cinco) por doenças previdenciárias 28 (vinte e oito) por acidentes de trabalho e 2 (dois) por aposentadorias por invalidez;

b) foi observado que o INSS privilegia o acidente típico na caracterização do acidente de trabalho;

c) o INSS adota o indicador de avaliação de risco ambiental do trabalho de uma empresa, a fim de compará-la com as suas concorrentes de mesma atividade



econômica e também de definir o seu fator de correção previdenciário para efeito do cálculo final do SAT — Seguro Acidente do Trabalho;

II) quanto ao PCMSO:

a) não informava a periodicidade da realização dos exames médicos complementares que foram prescritos;

b) referido Programa determinava a realização do hemograma e raio “x” de tórax para os trabalhadores que laboram no setor de fibra de vidro, setor este que não constava do seu PPRA;

c) a empresa anexou 467 (quatrocentos e sessenta e sete) exames de audiometria, mas para o diagnóstico da perda auditiva provocada por ruído seriam necessários os exames audiométricos progressivos dos trabalhadores, de modo a permitir a comparação com o exame atual e estabelecer o nexo causal;

d) a empresa não anexou os exames audiométricos progressivos dos seus empregados e também não quantificou o nível de ruído presente em todas as suas atividades;

e) outros exames complementares poderiam fazer parte do PCMSO da empresa depois que os agentes de risco fossem quantificados;

III) quanto ao PPRA:

a) não havia quantificado os agentes de risco físicos e químicos presentes no meio ambiente do trabalho;

b) o único agente de risco quantificado era o ruído, medido somente na área de lavagem de veículos e manutenção preventiva e corretiva, deixando os demais setores sem avaliação;

c) os agentes de risco, tais como ruídos, fumos metálicos, monóxido de carbono, calor e vibração estavam sem avaliação;

d) o PPRA recomendava filtro químico como EPI para fumos metálicos, quando deveria indicar filtro mecânico.” (...)

“Resposta da ASST (fls. 657/658 do IC n. 191/2004), com argumentos técnicos, destacando-se, quanto aos problemas encontrados na empresa, que:





- a) havia trabalhadores com Perda Auditiva Induzida por Ruído — PAIR;
- b) havia trabalhadores que não foram acometidos pela doença, mas cujas audiometrias sugeriam o desencadeamento de perda auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados (item 4.2.1<sup>(11)</sup> do Anexo I da NR-7);
- c) a Denunciada deveria: 1) ter implementado o Programa de Conservação Auditiva para os trabalhadores expostos a ruído acima de 50% (cinquenta por cento) da dose permitida; 2) ter incluído os exames alterados no relatório anual do PCMSO; 3) e efetivado as ações preventivas e corretivas do PPRA.” (...)

“Relatório da ASST às fls. 718/719 (IC n. 191/2004), destacando-se que:

- a) os trabalhadores estavam realizando audiometrias durante os exames médicos e constavam no Relatório Anual os exames alterados;
- b) estava havendo somente a notificação dos infortúnios, sem a adoção de medidas para controlar os riscos ambientais; (...)
- d) deveriam ser adotadas as seguintes medidas pela empresa: 1) identificar as fontes ruidosas (realizado) e controlar seus níveis de ruído (não realizado); 2) acompanhar, por meio de controle biológico da audiometria, possível acometimento da perda auditiva (realizando); 3) implementar o Programa de Controle Auditivo — PCA — para os trabalhadores expostos a ruído acima de 50% (cinquenta por cento) da dose permitida (não comprovado); 4) incluir os exames alterados no PCMSO (realizado), no sentido de acionar medidas corretivas (não comprovado); 5) e efetivar ações preventivas e corretivas no PPRA (não comprovado);
- e) havia nos autos inúmeros exames e procedimentos em que os rodoviários apresentavam perda auditiva de forma representativa sem nenhuma ação efetiva, por parte da empresa, para evitar o surgimento e controlar o desencadeamento das referidas perdas auditivas.”

Esta última empresa demonstrou um enorme descaso com a saúde e segurança de seus trabalhadores, em especial dos motoristas e cobradores, pois sequer realizava os exames audiométricos e adotava as medidas preventivas para evitar o adoecimento em massa de seus empregados.

---

(11) Conforme já definido em nota de rodapé anterior.





**Anexo 6 — IC n. 632/2004 — VIPLAN —  
VIAÇÃO PLANALTO LTDA. (Doc. 6)**

“À fl. 82 (IC n. 632/2004) consta análise dos documentos apresentados pela empresa investigada realizada pela Assessoria de Saúde e Segurança do Trabalhador — ASST — da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, destacando-se que:

- a) os programas ocupacionais apresentados pela empresa não eram compatíveis, ou seja, para determinado setor, no PPRA, constava determinado risco, mas o PCMSO não contemplava o mesmo, e vice-versa;
- b) o PPRA não apresentava a parte de avaliação ambiental, ou seja, não constava a etapa das medições dos agentes, apontando valores de nível de pressão sonora referentes às atividades de motoristas e cobradores, sem especificar detalhes da medição realizada;
- c) com relação ao PCMSO, faltou o relatório anual (item 7.4.6 da NR-7).”

“Memorando da d. ASST à fl. 93 (IC n. 632/2004), destacando-se que:

- a) a empresa juntou aos autos a relação nominal dos seus 685 (seiscentos e oitenta e cinco) motoristas, 686 (seiscentos e oitenta e seis) cobradores e 73 (setenta e três) fiscais, bem como os exames audiométricos destes empregados;
- b) alguns exames audiométricos encontravam-se alterados, evidenciando perda neurossensorial da audição;
- c) a maioria das audiometrias admissionais encaminhadas referia-se a 2004, sendo que só 67 (sessenta e sete) audiometrias referiam-se a 2005 (periódicas), de onde se concluiu que a empresa não realizou o exame audiométrico anual para seus empregados neste ano, conforme exigência legal.” (...)

“Memorando da d. ASST às fls. 99/100 (IC n. 632/2004), destacando-se que:

- a) as audiometrias anexadas não correspondiam ao requisitado, pois não foi apresentada a série histórica de cada trabalhador, e não estava especificado o tempo de trabalho na empresa;
- b) foram apresentadas 36 (trinta e seis) audiometrias admissionais e 32 (trinta e duas) periódicas para a função de cobrador, relativas a 68 (sessenta e oito) empregados, o mesmo ocorrendo com relação aos motoristas;



c) analisando as audiometrias admissionais, observou-se 6 (seis) com alterações compatíveis com Perda Auditiva Induzida pelo Ruído — PAIR — para motoristas e 2 (duas) para cobradores;

d) de um total de 127 (cento e vinte e sete) exames, a média da idade dos cobradores era de 29 (vinte e nove) anos, e dos motoristas, de 36 (trinta e seis) anos, ou seja, são trabalhadores jovens, com uma prevalência significativa de alterações sugestivas de PAIR;

e) segundo a literatura científica, o tempo médio de exposição a ruído suficiente para causar uma perda auditiva é de 5 (seis) a 10 (dez) anos podendo, inclusive, ser reduzido em caso de ruído ambiental intenso.” (...)

“Nova denúncia às fls. 105/151 (IC n. 632/2004), destacando-se que foi concedido adicional de insalubridade ao então Reclamante porque foi constatado, na perícia judicial (fls. 138/151), que o trabalhador ficou exposto a ruído acima dos limites de tolerância (fl. 146) devido ao fato de o motor do ônibus ser localizado na parte dianteira do mesmo (fl. 129).” (...)

“Petição da empresa à fl. 189 (IC n. 632/2004) informando que não assinaria o Termo de Ajuste de Conduta proposto por entender que estava cumprindo as obrigações dispostas naquele.” (...)

“Memorando da ASST às fls. 197/198 (IC n. 632/2004), destacando-se, quanto à análise da documentação encaminhada pela Investigada:

a) foi realizada uma análise amostral de 282 (duzentos e oitenta e dois) audiogramas; destes, 94 (33,33%) enquadravam-se no padrão de Perda Auditiva Induzida por Ruído (PAIR) e 50 (17,7%) possuíam padrão sugestivo de desencadeamento de perda auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados (item 4.2.1<sup>(12)</sup> do Anexo I da NR-7);

b) constatou-se a existência de um excesso de audiogramas alterados ou sugestivos de alteração por exposição ao ruído (144, ou 51% dos exames investigados — 282) e, portanto, um componente epidemiológico forte para o enquadramento denexo causal entre o trabalho e as lesões apresentadas;

c) conclui-se que: 1) a Investigada não implementou o Programa de Conservação Auditiva para os trabalhadores expostos ao ruído; 2) não incluiu os exames alterados no relatório anual do PCMSO; 3) não comprovou

(12) Conforme já definido em nota de rodapé anterior.





a realização das medidas sugeridas no PCMSO; 4) e não efetivou ações preventivas e corretivas do PPRA.” (...)

“Memorando da ASST à fl. 232 (IC n. 632/2004) informando que existia um percentual considerável de empregados com Perda Auditiva Induzida por Ruído.” (...)

“Ata de Audiência à fl. 233 (IC n. 632/2004), tendo sido informado que a empresa possuía cerca de 2000 (dois mil) empregados: 850 (oitocentos e cinquenta) motoristas, 850 (oitocentos e cinquenta) cobradores e o restante fazia parte da manutenção.” (...)

“Ata de nova Audiência à fl. 234, tendo informado o representante legal da empresa que não tinha interesse em firmar o Termo de Ajuste de Conduta proposto pelo Ministério Público do Trabalho, “uma vez que a empresa não tem como evitar (...) uma possível progressão dos problemas que ocorrem com a audição dos motoristas e cobradores; que não tem como reabilitar os empregados para outras funções, considerando-se que teria que reduzir os salários dos mesmos.” (...)

“Apreciação dos documentos realizada pela d. ASST às fls. 235/238 c/c fls. 239/240 (IC n. 632/2004), destacando-se que:

a) a audiometria de A. B. S. (motorista; 45 anos) foi realizada após as férias (longo tempo de repouso auditivo) e tratava-se de um exame periódico; mostrava queda bilateral do limiar auditivo a partir da frequência de 3000 Hz e envolvia as frequências de 4000 Hz em ambas as orelhas e 6000 Hz na orelha direita; possuía um entalhe acústico nas frequências referidas com pico em 55 dB, na frequência de 3000 e 4000 Hz; portanto, enquadrava-se na classificação de PAIR;

b) também como exemplo ilustrativo, a audiometria de G. S. C. (35 anos) foi realizada com a finalidade de mudança de função de cobrador para motorista; apresentava rebaixamento bilateral do limiar auditivo envolvendo as frequências de 3000 e 4000 Hz em ambas as orelhas, com pico de deficiência em 45 dB na frequência de 4000 Hz, enquadrando-se como PAIR;

c) o exame periódico de J. C. (cobrador; 50 anos) apresentou audiometria enquadrada como PAIR, com rebaixamento na frequência de 4000 Hz na orelha esquerda e entre 4000 e 6000 Hz na orelha direita, com pico de deficiência em 40 dB na frequência 4.000 Hz;



d) o exame periódico de S. D. T. L. (mecânico; 41 anos) apresentou audiometria enquadrada como PAIR, com rebaixamento em 3000 e 4000 Hz na orelha direita, com pico de deficiência auditiva em 40 dB nessa frequência;

e) o exame periódico de J. P. S. N. (lanterneiro; 35 anos) apresentou audiometria com rebaixamento nas frequências de 4000 e 6000 Hz em ambas as orelhas, com pico de 55 dB na frequência de 4000 Hz, enquadrando-se como PAIR;

f) todos os audiogramas constantes nos Anexos VII e XIV são considerados como sugestivos de perda auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados e enquadram-se no item 4.1.2 do Anexo I da NR-7, pois apresentam audiogramas com características semelhantes ao dos descritos acima;

g) de outra forma, as audiometrias realizadas em exames periódicos dos empregados V. S. S. (motorista; 30 anos); A. J. C. M. (mecânico; 32 anos); e de A. L. C. (cobrador; 46 anos) possuíam laudo audiológico como audição normal, porém, apresentavam um gráfico/curva com alterações do tipo sensorioneural e tinham como características o acometimento inicial dos limiares auditivos em uma ou mais frequências na faixa de 3000 a 6000 Hz;

h) a Investigada: 1) não implementou o Programa de Conservação Auditiva para os trabalhadores expostos ao ruído; 2) não incluiu os exames alterados no relatório anual do PCMSO; 3) não comprovou a realização das medidas sugeridas no seu próprio PCMSO; 4) e não efetivou as ações preventivas e corretivas dispostas no PPRA.” (...)

“Nova denúncia às fls. 264/316 em que se reconheceu judicialmente que o obreiro (Reclamante) apresentava “perda auditiva bilateral grave, com nexo de presunção, e que é portador de doença degenerativa da coluna vertebral e joelhos (...)” (fl. 310/311), tendo sido reconhecido o nexo de causalidade entre a doença e o trabalho desenvolvido, concluindo que o Reclamante foi vítima de acidente de trabalho, tendo-lhe sido concedida aposentadoria por invalidez devido à sua incapacidade definitiva para o trabalho (fls. 312/314).” (...)

“A d. ASST realizou a análise dos dados previdenciários (fl. 370 — IC n. 632/2004), destacando-se que:

a) o INSS encaminhou relação de 2.320 benefícios referentes a afastamentos por motivos relacionados a acidente de trabalho de empregados da Investigada, sendo que foram analisados 1.820 benefícios que fizeram referência ao tipo de afastamento (CID);



b) as principais causas agrupadas de afastamentos foram transtornos psiquiátricos (317 — 17,42%); seguido de lesão aguda/trauma (295 — 16,21%); cardiopatias, incluída hipertensão arterial (199 — 8,58%); problemas de audição de motoristas e cobradores (93 — 5,11%); artrose ou dor articular (92 — 5%); problemas na visão (49 — 2,7%); diabetes *melitus* (31 — 1,7%); sinovites (30 — 1,65%); e doenças transmissíveis (29 — 1,6%) do total considerado;

c) constatou-se que a categoria dos rodoviários possui um grande número de afastamentos por problemas equiparados a acidentes de trabalho (nexo causal com o trabalho), além de uma enorme diversidade de causas;

d) era alta a prevalência de problemas relacionados com a audição, correspondendo a mais de 5% (cinco por cento) dos casos considerados.”

Nesta empresa, constatou-se a existência de excesso de audiogramas alterados ou sugestivos de alteração por exposição ao ruído (144, ou 51% dos exames investigados — 282) sendo este, portanto, um componente epidemiológico forte para o enquadramento denexo causal entre o trabalho e as lesões apresentadas.

Ainda, conclui-se que: 1) a Investigada não implementou o Programa de Conservação Auditiva para os trabalhadores expostos ao ruído; 2) não incluiu os exames alterados no relatório anual do PCMSO; 3) não comprovou a realização das medidas sugeridas no PCMSO; 4) e não efetivou ações preventivas e corretivas do PPRA. Isto é corroborado pela afirmação do proprietário da empresa no sentido de que não tinha interesse em firmar o Termo de Ajuste de Conduta proposto pelo Ministério Público do Trabalho, “uma vez que a empresa não tem como evitar (...) uma possível progressão dos problemas que ocorrem com a audição dos motoristas e cobradores; que não tem como reabilitar os empregados para outras funções, considerando-se que teria que reduzir os salários dos mesmos”.

Chama a atenção também o elevado número de casos de afastamentos ocupacionais por problemas de saúde, vez que o INSS encaminhou relação de 2.320 (dois mil, trezentos e vinte) benefícios referentes a afastamentos por motivos relacionados a acidente de trabalho de empregados tão somente da referida empresa.

#### **Anexo 7 — IC n. 545/2006 — VIAÇÃO PLANETA LTDA. (Doc. 7)**

“Trata-se de Denúncia (fls. 5/13) formulada pela Vara de Acidentes do Trabalho do Distrito Federal em face de Viação Planeta Ltda.” (...)







“Resposta da Assessoria de Saúde e Segurança do Trabalhador — ASST — da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região à fl. 63 (IC n. 545/2006), destacando-se que:

a) havia grande prevalência de alteração dos audiogramas com Perda Auditiva Induzida por Ruído (PAIR) e outros com padrão sugestivo de desencadeamento de perda auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados, conforme item 4.2.1 do Anexo I da NR-7 (diretrizes e parâmetros mínimos para avaliação e acompanhamento da audição em trabalhadores expostos a níveis de pressão sonora elevados);

b) há, portanto, um componente epidemiológico forte para o enquadramento denexo causal entre o trabalho e as lesões apresentadas.” (...)

“A empresa apresentou petição (fl. 146-A) informando que:

a) possui 317 (trezentos e dezessete) ônibus, todos com motor dianteiro e sem ar-condicionado;

b) todos têm direção hidráulica, mas não têm câmbio automático;

c) havia 414 (quatrocentos e catorze) cobradores e 476 (quatrocentos e setenta e seis) motoristas em seus quadros funcionais.” (...)

A empresa encaminhou os documentos requeridos na Apreciação Prévia, que foram objeto de análise pelo Médico e pela Engenheira de Segurança do Trabalho lotados na Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, como se segue (fls. 147/149 — análise dos documentos encaminhados pela empresa em 2012):

“Da: Assessoria de Segurança e Saúde no Trabalho

Ao: Exmo. Sr. Alessandro Santos de Miranda

Procurador do Trabalho PRT 10ª Região

Assunto: IC 0545/2006 — Viação Planeta Ltda.

Senhor Procurador,

Em atendimento ao despacho, analisaram-se os seguintes documentos da empresa acima mencionada: Programa de Prevenção de Riscos Ambientais



— PPRA; Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional — PCMSO; Comunicações de Acidentes de Trabalho — CATs — e Relação de Benefícios concedidos pelo INSS (arquivo em DVD). Os documentos foram analisados com foco nas atividades de motoristas e cobradores de ônibus.

O PPRA da empresa, de 2 de abril de 2012, é intitulado, também, de LTCAT — Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho —, porém, seu conteúdo não abrange a exigência normativa de elaboração do PPRA, Norma Regulamentadora NR-9, nem o disposto no Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, e na Instrução Normativa n. 99 da Previdência Social acerca do LTCAT, instituído para fins de concessão de aposentadoria especial. O PPRA é um programa de prevenção de riscos ambientais que deve possuir as seguintes etapas, conforme dispõe o item 9.3.1 da NR-9: a) antecipação e reconhecimentos dos riscos; b) estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle; c) avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores; d) implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia; e) monitoramento da exposição aos riscos; f) registro e divulgação dos dados. O PPRA em análise apresentou apenas a etapa de reconhecimento dos riscos, mesmo assim não reconhece todos os riscos, como, por exemplo, o agente de risco físico vibração. Não há as demais etapas de avaliação, controle dos riscos, monitoramento da exposição e registro e divulgação dos dados. A empresa apresentou avaliações quantitativas dos agentes de risco físico ruído e calor em folhas separadas do Programa. Indicou na avaliação do ruído o uso de “decibelímetro” digital, modelo IT DEC 4.000, marca Instrutemp. Realizou 3 (três) medições em cada um dos 10 (dez) ônibus. O resultado das medições não ultrapassou 85 dB(A). Em cada ônibus, as medições duraram apenas 1 (uma) hora. Cabe observar que as medições devem ser representativas das condições reais de exposição ocupacional do empregado objeto de estudo. Desta forma, a avaliação deve cobrir todas as condições, operacionais e ambientais habituais, que envolvem o empregado no exercício de suas funções. Assim, nas atividades de motorista e cobrador de ônibus, há uma série de variáveis ao longo da jornada de trabalho que, dificilmente, repetem-se em ciclos. Essas variáveis influenciam o nível de pressão sonora durante a jornada de trabalho. Dentre elas pode-se citar: trânsito congestionado, buzinas, vias em aclive obrigando maior aceleração do ônibus, vias irregulares e ônibus com muitos passageiros.

Não havendo certeza quanto à representatividade da amostragem, a avaliação deverá cobrir toda a jornada de trabalho. Essa é a recomendação da Fundação. Portanto, uma avaliação de apenas 60 (sessenta) minutos não é representativa de toda a jornada de trabalho. O equipamento empregado nessa avaliação, decibelímetro, é um equipamento de leitura pontual, instantânea e que deve ser posicionado pelo próprio avaliador na zona auditiva do empregado. Logo, há uma série de influências nesse tipo de medição que podem prejudicar a avaliação, uma vez que depende totalmente da habilidade



do avaliador de utilizar o equipamento e realizar leituras instantâneas e pontuais. Portanto, o equipamento mais apropriado deveria ser um dosímetro de ruído com os ajustes adequados e portado pelo próprio empregado, com o microfone no seu campo de audição. Nessas condições, as medições seriam representativas da real exposição dos motoristas e cobradores.

Quanto à medição de calor apresentada, a empresa não indicou a metodologia utilizada, bem como, não realizou a interpretação dos resultados, não indicando, por exemplo, a que se referem os valores obtidos em graus *Celsius*. A Norma Regulamentadora adota como índice de temperatura o IBUTG — Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo, que considera a temperatura de globo, a temperatura de bulbo úmido e a temperatura de bulbo seco. A empresa não especificou se enquadró as atividades de motorista e cobrador como sendo leve, moderada ou pesada. O equipamento empregado — termômetro digital infravermelho — não é adequado para avaliação do IBUTG. Nessa avaliação deveria ser empregado o termômetro de globo, conforme dispõe o Anexo n. 3 da NR-15. Assim, a empresa não cumpriu adequadamente com a etapa de avaliação dos riscos, conforme item 9.3.4 da Norma Regulamentadora NR-9 do Ministério do Trabalho e Emprego. Uma vez não cumprida adequadamente a etapa de avaliação dos riscos, a outra etapa — de controle dos riscos — fica comprometida. Uma avaliação que não seja representativa da real exposição dos trabalhadores compromete toda eficiência do Programa e põe em risco a saúde dos empregados.

A empresa apresentou o relatório anual do PPRA que menciona as melhorias realizadas em diversos setores da empresa, exceto nas atividades de motoristas e cobradores.

O PCMSO considera o risco físico ruído e indica a realização de audiometria anual nos cobradores e motoristas de ônibus. Mas não foi possível comprovar se a empresa realmente realiza tais audiometrias, pois não apresentou o relatório anual do PCMSO. De acordo com o item XI do PCMSO (fl. 17 do PCMSO), o Médico do Trabalho informa que iniciou os trabalhos em 10.8.2012, e, por essa razão, seu compromisso é realizar o relatório anual em 9.8.2013, fazendo referência ao item 7.4.6.4 do Despacho da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, transcrito abaixo:

“7.4.6.4 As empresas desobrigadas de indicarem médico coordenador ficam dispensadas de elaborar o relatório anual.

Nota: O relatório anual deverá ser feito após decorrido um ano da implantação do PCMSO, portanto, depende de quando o Programa foi efetivamente implantado na empresa. Ainda quanto ao relatório, não há necessidade de envio, registro, ciência, ou qualquer tipo de procedimento junto às Delegacias



Regionais de Trabalho. O mesmo deverá ser apresentado e discutido na CIPA, e mantido na empresa à disposição do agente de inspeção do trabalho. Esse relatório vai possibilitar ao médico a elaboração de seu plano de trabalho para o próximo ano.”

Quanto à essa justificativa apresentada pela empresa de não ter encaminhado o relatório anual, cabem algumas considerações. Em primeiro lugar, a empresa em questão é obrigada a ter o médico coordenador, tendo em vista que seu grau de risco é 3 (três) e o número de empregados é 1.538 (mil, quinhentos e trinta e oito). Logo, não está enquadrada nos itens 7.3.1.1, 7.3.1.1.1 e 7.3.1.1.2 da NR-7, que podem dispensar, se verificado o disposto em tais itens, o médico coordenador do programa. Portanto, não se enquadra no item 7.4.6.4 do Despacho da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. Em segundo lugar, as considerações feitas em nota ao item 7.4.6.4 pela Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho referem-se ao período de 1 (um) ano a ser contado da efetiva implantação do PCMSO na empresa. Logo, só justificaria a não apresentação do relatório anual se a empresa estivesse implantando pela primeira vez o seu PCMSO, que no caso da empresa em questão é inconcebível. Portanto, a empresa deverá apresentar o relatório anual referente ao ano de 2011, conforme item 7.4.6 da NR-7, independente de ter mudado o seu médico coordenador do programa.

A empresa apresentou 111 (cento e onze) Comunicações de Acidentes de Trabalho — CATs, referentes aos anos de 2008 a 2012. Dessas CATs, 36 (trinta e seis) são referentes a motoristas de ônibus e 27 (vinte e sete) são referentes a cobradores de ônibus, entre acidentes típicos e de trajeto, totalizando 63 (sessenta e três) CATs. Desse total, 63,4% (40) CATs são referentes a acidentes típicos ocorridos com motoristas de ônibus e cobradores, indicando ocorrências relacionadas a: distensão e torção de aparelho genitourinário; fratura, distensão e torção do dedo; lesão do tórax; lesão dos membros superiores; lesão da cabeça por ataque de ser humano; lesão no dorso; lesão do antebraço; síndrome de colisão do ombro; lesões múltiplas da cabeça por impacto; distensão e torção do tornozelo; distensão e torção do joelho; traumatismo intracraniano; distensão e torção da perna; fratura dos membros inferiores; lesão da mão; contusão do quadril; lesões múltiplas; lesão do tronco; distensão e torção do punho; fratura do cotovelo e fratura do colo do fêmur.

A Relação do INSS de benefícios concedidos no período de 2006 a 2012 não especifica as funções/cargos dos empregados. Dessa relação, pode-se verificar que do total de 612 (seiscentos e doze) benefícios, 95 (noventa e cinco) são relacionados a acidentes do trabalho. Desse total, 11 (onze) são relacionados a transtornos metais e comportamentais; 3 (três) são relacionados a doenças do sistema nervoso; 3 (três) são relacionados a doenças do olho e anexos; 42 (quarenta e dois) são relacionados a distensões, torções, lesões e fraturas; 31 (trinta e um) são relacionados a doenças do sistema



osteomuscular e do tecido conjuntivo; 1 (um) é relacionado a queimaduras; 1 (um) relacionado a sequelas de traumatismo de membro superior; 1 (um) é relacionado a doenças do aparelho circulatório; 1 (um) é relacionado a doenças do aparelho digestivo; e 1 (um) não foi especificado.

Por último, confrontando a relação do INSS com a relação de motoristas e cobradores da empresa, pode-se verificar que as descrições predominantes de CID-10 referentes a essas categorias de empregados foram as seguintes: fraturas e traumatismos de diversos tipos e doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo.

Respeitosamente.

---

Mirtes Couto Rosa Ovelar  
Analista Pericial — Mat. 6002823-8

PRT 10ª Região” (...)

“Corroborando com o alegado *supra*, após análise criteriosa dos laudos audiométricos pelos Médicos do Trabalho do Ministério Público do Trabalho, foram separados aqueles observando-se as seguintes categorias e percentuais:

- a) 670 (seiscentos e setenta) dentro dos parâmetros de normalidade, ou seja, 72,43% do total dos audiogramas apresentados pela empresa ao Ministério Público do Trabalho;
- b) 182 (cento e oitenta e dois) exames audiométricos alterados ou sugestivos de PAIR — Perda Auditiva Induzida por Ruído —, ou seja, 19,67%;
- c) 73 (setenta e três) exames audiométricos com alterações não enquadradas como PAIR — Perda Auditiva Induzida por Ruído —, ou seja, 7,89%.

Assim, percebe-se ser bastante elevado o percentual (27,57%) de audiogramas enquadrados em PAIR ou sugestivos de desencadeamento de surdez ocupacional, o que demonstra, de modo inquestionável, a desídia das Rés para com os seus rodoviários.

Por fim, analisando os dados relativos aos afastamentos por motivos de doenças ocupacionais, encaminhados pela Previdência Social (documentos em anexo), percebe-se que:



a) o número de rodoviários no Distrito Federal que gozaram de benefícios previdenciários (Freq) foi de 4.946 (1.344 — 27,17% — da Viação Planeta);

b) a quantidade de dias de afastamentos previdenciários (ausências ao trabalho por motivo de afastamento médico-previdenciário) — Duração — foi de 2.517.410 (803.804 — 31,93% — da Viação Planeta); e

c) os valores gastos pela Previdência Social (Despesa) com o pagamento de aludidos benefícios foram da ordem de R\$ 27.532.863,59 (R\$ 7.027.982,40 — 25,52% — da Viação Planeta).” (...)

“Portanto, ratifica-se, mais uma vez, a alta prevalência de perdas auditivas — 27,57% dos exames analisados apresentavam algum tipo de perda auditiva — no universo das funções de motoristas e cobradores da empresa investigada.”

Além das investigações supramencionadas, estão em curso na Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região — Brasília/DF — investigações em face das seguintes empresas, de modo a abranger todo o setor econômico: TCB — Sociedade de Transportes Coletivos de Brasília Ltda.; Expresso São José; Viação Pioneira; Viação Cidade Brasília; Viação Satélite; Expresso Riacho Grande; Viação Sol; Viação Viva Brasília; e Rápido Veneza.

O que se percebe, considerada a gravidade das irregularidades devidamente comprovadas em cada um dos Inquéritos Cíveis em comento, seja por meio da análise dos exames audiométricos, seja pela verificação do excesso de afastamentos previdenciários, seja pelo patente descumprimento na implementação dos programas ocupacionais por parte de todas as empresas do setor, o que evidencia um descaso, por parte destas, com a saúde e segurança do trabalhador, é que, de forma idêntica em todas as empresas investigadas, as conclusões que se chegam são:

a) os programas ocupacionais (PPRA e PCMSO) não apresentam informações compatíveis entre si, não sendo comprovadamente aplicáveis e implementados. Por exemplo, para determinados setores das empresas, no PPRA constava determinado risco, o qual não era contemplado pelo PCMSO. Houve caso em que o PPRA indicava ausência total do risco físico ruído nos ônibus com motor dianteiro não enclausurado, o que demonstra o descompromisso dos médicos e engenheiros de segurança do trabalho que elaboram referidos programas em apresentar sugestões para a melhoria da qualidade laboral, ocupacional e de vida dos trabalhadores, sendo também passíveis de medidas repressivas;





b) as empresas não têm por hábito a realização da análise dosimétrica para avaliação do grau de exposição ao ruído a que submetidos motoristas e cobradores durante a jornada laboral dentro dos ônibus com motores dianteiros. Para realização destas análises, mister se faz a consideração dos chamados “grupos homogêneos de risco” (os critérios para constituição destes grupos para definição de quais ônibus os comporão, a fim de submetê-los à análise dosimétrica, são os seguintes: 1) características mecânicas — posição, enclausuramento e vibração interna do motor; rota; e 2) turno de trabalho — diurno e noturno); assim, não há a mínima preocupação com os prejuízos causados à saúde dos trabalhadores;

c) as empresas não realizam o acompanhamento da série histórica dos exames audiométricos (comparação entre os exames admissionais, periódicos, de trocas de função e demissionais) a que submetidos seus empregados motoristas, cobradores, despachantes e apontadores, entre outros (quando submetidos a aludidos exames, pois há muitos casos de empresas que não realizam as audiometrias periódicas determinadas em lei), não se preocupando em efetuar trocas/rodízios de funções para evitar a perda auditiva total dos trabalhadores;

d) após análise, pelos Médicos do Trabalho lotados na Procuradoria Regional do Trabalho da 10<sup>a</sup> Região, dos exames audiométricos dos trabalhadores de todas as empresas investigadas, foi registrada a prevalência de audiometrias alteradas (enquadradas na classificação de PAIR — Perda Auditiva Induzida por Ruído) ou sugestivas de alterações (desencadeamentos ou agravamentos) por exposição ao ruído ou por níveis de pressão sonora elevados, constituindo um componente epidemiológico forte para o enquadramento de nexos causal entre o trabalho e as lesões apresentadas. Segundo o Anexo I da Norma Regulamentadora n. 7 do Ministério do Trabalho e Emprego, em havendo trabalhador cujo exame audiométrico de referência ou sequencial se enquadre nos padrões de Perda Auditiva Induzida por Ruído ou sugestivo de desencadeamento ou agravamento de perda auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados, o médico coordenador do PCMSO, ou seu encarregado, deverá incluir o caso no relatório anual do PCMSO e participar da implantação, aprimoramento e controle do Programa de Conservação Auditiva — PCA, medidas estas descumpridas pela totalidade das empresas. Desta forma, todas as empresas investigadas descumprem frontalmente a legislação pertinente: não implementando o PCA para os trabalhadores expostos



ao ruído; não incluindo os exames alterados no relatório do PCMSO; não realizando as medidas sugeridas no PCMSO; e, finalmente, não efetivando ações preventivas e corretivas no PPRA, que visam somente à redução de danos irreversíveis e progressivos aos trabalhadores do setor;

e) chegou-se ao cúmulo de um dos grandes empresários do ramo — em atividade há mais de 20 (vinte) anos no Distrito Federal —, em audiência administrativa realizada na sede da Procuradoria Regional do Trabalho da 10<sup>a</sup> Região, afirmar que não tinha interesse em firmar o Termo de Ajuste de Conduta proposto pelo Ministério Público do Trabalho sob a alegação de que “não tem como evitar (...) uma possível progressão dos problemas que ocorrem com a audição dos motoristas e cobradores”, o que demonstra o desinteresse empresarial doloso em investir minimamente na saúde e segurança de seus trabalhadores com o fim único de auferir mais lucros.

Ante as graves constatações de irregularidades trabalhistas imputadas a todas as empregas de transporte público urbano investigadas no Distrito Federal, o Ministério Público do Trabalho encaminhou Notificações Recomendatórias e minutas de Termo de Ajuste de Conduta para cessar as desconformidades, tendo as empresas se recusado em celebrá-lo.

Ainda, tendo em vista a notícia de que o Governo do Distrito Federal iniciara o processo de licitação para concessão do serviço de transporte público urbano de passageiros, foi expedido ofício, em 21.5.2012, ao Secretário de Estado de Transportes do Distrito Federal (Doc. 8). Em sua resposta, foram alegados os seguintes itens (Doc. 9):

a) o edital de licitação (em vigor) poderia ser obtido, em meio magnético, no *site* [www.st.df.gov.br](http://www.st.df.gov.br); a licitação foi suspensa, em 17.4.2012, por decisão do Tribunal de Contas do Distrito Federal, antes da data prevista para entrega das propostas e início do certame;

b) o Edital de Licitação seguiu o manual aprovado pela Resolução CONTRAN n. 4.741/2012 e pela NBR 15.570, a qual prevê a possibilidade de utilização de veículos com motores centrais ou traseiros, *a critério discricionário dos licitantes e futuros concessionários*, exceto nos ônibus dos tipos padron, articulado e biarticulado, para os quais se admite somente chassis com motores centrais ou traseiros;

c) *todos os fabricantes de chassis comercializados no Brasil possuem opções de veículos com motor traseiro ou dianteiro, salvo nos modelos mencionados supra;*





d) *em junho de 2012, existiam 2.975 (dois mil, novecentos e setenta e cinco) ônibus autorizados no Sistema de Transporte Público Coletivo do Distrito Federal: 2.897 (dois mil, oitocentos e noventa e sete) com motor dianteiro — 97,37% —, 78 (setenta e oito) com motor traseiro — 2,63% — e nenhum com motor central — 0%;*

e) os veículos que vierem a ser utilizados nas concessões licitadas deverão estar de acordo com a Norma Ambiental Euro V, de modo que necessariamente deverão ter ano de fabricação a partir de 2012;

f) por inexistir vedação legal quanto à utilização de veículos com motor dianteiro, adotou-se a política de não proibir essa tecnologia para ampliar o universo de fornecedores e melhorar as condições de competição com vista à obtenção da menor tarifa;

g) de acordo com a Resolução Contran n. 4.741/2012, será obrigatória a instalação de equipamentos de ar-condicionado nos veículos articulados, sendo facultada nos demais veículos.

Ato contínuo ao recebimento da resposta do Distrito Federal, em que se verificou a insistência do ente público em permitir a aquisição de veículos novos, com ano de fabricação a partir de 2012, porém, com motores dianteiros, sem ar-condicionado etc., mesmo diante do trágico quadro alinhavado e demonstrado em absolutamente todas as empresas do transporte público coletivo no ente federativo, foi expedida Notificação Recomendatória (Doc. 10) e, logo após, foi designada audiência administrativa para celebração, pelo Distrito Federal — Secretaria de Estado de Transportes do Distrito Federal, de Termo de Ajuste de Conduta (Doc. 11) perante o Ministério Público do Trabalho, nos seguintes termos:

“O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, neste ato representado pelo Procurador do Trabalho infra-assinado, no uso das atribuições que lhe confere o art. 127 da Constituição Federal, nos autos do Procedimento Preparatório n. 183/2004, instaurado por esta Procuradoria Regional do Trabalho da 10<sup>a</sup> Região — Brasília/DF, tem perante si pactuado por DISTRITO FEDERAL — SECRETARIA DE ESTADO DE TRANSPORTES DO DISTRITO FEDERAL, neste ato representada por seu representante legal, conforme instrumento de mandato anexo, o presente



## TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA

no sentido de conformar-se o Compromissário às disposições constantes das cláusulas seguintes (...)

### I) DAS OBRIGAÇÕES

1) Inscreva/mantenha nos editais de licitação para concessão do serviço de transporte público na região do Distrito Federal a necessidade expressa de cumprimento integral da legislação trabalhista e previdenciária, bem como a necessidade específica de cumprimento das Normas Regulamentadoras ns. 7, 9 e 17 do Ministério do Trabalho e Emprego.

2) Preveja em seus editais de licitação, como exigência para habilitação, classificação e contratação dos serviços, comprovação de elaboração e implementação de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, embasados em Análise Preliminar de Risco dos postos de trabalho, especialmente das funções de motorista e cobrador, entre outras.

3) Preveja em seus editais de licitação, como exigência para habilitação, a apresentação da seguinte documentação: a) Registro do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos previstos no item 4.17 da NR-4; b) atas de eleição e de posse da Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA), prevista na NR-5; c) Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), previsto na NR-7 do MTE; d) Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), previsto na NR-9 do MTE.

§ 1º Para elaboração do PCMSO, exija das empresas licitantes que observem as diretrizes contidas no item 7.2 da NR-7, notadamente quanto: à articulação com as demais NRs; à utilização do critério clínico-epidemiológico; à consideração do caráter preventivo e de diagnóstico precoce dos agravos à saúde dos trabalhadores; aos riscos ocupacionais dos ambientes de trabalho identificados nas demais NRs, especialmente na NR-9.

§ 2º Para elaboração do PPRA, exija das empresas licitantes que realizem a Análise Preliminar de Risco dos postos de trabalho, especialmente das funções de motorista e cobrador, entre outras, com as avaliações qualitativas e quantitativas dos agentes ambientais existentes, obedecendo às metodologias oficiais vigentes e considerando os riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, notadamente quanto a: vibração, ruído, calor,



gases, vapores e poeiras, bem como quanto aos riscos psicológicos decorrentes da violência (roubos e passageiros), observando a estrutura e as etapas do programa previstas nos itens 9.2.1 e 9.3.1 da Norma Regulamentadora n. 9 do Ministério do Trabalho e Emprego<sup>(13)</sup>.

4) Exija que todos os participantes, nos procedimentos licitatórios, exibam descrição das despesas relativas às medidas de prevenção e segurança no meio ambiente do trabalho, sob pena de desclassificação, nos termos do art. 48, inciso II, da Lei n. 8.666/1993.

5) Faça constar dos contratos de concessão que a não observância das normas trabalhistas pelo concessionário, a exemplo do registro do empregado e do respeito ao limite máximo de 8 (oito) horas de trabalho diárias com intervalo de, no mínimo, 1 (uma) hora para refeição/descanso, poderá ensejar a suspensão e, em caso de reiterado descumprimento da legislação mencionada, a rescisão da concessão.

6) Inclua e implemente, eficaz e efetivamente, na fiscalização dos contratos, a verificação do cumprimento das normas protetivas de higiene, saúde, segurança e meio ambiente do trabalho pelas empresas contratadas e, eventualmente, pelas empresas subcontratadas com a sua autorização, impondo, para proteção da saúde, integridade física e da vida dos trabalhadores, a suspensão do contrato acaso encontradas irregularidades, até que sejam sanadas, e, persistindo tais irregularidades, rescindir o contrato administrativo celebrado, nos termos do art. 78 da Lei n. 8.666/1993.

(13) Ao tratar da matéria, a legislação exige:

“9.2 Da estrutura do PPRA.

9.2.1. O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais deverá conter, no mínimo, a seguinte estrutura:

planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma;

estratégia e metodologia de ação;

forma do registro, manutenção e divulgação dos dados;

periodicidade e forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA.

9.2.1.1. Deverá ser efetuada, sempre que necessário e pelo menos uma vez ao ano, uma análise global do PPRA para avaliação do seu desenvolvimento e realização dos ajustes necessários e estabelecimento de novas metas e prioridades.

(... *omissis*...)

9.3.1. O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais deverá incluir as seguintes etapas:

a) antecipação e reconhecimentos dos riscos;

b) estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle;

c) avaliação dos riscos e da exposição dos trabalhadores;

d) implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia;

e) monitoramento da exposição aos riscos;

f) registro e divulgação dos dados.”





7) Exigir que conste do procedimento licitatório e dos contratos de concessão que os veículos integrantes do sistema de transporte devem possuir: ar-condicionado que mantenha a temperatura de conforto no seu interior, com variação entre 20 °C e 25 °C; motor situado na parte traseira, devidamente enclausurado, com compartimento destinado a seu alojamento com sistema de isolamento acústico e térmico de características de baixa combustão ou retardamento de chamas; no interior dos ônibus, teto, paredes laterais, frontal e traseira, isolamento acústico e térmico com características de baixa combustão ou retardamento de chamas a fim de diminuir a vibração, temperatura e ruído (nível de ruído aceitável dentro da cabina: máximo de 85dB), para mantê-los de acordo com os limites permitidos pela legislação em segurança e saúde do trabalho (SST) e, assim, não prejudicar a saúde do motorista e do cobrador, entre outros; câmbio automático e direção hidráulica, de modo a reduzir os riscos como fadiga, estresse e constrangimento que comprometam a integridade física do motorista; bancos ergonômicos que proporcionem conforto e segurança, revestidos com material de pouca ou nenhuma conformação na base do assento; borda frontal arredondada e encosto com forma levemente adaptada ao corpo para proteção da região lombar, de modo a garantir posturas adequadas dos motoristas e cobradores, dotados de assentos com ajustes de altura e inclinação, com amortecimento e suspensão própria e regulável, por mecanismos pneumáticos ou similares; encosto de espaldar alto com inclinação ajustável; encosto de cabeça com regulagem de altura e braços retráteis, com o objetivo de evitar danos à sua saúde, notadamente em relação à coluna vertebral e demais articulações corporais; cintos de segurança com quatro pontos de ancoragem, de modo a proporcionar conforto e segurança para motoristas.

8) Faça constar do procedimento licitatório e dos contratos de concessão que as empresas concessionárias deverão disponibilizar, nos terminais de passageiros, aos seus empregados, água potável e instalações sanitárias separadas por sexo e em condições adequadas de dimensionamento, higiene e limpeza, de modo a atender o previsto na NR-24 do MTE. (...).”

Na data de 18.7.2012, compareceu à Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região representante da Secretaria de Estado de Transportes do Distrito Federal informando, conforme registro em Ata de Audiência (Doc. 12), o desinteresse do Órgão em firmar o Compromisso proposto sob a alegação de que várias das cláusulas já estariam contempladas na nova redação do edital apresentado em audiência (ainda não publicado no Diário Oficial do Distrito Federal), conforme fundamentação em resposta escrita (Doc. 13).

Da análise destes documentos, observa-se que o Edital de Concorrência Pública para Concessão do Serviço Básico Rodoviário do





Sistema de Transporte Público Coletivo do Distrito Federal — STPC/DF (Edital de Concorrência n. 1/2011-ST), apresentado em audiência, não satisfaz plenamente as obrigações legais impostas pelo *Parquet* Laboral no Termo de Ajuste de Conduta, conforme explanado no próximo tópico desta petição (IV — Da Análise dos Atos Impugnados — Editais n. 1/2011-ST).

Também, na data de 19.7.2012, em resposta ao Ofício n. 61/2012-CF, datado de 17.5.2012, oriundo do Ministério Público de Contas do Distrito Federal, foi encaminhado o Ofício Codin/MPT n. 15.357/2012 (Doc. 14) informando sobre o curso das investigações em face das empresas de transporte coletivo no Distrito Federal, além de firmar a posição do Ministério Público do Trabalho quanto à grave questão das péssimas condições de saúde ocupacional a que submetidos os rodoviários do sistema de transporte público urbano de passageiros distrital, mormente em razão do *excesso de ruídos e vibrações nos veículos, da má ergonomia dos assentos e pedais, além de questões alusivas ao calor, emissão de gases, vapores e poeiras, bem como quanto aos riscos psicológicos decorrentes da violência (roubos e constantes reclamações de passageiros insatisfeitos com as condições dos ônibus)*, o que ocasiona um elevado quantitativo de casos de afastamentos acidentários e de saúde por problemas auditivos, articulares, de coluna e psíquicos, sobrecarregando, por consequência, o sistema previdenciário de forma onerosa e desnecessária (Doc. 14).

Registre-se que o Procurador do Trabalho subscritor desta ação fez diligências pessoalmente em 4 (quatro) ônibus, de diferentes companhias de transporte de passageiros, entre os dias 18 e 19.7.2012, constatando o que já é público e notório:

- a) nos ônibus com motor dianteiro, o ruído emitido por este, principalmente quando da troca de marchas (aceleração e redução), é ensurdecedor até mesmo para os passageiros que passam somente alguns poucos minutos no veículo, devendo-se considerar que os motoristas e cobradores de ônibus passam toda a jornada (mínimo de 08 horas) dentro deste ambiente laboral degradante;
- b) devido ao ruído intenso, a comunicação entre motorista e cobrador, que distam cerca de 1 m (um metro) um do outro, só é possível mediante gritos, o que pode também ocasionar problemas no aparelho fonético daqueles trabalhadores;
- c) o piso e a carroceria dos veículos de transporte é feito com revestimento de aço chumbado, gerando um barulho irritante e desconfortável tanto para trabalhadores como para os passageiros;



d) não se verificou apoio para os pés nas catracas onde situados os cobradores;

e) os câmbios dos ônibus eram manuais em todos os veículos, e se situavam a uma distância que forçava o motorista a esticar o braço direito para manuseá-los, podendo causar problemas no aparelho osteomuscular;

f) por fim, a impressão registrada pelo Procurador foi a de um ônibus de baixo custo, sem a menor preocupação com a qualidade tanto para com os trabalhadores (motoristas e cobradores) como para os usuários do sistema de transporte público no Distrito Federal.

Por fim, considerando-se que a categoria dos empregados no setor de transporte público urbano de passageiros no Distrito Federal abrange cerca de 15.000 (quinze mil) trabalhadores motoristas e cobradores, além daqueles que exercem outras funções de igual importância;

considerando que cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; instruir os empregados, por meio de ordens de serviços (NR-1), quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes laborais ou doenças ocupacionais; e adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente (CLT, art. 157 e Normas Regulamentadoras);

considerando que as Normas Regulamentadoras relativas à segurança e medicina do trabalho, expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da Administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário que possuam trabalhadores em qualquer regime jurídico (NR-1, item 1.1);

considerando que as questões que envolvem segurança e saúde do trabalhador são de ordem pública, indisponíveis à vontade das partes, com graves reflexos tanto nos sistemas de aposentadoria como no Sistema Único de Saúde;

considerando que é obrigatória a elaboração e implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais — PPRA — por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, por meio da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da



ocorrência dos riscos ambientais existentes ou que venham a existir no meio ambiente laboral (NR-9);

considerando que é obrigatória a elaboração e implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional — PCMSO por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto daqueles (NR-7);

considerando que as condições ambientais laborais devem estar adequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado (NR-17, item 17.5);

considerando o elevado número de inquéritos civis processados pela Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região — Brasília/DF —, que relatam o descumprimento de normas de segurança e saúde laborais por todas as empresas integrantes do setor de transporte público urbano de passageiros no Distrito Federal;

considerando que o descumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho e a concorrência de fatores como excesso de jornada, assaltos, trânsito, poluição sonora e visual, dupla pegada e dupla função (cobrador e motorista, simultaneamente), especialmente no desempenho de funções de motorista e cobrador, entre outras, concorrem para o desgaste físico e emocional dos trabalhadores, causando-lhes graves danos à saúde;

considerando que a Portaria n. 340/2000 do Ministério do Trabalho e Emprego reconhece o ônibus como ambiente laboral ao qual são aplicáveis as Normas Regulamentadoras expedidas por aquele Órgão;

considerando que dados de pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (IBGE), elaborada por Wagner Lopes Soares, doutorando em Saúde Pública pela FIOCRUZ, revelam que os principais fatores de risco a doenças e acidentes no setor de transporte têm origem no próprio veículo, os quais “agem diretamente sobre a saúde física e mental do profissional e, somados a outros fatores externos como congestionamento, alimentação inadequada, falta de descanso e violência urbana, potencializam o aparecimento de doenças ocupacionais como surdez, distúrbios musculoesqueléticos, distúrbios do sono e problemas cardiovasculares”<sup>(14)</sup>;

considerando que o não atendimento às normas de defesa do meio ambiente laboral é fator de concorrência desleal para com aqueles que respeitam a legislação, e que o Brasil se constitui em um Estado Democrático de Direito

(14) *Revista Proteção*, n. 208, p. 41, abr. 2009.





e tem como fundamentos, entre outros, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa (Constituição Federal, art. 1º);

considerando o elevado número de afastamentos previdenciários de trabalhadores no transporte público urbano de passageiros do Distrito Federal, em especial dos motoristas e cobradores, e tendo em vista que os novos contratos a serem licitados terão duração de 10 (dez) anos, prorrogáveis pelo mesmo período (20 anos), e visando evitar a perpetuação do problema, não restou outra alternativa ao Ministério Público do Trabalho que ajuizar a presente Ação Civil Pública com o fito de garantir um serviço de qualidade no transporte público urbano de passageiros no Distrito Federal, com respeito aos direitos fundamentais sociais previstos na Carta Magna, com impacto direto na prestação de serviços aos usuários (passageiros) do sistema de transporte coletivo.

#### **IV) DA ANÁLISE DOS ATOS IMPUGNADOS — EDITAIS DE CONCORRÊNCIA PÚBLICA PARA CONCESSÃO DO SERVIÇO BÁSICO RODOVIÁRIO DO SISTEMA DE TRANSPORTE PÚBLICO COLETIVO DO DISTRITO FEDERAL — STPC/DF (EDITAIS DE CONCORRÊNCIA N. 1/2011-ST)**

Analisando os 2 (dois) Editais de licitação do serviço público de transporte urbano do Distrito Federal (o atual, suspenso por decisão do Tribunal de Contas do Distrito Federal e Territórios, e o substituto daquele, a ser publicado), têm-se os seguintes pontos de interesse relativos aos objetos ora debatidos (os pontos diferentes e de interesse nos 2 Editais foram destacados):

TEMA	EDITAL ATUAL	EDITAL SUBSTITUTIVO
Data do Edital	2 de março de 2012 (suspenso por decisão do TCDF em 17.4.2012)	Ainda não publicado no DODF
Modalidade da licitação	Concorrência pública do tipo menor tarefa	<i>Idem</i>
Legislação aplicável	Lei Distrital n. 4.011, de 12.9.2007; Lei Federal n. 8.666, de 21.6.1993; Lei Federal n. 8.987, de 13.2.1995; demais <b>normas legais e regulamentares aplicáveis</b> ; disposições do Edital	Lei Distrital n. 4.011, de 12.9.2007; <i>Lei Distrital n. 4.770, de 22.2.2012</i> ; Lei Federal n. 8.666, de 21.6.1993; Lei Federal n. 8.987, de 13.2.1995; <i>Lei Federal n. 12.587, de 3.1.2012</i> ; demais <b>normas legais e regulamentares aplicáveis</b> ; disposições do Edital





Licitantes	Pessoas jurídicas ou consórcio de pessoas jurídicas	<i>Idem</i>
Linha	Serviço básico rodoviário regular de transporte público coletivo de passageiros <b>prestado segundo regras operacionais, equipamentos</b> , itinerários, terminais, pontos de parada intermediários, <b>horários</b> e tarifa usuário <b>prefixados e estabelecidos pelo Poder Concedente</b>	<i>Idem</i>
Poder Concedente	<b>Distrito Federal</b>	<i>Idem</i>
Objeto da licitação	A outorga de concessão para prestação e exploração do Serviço Básico Rodoviário do STPC/DF, utilizando veículos de transporte coletivo de passageiros, por meio de 5 lotes de serviços, conforme descrição do Edital	<i>Idem</i>
Exceção ao objeto de concessões licitadas	<i>As linhas atualmente exploradas de forma direta pelo Distrito Federal, por meio da Sociedade de Transportes Coletivos de Brasília Ltda. — TCB, relacionadas no Anexo II.9, estão excluídas do objeto das concessões ora licitadas e permanecerão sob a exploração do Governo do Distrito Federal, independente da sua localização geográfica. Durante a vigência dos contratos de concessão, não serão atribuídas novas linhas no serviço básico rodoviário para exploração direta pela TCB</i>	<i>Idem</i>
Valor estimado do contrato por lote	— Lote 1: R\$ 990.890.104,00 — Lote 2: R\$ 1.283.165.474,00 — Lote 3: R\$ 1.355.671.872,00 — Lote 4: R\$ 1.189.575.809,00 — Lote 5: R\$ 1.464.552.197,00	— Lote 1: R\$ 1.417.275.530,20 — Lote 2: R\$ 1.875.003.792,90 — Lote 3: R\$ 1.413.734.304,70 — Lote 4: R\$ 1.393.216.599,50 — Lote 5: R\$ 1.690.729.236,60
Prazo da concessão	10 anos, prorrogáveis por igual período e por 1 única vez	<i>Idem</i>
Prazo máximo para início da operação dos serviços	<i>120 dias contados da data da assinatura do contrato</i>	<i>180 dias contados da data da assinatura do contrato</i>





Ano de aquisição dos ônibus	Nada consta no Edital	<i>As concessionárias de cada um dos lotes licitados deverão iniciar a prestação dos serviços com frota 100% nova (zero quilômetro), atendendo a todas as especificações do Anexo II.5 do Edital e a configuração inicial de categorias e quantitativos definidos no Anexo II.2. A renovação ou incorporação de veículos, ao longo da concessão, somente poderá ser feita por veículos novos (zero quilômetro)</i>
-----------------------------	-----------------------	--

Faz-se agora quadro comparativo dos documentos intitulados como “Anexo II.5” referentes a cada Edital, ora impugnados, em face dos seus conteúdos esclarecedores quanto à real intenção do Distrito Federal no certame licitatório em tela.

<b>TEMA</b>	<b>EDITAL ATUAL</b> <b>Anexo II.5 — Especificações de Frota</b> <b>(Resolução CTPC/DF n. 4739, de</b> <b>29.2.2012)</b>	<b>EDITAL SUBSTITUTIVO</b> <b>Anexo II.5.1 — Manual</b> <b>dos Padrões Técnicos</b> <b>dos Veículos do STPC/DF</b> <b>(Resolução CTPC/DF n.</b> <b>4.741, de 16.4.12 — ainda</b> <b>não publicada no DODF)</b>
Tipos de veículos	— Miniônibus (Mínimo de 20 passageiros sentados e área reservada para cadeira de rodas ou cão guia) — Midiônibus (Mínimo de 25 passageiros sentados e área reservada para cadeira de rodas ou cão guia) — Ônibus Básico (Mínimo de 35 passageiros sentados e área reservada para cadeira de rodas ou cão guia) — Ônibus Padron (Mínimo de 35 passageiros sentados e área reservada para cadeira de rodas ou cão guia) — Ônibus Articulado (Mínimo de 40 passageiros sentados e área reservada para cadeira de rodas ou cão guia) — Ônibus Biarticulado (Mínimo de 60 passageiros sentados e área reservada para cadeira de rodas ou cão guia)	<i>Idem</i>



Sistema de direção	O sistema de direção deve possuir assistência hidráulica, elétrica ou outro dispositivo que permita a redução dos esforços de esterçamento, com limitação no fim do curso	<i>Idem</i>
Sistema de transmissão (câmbio/marcha)	Os veículos dos tipos Padron, Articulado e Biarticulado devem estar equipados com transmissão automática. <i>Recomenda-se a incorporação desse sistema nos demais tipos de veículos</i>	Os veículos dos tipos Padron, Articulado e Biarticulado devem estar equipados com transmissão automática. <i>Nos demais veículos, poderá ser utilizada transmissão mecânica ou automática</i>
Motor do veículo	— Miniônibus — <i>Dianteiro</i> , Central ou Traseiro — Midiônibus — <i>Dianteiro</i> , Central ou Traseiro — <b>Ônibus Básico</b> — <i>Dianteiro</i> , Central ou Traseiro — <b>Ônibus Padron</b> — Central ou Traseiro — <b>Ônibus Articulado</b> — <b>Central ou Traseiro</b> — <b>Ônibus Biarticulado</b> — <b>Central ou Traseiro</b>	<i>Idem</i>
Poltronas para motoristas e cobradores	As poltronas para os operadores (motorista e cobrador) devem ser anatômicas, reguláveis, estofadas, adequadas à aplicação de cada caso, minimizando o seu desgaste físico e mental Em veículos com cobrador, sua poltrona deve ter apoio para os pés e apoios laterais para os braços, sendo o lado de acesso do tipo basculante, podendo ser instalados sobre patamar de 150 a 450 mm Os assentos das poltronas para os operadores devem ter as seguintes dimensões: a) largura entre 400 a 500 mm b) profundidade entre 380 e 450 mm O encosto das poltronas para os operadores deve ser de forma trapezoidal, permitir ajuste de forma contínua ou pelo menos em cinco estágios de inclinação de 95° a 115° com a horizontal, e ter as seguintes dimensões: a) base inferior variando de 400 a 500 mm b) base superior variando de 340 a 460 mm c) altura variando de 480 a 550 mm.	<i>Idem</i>



Poltronas para motoristas e cobradores	<p>As poltronas dos operadores devem permitir variações na altura entre 400 e 550 mm. A poltrona do motorista deve permitir movimento longitudinal de 120 mm, oferecendo no mínimo quatro posições de bloqueio. Em veículos com motor dianteiro, a poltrona do motorista pode possuir deslocamento lateral para melhor acesso e posicionamento do motorista</p> <p>Deve ser instalado cinto de segurança de três pontos, com mecanismo retrátil e altura ajustável para o motorista, que atenda as disposições contidas na Norma ABNT NBR 7.337 e 6.091, e demais normas técnicas aplicáveis. O cinto não pode causar incômodo nem desconforto, considerando-se inclusive as oscilações decorrentes do sistema de amortecimento da poltrona</p>	<p><i>Idem</i></p> <p>Quanto ao cinto de segurança, deve ser instalado o de três pontos, com mecanismo retrátil e altura ajustável para o motorista, que atenda as disposições contidas na Norma ABNT NBR 7.337 e 6.091, e demais normas técnicas aplicáveis</p>
Revestimento interno	<p>Os materiais utilizados para revestimento interno (paredes laterais, colunas de janelas, anteparos, painéis divisórios, compartimento do motor, sistema de exaustão, etc.) devem possuir características de retardamento à propagação de fogo e não podem produzir farpas em caso de rupturas, devendo proporcionar, ainda, isolamento térmico e acústico. <i>Não será admitido material metálico no revestimento interno do veículo, incluindo o piso do salão de passageiros</i></p>	<p><i>Idem</i></p>
Climatização	<p><i>Todos os veículos novos (zero quilômetro), adquiridos a partir de 2012, deverão possuir refrigeração, sendo que deverão ser utilizados equipamentos aprovados pelas Normas Brasileiras vigentes e deverão ser utilizados:</i></p> <p>a) para o caso de veículos com articulação, deverá ser usado 1 equipamento independente para cada corpo do veículo (Articulados com 2 equipamentos; Biarticulados com 3 equipamentos)</p>	<p><i>Todos os veículos novos (zero quilômetro), dos tipos articulado e biarticulado, deverão possuir refrigeração com equipamento de ar-condicionado, atendendo às especificações das Normas Técnicas pertinentes, atendendo, ainda, o seguinte:</i></p> <p>a) <i>idem</i></p>



Clima- tização	b) equipamento para as categorias Miniônibus, Midiônibus, Ônibus Básico e Padron	b) <i>facultar-se-á às concessionárias a instalação de ar-condicionado para os demais tipos de veículos do STPC/DF</i>
Vida útil dos ônibus	— Miniônibus — 7 anos — Midiônibus — 7 anos — Ônibus Básico — 7 anos — Ônibus Padron — 10 anos — Ônibus Articulado — 10 anos — Ônibus Biarticulado — 10 anos	<i>Idem</i>

Assim, após analisar os documentos encaminhados pelo Secretário de Estado de Transportes do Distrito Federal (docs. 9 e 13), entende-se que, por ora, caso publicado o novo Edital de Concorrência Pública para Concessão do Serviço Básico Rodoviário do Sistema de Transporte Público Coletivo do Distrito Federal — STPC/DF — Edital de Concorrência n. 1/2011-ST nos termos como apresentado ao Ministério Público do Trabalho, restaram parcialmente satisfeitas as exigências apresentadas no Termo de Ajuste de Conduta proposto, cuja assinatura foi negada pelo Distrito Federal, como se segue.

Quanto às Cláusulas 1, 2, 3 e 4 do Termo de Compromisso de Ajuste de Conduta proposto, uma vez que o instrumento convocatório da Concorrência Pública n. 1/2011-ST (Concessão do Serviço Básico Rodoviário do Sistema de Transporte Público Coletivo do Distrito Federal — STPC/DF), a ser publicado no Diário Oficial do Distrito Federal, e que ora se impugna parcialmente, assevera, em seu item 2, que “A Concorrência reger-se-á pela Lei Distrital n. 4.011, de 12 de setembro de 2007, pela Lei Distrital n. 4.770, de 22 de fevereiro de 2012, pelas Leis Federais ns. 8.666, de 21 de junho de 1993; 8.987, de 13 de fevereiro de 1995; 12.587, de 3 de janeiro de 2012, e suas alterações, pelas demais normas legais e regulamentares aplicáveis, assim como pelas disposições deste Edital”, restam, por ora, satisfeitas pelo Distrito Federal.

Também o Anexo VII (Manual de Condicionantes Socioambientais) do referido Edital a ser publicado dispõe, em seu item IV (Fornecimento aos empregados de informações e equipamentos para a execução de serviços), que:

“A. Contratação de Pessoal (...)

- Quanto às adversidades diretas aos trabalhadores, exige-se o cumprimento das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, especificamente quanto à proteção do trabalhador e do ambiente de trabalho.



- A empresa concessionária deverá ministrar palestras ilustrativas, educando os trabalhadores a seguirem regras rigorosas de segurança, esclarecendo-os sobre os riscos a que estão sujeitos e estimulando o interesse destes pelas questões de prevenção de acidentes.

B. Segurança no Trabalho (Legislação de Segurança do Trabalho composta de Normas Regulamentadoras, leis complementares, como portarias e decretos e também as convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pelo Brasil).

- Munir os operários de ferramentas e equipamentos apropriados a cada tipo de serviço, os quais devem estar em perfeitas condições de manutenção de acordo com as recomendações dos fabricantes;

- Dotar os trabalhadores dos serviços em questão (motoristas, cobradores, pessoal do controle operacional, pessoal da manutenção e pessoal administrativo) de proteção apropriada (capacetes, cintos de segurança, óculos, luvas, botas, capas, abafadores de ruídos, etc.), e tornar obrigatório o seu uso, quando for o caso.” (...).

Entretanto, deve-se ressaltar que cabe ao Distrito Federal — Secretaria de Estado de Transportes do Distrito Federal — incluir cláusula editalícia que preveja a substituição, sempre que necessário, de forma gratuita e imediata, dos equipamentos de proteção individual — EPIs — danificados ou inservíveis, devendo as empresas possuir estoque para pronta troca.

Com relação às Cláusulas 5 e 6 do Compromisso proposto, também encontram-se satisfeitas, por ora, com as novas disposições a serem publicadas pelo Edital impugnado. Com efeito, o Anexo I do Edital futuro dispõe em suas Cláusulas XXIII (Da Intervenção), *in verbis*:

“1. Para assegurar a adequada prestação do serviço ou para sanar deficiência grave na respectiva prestação, bem como o fiel cumprimento das normas contratuais, regulamentares e legais pertinentes, o Concedente poderá intervir na operação do serviço.

2. Considera-se deficiência grave na prestação do serviço, para efeito do item anterior, ressalvadas situações de caso fortuito ou força maior: (...)

c) o descumprimento pela concessionária de suas obrigações tributárias, previdenciárias e trabalhistas.” (...).

Ainda, consoante a Cláusula XXIV, item 11 do aludido Anexo I, pode-se decretar a caducidade do contrato como forma de extinção do pacto de





concessão, “quando o serviço estiver sendo prestado de forma inadequada ou deficiente, tendo por base as normas, critérios, indicadores e parâmetros definidores da qualidade do serviço tais como aqueles contemplados no Anexo VI do Edital (...)”.

Com relação às poltronas para os operadores (motoristas e cobradores), devem ser atendidas as exigências do item 38.1 da Norma Brasileira ABNT NBR 15570:2009: “As poltronas para os operadores (motorista e cobrador) devem ser anatômicas, reguláveis, estofadas ou ventiladas, adequadas à aplicação de cada caso, minimizando o seu desgaste físico e mental. Em veículos com cobrador, sua poltrona deve ter apoio para os pés e apoios laterais para os braços, sendo o do lado de acesso do tipo basculante, podendo ser instalada sobre patamar de 150 mm a 450 mm”. “Os assentos das poltronas para os operadores devem ter as seguintes dimensões: a) largura entre 400 mm e 500 mm; b) profundidade entre 380 mm e 450 mm.” “O encosto das poltronas para os operadores deve ser de forma trapezoidal, permitir ajuste de forma contínua ou pelo menos em cinco estágios de inclinação, de 95° a 115° com a horizontal, e ter as seguintes dimensões: a) base inferior variando de 400 e 500 mm; b) base superior variando de 340 e 460 mm; c) altura variando de 480 e 550 mm.” “As poltronas dos operadores devem permitir variações na altura entre 400 mm e 550 mm, atendendo à uma variação de curso de no mínimo 130 mm.” “A poltrona do motorista deve permitir movimento longitudinal de 120 mm, oferecendo no mínimo quatro posições de bloqueio. Em veículos com motor dianteiro, a poltrona do motorista pode possuir deslocamento lateral para melhor acesso e posicionamento do motorista.” “Para a poltrona do motorista, a distância entre o encosto e o centro do volante da direção deve estar compreendida entre 540 mm e 700 mm.” “Recomenda-se que a poltrona do motorista seja instalada de modo que a projeção do seu eixo de simetria no plano horizontal coincida com o centro do volante.” A prestação dos serviços a serem concedidos deverá ser, por exigência do Ministério Público do Trabalho, iniciada com a frota integralmente (100%) nova (zero quilômetro), o que deverá ser aplicado também à renovação ou incorporação de novos veículos ao longo da concessão, o que permitirá todas as adaptações ora requeridas.

Importante registrar, também, que devem ser adotadas outras providências em relação ao mobiliário aludido (para motoristas, cobradores e demais trabalhadores do transporte público de passageiros):

a) será necessário avaliar a adequação de um protótipo de todas as poltronas, consoles de direção (para os motoristas) e planos de trabalho, em seus diferentes modelos, antes da aquisição final, com



participação da equipe de saúde, onde houver e, principalmente, dos empregados envolvidos, que deverão testá-los;

b) em caso de trabalhadores com necessidades especiais e aqueles cujas medidas antropométricas não sejam atendidas pelas especificações *supra*, o mobiliário dos postos de trabalho deve ser adaptado para atender às suas necessidades, e devem ser disponibilizadas ajudas técnicas necessárias para que se permita facilitar sua integração ao trabalho, levando em consideração as repercussões sobre a saúde destes empregados;

c) os trabalhadores devem ser orientados para a correta utilização dos mecanismos de ajuste do mobiliário;

d) devem ser realizadas campanhas acerca da importância da ergonomia no trabalho; e

e) devem ser garantidas a manutenção e a reposição do mobiliário.

De igual grandeza de importância, são as recomendações técnicas a seguir quanto ao projeto básico ou edital de licitação:

a) o compartimento destinado ao alojamento do motor deverá possuir sistema de isolamento acústico e térmico de características de baixa combustão ou retardamento de chamas;

b) o interior dos ônibus, teto, paredes laterais, frontal e traseira deverão possuir sistema de isolamento acústico e térmico de características de baixa combustão ou retardamento de chamas;

c) o posto de comando do motorista deverá possuir o maior campo de visão possível; as disposições dos comandos, controle, pedais, espelhos etc. deverão ser instalados e apresentarão características que possibilitem a redução da fadiga do operador;

d) a localização da poltrona do motorista deverá evitar que o condutor seja molestado pela proximidade ou trânsito de passageiros no veículo;

e) os ônibus deverão ter cabina destinada ao condutor independente do salão de passageiros;





f) a poltrona do condutor deverá ter ajustes de altura e de afastamento em relação ao volante;

g) a disposição do banco do motorista e dos comandos, bem como suas características, deverão ser determinadas por estudos ergonômicos e estarão em conformidade com a legislação em vigor;

h) a poltrona deverá possuir condições para garantir o amortecimento e suspensão próprios e reguláveis, por mecanismos pneumáticos ou similares;

i) o valor da vibração (aceleração) no interior do ônibus, para uma jornada de 8 (oito) horas, deverá ser inferior a  $0,63\text{m/s}^2$ .

Com efeito, toda introdução de novos métodos ou dispositivos tecnológicos que traga alterações sobre os modos operatórios dos trabalhadores deve ser alvo de análise ergonômica prévia das repercussões sobre as formas e carga de trabalho dos usuários (*in casu*, motoristas, cobradores e demais trabalhadores do sistema de transporte coletivo de passageiros), prevendo-se períodos e procedimentos adequados de capacitação e adaptação, incluindo reformulação de métodos de avaliação de desempenho e organização do trabalho.

Quanto aos cintos de segurança dos motoristas, devem apresentar 3 (três) pontos de ancoragem, não podendo causar incômodos nem desconfortos, considerando-se inclusive as oscilações decorrentes do sistema de amortecimento da poltrona.

Resta, entretanto, da análise dos atos impugnados (Docs. 1 e 1-a), bem como dos esclarecimentos prestados pelo Distrito Federal (Docs. 9 e 13), que o certame licitatório, como apresentado em seus Editais (atual e futuro), bem como nos documentos anexos que os integram, não satisfaz plenamente as obrigações legais impostas pelo Ministério Público do Trabalho no tocante às Cláusulas 7 e 8 do Termo de Ajuste de Conduta proposto (Doc. 11), pois:

A) permite-se frota com motor dianteiro:

Atualmente, de conformidade com as informações prestadas pelo Secretário de Estado de Transportes do Distrito Federal (Doc. 9), transitam pelo Distrito Federal 2.975 (dois mil, novecentos e setenta e cinco) ônibus. Destes, 2.897 (dois mil, oitocentos e noventa e sete),



ou 97,97%, possuem motor dianteiro, contra 78 (setenta e oito), ou 2,63% — que trafegam com motor traseiro (nenhum ônibus apresenta motor central).

Acrescente-se a este fato o elevado quantitativo de trabalhadores, em especial motoristas e cobradores, das empresas prestadoras do serviço de transporte público urbano no Distrito Federal acometidos de diversas doenças ocupacionais com nexo causal presumido ou comprovado, em especial as relacionadas ao desencadeamento, agravamento ou à própria perda auditiva, muitos deles com enquadramento como Perda Auditiva Induzida por Ruído — PAIR (com características de ser bilateral, simétrica, irreversível e, se persistir a exposição, progressiva), fatos estes comprovados à exaustão pelas análises realizadas, pelos Médicos do Trabalho da Procuradoria Regional do Trabalho da 10<sup>a</sup> Região, nos exames audiométricos e dados previdenciários de afastamentos por razões de adoecimento no ambiente laboral (ônibus)<sup>(15)</sup>.

Registre-se, ainda, que com a insipiente e frágil fundamentação de baratear os custos das passagens dos ônibus para os consumidores, o Distrito Federal autoriza a colocação de motores dianteiros nos Miniônibus, Midiônibus e Ônibus Básico, reservando os motores centrais ou traseiros somente para os Ônibus Padron, Articulados e Biarticulados (de pouca utilização no Distrito Federal), podendo o ente governamental distrital ser considerado um adoecedor em massa de trabalhadores. A Constituição Federal não autoriza a Administração a desrespeitar frontalmente, com atos discricionários despropositados e maléficis, os direitos sociais fundamentais estampados em seu art. 6<sup>o</sup>, entre eles a saúde, higidez e segurança dos trabalhadores.

Por fim, o motor dianteiro é fator gerador imediato de graves sequelas ocupacionais aos motoristas e cobradores. O item 10.7 da Norma Brasileira ABNT NBR 15570:2009<sup>(16)</sup> versa que “Os veículos devem apresentar nível de ruído interno inferior a 85 dB(A) em qualquer regime de rotação. A medição deve ser conforme a ABNT NBR 9079, com o veículo parado, na condição de rotação máxima do motor, a 75% dessa rotação e em condição de marcha lenta”.

Deve-se ressaltar, também, que a Resolução do Conselho Nacional de Trânsito — CONTRAN — de n. 811/1996 assevera que “O compartimento

(15) Conforme determinado pela Portaria n. 340/2000 do Ministério do Trabalho e Emprego.

(16) Norma Brasileira ABNT NBR 15570:2009, que versa sobre “Transporte — Especificações Técnicas para Fabricação de Veículos de Características Urbanas para Transporte Coletivo de Passageiros”.



do motor, independentemente de sua localização, deve possuir isolamento termo/acústico” (art. 7º).

B) permite-se frota sem ar-condicionado:

Quanto a este aspecto, houve um retrocesso entre o Edital ainda em vigor (suspense pelo Tribunal de Contas do Distrito Federal) e o futuro (a ser publicado no Diário Oficial do Distrito Federal), vez que antes se exigia que todos os veículos da frota deveriam possuir refrigeração com ar-condicionado, sendo utilizados equipamentos aprovados pelas Normas Brasileiras vigentes e, ainda:

a) para o caso de veículos com articulação, deveria ser usado 1 (um) equipamento independente para cada corpo do veículo (Ônibus Articulados com 2 equipamentos; Ônibus Biarticulados com 3 equipamentos);

b) para os demais veículos (Miniônibus, Midiônibus, Ônibus Básico e Padron), haveria 1 (um) equipamento em cada.

Lamentavelmente, no novo Edital que se pretende publicar exige-se a refrigeração com equipamento de ar-condicionado somente para os veículos do tipo articulado e biarticulado, atendendo às especificações das Normas Técnicas pertinentes, facultando às concessionárias a instalação de ar-condicionado para os demais tipos de veículos do STPC/DF.

Importante frisar, ainda, quanto à ventilação interna e ao sistema de ar-condicionado, que o item 41 da Norma Brasileira ABNT NBR 15570:2009 dispõe que “Os equipamentos de ventilação devem assegurar a renovação do ar no veículo de pelo menos 20 vezes por hora”. “Os veículos equipados com sistema de ar-condicionado devem garantir uma temperatura interna máxima de 22 °C. Quando a temperatura externa for superior a 30 °C, o sistema deve garantir que a diferença entre as temperaturas externa e interna seja de 8 °C no mínimo.” “A taxa de renovação do ar mínima deve ser de 8 m<sup>3</sup> por pessoa por hora, sendo recomendável 13 m<sup>3</sup> por pessoa por hora, conforme a Tabela 4 da ABNT NBR 6401:1980.” “Caso o sistema de ar-condicionado esteja inoperante, a renovação de ar deve atender aos requisitos de 41.1.”

C) permite-se frota sem câmbio automático:

A importância da exigência do câmbio automático é a de reduzir os riscos como fadiga, estresse e constrangimento que comprometam a integridade física do motorista profissional.



Ambos os atos impugnados exigem que os veículos dos tipos Padron, Articulado e Biarticulado estejam equipados com transmissão automática. Porém, apenas recomendam a incorporação desse sistema nos demais tipos de veículos, permitindo a utilização de transmissão mecânica ou automática.

Registre-se que, quanto ao sistema de direção, os Editais exigem que “deve possuir assistência hidráulica, elétrica ou outro dispositivo que permita a redução dos esforços de esterçamento, com limitação no fim do curso” (no mesmo sentido, o item 8 da Norma Brasileira ABNT NBR 15570:2009). Ainda, “Deve ser utilizada coluna de direção ajustável, no mínimo para os Ônibus dos tipos Padron, Articulado e Biarticulado”.

D) não há previsão de *air bags* frontais nos veículos, de modo a proporcionar conforto e segurança para motoristas em caso de colisão. Entretanto, deve-se registrar que, de acordo com as informações prestadas pelas montadoras de chassis de ônibus no país (Doc. 17), nenhuma delas fabrica veículos com *air bag*, por inexistir tecnologia para tanto. Por esse motivo, no momento, deixa o Ministério Público do Trabalho de exigir este dispositivo de segurança;

E) por fim, não consta nos Editais qualquer menção de que as empresas concessionárias deverão disponibilizar, nos terminais que não os de passageiros (pontos de espera, como no final da Avenida W3 Norte), aos seus empregados, água potável e instalações sanitárias separadas por sexo e em condições adequadas de dimensionamento, higiene e limpeza, de modo a atender o previsto na Norma Regulamentadora n. 24 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Isto tudo deve ser levado em consideração com o intuito imediato de primar pela melhoria da saúde, higiene e segurança dos operadores do sistema de transporte público urbano de passageiros do Distrito Federal, em especial os motoristas e cobradores, assim como, de forma indireta, mas de igual importância, pela segurança e conforto dos usuários do transporte coletivo (passageiros) e pela qualidade e excelência na prestação dos serviços.

Argumente-se, por ênfase ao debate e à robusta fundamentação — fática, prática, doutrinária e jurisprudencial — ora apresentada, que:

a) o prazo de concessão da nova frota será de 10 (dez) anos, prorrogáveis por 1 (uma) única vez em casos justificáveis, sendo inadmissível retardar a solução dos problemas reportados relativos à saúde ocupacional de motoristas e cobradores por mais tempo para





privilegiar o baixo custo operacional e, por consequência, o elevado lucro das empresas concessionárias deste serviço público;

b) a prestação dos serviços a serem concedidos deverá ser iniciada com a frota integralmente nova (100% zero quilômetro), exigência que, de acordo com os Editais do certame licitatório, se aplicará também com a renovação ou incorporação de novos veículos ao longo da concessão, o que permitirá todas as adaptações ora requeridas;

c) conforme disposto nos Editais, a vida útil dos ônibus será de 7 (sete) — Miniônibus, Midiônibus e Ônibus Básico — a 10 (dez) anos — Ônibus Padron, Articulado e Biarticulado, tempo suficiente para que as empresas concessionárias recobrem os custos de investimento na melhoria das condições de trabalho (dos empregados) e de prestação de serviços (dos usuários), sem prejudicar seu ganho de capital;

d) o prazo para início da operação do serviço será de 120 (cento e vinte) a 180 (cento e oitenta) dias, contados da data da assinatura do contrato, sendo suficiente para adaptação interna das empresas concessionárias e aquisição de veículos próprios ao transporte coletivo urbano de passageiros, nos moldes propostos pelo *Parquet*; e

e) por fim, que o valor estimado do contrato por lote foi aumentado, em cerca de 50% (cinquenta por cento), entre a publicação do primeiro Edital (em março de 2012) e do novo Edital (a ser publicado), variando entre os elevados montantes de R\$ 1.393.216.599,50 (Lote 4) e R\$ 1.875.003.792,90 (Lote 2), valores bastantes elevados que justificam, por si só, a consideração da saúde, segurança e higiene dos rodoviários como meta do sistema de transporte público distrital.

Desta feita, o momento é oportuno e único, não podendo o Estado Brasileiro, em especial o Poder Judiciário Trabalhista, se furtrar da efetiva implementação dos direitos sociais fundamentais estampados no art. 6º da Carta Magna, em evidente ativismo sociopolítico-judicial<sup>(17)</sup>.

(17) “Após fazer algumas críticas construtivas à atuação do Supremo Tribunal Federal, é necessário destacar que, nas últimas duas décadas, em diversas oportunidades, o aludido Órgão adotou uma postura mais vanguardista, ampla e sintonizada com as expectativas da sociedade que são repercutidas nas suas decisões, principalmente ao realizar o controle difuso e concreto da constitucionalidade das leis e atos estatais. Adotando sistematicamente a técnica de ponderação em favor de um valor jurídico ou outro, a Justiça Constitucional tem buscado a extração máxima da afirmação e concretização dos direitos sociais fundamentais, em consonância com a concepção do Estado de Bem-estar. Não somente se reconhece pacificamente a dignidade fundamental dos



Assim, este é o momento de alteração do nefasto quadro de descaso ao transporte público que se apresenta no Distrito Federal, em especial referente à matéria de saúde e segurança ocupacionais, uma vez que a Secretaria de Transportes sinalizou a intenção de que os veículos que vierem a ser utilizados nas concessões licitadas deverão estar de acordo com a Norma Ambiental Euro V, de modo que necessariamente deverão ter ano de fabricação a partir de 2012, permitindo a inclusão das pequenas (e não tão custosas) introduções de dispositivos que garantirão a saúde, segurança e conforto para os cerca de 15.000 (quinze mil) trabalhadores da categoria profissional e, conseqüentemente, para os usuários do transporte público.

Em não se ajustando, pronta e espontaneamente, ao determinado na legislação pertinente, não resta ao Ministério Público do Trabalho outra alternativa que adotar as medidas administrativas e judiciais cabíveis, seja em face do Distrito Federal, seja contra todas as empresas concessionárias do serviço público urbano de transporte de passageiros, para impedir a perpetuação do descaso e banalização do adoecimento acometido aos motoristas, cobradores e demais trabalhadores da aludida categoria profissional.

Por fim, reforçando toda a argumentação *supra*, deve-se ressaltar também que, nos autos do Processo n. 12.086/2011, em curso no Tribunal de Contas do Distrito Federal, este Órgão suspendeu o certame licitatório até ulterior deliberação daquela Corte por apontar irregularidades no edital de licitação por questões alheias às de cunho trabalhista, determinando à Secretaria de Estado de Transportes — ST/DF que:

“a) promova as seguintes alterações no edital do certame, de modo a facilitar a formulação de propostas pelos licitantes e a estimular a competitividade, e/ou forneça circunstanciadas justificativas, devidamente acompanhadas de documentação comprobatória:

---

aludidos direitos, como se adota, muitas vezes, uma postura de importante ativismo judicial que preconiza a efetivação estatal de ditos direitos. Assim, em diversas oportunidades, o Supremo Tribunal Federal tem se permitido atuar de maneira intervencionista, superando a tradicional visão de separação de poderes pela atual concepção de divisão de poderes, harmônicos e interdependentes, conferindo efetividade aos preceitos constitucionais. Esta nova postura entende a divisão de poderes como meio de organização estatal cuja experiência pressupõe a promoção e garantia dos direitos fundamentais, sem afastar o papel do juiz na construção da consciência jurídica da sociedade. (...)

Além disso, a Justiça Constitucional compreendeu que o ativismo judicial responsável para a afirmação dos direitos sociais está legitimado na própria essencialidade desses direitos, devendo rechaçar quaisquer omissões intoleráveis e abusivas do Governo ou do Legislativo, bem como os comportamentos desviados de suas finalidades constitucionais” (MIRANDA, Alessandro Santos. Texto traduzido. *La Dimensión política de la jurisdicción constitucional en la realización de los derechos sociales*. El Supremo Tribunal Federal como formador de nuevos parámetros de civilidad social y propagador del activismo judicial. [Mestrado]. Universidad de Sevilla, 2011. p. 155-156.)





1) apresente a especificação técnica dos veículos de acordo com as características operacionais de cada via, especialmente em relação ao detalhamento pormenorizado dos veículos a serem utilizados na EPTG, que necessita de ônibus que possuam portas do lado esquerdo ou em ambos os lados;

2) defina as características de acessibilidade dos veículos de acordo com as condições operacionais de cada via do sistema;

3) dê publicidade à memória de cálculo das tarifas técnicas de cada bacia, indicadas no item 23.1.2 do edital;

4) reavalie o item 25.1.1 do Edital e outros relacionados a este, no tocante ao critério de escolha dos licitantes vencedores em mais de um lote, recaindo a competência da escolha para a Administração, e não à licitante, de forma a assegurar a alternativa de menor preço global para o conjunto dos cinco lotes, nos termos das colocações contidas nos §§ 7º a 11 do parecer ministerial”

Como bem esclareceu o Ministério Público de Contas do Distrito Federal, no Parecer n. 692/2012-DA (Doc. 15) prolatado no aludido processo administrativo de contas, “o propósito da cautelar é garantir que as correções no edital sejam feitas previamente à formulação de propostas pelos interessados. Medida que deverá ser analisada pelo Tribunal antes do prosseguimento do certame. Aliás, não há nos autos, até o momento, manifestação do jurisdicionado sobre o cumprimento das medidas determinadas ou justificativas para a sua manutenção, razões que reforçam a conclusão no sentido de manter suspenso o certame”.

Ainda no mesmo Parecer:

“A suspensão do certame se impõe, ademais, para que se examine as especificações técnicas dos veículos, conforme determinação constante do item III.a.1 da Decisão n. 1.581/2012. Sobre esta questão — especificação técnica —, importante trazer para a discussão matéria de relevante interesse à saúde. Diz respeito à posição do motor do ônibus, se dianteiro ou traseiro. Embora o preço do ônibus com motor dianteiro seja menor, os prejuízos à saúde dos condutores é infinitamente maior, sobretudo em razão do ruído excessivo na cabina e do agravamento dos riscos decorrentes de colisão do veículo. Os ônibus com motor dianteiro ainda persistem em pequenos nichos, tais como o mercado de ônibus escolares americanos, de micro-ônibus e nos países menos desenvolvidos.”

Patente está, também, a preocupação do d. Ministério Público de Contas do Distrito Federal com a questão da preservação da boa saúde,





higidez e segurança dos trabalhadores no setor, permitindo, com maior razão, a discussão do tema na seara da Justiça Trabalhista, foro competente para o debate.

## **V) DO DIREITO**

### **V.1) Da afronta ao ordenamento jurídico pátrio e aos direitos basilares dos trabalhadores**

O quadro aterrador que resta ilustrado e comprovado nos presentes autos força à análise dos direitos fundamentais do homem, especialmente do homem trabalhador, em contraposição às péssimas condições laborais a que submetidos os motoristas e cobradores, entre outros empregados, do sistema de transporte coletivo urbano de passageiros no Distrito Federal e, quiçá, em todo o país, situação que merece reprimenda exemplar dos órgãos estatais.

Não obstante o país possuir uma das Constituições mais abrangentes e democráticas do mundo, seus princípios revelam-se, muitas vezes, em simples quimeras. Em seu art. 1º, a Constituição Federal brasileira assenta a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a cidadania como fundamentos de República Federativa do Brasil, assim como preleciona como objetivo desta, no art. 5º, a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais.

A realidade das atividades desenvolvidas no transporte público urbano de passageiros no Distrito Federal, contudo, demonstra que muito pouco se faz para concretizar os ideais de um Estado Democrático do Bem-estar Social que o país pretendeu instaurar.

Não há como compreender a máxima de que “o trabalho dignifica o homem” quando se depara com trabalhadores que se submetem a condições de trabalho humilhantes, desgastantes e penosas, que lhes propiciam o surgimento de diversos problemas sócio-ocupacionais, não recebendo sequer contraprestação suficiente para que tudo isso valha à pena.

Os trabalhadores não são resignados com a situação em que vivem, mas não têm meios para alterar esse estado de coisas, nem mesmo voz para pedir socorro. São exemplos tristes da precarização do trabalho e da ausência de responsabilidade social daqueles que têm o dever de distribuir riquezas a quem lhes ajuda a auferi-las.

A própria Constituição Federal, no art. 170, dispõe ser a Justiça Social o substrato da ordem econômica, cujos princípios da redução das







desigualdades sociais, busca do pleno emprego e da função social da propriedade revelam a necessidade jurídica da responsabilização dos atores econômicos na valorização do trabalho para assegurar a todos existência digna.

O descompromisso do Distrito Federal para com os trabalhadores do sistema de transporte coletivo urbano de passageiros (em especial, motoristas e cobradores), nesse diapasão, emerge como a causa primeira da fragilização dos empregados que se ativam na aludida atividade profissional, uma vez que se encontram enfraquecidos, sem sindicatos fortes, à mercê do lucro capitalista dos empresários e, portanto, sem a garantia de direitos conquistados em convenções coletivas de trabalho, farta legislação (nacional e internacional) e na própria Constituição da República.

A precarização das condições de trabalho, diante da falta de comprometimento da Secretaria de Transportes do Distrito Federal com os motoristas e cobradores nas questões de saúde e segurança, é outra grave consequência.

O maior problema, contudo, que merece ser apontado na presente Ação Civil Pública, está na característica peculiar do trabalho que vem sendo praticado, notadamente com a frequente exposição dos rodoviários a agentes físicos insalubres, tais como vibração, ruído, calor, gases, vapores e poeiras, bem como quanto aos riscos psicológicos decorrentes da violência (roubos e passageiros), o que faz ainda mais avultar a gravidade da questão submetida ao Poder Judiciário.

## **V.2) Do direito ao meio ambiente de trabalho seguro, saudável e hígido**

A Constituição Federal dispõe que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e as futuras gerações” (art. 225, *caput*).

O meio ambiente apresenta pelo menos quatro significativos aspectos: 1) natural; 2) cultural; 3) artificial; e 4) do trabalho<sup>(18)</sup>. Quanto a este, a Carta Política, detalhando as ações destinadas a garantir saúde a todos, como dever do Estado (art. 196), estabelece que “ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei (...) VIII —

(18) SADY, João José. *Direito do meio ambiente do trabalho*. São Paulo: LTr, 2000. p. 18.





colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (art. 200).

A propósito do preceito, destaca José Afonso da Silva<sup>(19)</sup>:

“Merece referência em separado, o meio ambiente do trabalho como local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente. É um ambiente que se insere no artificial, mas digno de tratamento especial, tanto que a Constituição o menciona explicitamente no art. 200, VIII, ao estabelecer que uma das atribuições do sistema único de saúde consiste em colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. O ambiente do trabalho é protegido por uma série de normas constitucionais e legais destinadas a garantir-lhe condições de salubridade e segurança.”

Buscando a concretização do meio ambiente laboral sadio e seguro, a Constituição estabelece que são 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 (art. 7º, XXII). Sobre esse preceito, assim se manifesta o professor Celso Antonio Pacheco Fiorillo<sup>(20)</sup>:

“Mais do que mera hipótese de proteção dos trabalhadores, o dispositivo ilumina todo um sistema normativo que hoje se encontra delimitado de forma mais profunda nas Cartas Magnas e mesmo em legislação infraconstitucional. Tendo como destinatários pessoas indeterminadas, a regra de redução dos riscos inerentes ao trabalho está plenamente adaptada aos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º) que ao indicar os valores sociais do Trabalho e da livre-iniciativa não se olvidou também em destacar a dignidade da pessoa humana como regra fundamental, o que significa de outro modo afirmar que todos os cidadãos, pouco importando ser pessoas determinadas ou indeterminadas, terão asseguradas condições de trabalho adequadas, evitando-se e mesmo minimizando riscos inerentes às diferentes funções exercidas.”

(19) SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 1998. p. 4 e 5. *Apud* SADY, João José. *Direito do meio ambiente do trabalho*. São Paulo: LTr, 2000. p. 20.

(20) FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Os sindicatos e a defesa dos interesses difusos no processo civil brasileiro*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995. p. 96. *Apud* SADY, João José. *Direito do meio ambiente do trabalho*. São Paulo: LTr, 2000. p. 21.



O trabalho tem intrínseca e natural potencialidade de oferecer riscos que podem comprometer bens valiosos e que merecem toda a proteção do Direito, como a vida, a saúde e a integridade física de alguém. Esses riscos são próprios do trabalho exercido em suas diversas dimensões, desde as mais elementares e primárias, como o simples trabalho caseiro, de pequenos consertos domésticos, às vezes, acompanhado de acidentes, até as mais sofisticadas técnicas. Não há necessidade de expender argumentação maior para evidenciar essa realidade que, desde há muito, é apreendida pelo Direito, para o fim de estabelecer normas e princípios que permitam o adequado tratamento do tema<sup>(21)</sup>.

A Consolidação das Leis do Trabalho, complementada pelas Normas Regulamentadoras aprovadas pela Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978, estabelece as garantias mínimas de segurança e medicina laboral a serem oferecidas aos trabalhadores. A Norma Regulamentadora n. 7 dispõe sobre o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional — PCMSO — e, em seu Anexo I, dispõe sobre as Diretrizes e Parâmetros Mínimos para Avaliação e Acompanhamento da Audição em Trabalhadores Expostos a Níveis de Pressão Sonora Elevados.

Não se poderia deixar de reproduzir o lapidar ensinamento de Cesarino Júnior<sup>(22)</sup>:

“O empregador deve assegurar ao trabalhador um ambiente de trabalho idôneo, um ambiente que, pela sua situação, formação, elementos constitutivos (ar, luz, temperatura, etc.), pelos próprios maquinários e utensílios nele instalados, não somente permita ao trabalhador o regular cumprimento da prestação, mas também não acarrete nenhum prejuízo a sua integridade jurídica e à sua saúde. Isto é disciplinado por leis e regulamentos destinados a prevenir, sejam as causas de doença e tutelar em geral à saúde do trabalhador (tutela da higiene do trabalho), sejam as causas de acidente do trabalho (tutela da segurança do trabalho).”

Ainda, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, preconiza:

(21) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do trabalho na Constituição de 1988*. São Paulo: Saraiva, 1991. p. 197. *Apud* SADY, João José. *Direito do meio ambiente do trabalho*. São Paulo: LTr, 2000. p. 18.

(22) CESARINO JÚNIOR, A. F. *Direito social*. São Paulo: LTr, 1980. p. 383. *Apud* SADY, João José. *Direito do meio ambiente do trabalho*. São Paulo: LTr, 2000. p. 21.



“Art. XXIII 1. Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, às condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.”

Também a Organização Internacional do Trabalho — OIT, adotando rígida política de proteção do operário, aprovou a Convenção n. 155/1981, ratificada pelo Brasil, a partir do Decreto n. 1.254/1994, que determinou a definição e execução de uma política nacional que vise a “prevenir os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade profissional ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida do possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho” (art. 4º).

De acordo, ainda, com a referida norma internacional, o ambiente de trabalho deve ser adaptado, na medida do possível, ao trabalhador, e não o contrário, conforme prescrição de seu art. 16, *in verbis*:

“Art. 16. Deverá ser exigido dos empregadores que, à medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e saúde dos trabalhadores.”

Ressalte-se, por oportuno, que a Portaria n. 340/2000 do Ministério do Trabalho e Emprego<sup>(23)</sup> reconhece o ônibus como ambiente de trabalho ao

(23) “Portaria n. 340, de 4 de maio de 2000

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o inciso II, do parágrafo único, do art. 87, da Constituição Federal, e em observância ao disposto no § 1º, do art. 160 da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, tendo em vista o disciplinado pela Lei n. 9.503, de 23 de setembro de 1997, que institui o Código de Trânsito Brasileiro, considerando a necessidade de serem verificadas as condições de segurança do trabalhador em cada atividade ou posto de trabalho, em especial àqueles condutores de veículos de transporte coletivo de passageiros, no tocante à organização, ao meio ambiente de trabalho, às relações sociais e às constantes inovações tecnológicas (...) resolve:

Art. 1º A empresa que pretender realizar modificações substanciais nas instalações ou equipamentos dos seus estabelecimentos ou postos de serviços, deverá observar o disposto na NR-2 — Inspeção Prévia, aprovada pela Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978.

Parágrafo único. Para efeito do previsto no *caput* deste artigo, considera-se ambiente de trabalho o veículo de transporte coletivo de passageiros.

Art. 2º O Auditor Fiscal do Trabalho ao realizar inspeção em empresas de transporte rodoviário de passageiros, regular ou em veículos de transporte coletivo dessas empresas verificará, em especial, o cumprimento dos itens das Normas Regulamentadoras abaixo relacionados:

a) NR-1 — Disposições Gerais

1.7 — “a”, “b” e “c”; 1.9

b) NR-3 — Embargo ou Interdição

3.2; 3.8; 3.10

c) NR-4 — Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

4.2; 4.2.3; 4.2.4; 4.2.5; 4.3.1; 4.3.2; 4.12 — “a”, “b”, “c”, “d”, “e”, “f” e “g”; 4.14; 4.14.2

d) NR-6 — Equipamento de Proteção Individual — EPI

6.3 — incisos I, “d”, II, 1, III, “a” e V; 6.3.2; 6.4; 6.4.1; 6.6.1; 6.11.1; 6.11.2



qual são aplicáveis as Normas Regulamentadoras expedidas por aquele Órgão.

Nesse diapasão, a Constituição Federal de 1988 garante ao trabalhador o direito à redução dos riscos ao trabalho, por meios de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII). Também o art. 225 do mesmo diploma legal prevê o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, expressões que estão diretamente ligadas à saúde do trabalhador e à implantação de meios de prevenção contra acidentes de trabalho e as enfermidades profissionais. Daí o art. 200, inciso VIII do mesmo *Codex* atribuir ao sistema único de saúde o dever de colaborar na proteção do meio ambiente, “nele compreendido o do trabalho”.

A ordem econômica, por sua vez, funda-se na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, sendo assegurado a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os princípios da defesa do meio ambiente, da função social da propriedade e da busca do pleno emprego, entre outros insertos na disposição do art. 170 da Carta Magna.

Na mesma linha de raciocínio, a Consolidação das Leis do Trabalho estatui como dever primordial dos empregadores:

a) cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (art. 157, I);

e) NR-7 — Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

7.3.1 — “a” e “b”; 7.3.2 — “a” e “b”; 7.4.1; 7.4.2; 7.4.5; 7.5.1;

f) NR-8 — Edificações; 8.3.1; 8.3.3; 8.3.5; 8.4.1; 8.4.2; 8.4.3

g) NR-9 — Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

9.1.2; 9.2.2; 9.2.3; 9.3.5.4 — “b”; 9.3.5.5 — “a”; 9.4.1; 9.5

h) NR-10 — Instalações e Serviços em Eletricidade

10.2.1.1; 10.2.1.3; 10.2.3.9; 10.3.2.7; 10.4.1.4

i) NR-15 — Atividades e Operações Insalubres

15.4.1; Anexo 1; Anexo 3; Anexo 8; Anexo 11

j) NR-17 — Ergonomia

17.1.2; 17.3.1; 17.3.2.1; 17.3.3; 17.3.4; 17.6.1; 17.6.2; 17.6.3

l) NR-23 — Proteção contra Incêndios

23.1.1; 23.11.1; 23.12.1; 23.13.3; 23.14.1; 23.14.2; 23.14.3; 23.14.6; 23.17.1; 23.17.2

m) NR-24 — Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho

24.1.3; 24.3.15.1; 24.3.15.2; 24.6.1; 24.6.2; 24.6.3; 24.6.3.2; 24.7.1; 24.7.1.1; 24.7.1.2

n) NR-25 — Resíduos Industriais

25.1.2; 25.1.3; 25.1.4;

o) NR-26 — Sinalização de Segurança

26.1.2; 26.1.3; 26.1.4; 26.1.5.1; 26.1.5.3; 26.1.5.8

Art. 3º O Auditor Fiscal do Trabalho verificará nos ônibus elétricos o cumprimento dos dispositivos constantes da NR-10 — Instalações e Serviços em Eletricidade, no que couber.” (...)





b) instruir os empregados, por intermédio de ordens de serviço, quanto às precauções no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais (art. 157, II);

c) adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente (art. 157, III);

d) fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados (art. 166).

Acrescenta o § 1º do art. 19 da Lei n. 8.213/91: “A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.”

Assim, a constante exposição dos trabalhadores ao perigo no ambiente laboral demanda a adoção de medidas céleres capazes de reduzir os riscos a acidentes e adoecimentos ocupacionais de diversas espécies. Trata-se de lesão potencial e continuada à integridade física dos obreiros, expostos à ocorrência de infortúnios decorrentes das precárias condições de segurança e saúde no trabalho desenvolvido em prol do Distrito Federal.

Se é certo que o legislador constituinte preocupou-se com a higidez do empregado (arts. 1º, 7º e 170), não é menos correto dizer que o infraconstitucional imputou ao empregador e, solidariamente, ao órgão público concedente (Distrito Federal) o dever de cumprir as normas de segurança e medicina, inclusive aquelas fixadas pelo Ministério do Trabalho (arts. 157, I e III, e 200 da Consolidação das Leis do Trabalho). Por corolário, o trabalho seguro não é apenas um princípio, mas sim uma obrigação concreta de todo o empregador e, principalmente, dos entes da Administração Pública.

No caso dos autos, o Distrito Federal, como fartamente articulado acima, diretamente ou por intermédio de suas concessionárias, infringe parcialmente as Normas Regulamentadoras aprovadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, além de desrespeitar outros dispositivos legais e constitucionais, consoante documentos e relatórios anexados.

De acordo com Vitório Sorotiuk, citando Fiorillo<sup>(24)</sup>, “O art. 196 da Constituição Federal estabelece uma definição geral de proteção à saúde e que as regras de medicina de trabalho não são aplicadas apenas a

(24) FIORILLO. In: SOROTIUK, Vitório. *Trabalhador rural, uma análise no contexto sociopolítico, jurídico e econômico brasileiro*. São Paulo: Juruá, p. 336.



relações laborais, mas ‘toda vez que existir qualquer trabalho, ofício ou profissão relacionado à ordem econômica capitalista, haverá incidência das normas destinadas a garantir o meio ambiente de trabalho saudável e, por consequência, a incolumidade física e psíquica do trabalhador’”.

Nesta mesma obra (p. 343), o autor cita Guilherme José Purvin de Figueiredo, ao afirmar que “o oferecimento aos trabalhadores de um meio ambiente de trabalho inseguro e insalubre constitui uma das mais graves modalidades de aviltamento da dignidade humana que possa existir em nossa ordem econômica”. Lembre-se, pela pertinência, de que a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho são fundamentos da República Federativa do Brasil, *ex vi* do art. 1º, incisos III e IV.

Desta forma, dando cumprimento aos Tratados e Convenções Internacionais ratificados pelo Brasil, bem como para fazer valer as disposições constitucionais e legais supramencionadas, o Ministério do Trabalho e Emprego, com fulcro no art. 200 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovou diversas normas regulamentadoras, assim como o fizeram diversos outros órgãos públicos competentes para a farta elaboração normativa sobre o tema ora em discussão. Essa normatização norteia as condições do meio ambiente laboral nas empresas de transporte coletivo urbano de passageiros.

Ressalte-se, por ser imperioso, que as obrigações que estão sendo descumpridas pela Administração Pública referem-se a direitos mínimos de conforto, higiene e segurança dos obreiros, mormente dos motoristas e cobradores de ônibus, destacando-se os problemas à saúde físico-mental decorrentes da frequente exposição a agentes físicos insalubres, tais como vibração, ruído, calor, gases, vapores e poeiras, bem como quanto aos riscos psicológicos decorrentes da violência (roubos e passageiros).

Por derradeiro, não há justificativa para que referidas disposições não sejam observadas pelo Distrito Federal, por intermédio de sua Secretaria de Estado de Transportes, já que se trata de legislação que assegura condições mínimas de trabalho e segurança, integrando um arcabouço de normas de caráter indisponível e irrenunciável, inclusive, pelo trabalhador, o que enseja o manejo da presente Ação Civil Pública para o restabelecimento da ordem jurídica.

Constitui, pois, dever indeclinável das empresas do sistema de transporte coletivo de passageiros, e do próprio Distrito Federal, a garantia do meio ambiente seguro e hígido, mediante o cumprimento das disposições constantes das Normas Regulamentadoras. Trata-se de condições mínimas de segurança e saúde no trabalho, com o que não se pode transigir.



### **V.3) Dos problemas de saúde dos trabalhadores da categoria do transporte público urbano de passageiros do Distrito Federal**

#### **V.3.1) Da proteção à saúde do trabalhador e os efeitos danosos do ruído. Das ações corretivas e preventivas**

A audição é um dos sentidos mais importantes para o desenvolvimento psicossocial do indivíduo e, desta forma, tudo o que venha a comprometer esse sentido merece atenção especial. De acordo com o disposto na Convenção n. 148 da Organização Internacional do Trabalho — OIT, o ruído “compreende qualquer som que possa provocar uma perda da audição ou ser nocivo para a saúde ou envolver qualquer outro tipo de perigo” (art. 3º, b).

Atualmente, o ruído tem se constituído na principal forma de poluição do mundo moderno devido à rápida urbanização. Em regiões urbanas, como nos centros comerciais, a principal fonte de ruído são os veículos automotores (devido à má conservação dos veículos; ruído acima dos limites aceitáveis em razão da falta de isolamento acústico dos motores e escapamentos; atrito com o asfalto; má conservação da pavimentação das vias públicas; buzinas etc.); em residências, as fontes de ruído são o tráfego urbano e os eletrodomésticos, principalmente, sem se esquecer das regiões próximas a aeroportos, vias férreas, casas noturnas, bares etc.

O ruído de trânsito de veículos automotores é o que mais contribui para a poluição sonora urbana, encontrando-se os ônibus em primeiro lugar, seguidos por ambulâncias, caminhões e motos<sup>(25)</sup>. Assim, o ruído pode ser encontrado em ambientes variados, no lazer, em empresas e inclusive em vias públicas devido à grande concentração de veículos, podendo o ruído urbano ser tão prejudicial quanto o *ruído ocupacional*<sup>(26)</sup>.

Esse último é um dos principais fatores de risco para o desenvolvimento da Perda Auditiva Induzida pelo Ruído — PAIR, e pode ser controlado, reduzido ou eliminado por meio da implantação do Programa de Conservação Auditiva — PCA. Fatores como gênero, idade, uso de medicação ototóxica, presença concomitante de algumas doenças, bem como a exposição simultânea a outros agentes, entre eles produtos químicos e vibração, podem aumentar a suscetibilidade do indivíduo ao ruído e agravar a PAIR<sup>(27)</sup>.

(25) FREITAS, Regiane Gonçalves Guerreira; NAKAMURA, Helenice Yemi. *Perda auditiva induzida por ruído em motoristas de ônibus com motor dianteiro*. Disponível em: <<http://www.unimep.br/phpg/editora/revistaspdf/saude10art02.pdf>> Acesso em: 21.7.2012.

(26) FIORINI A. C. *O uso de registros de emissões otoacústicas como instrumento de vigilância epidemiológica de alterações auditivas em trabalhadores expostos a ruído* [doutorado]. São Paulo: Universidade de São Paulo; 2000. Disponível em: <<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=169320510015>> Acesso em: 21.7.2012.

(27) FIORINI A. C. *Op. cit.*







Assim, tem-se que a PAIR é uma alteração dos limiares auditivos, do tipo sensorioneural, decorrente da exposição ocupacional sistemática a níveis de pressão sonora elevados, caracterizada pela irreversibilidade e pela progressão gradual com o tempo de exposição ao risco<sup>(28)</sup>. O acometimento dos limiares auditivos ocorre em uma ou mais frequências na faixa de 3000 a 6000 Hz, sendo que as frequências mais altas e mais baixas poderão levar mais tempo para serem acometidas (geralmente percebe-se melhora do limiar na frequência de 8000 Hz). Além disso, a perda auditiva é quase sempre bilateral, com padrões audiométricos semelhantes em ambos os lados (nos motoristas, a prevalência de perda auditiva se dá no ouvido direito, ante a maior proximidade dos motores dianteiros). Após cessada a exposição, não haverá progressão da perda auditiva<sup>(29)</sup>.

Estudos realizados junto a motoristas de ônibus do transporte coletivo em diferentes municípios do Brasil demonstram a importância do controle audiométrico nessa população, em virtude da alta prevalência de PAIR, com ocorrência variando entre 4,5% e 46%<sup>(30)</sup> e associação positiva entre a PAIR e o tempo acumulado de trabalho. Frise-se que os dados previdenciários relativos aos afastamentos dos trabalhadores do transporte público urbano no Distrito Federal, analisados nos autos dos Inquéritos Cíveis, informaram o afastamento de 45% (quarenta e cinco por cento) a 48% (quarenta e oito por cento) dos trabalhadores por problemas auditivos.

Na realidade, o fato de apenas um pequeno percentual dos motoristas e cobradores relatar a percepção de algum problema de audição relaciona-se ao fato de as frequências atingidas não interferirem na área da conversação (fala). Outra questão refere-se ao fato de a matriz do nexo técnico-epidemiológico apenas considerar os casos de afastamentos maiores de 15 (quinze) dias. Na maioria dos casos de PAIR, a alteração da audiometria pode ser até grave, mas não causa a incapacidade laboral, porque as frequências da audição atingidas são altas e não comprometem a área da fala. Entretanto, vários daqueles trabalhadores costumam relatar ouvirem zumbidos, sendo a principal causa desta anomalia a Perda Auditiva Induzida por Ruído — PAIR.

Assim, tem-se que a atividade de dirigir ônibus urbanos é uma das mais arriscadas do ponto de vista auditivo em razão das condições de trabalho impostas aos motoristas: a posição habitual do motor destes

(28) Em conceituação mais simples, para FREITAS; NAKAMURA. *Op. cit.*, “A PAIR é conceituada como perda auditiva relacionada ao trabalho, com diminuição gradual da acuidade auditiva decorrente da exposição continuada a níveis elevados de pressão sonora”.

(29) FIORINI A. C. *Op. cit.*

(30) Para FREITAS; NAKAMURA. *Op. cit.*, esta variação está entre 32% e 55% dos trabalhadores.



veículos (principal fonte de ruído ocupacional, instalado na frente, ao lado do motorista); a grande potência deste motor (diesel); o alto nível de ruído do ambiente urbano (principalmente o trânsito); o tempo de exposição (podendo ser superior a 8 horas diárias); a falta de manutenção dos veículos. Recentemente, o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Portaria n. 340, de 4 de maio de 2000, enquadrou o posto de trabalho do motorista de transporte coletivo como idêntico ao industrial, com aplicação de toda a legislação trabalhista decorrente.

Uma particularidade do trabalho dos motoristas e cobradores de ônibus urbano é a exposição contínua tanto ao ruído do tráfego das vias públicas como ao ruído proveniente da configuração dos veículos utilizados, já que em veículos com motor dianteiro a exposição ao ruído é maior do que os com motor traseiro<sup>(31)</sup>. Desta forma, como em qualquer outro ambiente laboral onde o ruído é um fator presente, a saúde auditiva dos motoristas e cobradores do sistema de transporte coletivo urbano de passageiros deve ser considerada e preservada.

Corroborando com o aludido *supra*, Fiorini afirma, em sua tese doutoral, que “A comparação dos níveis sonoros entre os dois modelos de ônibus indica que *o uso de veículo com motor localizado na região traseira é ideal*, visto que apresenta valor inferior ao veículo com motor dianteiro”. E complementa o doutrinador, analisando outras teses de pós-graduação com o mesmo tema realizado em diferentes municípios: “A prevalência de traçados audiométricos sugestivos de PAIR em motoristas de ônibus encontrada na presente pesquisa (28,0%) é semelhante à magnitude encontrada em outros estudos realizados nas cidades de Bauru (39%), Curitiba (45,2%), Campinas (32,7%) e São Paulo (46%)”<sup>(32)</sup>.

E conclui o autor: “Os achados desse estudo sugerem a necessidade da adoção de ações de prevenção à perda auditiva como: manutenção periódica dos veículos, avanços tecnológicos na fabricação dos ônibus, medidas administrativas; sendo essas as melhores formas de prevenção, visto que existe a impossibilidade do uso de EPI auditivo pelos motoristas. Além disso, é ideal que sejam utilizados apenas veículos com motor traseiro, uma vez que esses emitem menor nível de ruído”<sup>(33)</sup>.

Com relação à impossibilidade de os motoristas de ônibus utilizarem equipamentos de proteção individual — EPIs — para minimizar os riscos

(31) CORDEIRO R., Lima Filho E. C.; NASCIMENTO L. C. R. Associação da perda auditiva induzida pelo ruído com o tempo acumulado de trabalho entre motoristas e cobradores. *Caderno de Saúde Pública*, 1994; 10(2):210-21.

(32) FIORINI A. C. *Op. cit.*

(33) FIORINI A. C. *Op. cit.*



e agressões físicas provenientes do ruído, deve-se ao fato de referidos profissionais necessitarem dispor de percepção plena do ambiente à sua volta, não sendo possível prejudicar sua percepção auditiva, sob pena de causar acidentes.

O que se depreende da análise dos documentos dos autos (exames audiométricos e programas ocupacionais das empresas) e dos estudos doutrinários é que, quanto ao conforto acústico, os empregados (motoristas e cobradores), bem como os usuários (passageiros), se expõem a um nível de ruído muito acima dos limites de conforto.

Considerando o nível normal da voz humana entre 60 e 65 dB(A), fica clara a impossibilidade de comunicação oral no interior dos ônibus, devendo a conversação entre as pessoas (em especial, entre o motorista e o cobrador) se realizar com voz bastante elevada ou aos gritos (como presenciado pessoalmente pelo subscritor desta peça em inspeção *in loco* em ônibus do sistema de transporte do Distrito Federal).

Registre-se que a Organização Mundial da Saúde — OMS — estabelece o nível de 50 dB(A) como limite de conforto. Acima deste valor, haverá interferência na comunicação, tornando difícil a conversação entre 2 (duas) pessoas. A mesma Organização fixa o limite de 60 dB(A) para perda de concentração<sup>(34)</sup>.

Ainda, a insalubridade no posto de trabalho dos rodoviários do sistema de transporte coletivo urbano de passageiros é analisada pela Norma Regulamentadora n. 15 (Atividades e Operações Insalubres) da Portaria n. 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego. Para níveis médios de ruído de 90 dB(A) para o motorista e 87 dB(A) para o cobrador (valores arredondados para o número inteiro superior, conforme disposição do Anexo I da aludida Norma), a Portaria permite uma exposição (sem proteção) de, respectivamente, 4 (quatro) e 6 (seis) horas diárias.

(34) BERGUND; LINDVALL, 1995. Disponível em: <<http://www.noisesolutions.com/uploads/images/pages/resources/pdfs/WHO%20Community%20Noise.pdf>> Acesso em: 21.7.2012.



**Anexo I — NR-5**  
**Limites de Tolerância para Ruído Contínuo ou Intermitente**

<b>NÍVEL DE RUÍDO DB (A)</b>	<b>MÁXIMA EXPOSIÇÃO DIÁRIA PERMISSÍVEL</b>
85	8 horas
86	7 horas
87	6 horas
88	5 horas
89	4 horas e 30 minutos
90	4 horas
91	3 horas e 30 minutos
92	3 horas
93	2 horas e 40 minutos
94	2 horas e 15 minutos
95	2 horas
96	1 hora e 45 minutos
98	1 hora e 15 minutos
100	1 hora
102	45 minutos
104	35 minutos
105	30 minutos
106	25 minutos
108	20 minutos
110	15 minutos
112	10 minutos
114	8 minutos
115	7 minutos

Como a exposição diária destes trabalhadores é de mais de 8 (oito) horas (podendo chegar a 10 horas de jornada), o trabalho desenvolvido pelos motoristas e cobradores de ônibus se caracteriza como uma atividade insalubre, de grau médio a alto, indicando que existe risco grave e iminente destes obreiros de se enquadrarem em Perda Auditiva Induzida por Ruído — PAIR (art. 189 da Consolidação das Leis do Trabalho)<sup>(35)</sup>.

(35) Art. 189. “Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à





A Norma Regulamentadora n. 15, do Ministério do Trabalho, em seu Anexo 1, estabelece um limite de 85 dB (A) para 8 (oito) horas de exposição (86 dB para 7 horas; 87 dB para 6 horas; 88 dB para 5 horas).

Constata-se, pelas audiometrias realizadas pelas empresas prestadoras de serviço, que os trabalhadores (em especial, motoristas e cobradores) apresentam Perdas Auditivas Induzidas por Ruído e também estão expostos a fontes geradoras de ruído em seus respectivos ambientes laborais. Portanto, há nexos causal inequívoco entre as perdas auditivas e suas atividades laborativas.

Desta maneira, torna-se imprescindível adotar medidas corretivas e preventivas para corrigir as falhas existentes e conservar o meio ambiente laboral saudável e seguro.

A Norma Regulamentadora n. 9, em seu item 9.3.6.2, estabelece que “deverá ser objeto de controle sistemático as situações que apresentem exposição ocupacional acima dos níveis de ação, conforme indicado nas alíneas que seguem (...) b) para o ruído, a dose de 0,5 — dose superior a 50% —, conforme critério estabelecido na NR-15, anexo 1, item 6”.

A Norma Regulamentadora n. 7, em seu Anexo I, item 6.1, estabelece que “em presença de trabalhador cujo exame audiométrico de referência se enquadre no item 4.1.2, ou algum dos exames audiométricos sequenciais se enquadre nos itens 4.2.1 ou 4.2.2 ou 4.2.3, o médico coordenador do PCMSO, ou o encarregado pelo mesmo do exame médico, deverá: (...) c) participar da implantação, aprimoramento e controle de programas que visem à prevenção da progressão da perda auditiva do trabalhador acometido e de outros expostos ao risco (...)”.

A Ordem de Serviço 608 do INSS, que instituiu o Programa de Conservação Auditiva — PCA —, diz que “Em se tendo o nível de pressão sonora elevado como um dos agentes de risco levantados por esse programa, a empresa deve organizar sob sua responsabilidade um Programa de Conservação Auditiva — PCA”.

Ainda, na mesma Ordem de Serviço: “Para que seja eficaz, um PCA deve conter, basicamente, as seguintes etapas: 1) Monitorização da exposição à pressão sonora elevada; 2) Controles de engenharia e administrativos; 3) Monitorização audiométrica; 4) Indicação de Equipamentos de Proteção Individual — EPI; 5) Educação e motivação; 6) Conservação de registros; 7) Avaliação da eficácia e eficiência do programa (...) As medidas de controles de engenharia e administrativas são os elementos mais importantes de um

saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”.



PCA — pois somente por meio da redução do nível de pressão sonora ou da exposição é que se consegue prevenir os danos ocasionados pelo nível de pressão sonora elevado”.

A Lei n. 8.213/1991, em seu art. 20, dispõe que “Consideram-se acidente do trabalho... as seguintes entidades mórbidas: (...) II — doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente”.

O art. 22 da referida Lei diz que “A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência”, e o art. 23 dispõe: “Considera-se como dia do acidente, no caso de doença profissional ou do trabalho, a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual, ou o dia da segregação compulsória, ou o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo para este efeito o que ocorrer primeiro”.

Importa destacar, também, para contribuir com o aprofundamento da tese que ora se entabula, os efeitos nocivos do agente físico ruído ocupacional à saúde dos indivíduos considerados como um todo.

Como visto, o primeiro efeito a ser considerado é a perda auditiva, sendo que, de início, ocorre a lesão com relação às frequências mais altas (acima de 4.000 Hz) e, após, com referência às frequências mais baixas, as quais também são afetadas. Caso não seja realizada a devida avaliação periódica da audição dos trabalhadores, acompanhando a série histórica de seus exames audiométricos (comparação entre os exames admissionais, periódicos, de trocas de função e demissionais), estes somente perceberão esta perda da audição quando a mesma já estiver nas frequências de conversação<sup>(36)</sup>.

Desta forma, por se tratar de sentido irrecuperável do ser humano, ao perceber a perda auditiva, esta já terá afetado de forma negativa sua vida e sua capacidade laboral. Ainda, as pessoas que perdem a audição de forma parcial podem sofrer, também, com um zumbido constante ou intermitente em seus ouvidos, sendo esta uma queixa constante dos motoristas e cobradores de ônibus.

Conforme artigo publicado pela Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho — Fundacentro, órgão ligado ao Ministério do Trabalho e Emprego, “O risco de perda auditiva varia de

(36) REIMBRECHT, Elsa Fernanda; DOMINGUES, Gabriele de Souza: *A correlação entre tempo e níveis de exposição ao agente ruído para caracterização da atividade especial*. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=9798](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9798)> Acesso em: 21.7.2012.



pessoa para pessoa e começa a ser significativo quando o trabalhador é submetido continuamente a um nível de exposição diária ao ruído superior a 80 dB(A)<sup>(37)</sup>.

Ademais, cumpre salientar que, embora a lesão auditiva seja a mais conhecida, este não é o único prejuízo da exposição do ser humano em demasia ao ruído, podendo ocasionar, também, problemas cardiovasculares, digestivos e psicológicos. “De acordo com a Organização Mundial de Saúde (...) a partir de 55 dB pode haver a ocorrência de estresse leve, acompanhado de desconforto. O nível de 70 dB é tido como o nível inicial do desgaste do organismo, aumentando o risco de infarto, derrame cerebral, infecções, hipertensão arterial e outras patologias”<sup>(38)</sup>.

Com relação ao estado psicológico, o ruído altera-o substancialmente ocasionando, também, irritabilidade, distúrbios do sono, déficit de atenção e concentração, cansaço crônico e ansiedade, entre outros efeitos danosos. Devido à existência de poucos estudos relativos ao tema, na maior parte das vezes, quando o trabalhador procura auxílio para tratamento de sua patologia psicológica, esta não é associada ao ruído ocupacional, o que dificulta ou impede o correto tratamento e o afastamento do fator estressor.

O efeito psicológico pode ser considerado um dos mais graves decorrentes do ruído, vez que sua ação pode ocorrer com pouco tempo de exposição. Com referência às demais patologias, ocorrem progressivamente ao longo de anos de exposição ao agente físico insalubre ruído. Além disso, como o estado psicológico de um indivíduo acaba alterando o bom funcionamento de seu organismo como um todo, principalmente no que se relaciona ao sistema cardiovascular (circulação sanguínea e coração), a exposição excessiva ao ruído ocupacional ocasiona diversas modificações em seu estado normal de saúde, podendo acarretar, principalmente, mudanças na secreção de hormônios, influenciando na pressão arterial e no metabolismo corporal, aumentando os riscos de doenças cardiovasculares, como o infarto agudo do miocárdio<sup>(39)</sup>.

Com relação ao déficit de atenção e concentração provocado pela exposição excessiva ao ruído, pode-se destacar que este aumenta sensivelmente o tempo de resposta aos estímulos externos, com o conseqüente aumento do risco de acidentes, inclusive de trabalho, o que, por si só, é prejudicial à boa prestação dos serviços, mormente em se

(37) Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho — Fundacentro. Disponível em: <<http://sstmpe.fundacentro.gov.br/Anexo/Ruido.pdf>> Acesso em: 21.7.2011.

(38) PORTELA, Bruno Sérgio. *Análise da exposição ocupacional ao ruído em motoristas de ônibus urbanos: avaliações objetivas e subjetivas*. Curitiba, 2008. p. 34. Disponível em: <[http://www.pgmecc.ufpr.br/dissertacoes/dissertacao\\_103\\_bruno\\_sergio\\_portela.pdf](http://www.pgmecc.ufpr.br/dissertacoes/dissertacao_103_bruno_sergio_portela.pdf)> Acesso em: 21.7.2011.

(39) Maschke, C. *apud* PORTELA, Bruno Sérgio. *Op. cit.*





considerando que se trata do transporte coletivo de passageiros em área urbana.

Além disso, também podem ser ocasionadas doenças gástricas em virtude da maior secreção do suco biliar, ensejando o aparecimento de gastrite e úlcera nervosa.

Uma última consequência decorrente da Perda Auditiva Induzida por Ruído, e que se faz importante referenciar, é a concessão de aposentadoria especial, sendo esta uma espécie de aposentadoria por tempo de contribuição que possui o requisito básico do período contributivo necessário minorado em virtude da exposição a agentes insalubres (sejam físicos, químicos ou biológicos) ou perigosos, no caso, quando o trabalhador completar 25 (vinte e cinco) anos de tempo de serviço especial. Caso o trabalhador não tenha exercido a integralidade de seu labor em serviço considerado insalubre ou perigoso, é possível converter este tempo em comum mediante a utilização de um fator de conversão. No caso do homem, seu tempo comum é multiplicado pelo fator 1.4, enquanto que para a mulher é multiplicado por 1.2.

Ao criar esta espécie de benefício, o legislador teve como intuito proteger a saúde daquele trabalhador que teve sua higidez afetada ou ameaçada pela exposição a agentes insalubres ou perigosos, como é o caso dos motoristas e cobradores de ônibus do sistema de transporte coletivo urbano. Com isso, houve a preocupação de igualar aquele segurado que exerce atividade profissional potencialmente ensejadora de danos à sua saúde ocupacional com os demais trabalhadores, proporcionando-lhe a concessão da aposentadoria em tempo reduzido de labor. Trata-se, pois, de aplicação do Princípio Constitucional da Igualdade.

Assim, “A presunção da norma é de que o trabalhador que exerceu atividades em condições especiais teve um maior desgaste físico ou teve sua saúde ou integridade submetidas a riscos mais elevados, sendo merecedor da inatividade voluntária em tempo inferior àquele que exerceu atividades comuns, com o que se estará dando tratamento equânime aos trabalhadores”<sup>(40)</sup>.

Este tipo especial de aposentadoria visa, portanto, à equalização entre um trabalhador exposto a agentes agressores à sua saúde, como no caso dos motoristas e cobradores submetidos ao ruído intenso nos ônibus, durante longas jornadas em condições adversas, e aquele que não teve sua higidez afetada em razão do labor desenvolvido em sua atividade profissional.

(40) MIRANDA, Jediael Galvão. *Direito da seguridade social: direito previdenciário, infortunistica, assistência social e saúde*. Rio de Janeiro: Campus Jurídico, 2007. p. 209.





Importante registrar que as normas de reconhecimento da especialidade na aposentadoria caracterizam as atividades profissionais e os agentes agressores à saúde do trabalhador que a ensejam. Embora nas normas regulamentares da matéria haja uma relação de agentes cuja exposição enseja o enquadramento nesta especialidade previdenciária, esta relação não é exaustiva, havendo especificidades que ensejam a flexibilização de sua análise, podendo ocorrer o enquadramento de outros casos quando a perícia técnica judicial apontar a existência efetiva do risco à saúde e higidez, física e psíquica, do trabalhador segurado, constatando que a atividade profissional é insalubre, perigosa ou penosa.

Assim, no caso específico do agente físico ruído ocupacional, existe omissão da legislação em relação ao trabalhador que exerce atividades de forma prejudicial à sua saúde profissional. Destarte, deve o Magistrado, ao julgar um caso concreto, levar em consideração os princípios da interpretação extensiva da norma previdenciária, a aplicação subsidiária das normas trabalhistas e, sobretudo, o Princípio Constitucional da Igualdade, interpretando a real intenção legislativa.

Desta forma, como a legislação previdenciária faz diferenciação entre o trabalhador que exerce funções potencialmente prejudiciais à sua saúde e aquele que não as exerce, de modo a igualá-los na medida em que eles se desiguam, também o deve fazer com relação a quem efetivamente exerça atividades profissionais nocivas à saúde (como no caso dos motoristas e cobradores do sistema de transporte público de passageiros), embora os agentes físicos não estejam previstos nas normas regulamentares ou caso estes não prevejam a situação atípica de trabalho do segurado. Destarte, restando comprovado que a atividade é efetivamente lesiva à saúde físico-psíquica do obreiro, deve ser concedida a aposentadoria especial, cumpridas as demais exigências legais.

Por todo o exposto, denota-se que o uso de veículos com motor localizado na seção traseira é a opção mais racional para solução do problema de adoecimento ocupacional dos motoristas e cobradores do sistema de transporte coletivo urbano de passageiros, pois apresenta valores de emissão de ruído ocupacional significativamente inferiores ao veículo com motor dianteiro, garantindo a preservação da saúde, higiene e segurança laborais.

#### *V.3.1.a) Dos empregados com exames sugestivos de perda auditiva*

A audiometria é o controle biológico realizado para os trabalhadores expostos a ruído ocupacional e, portanto, deve obedecer às diretrizes



listadas nas normas vigentes. A Norma Regulamentadora n. 7 do Ministério do Trabalho e Emprego estabelece parâmetros mínimos para a avaliação e o acompanhamento da audição do trabalhador por intermédio da realização de exames audiológicos de referência e sequenciais.

Em seu item 2.1 define que “as alterações dos limiares auditivos, do tipo sensorineural, decorrentes da exposição ocupacional sistemática a níveis de pressão sonora elevados, tem como características principais a irreversibilidade e a progressão gradual com o tempo de exposição ao risco. A sua história natural mostra, inicialmente, o acometimento dos limiares auditivos em uma ou mais frequências da faixa de 3.000 a 6.000 Hz. As frequências mais altas e mais baixas poderão levar mais tempo para serem afetadas. Uma vez cessada a exposição, não haverá progressão da redução auditiva”.

Esclarecendo, caracteriza-se como alteração dos limiares auditivos do tipo sensorineural os problemas ligados à percepção do som devido a um dano na cóclea, localizada no ouvido interno. E define-se como pressão sonora elevada a exposição a ruído acima de 85 dB em um período de 8 (oito) horas ou a níveis que superem os limites de exposição estabelecidos no Anexo 1 da Norma Regulamentadora n. 15 do Ministério do Trabalho e Emprego.

O audiograma é composto de uma faixa horizontal para aferição da frequência, medida em hertz — Hz —, e outra vertical para o nível de pressão sonora, aferida em decibéis — dB. A audiometria é sempre realizada bilateralmente.

A título de exemplificação, há diversos casos nos autos que podem ser considerados exemplos ilustrativos de enquadramento em Perda Auditiva Induzida por Ruído — PAIR —, estando os mesmos marcados de verde nos relatórios de cada inquérito civil.

Desta maneira, as audiometrias destes empregados exemplificam os casos considerados como sugestivos de perda auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados e enquadram-se no item 4.1.2 da Norma Regulamentadora n. 7 do Ministério do Trabalho, pois apresentam os audiogramas com características semelhantes.

Para efeito de interpretação dos resultados, conforme item 4.1.2 do Anexo I, da Norma Regulamentadora n. 7, “São considerados sugestivos de perda auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados os casos cujos audiogramas nas frequências de 3.000 e/ou 4.000 e/ou 6.000 Hz, apresentam limiares auditivos acima de 25 dB (NA) e mais elevados do que nas outras frequências testadas, estando estas comprometidas ou não, tanto no teste da via aérea quanto da via óssea, em um ou em ambos os lados”.



Portanto, os empregados que possuem exames sugestivos de Perda Auditiva Induzida por Ruído são aqueles que apresentam perda auditiva sensorioneural que acomete primeiramente as frequências entre 3.000 e 6.000 Hz e apresentam limiares auditivos acima de 25 decibéis, com um gráfico/curva com característica de entalhe ou gota acústica (em formato de V). As perdas auditivas têm como características serem, usualmente, bilaterais, simétricas, irreversíveis e, se persistir a exposição, também progressivas.

*V.3.1.b) Dos empregados com exames sugestivos de  
DESENCADEAMENTO de perda auditiva*

Por outro lado, são diversas as audiometrias realizadas em exames periódicos dos empregados que possuem laudo audiológico como audição normal, pois possuem limiares auditivos abaixo ou igual a 25 dB (marcadas de vermelho nos relatórios dos Inquéritos Cíveis) nas frequências testadas. Porém, devem ser, na verdade, considerados como sugestivos de desencadeamento de perda auditiva, pois apresentam um gráfico/curva com alterações do tipo sensorioneural e têm como características o acometimento inicial dos limiares auditivos em uma ou mais frequências da faixa de 3.000 a 6.000 Hz.

Estas audiometrias exemplificam os audiogramas considerados como sugestivos de desencadeamento de perda auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados conforme item 4.2.1 da Norma Regulamentadora n. 7 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Para efeito de interpretação dos resultados conforme item 4.2.1 do Anexo I da Norma Regulamentadora n. 7, “São considerados sugestivos de desencadeamento de perda auditiva induzida por níveis de pressão sonora elevados, os casos em que os limites auditivos em todas as frequências testadas no exame audiométrico de referência e no sequencial permanecem menores ou iguais a 25 dB (NA), mas a comparação mostra uma evolução dentro dos moldes definidos no item 2.1 desta norma”.

Portanto, os empregados que apresentam exames sugestivos de desencadeamento de perda auditiva são todos aqueles que mostram limiares auditivos menores ou iguais a 25 dB(NA), em todas as frequências examinadas, mas possuem alterações do tipo sensorioneural e acometimento inicial dos limiares auditivos em uma ou mais frequências da faixa de 3.000 a 6.000 Hz.



### V.3.2) Dos constrangimentos físicos decorrentes do agente físico vibração

A vibração de corpo inteiro (VCI) é um estímulo frequentemente presente em muitas atividades laborais, expondo trabalhadores em diversas operações e situações, tais como na indústria do transporte (ônibus, caminhões, motocicletas, veículos em geral); indústria da construção civil (motoniveladoras, pás carregadeiras, tratores de esteira); transporte ferroviário (trens, metrô); equipamentos industriais (pontes-rolantes, empilhadeiras); máquinas agrícolas (tratores, colheitadeiras); helicópteros; embarcações e veículos fora de estrada usados em mineração.

O tópico mais recorrente na literatura sobre o tema refere-se aos efeitos adversos na coluna vertebral do indivíduo, devido à exposição ao agente físico vibração, como lombalgias, degenerações precoces da região lombar e hérnias de disco.

Como visto, uma característica da realidade laboral dos motoristas e cobradores de ônibus urbano é a exposição constante ao ruído ocupacional e o conseqüente risco de Perda Auditiva Induzida por Ruído — PAIR.

Entretanto, os problemas de saúde ocupacional se agravam quando há concomitância dos 2 (dois) fatores de risco, vibração e ruído, configurando, assim, uma exposição combinada amplificadora da mudança temporária de limiar de audição, sendo os resultados sobre a audição dos trabalhadores ainda mais negativos, pois mais intensos em seus organismos.

Pesquisas observacionais compararam grupos de trabalhadores com exposições similares ao ruído, mas distintas em relação à vibração (VCI), e constataram que o agente físico vibração contribuiu diretamente para o desenvolvimento do dano permanente à audição<sup>(41)</sup>. A este respeito, os valores elevados da exposição à VCI observados revelaram situações expressivas de risco à medida em que superam em muito o limite de tolerância para 8 (oito) horas de jornada estabelecido pela ISO-2631(1985), que é de 0,63 m/s<sup>2</sup>.

Logo, são notórias a inadequação do posto de trabalho e a importância de intervenções ergonômicas para evitar o agravamento da saúde ocupacional dos motoristas e cobradores de ônibus, sendo as medidas mais acertadas e efetivas para evitar estes agravamentos ocupacionais: a) a instalação de motores traseiros nos veículos, com isolamento acústico e baixa combustão, reduzindo a emissão de ruídos e vibrações prejudiciais à

(41) SILVA, Luiz Felipe; MENDES René. *Exposição combinada entre ruído e vibração e seus efeitos sobre a audição de trabalhadores*. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-89102005000100002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-89102005000100002&script=sci_arttext)> Acesso em: 22.7.2012.



saúde dos trabalhadores em comento; b) a instalação de câmbio automático em todos os veículos do transporte coletivo de passageiros, reduzindo sensivelmente a vibração quando de sua utilização pelos motoristas. Outras medidas de prevenção que devem ser implantadas são a seleção de veículos dotados de suspensão mais adequada do chassi, bem como para o assento; a manutenção constante, sistemática e apropriada dos ônibus; e a reestruturação da característica do pavimento das ruas.

### *V.3.3) Dos constrangimentos físicos e mentais — O olhar da ergonomia nos postos de trabalho de motoristas e cobradores*

A ergonomia é o estudo da adaptação do trabalho ao homem. Assim, a ergonomia ocupacional trata das adaptações dos postos de trabalho às características dos trabalhadores. Na prática, o indivíduo é que sempre se adapta ao trabalho, e não o contrário. O art. 16 da Convenção n. 155/1981 da Organização Internacional do Trabalho — OIT, ratificada pelo Brasil, adotando rígida política de proteção do trabalhador, determina que o ambiente laboral deve ser adaptado, na medida do possível, ao trabalhador, e não o contrário:

“Art. 16. Deverá ser exigido dos empregadores que, à medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e saúde dos trabalhadores.”

Por isso, a ergonomia é importante, pois parte do conhecimento, individual e coletivo, dos trabalhadores para fazer o projeto de trabalho de acordo com as limitações e capacidades do ser humano.

Os motoristas e cobradores de ônibus trabalham na postura sentada, o que, por si só, coloca a coluna vertebral em uma posição anormal, pois reduz a curvatura lombar, comprimindo os discos intervertebrais. Os indivíduos que mantêm uma postura sentada incorreta por tempo prolongado provocam tensão muscular e diminuição da circulação de oxigênio no organismo, resultando em dores, sensação de cansaço muscular e o aparecimento de patologias, como a fibromialgia<sup>(42)</sup>.

Desta forma, as poltronas dos motoristas e cobradores devem ser anatômicas, reguláveis, acolchoadas, com suspensão e amortecimento hidráulico ou similar e estar posicionados no caso dos motoristas, de acordo

(42) PUC Rio. *O olhar da Ergonomia no posto de trabalho e no motorista de ônibus urbano*. Disponível em: <[http://www.ntu.org.br/novosite/arquivos/Ergonomia\\_Motorista\\_Onibus.pdf](http://www.ntu.org.br/novosite/arquivos/Ergonomia_Motorista_Onibus.pdf)> Acesso em: 22.7.2012.



com o volante, os pedais, painéis e para-brisa; o assento deve ter largura entre 40 cm e 50 cm e profundidade entre 38 cm e 45 cm. A distância entre o encosto e o centro do volante deve estar entre 54 cm e 70 cm, além de necessária a observância do disposto na Norma Brasileira ABNT NBR 1557:2009, a qual versa sobre “Transportes, Especificações Técnicas para Fabricação de Veículos de Características Urbanas para Transporte Coletivo de Passageiros”.

Pelo que retrata a realidade, as condições laborais dos motoristas e cobradores do transporte público urbano de passageiros estão entre as piores das atividades profissionais, vez que os assentos são duros e desconfortáveis, produzindo efeitos negativos na coluna vertebral. Também, a visibilidade durante a noite é prejudicada, pois há reflexos da iluminação pública nos para-brisas. O painel, devido à experiência profissional dos motoristas, é pouco consultado e tem sua visibilidade prejudicada pelo brilho das peças cromadas ou por reflexos da luz (externa e/ou interna) nos vidros dos mostradores. Os controles (luminosos e de portas) são de difícil acesso. A alavanca de mudança de marcha (câmbio) é de difícil manuseio, o que contribui para aumentar o cansaço. O aro do volante é mal dimensionado e mal posicionado, e sua barra deveria ser ajustável à altura dos motoristas. Os retrovisores também são mal dimensionados<sup>(43)</sup>.

#### *V.3.3.a) Estudo de caso: análise do posto de trabalho do motorista de ônibus urbano. Problemas observados e intervenção ergonômica*

De conformidade com o estudo que ora se utiliza como referência<sup>(44)</sup>, o trabalho dos motoristas exige uma grande quantidade de tarefas que são executadas simultaneamente. As principais tarefas realizadas na condução de um veículo (ônibus) são, em apertada síntese: frear, acelerar, olhar os sinais, abrir e fechar as portas, controlar os mostradores, acionar os botões, olhar os retrovisores e controlar o volante.

Desta forma, a atividade do motorista de ônibus é conduzir os usuários do sistema de transporte a um local determinado. O motorista realiza a tarefa de transportar passageiros com os meios que lhe são disponíveis (sendo o veículo o meio de condução) e dentro das condições estabelecidas não só pela conformação do espaço físico do posto de comando, mas, também,

(43) *O olhar da Ergonomia no posto de trabalho e no motorista de ônibus urbano...*, cit.

(44) *O olhar da Ergonomia no posto de trabalho e no motorista de ônibus urbano...*, cit.



pelas regras impostas pela empresa concessionária do serviço público (empregador). A atividade é bastante complexa, ativando funções fisiológicas e mentais, pois o motorista desloca-se para acionar comandos; escuta ruídos e sinais, decodificando-os como possíveis anomalias mecânicas; comunica-se com os passageiros e o cobrador; planeja suas ações de acordo com situações momentâneas, entre outras funções.

Além disso, dentro do ambiente em que se desenvolve a tarefa, podem ocorrer os mais variados desvios imprevistos: variações climáticas (como chuva, neblina, granizo, ventos etc.); passageiros que solicitam a parada do veículo em pontos não especificados; uma obstrução em estradas ou ruas (que rompem completamente a planilha de horários estabelecidos); engarrafamentos imprevistos que interrompam a viagem, entre outros, reforçando alguns constrangimentos impostos ao motorista de ônibus.

Também as condições ambientais desfavoráveis podem tornar-se uma grande fonte de tensão na execução das tarefas, em qualquer situação de trabalho. Estes fatores podem causar desconforto, insatisfação, aumentar o risco de acidentes, diminuir a produtividade, aumentar os custos e causar danos consideráveis à saúde de aludidos profissionais.

O trabalho dos motoristas profissionais de transporte coletivo urbano de passageiros no Brasil é caracterizado por ser rotineiro e por apresentar condições laborais inadequadas — tais como jornadas excessivas, veículos inapropriados, noites maldormidas, hábitos alimentares inadequados, violência urbana, intempéries climáticas, condições do tráfego e do trajeto das vias, entre outras —, que ocasionam o adoecimento e o afastamento previdenciário em série e em massa destes trabalhadores.

Como visto, o labor destes profissionais consiste em fazer contínuos deslocamentos, levando e trazendo pessoas aos destinos predeterminados. Sob este ponto de vista, o local de trabalho pode ser dividido em 2 (dois): um “macro” — que é o trânsito, nas vias públicas; e um “micro” — que é o próprio ônibus<sup>(45)</sup>. Por esta peculiar característica, nenhum outro profissional sofre tanto as pressões do ambiente viário quanto os motoristas de transporte público urbano.

Por conseguinte, as dores na coluna vertebral e nos membros superiores são referidas constantemente por motoristas, principalmente os que dirigem por tempo prolongado. Esta queixa de dor está associada à permanência na posição sentada, às constantes inclinações, rotações

(45) Conforme Portaria MTE n. 340, de 4 de maio de 2000.





do tronco, vibrações, bem como à contração permanente de determinados grupos musculares<sup>(46)</sup>.

Some-se a isso o fato de os motoristas de ônibus estarem expostos a uma série de condições adversas que podem causar problemas cardiovasculares, musculoesqueléticos, problemas gastrointestinais, respiratórios e psíquicos.

Analisando os postos de trabalho dos motoristas de ônibus, que demandam mais cuidados pela especialidade na execução de suas atividades (transporte de passageiros), os mesmos são compostos pelo assento, que pode ser regulado em altura e distância do volante; câmbio manual (geralmente); volante; painel onde se encontram diversas informações, como o velocímetro, o combustível, botões que acendem a luz interna do ônibus, regulam a luz do painel; alavanca de abertura de porta de saída e entrada dos passageiros; retrovisores interno (1) e externos (2, um em cada lateral do veículo); e pedais.

São vários os problemas observados na realização das tarefas cotidianas pelos motoristas de ônibus:

#### A) *Problemas acionais*

O motorista realiza, em média, 5.000 (cinco mil) trocas de marcha por jornada. O trabalho que o membro superior direito realiza é caracterizado como de grande repetição. Este excesso de movimentos repetitivos poderá levar à inflamação dos tendões (a denominada tendinite de repetição). Uma vez instalada, ocasionará dor, diminuição da amplitude de movimentos, absenteísmo, depressão, queda de produtividade, entre outros problemas de saúde ocupacional.

Ainda, grande parte dos motoristas apresenta o ombro direito deprimido em relação ao esquerdo, a cabeça inclinada para a esquerda, anteriorizada, e sente dores nestas partes do corpo<sup>(47)</sup>.

Além disso, percebe-se que o volante e o câmbio, em muitas vezes, com o manuseio, soltam uma “tinta” que suja as mãos dos motoristas e, por esta razão, estes costumam usar “paninhos” para evitar que fiquem com a mão suja (preta).

(46) FERRANTI, Iane Raquel. *Cinesioterapia laboral para lombalgia em motoristas de transporte escolar de uma Instituição do Vale dos Sinos* — RS. Disponível em: <<http://ged.feevale.br/bibvirtual/Monografia/MonografialaneFerranti.pdf>> Acesso em: 22.7.2012.

(47) COSTA, Elisângela Azevedo Viana Gomes. *Estudo dos constrangimentos físicos e mentais sofridos pelos motoristas de ônibus urbano da cidade do Rio de Janeiro*. Disponível em: <[http://www.maxwell.lambda.ele.puc-rio.br/Busca\\_etds.php?strSecao=resultado&nrSeq=9036@1](http://www.maxwell.lambda.ele.puc-rio.br/Busca_etds.php?strSecao=resultado&nrSeq=9036@1)> Acesso em: 22.7.2012.





Assim, os movimentos repetitivos levam o motorista de ônibus a adquirir uma postura inadequada, podendo ocasionar constrangimentos físicos permanentes que podem levar, também, à insatisfação com o exercício profissional.

### *B) Problemas informacionais*

No decorrer do dia, a luz solar incide sobre o painel do veículo, dificultando a visualização dos itens (informações de velocidade, quantidade de combustível, entre outros) nele contidos.

### *C) Problema interfacial*

O motor dianteiro, ao lado do posto de trabalho do motorista, restringe a entrada e saída do local de trabalho (além de provocar ruído intenso, vibração e calor acima dos limites de tolerância), levando o motorista a ter que elevar as pernas para entrar em seu posto.

Também, os motoristas de ônibus permanecem sentados por muito tempo, causando má postura, distúrbios musculoesqueléticos (como a lombalgia), má circulação sanguínea, varizes, hemorroidas, hérnias de disco, edema de membros inferiores e dores musculares em geral.

Com referência à postura sentada, por melhor que seja, sempre acaba impondo uma carga biomecânica significativa sobre os discos intervertebrais (cerca de 40%, em especial da região lombar) e lombares, principalmente. Quando esse trabalho sentado proporciona pouca movimentação, acaba ocorrendo uma carga estática sobre certos segmentos corporais que, embora possa não ser intensa, se muito prolongada, é associada à inércia musculoligamentar, podendo, deste modo, produzir fadiga muscular e, conseqüentemente, dor<sup>(48)</sup>. Este fator, associado à falta de atividade física, acaba sendo crucial para a perda da flexibilidade e no aparecimento de lombalgia.

Deste modo, o ato de se sentar faz repousar os membros inferiores, mas transmite o peso do tronco para a região lombar baixa, gerando pressão. Além disso, a coluna vertebral da pessoa sentada permanece submetida às pressões de carga, apesar do indivíduo se sentir “em repouso”. Este aumento da pressão nos discos, coxas e nádegas, acrescido de uma postura inadequada, quando mantida por longos períodos de tempo (jornada laboral),

(48) FERRANTI. *Op. cit.*





são fatores fundamentais no surgimento de problemas físicos, fadiga e sintomatologia de desconforto<sup>(49)</sup>.

A lombalgia (ou dor lombar) pode ser caracterizada por um quadro de desconforto, fadiga ou rigidez muscular localizada no terço inferior da coluna vertebral, sendo observada em 50% (cinquenta por cento) a 90% (noventa por cento) dos adultos, e é uma das principais causas de incapacidade física em indivíduos com menos de 45 (quarenta e cinco) anos<sup>(50)</sup>. A lombalgia se manifesta quando a coluna lombar se coloca em cifose, isto é, com uma curvatura inversa ao normal, e essa posição pode ser induzida pela presença de um encosto, o que leva à sensação de peso, fadiga e, eventualmente, dor.

O tipo mais simples de dor lombar ocorre quando se permanece durante muito tempo na mesma postura, com a cabeça inclinada para frente (como acontece com os motoristas de ônibus rodoviários), e pode ser aliviada com mudanças frequentes de postura. Por fim, para o tratamento das lombalgias, é importante que ele seja precoce e eficaz, mas o mais importante é saber como prevenir o seu aparecimento e, na questão específica dos motoristas (e cobradores) do transporte público de passageiros, isto ocorre com a adequação ergonômica do mobiliário (assentos, painéis de comando e plano de trabalho — neste último caso, do cobrador).

Ainda, tem-se que o diâmetro do volante é grande, o que leva o motorista a realizar movimentos de grande amplitude, forçando o tronco a ajudar os braços no movimento.

Também o motorista não tem todos os botões ao seu alcance na postura sentada com a coluna ereta. Para acioná-los, ele precisa realizar movimentos de inclinação de tronco e flexão de ombro com o cotovelo estendido.

Por fim, o profissional realiza movimentos de inclinação e rotação da cabeça, com uma inclinação e rotação do tronco, quando precisa fazer alguma manobra e olhar pelos espelhos retrovisores laterais.

#### *D) Problema físico-ambiental*

O ruído do motor, associados aos ruídos do interior e do exterior dos veículos, estão acima dos limites permitidos. O ruído ocupacional elevado constante pode causar cefaleia, estresse e perda ou diminuição da capacidade auditiva.

A vibração do veículo é grande, e o péssimo estado das vias públicas agrava o problema. A vibração em excesso pode levar a uma hérnia discal,

(49) FERRANTI. *Op. cit.*

(50) FERRANTI. *Op. cit.*



entre outros problemas de saúde (como o agravamento de quadros de perda auditiva).

#### *E) Problema químico-ambiental*

Os motoristas também se expõem a elementos tóxicos provenientes da eliminação da fumaça do motor, que elimina gás carbônico (CO<sub>2</sub>).

#### *F) Problema organizacional*

Ainda, é frequente a realização das atividades de motorista em hora extra praticamente todos os dias (sem nem sempre receber por isso). O motorista profissional tem um limite de horário mínimo para realizar um percurso simples. Se ele chegar antes deste horário previsto, é punido. Quando o motorista pega um engarrafamento e demora o dobro do tempo para realizar o percurso, conseqüentemente atrasará as demais corridas que terá que fazer. Com isso, ele não encerra habitualmente suas atividades no horário que deveria e, em geral, não recebe por este trabalho em sobrejornada, pois os empregadores, em geral, somam as horas extras e as convertem em folga aos motoristas.

#### *G) Problema cognitivo*

O motorista recebe inúmeras informações que devem ser codificadas por ele e processadas instantaneamente para que o mesmo consiga responder a estes estímulos. Ao mesmo tempo, ele observa o sinal luminoso, os veículos da frente, os veículos situados em posição lateral a ele, o ponto de ônibus, o movimento dentro e fora do ônibus, escuta a campainha, entre outras tantas tarefas e informações que ele tem que receber e executar ao longo de toda a jornada laboral, o que pode causar, ao final do dia, cansaço mental, gerando irritabilidade, estresse ou outros sintomas que demonstrem esse cansaço.

O motorista deve, também, memorizar e mapear todos os pontos de parada de seu itinerário. Ele só pode parar nos pontos permitidos àquela linha, sob pena de repreensão pelos fiscais da empresa, que ficam espalhados pelos pontos a fim de observar e repreender os motoristas, e até levar aos superiores hierárquicos as faltas cometidas pelos trabalhadores.

#### *H) Problemas biológicos*

Os motoristas (e cobradores) se submetem a problemas de falta de higiene adequada e tempo insuficiente para as necessidades fisiológicas



devido à pausa entre um itinerário e outro ser muito curta (3 minutos, em média), o que impede, ainda, que os trabalhadores se alimentem de forma inadequada, levando os mesmos a ingerirem alimentos gordurosos e sem nutrientes.

#### *I) Problemas naturais*

A exposição constante ao sol pode levar ao envelhecimento precoce, câncer de pele, queda de pressão arterial e insolação.

#### *J) Sugestões preliminares de melhorias (de acordo com o estudo ergonômico)*

Assim, após analisar, com olhar ergonômico, as tarefas desenvolvidas pelos motoristas em seus postos de trabalho, conclui-se que os problemas acionais, como a repetição dos movimentos de troca de marcha, pode causar Lesão por Esforço Repetitivo (LER), Doenças Ocupacionais (DORT) e causar o afastamento do empregado por licença médica, o que não é bom para a empresa, pois fica sem o trabalhador, nem para o motorista, que é afastado de suas funções, motivo que pode ocasionar depressão, perda do poder aquisitivo, além de conviver com as dores físicas.

Uma das soluções mais eficazes é a utilização de câmbio automático nos veículos, porém, poucas empresas trabalham com veículos deste tipo, por custarem mais caro e terem uma manutenção mais cara também.

O problema interfacial referente à postura sentada do motorista por horas ininterruptas pode levar à má postura, circulação sanguínea deficiente, gerando inchaço dos membros inferiores e dores na coluna. A solução, neste caso, poderia ser informar aos motoristas sobre os problemas causados pelo sedentarismo e instruí-los a realizar movimentos de flexão, extensão e circundação dos pés quando estiverem parados nos sinais de trânsito, a fim de acelerar a circulação sanguínea e, sempre que estiverem nos pontos finais, devem levantar-se e alongar o corpo.

Os problemas físico-ambientais, como o ruído e o calor, podem ser resolvidos colocando veículos com ar-condicionado e motor traseiro. O ar-condicionado resolve o problema do calor e minimiza o ruído que vem fora do ônibus. O ruído é um fator muito preocupante, pois tem sido causa de afastamentos por Perda Auditiva Induzida por Ruído — PAIR — ou surdez.

Outro problema que deveria ser de fácil solução é a falta de banheiros próximos aos pontos finais dos ônibus. Os motoristas não têm lugar específico





para suas necessidades fisiológicas. Ou usam os banheiros das lanchonetes, ou utilizam as ruas. Em ambas as situações, há constrangimentos: para usar o banheiro das lanchonetes, o motorista precisa consumir algo, o que custa dinheiro; para usar a rua como banheiro, o cidadão fica exposto em sua intimidade, além de não ser uma atitude permitida e admirada pela população local.

Ressalta-se, por todo o exposto, a necessidade de uma atenção global aos motoristas e cobradores de ônibus, devendo ser estimulada a prática de atividades físicas associada às estratégias ergonômicas (equipamentos e ambiente de trabalho adequado), de forma a amenizar os fatores de risco para Perda Auditiva Induzida por Ruído — PAIR, lombalgia mecânica e demais disfunções clínicas que possam interferir na qualidade de vida destes trabalhadores, tanto no ambiente laboral como fora dele.

#### **V.4) MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DOS MOTORISTAS E COBRADORES DE ÔNIBUS. ACESSO A BANHEIROS, ÁGUA E REFEITÓRIO**

Assunto relevante que sempre tem pautado a atuação na busca do trabalho decente é a forma como são tratadas as questões de acesso a instalações sanitárias e a disponibilização de água potável aos trabalhadores.

O tratamento da questão de disponibilização de instalações sanitárias, de refeitório e de água potável para trabalhadores do sistema de transporte urbano das grandes cidades é complexo, vez que envolve uma série de variáveis, muitas delas vinculadas à forma como o Poder Público Distrital concebe o sistema de transporte urbano local.

Um aspecto a ser abordado consiste no fato de que, em geral, boa parte do corpo funcional de uma empresa de ônibus de transporte urbano labora externamente à empresa, sendo este o caso de motoristas, cobradores, fiscais e supervisores de linha. Pela peculiaridade da prestação de serviços de forma externa às instalações da empresa, referidos trabalhadores não se beneficiam da estrutura física que estas possuem dentro de suas sedes para cumprimento das obrigações previstas na Norma Regulamentadora n. 24 do Ministério do Trabalho e Emprego.

No Distrito Federal, representadas por seus sindicatos patronais, nunca assumiram o papel de resolver referidas questões, carreando para si este ônus, tendo, em diversas oportunidades, procurado deslocar o debate imputando responsabilidades ao Poder Público sob o argumento de que os locais de final de linha (terminais de integração e/ou logradouros públicos





— estacionamento do estádio Mané Garrincha; final da W3 Norte, próximo ao Setor Sudoeste, por exemplo) não são de propriedade particular, e que não deteriam meios para garantir instalações físicas para seus empregados.

Desta forma, preponderam situações em que o trabalhador se vê obrigado a utilizar as instalações sanitárias de estabelecimentos particulares (bares e lanchonetes), nos pontos finais abertos, ou ainda das instalações sanitárias do público em geral nos terminais de ônibus com área física definida e fechada. Prepondera a ausência de responsabilização do empregador neste tocante.

Dentro da política de busca incessante à conquista do trabalho decente, questões simples, como acesso à água potável e banheiros, são primordiais e embasam os conceitos de dignidade da pessoa humana, devendo o Ministério Público do Trabalho assumir o papel de, no mínimo, provocar o debate acerca de referidos temas, vindo a incluir o empregador como responsável pelo cumprimento das obrigações contidas na Norma Regulamentadora 24 para os trabalhadores que laboram externamente, mas também chamando as autoridades distritais para assumirem, em princípio, um papel de catalisadores para observância patronal ou, em última análise, como se verifica nestes autos, como corresponsáveis pela observância das normas de saúde e segurança daqueles que operam o serviço urbano de transporte de passageiros.

Com efeito, a Norma Regulamentadora n. 24 dispõe sobre a obrigação de disponibilizar banheiros e água portátil nos locais de prestação dos serviços. Certo é que as obrigações primárias são do empregador, mas deve-se chamar o Distrito Federal à lide para evitar entraves com a disponibilização de espaços públicos, pondo por terra a aludida argumentação das empresas.

Nos terminais fechados, há água nos bebedouros e banheiros públicos com acesso franqueado aos passageiros e aos trabalhadores (motoristas, cobradores etc.), sem exclusividade. As empresas de transporte público deveriam disponibilizar banheiros exclusivos para trabalhadores, inclusive com separação de sexo. Já nos terminais abertos (pontos finais de linhas de ônibus), na prática, os trabalhadores se utilizam de ambientes privados, como lanchonetes e restaurantes, para utilização dos banheiros e beber água.

Assim, com relação à água, deve ser disponibilizada também nos pontos finais da linha. Esta ilação se depreende da interpretação ampliada do item 31.8.9.e da Norma Regulamentadora n. 31 que dispõe que deve haver banheiros nos locais de trabalho, havendo, ainda, referência a este tópico na Norma Regulamentadora n. 24.





Consequência direta deste desleixo do Distrito Federal é que os trabalhadores podem sofrer de danos no aparelho renal, bem como problemas referentes à fadiga, desidratação, entre outros, o que só será evitado com o acatamento do pleito do Ministério Público do Trabalho de que o Réu seja obrigado a disponibilizar aos rodoviários, nos terminais finais e nos pontos de espera, água potável e instalações sanitárias separadas por sexo e em condições adequadas de dimensionamento, higiene e limpeza, de modo a atender o previsto na Norma Regulamentadora n. 24 do Ministério do Trabalho e Emprego.

#### **V.5) DA PROIBIÇÃO DE AQUISIÇÃO DE ÔNIBUS COM MOTOR DIANTEIRO. LEGISLAÇÃO EXISTENTE EM OUTROS MUNICÍPIOS**

Embora se verifique alguma movimentação no sentido de alterar a realidade das péssimas condições de trabalho a que submetidos os motoristas e cobradores do sistema de transporte coletivo urbano, o Governo, em suas diversas esferas, ainda trata com descuido o problema. Entretanto, alguns órgãos administrativos mais conscientes de suas responsabilidades perceberam que não precisam aguardar para promover melhorias nas condições laborais dos trabalhadores que lhe prestam serviços, direta ou indiretamente.

É importante ressaltar que o Princípio da Prevenção dispõe que as normas de direito ambiental, neste incluído o laboral, devem sempre se orientar para o fato de que o meio ambiente seja preservado e protegido como patrimônio público. É com este espírito que devem ser elaboradas as normas protetivas da saúde e segurança nos diversos âmbitos do Poder Público.

Um importante avanço refere-se à proibição, pela Prefeitura de São Paulo/SP, de “aquisições, pelos operadores do Sistema de Transporte Coletivo Urbano de Passageiros na Cidade de São Paulo, de ônibus com motor dianteiro para integrarem as respectivas frotas”, conforme dispõe o art. 2º do Decreto n. 43.808, de 2.10.2003, que regulamentou a Lei Municipal n. 13.542, de 24.3.2003.

No mesmo sentido, está em tramitação, na Assembleia Legislativa do Município do Rio de Janeiro/RJ, o Projeto de Lei n. 15/2011, que dispõe sobre a proibição de novas aquisições de ônibus com motor dianteiro para operar no Sistema de Transporte Coletivo Intermunicipal de passageiros naquele Estado. Como justificativa de aludido Projeto, tem-se que:

“O presente Projeto de Lei pretende estabelecer regra de substituição de ônibus que operam no sistema de transporte coletivo intermunicipal





de passageiros que utilizam motor na dianteira por ônibus com motor na traseira ou central.

O condutor ou motorista de ônibus é uma das profissões que estão sujeitas às condições penosas e insalubres. Convivendo com o caos no trânsito, com a poluição descontrolada, com a violência que grassa no sistema de transporte coletivo do Rio de Janeiro, com jornadas desumanas e com a pressão dos passageiros, estes também sujeitos a todos esses transtornos — o condutor ainda é obrigado a operar veículos em péssimas condições. E uma das causas de maior desconforto para o motorista, o cobrador e os passageiros é a posição do motor — hoje predominantemente localizado à frente do veículo.

Essa é uma conclusão conhecida, resultado de pesquisas de várias entidades ligadas ao estudo das condições de trabalho, que provaram que a localização do motor ao lado do motorista provoca sérias consequências para a saúde. Há, nessa categoria de trabalhadores, altos índices de problemas auditivos, estresse e distúrbios circulatórios.

Expostos a ruídos ensurdecedores, temperaturas elevadas e gases de combustão, esses profissionais têm uma longa história de luta para que os veículos de motor dianteiro sejam substituídos. Mesmo a indústria ligada ao setor tem projetos e fabrica ônibus com um bom grau de conforto para o condutor. No esforço de implantar mudanças substanciais no Sistema de Transporte Coletivo por ônibus pela administração pública, a substituição de veículos obsoletos e geradores de graves consequências para os trabalhadores devem ocupar lugar de destaque.

A substituição desses veículos prevista neste Projeto de Lei, considerando a copa de 2014 e os jogos olímpicos de 2016, é perfeitamente exequível e está em acordo com o ritmo e a necessidade de mudanças profundas no combalido Sistema de Transporte Coletivo por ônibus do Estado do Rio de Janeiro, que deve adequar-se para atender ao milhares de passageiros diários.

**Motor na traseira garante maior estabilidade e segurança.**

Os novos chassis para ônibus contam com motor na traseira. Este conceito traz grandes vantagens para a segurança do veículo, para os passageiros e o motorista e também para as equipes de oficina. O





motor traseiro ‘empurra’ o veículo, o que garante melhor estabilidade e rápido retorno à situação de dirigibilidade, oferecendo mais conforto para o motorista, maior segurança e menor desgaste de pneus.

O motor na traseira também proporciona maior conforto para os passageiros, uma vez que produz menor nível de ruído e menor irradiação térmica no interior do ônibus. As vantagens operacionais ganham destaque na oficina, porque o motor traseiro permite fácil acesso para operações de manutenção e de inspeção diária. Ou seja, não há necessidade de se construir valas específicas no piso da oficina para manutenção e reparos.

Outra vantagem adicional muito importante proporcionada pelos chassis é que o motor está instalado numa posição elevada, o que oferece maior proteção ao componente, especialmente em eventuais situações de inundação.”

#### **V.6) DO CASO DA SOCIEDADE DE TRANSPORTES COLETIVOS DE BRASÍLIA — TCB. UM EXEMPLO A SER SEGUIDO PELAS EMPRESAS PRIVADAS CONCESSIONÁRIAS DE ÔNIBUS NO DISTRITO FEDERAL**

Fundada em 8.5.1961 e iniciando as operações em 1º de junho daquele ano, a empresa estatal brasiliense Sociedade de Transportes Coletivos de Brasília — TCB —, instituída sob a forma de sociedade por cotas de responsabilidade limitada, com participação de 96% (noventa e seis por cento) na empresa pelo Distrito Federal, tem por objetivo a exploração dos serviços de transportes coletivos urbanos na área distrital, sendo a primeira empresa de transportes públicos criada na cidade.

Na década de 1970, viveu seu apogeu, sendo pioneira na implantação de transmissão automática em seus ônibus. Hoje a empresa possui 40 (quarenta) ônibus cadastrados no Transporte Urbano do Distrito Federal — DFTRANS — e 180 (cento e oitenta) empregados<sup>(51)</sup>.

Com o intuito de ser o referencial de transporte público coletivo do Distrito Federal, a empresa adquiriu frota, seguindo os padrões especificados pelo Programa Brasília Integrada<sup>(52)</sup>, com MOTOR TRASEIRO, ar-condicionado

(51) Dados extraídos da página da Sociedade na internet. Disponível em: <[http://www.tcb.df.gov.br/005/00502001.asp?ttCD\\_CHAVE=12619](http://www.tcb.df.gov.br/005/00502001.asp?ttCD_CHAVE=12619)> Acesso em: 22.7.2012.

(52) Disponível em: <<http://www.st.df.gov.br/sites/100/167/00000390.PDF>> Acesso em: 22.7.2012.





e piso baixo (com rampa de acesso para os cadeirantes), direção hidráulica e câmbio automático, garantindo acessibilidade universal. Destaque-se que estas informações foram obtidas diretamente junto à empresa (Doc. 16).

Em recente visita técnica à China e outros países, noticiada nos meios de comunicação, o Governador do Distrito Federal anunciou que, na busca por tecnologias limpas em transporte coletivo urbano de passageiros, em setembro de 2012 começará a circular na região, ainda em fase de testes, o primeiro ônibus elétrico (de origem chinesa). Além disso, as notícias<sup>(53)</sup> informam que o Distrito Federal terá uma fábrica destes veículos e já adquirirá as primeiras unidades para a Copa do Mundo de 2014.

Além da ampliação dos ganhos ambientais na seara dos transportes públicos urbanos, com adoção de tecnologias de tração que não poluem, estes veículos contam com a vantagem de ser menos ruidosos, reduzindo diversos problemas ocupacionais relativos aos motoristas e cobradores de ônibus.

Assim resulta contraditória a posição do Distrito Federal de, ao mesmo tempo em que exige de sociedade em que possui participação majoritária (TCB) o cumprimento de padrões de qualidade na prestação de serviço público de transporte coletivo de passageiros, estimula, com a falta de comprometimento com a saúde e segurança dos trabalhadores (em especial, dos motoristas e cobradores), o lucro desmedido das empresas privadas que prestarão importante serviço público.

#### **V.7) DO PERFIL DOS RODOVIÁRIOS E DA ANÁLISE DOS DADOS PREVIDENCIÁRIOS. EXCESSO DE AFASTAMENTOS POR DOENÇAS OCUPACIONAIS E DE GASTOS DO ERÁRIO PÚBLICO GERADOS PELAS EMPRESAS CONCESSIONÁRIAS DO TRANSPORTE COLETIVO DO DISTRITO FEDERAL**

Para melhor ilustrar o tema debatido nesta Ação Civil Pública, registre-se o perfil dos rodoviários do Distrito Federal, segundo informações fornecidas pelo Sindicato dos Trabalhadores do Transporte Rodoviário do Distrito Federal — Sittrater:

(53) Disponível em: <<http://blogpontodeonibus.wordpress.com/>> Acesso em: 22.7.2012.





<b>CARACTERÍSTICAS</b>	<b>RESULTADOS</b>
Idade média	Entre 40 e 65 anos
Escolaridade média	Ensino Fundamental ou Médio
Salário mensal	Entre R\$ 767,00 (cobradores) e R\$ 1.506,00 (motoristas), podendo chegar próximo a R\$ 2.000,00 (incluindo horas extras)
Quantidade média de filhos	Entre 3 e 4
Tempo médio de permanência em uma empresa	10 anos
Problemas de saúde mais recorrentes	Os relacionados à audição, coluna e joelho. Também apresentam elevado cansaço psicológico e estresse
Vícios mais comuns	Cigarro e bebidas alcoólicas
Hábitos saudáveis	Não se alimentam adequadamente e não praticam atividades físicas

Em resposta à solicitação do Ministério Público do Trabalho, o Ministério da Previdência Social apresentou informações relativas aos benefícios previdenciários (auxílio-doença, auxílio-doença acidentário, aposentadoria por invalidez e aposentadoria acidentária), alusivos aos últimos 11 (onze) anos, de cada uma das empresas prestadoras do serviço de transporte coletivo no Distrito Federal, em especial com referência aos seguintes tópicos: a) quantidade de benefícios previdenciários concedidos; b) duração, em dias, dos afastamentos (cômputo global de trabalhadores); c) despesa com os benefícios concedidos; d) identificação dos CIDs (código de nome) e descrição dos benefícios.

Referida relação retrata, fidedignamente (vez que fornecidas pelo Órgão estatal responsável pela concessão dos benefícios previdenciários), a realidade do meio ambiente laboral das empresas concessionárias do transporte público de passageiros do Distrito Federal.



EMPRESA	CNPJ	Freq. <sup>1</sup>	Duração <sup>2</sup>	Despesa <sup>2</sup>
Viação Planeta Ltda.		4	1.542	R\$ 10.502,00
Viação Planeta Ltda. Filial		1	2.041	R\$ 10.273,03
Viação Planeta Ltda. Filial 2		1.339	800.221	R\$ 7.007.207,37
Sociedade de Transportes Coletivos de Brasília Ltda.		115	75.529	R\$ 467.942,61
Viplan Viação Planalto Limitada		1.977	1.063.574	R\$ 9.578.853,11
Expresso São José Ltda.	1,62714E+12	333	136.297	R\$ 1.205.975,24
Expresso São José Ltda. Filial	1,62714E+12	203	71.871	R\$ 754.093,64
Expresso São José Ltda. Filial 2	1,62714E+12	2	282	R\$ 5.123,00
Rápido Brasília Transporte e Turismo Ltda.	1,90717E+12	42	3.481	R\$ 63.238,16
Expresso Riacho Grande Ltda.	2,88923E+12	317	132.542	R\$ 1.328.872,12
Rápido Veneza Ltda.	5,40519E+12	4	279	R\$ 5.068,50
Viação Pioneira Ltda.	5,83098E+12	245	34.568	R\$ 550.477,49
Viação Cidade Brasília Ltda.	5,831E+12	103	17.075	R\$ 253.407,49
Lotaxi Transportes Urbanos Ltda.	6,01674E+11	261	178.108	R\$ 1.650.942,27

<sup>1</sup> Número de trabalhadores que gozaram benefícios previdenciários.

<sup>2</sup> Quantidade de dias de afastamentos previdenciários.

<sup>3</sup> Valores gastos pelo INSS com benefícios previdenciários.

Analisando os benefícios previdenciários que ocasionaram o afastamento dos rodoviários de suas funções (auxílio-doença, auxílio-doença acidentário, aposentadoria por invalidez e aposentadoria acidentária), tem-se demonstrado que referidas empresas causam o adoecimento sistemático de seus trabalhadores devido a práticas contrárias à manutenção e preservação da saúde, segurança e higiene dos motoristas e cobradores no Distrito Federal.

Os dados do gráfico acima revelam, nos últimos 11 anos (de 2000 a 2011), quanto à empresa Viação Satélite Ltda.:

a) o número de rodoviários no Distrito Federal que gozaram de benefícios previdenciários foi de 4.946 (quatro mil, novecentos e quarenta e seis);

b) a quantidade de dias de afastamentos previdenciários (ausências ao trabalho por motivo de afastamento médico-previdenciário) foi de





2.517.410 (dois milhões, quinhentos e dezessete mil, quatrocentos e dez); e

c) os valores gastos pela Previdência Social com o pagamento de aludidos benefícios foram da ordem de R\$ 27.532.863,59 (vinte e sete milhões, quinhentos e trinta e dois mil, oitocentos e sessenta e três reais e cinquenta e nove centavos).

Com efeito, corroborando com todo o já informado nestes autos, os dados oficiais da Previdência Social demonstram não só o enorme prejuízo aos cofres públicos que as empresas prestadoras do serviço de transporte coletivo no Distrito Federal causam, mas, principalmente, o elevado número de trabalhadores — motoristas e cobradores — afastados por motivos ocupacionais, o que merece a reprimenda do Poder Judiciário.

Restou evidenciado que o atual modelo de ônibus, com motor dianteiro (que emite ruídos e vibração contínuos), com câmbio manual e sem ar-condicionado, é extremamente prejudicial à saúde dos rodoviários, sendo, comprovadamente, um sistema falido cuja melhora só será possível com a adoção de medidas de engenharia e tecnologia existentes no mercado para eliminar, de vez, as doenças ocupacionais a que submetidos os motoristas e cobradores de ônibus do Distrito Federal.

Essa informação se verifica ao analisar a disparidade de afastamentos previdenciários entre a única empresa de transporte urbano do Distrito Federal (Sociedade de Transportes Coletivos de Brasília — TCB) com 100% (cem por cento) dos ônibus com motor traseiro (115 benefícios previdenciários concedidos em 11 anos), como será adiante explanado, e as demais empresas, que empregam veículos com motor dianteiro.

Assim, somente os ônibus com motor traseiro, câmbio automático e ar-condicionado é que trarão a desejada qualidade e prorrogação da vida com saúde para os trabalhadores deste importante seguimento profissional.

#### **V.8) DA POSSIBILIDADE DE AQUISIÇÃO DE FROTA NOVA DE ÔNIBUS COM MOTOR TRASEIRO. DA OFERTA DE MERCADO**

Conforme esclarecido pelo i. Secretário de Estado de Transportes do Distrito Federal (Doc. 9), “todos os fabricantes de chassis comercializados no Brasil possuem opções de veículos com motor traseiro ou dianteiro”.

Esta informação também foi verificada pelo Ministério Público do Trabalho, que notificou as empresas montadoras/encarroçadoras de chassis para ônibus em todo o país (Doc. 17).





As empresas informaram ser possível a montagem de chassis de veículos de transporte público de passageiros (ônibus) novos com a inclusão de motores traseiros (diesel); câmbio e transmissão automáticos; suspensão pneumática; ar-condicionado; isolamento das janelas; encapsulamento do motor; apoio para os pés (para os cobradores e passageiros); poltronas em conformidade com a legislação etc.

O custo de investimentos nos dispositivos citados, comparado aos ônibus com motor dianteiro e sem referidos dispositivos, seria de pouco mais de 20% (vinte por cento). Entretanto, isto seria compensado rapidamente pelas empresas de transporte público urbano, haja vista as vantagens da introdução dos dispositivos descritos em termos de potência do motor (diesel), aumento da capacidade de passageiros, longevidade/vida útil dos veículos, entre outras.

Outras vantagens da aquisição de veículos com motor traseiro e outros dispositivos mencionados: menor emissão de ruídos, gerando conforto para os trabalhadores (motoristas e cobradores) e passageiros, evitando o enquadramento em Perda Auditiva Induzida por Ruído — PAIR — daqueles; conforto e segurança dos passageiros, motoristas e cobradores; diminuição do nível de estresse a que submetidos estes profissionais; melhor acessibilidade; redução da emissão de gases poluentes; facilitação da dirigibilidade; aumento da vida útil do conjunto motriz (motor, transmissão e eixo de tração) etc.

Importante transcrever as informações da montadora Ciferal Indústria de Ônibus Ltda. Com relação às vantagens da aquisição de veículos com os dispositivos de saúde e segurança ocupacionais ora requeridos pelo Ministério Público do Trabalho:

“É possível a fabricação de carroceria de ônibus com câmbio automático, ar-condicionado, isolamento, isolamento nas janelas, motor traseiro, enclausurador de motor, apoio para pés.

As vantagens são as decorrentes das melhorias geradas pelos respectivos itens, tanto para o empregado quanto para os usuários dos ônibus, os quais, inclusive, estão contemplados nos requisitos das normas específicas para a produção de carrocerias para ônibus.”

Ainda, indagada sobre o custo médio da carroceria de um ônibus comum, foi informado que o preço gira em torno de R\$ 125.000,00 (cento e vinte e cinco mil reais). E continua a Ciferal: “Se forem implementados todos os itens descritos (...) o preço gira em torno de R\$ 150.000,00 no modelo de carroceria LOW ENTRY”.





Assim, as empresas encarroçadoras de chassis Mercedes-Bens, Volvo, Marcopolo, Agrale, San Marino Ônibus e Implementos Ltda., Ciferal e Caio Induscar (carroceria) informaram que fabricam chassis nas especificações requeridas pelo Ministério Público do Trabalho, o que desmente a alegação do Distrito Federal de que não há empresas no país que propiciem a inclusão, nos veículos (ônibus), dos dispositivos de saúde e segurança requeridos pelo *Parquet*. Ainda, pela grande quantidade de montadoras no país, é possível estimular a concorrência entre elas para aquisição de ônibus com melhores preços (sem contar as empresas estrangeiras).

Acrescente-se a informação veiculada nos meios de comunicação de que Brasília/DF sediará, em breve, uma fábrica chinesa de montagem de ônibus elétricos não poluentes, o que aumentaria, ainda mais, a oferta de veículos (ônibus) que atendam às exigências legais de saúde e engenharia de segurança do trabalhador.

#### **V.9) DAS RESPONSABILIDADES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DAS EMPRESAS CONCESSIONÁRIAS**

A concessão de serviço público é o contrato administrativo pelo qual a Administração Pública delega a outrem a execução de um serviço público para que o execute em seu próprio nome, por sua conta e risco, assegurando-lhe a remuneração mediante tarifa paga pelo usuário ou outra forma de remuneração decorrente da exploração do serviço. Só existe concessão de serviço público quando se trata de serviço de titularidade do Estado. Assim, o poder concedente não se afasta da relação, apenas transfere ao concessionário a execução do serviço, continuando titular e responsável pelo mesmo, “o que lhe permite dele dispor de acordo com o interesse público; essa titularidade é que permite alterar as cláusulas regulamentares ou rescindir o contrato por motivo de interesse público”<sup>(54)</sup>.

Não é por outro motivo, então, que referidos contratos possuem inequívoca natureza pública e, em razão do regime que adotam, são alcançados por todas as prerrogativas e sujeições próprias do poder público.

Para Di Pietro, a concessão de serviços está inserida em um conceito amplo de privatização. Isto se justifica porque ela é um dos instrumentos de que o Poder Público pode utilizar-se para reduzir o tamanho do Estado pela transferência de atribuições e atividades para o setor privado. Ainda que a concessão se faça por contrato administrativo, regido pelo direito público, e ainda que o Poder Público conserve a plena disponibilidade sobre o serviço,

(54) DI PIETRO, Maria Silvia Zanella. *Direito administrativo*. 21. ed. 2002. p. 278/279.





exerça a fiscalização e cobre tarifa, a execução do serviço estará entregue a uma empresa privada (ou a um consórcio de empresas), que atuará pelos moldes das empresas privadas, livre de procedimentos como concursos públicos, licitação, controle pelo Tribunal de Contas e outros formalismos que dificultam hoje a atuação da Administração Pública Direta e Indireta<sup>(55)</sup>.

Assim, a concessionária é obrigada a prestar o serviço cujo exercício lhe foi atribuído, mas o poder concedente continua com o dever constitucional de prestá-lo, embora a opção de fazê-lo indiretamente sob regime de concessão ou permissão, conforme autorizado pelo art. 175 constitucional. O inadimplemento pela concessionária gera sua responsabilidade perante terceiros (trabalhadores e usuários), mas também responsável é, solidariamente, o poder concedente.

A temática da responsabilidade civil das concessionárias de serviços públicos e da própria Administração Pública é bastante rica, pois envolve o estudo da responsabilidade civil do Estado, da responsabilidade civil presente na Constituição Federal, no Código de Defesa do Consumidor e na Lei n. 8.987/1995, noções de privatização e reflexões sobre responsabilidade solidária e subsidiária do Poder Público nas atividades delegadas.

#### **V.9.1) Da responsabilidade solidária do poder concedente (Distrito Federal)**

Nesse diapasão, a responsabilidade do concessionário é sempre objetiva, nos termos do art. 37, § 6º, da Constituição Federal. No entanto, o poder concedente remanesce, respondendo **solidariamente a Administração Pública** em relação aos prejuízos decorrentes da má execução do serviço público.

Assim, a jurisprudência pátria dominante é consente em reconhecer a responsabilidade objetiva do Estado, fundada na Teoria do Risco Administrativo, que impõe a obrigação de indenizar sem cogitar sobre a identificação do causador do dano, porque a indagação de culpa ou dolo do agente da autoridade é justificável apenas em se tratando de ação de regresso contra o responsável. A responsabilidade de o Estado reparar o dano que tenha causado, por si, diretamente ou por seus agentes, é objetiva, sendo esta a leitura que se faz do art. 15 do Estatuto Civil de 1916, da Constituição de 1967 e, também, da vigente Carta Federal, que assim dispõe em seu art. 37, § 6º.

(55) DI PIETRO. *Op. cit.*





Por consequência, no caso concreto, comprovada nos autos a existência do nexo de causalidade entre a atuação do Estado e o prejuízo experimentado pelos trabalhadores do sistema de transporte coletivo urbano de passageiros do Distrito Federal, em especial os motoristas e cobradores, impõe-se reconhecer sua responsabilidade pela reparação do prejuízo que inflige aos trabalhadores.

De acordo com o brilhante entendimento do Ministro Joaquim Barbosa, nos autos do Recurso Extraordinário n. 262.251-SP<sup>(56)</sup>, o ponto crucial da questão resume-se ao seguinte: quando o Estado, mediante contrato administrativo, transfere ao particular uma parcela das suas múltiplas atividades, não ocorre uma transformação substancial na natureza dessas atividades, a ponto de extirpar do serviço prestado pelo particular as características que lhe são próprias, quais sejam, as de um típico serviço público, do qual a coletividade como um todo se beneficia.

Inicialmente porque o serviço público, quando delegado ao particular, não deixa de ser público, continuando a Administração a deter sua titularidade. Na concessão, o particular concessionário apenas faz as vezes do Estado, isto é, *il agit pour le compte de l'État* (ele age por conta do Estado).

A Constituição Brasileira optou por um sistema de responsabilidade objetiva baseado na Teoria do Risco, mais favorável às vítimas, no qual a simples demonstração do nexo causal entre a conduta do agente público e o dano sofrido pelo administrado (trabalhadores e usuários do sistema de transporte público urbano) é suficiente para desencadear a obrigação do Estado de indenizar o particular que sofre o dano, devendo a sociedade como um todo compartilhar os prejuízos decorrentes dos riscos inerentes à atividade administrativa, em face do Princípio da Isonomia de todos perante os encargos públicos.

Assim é que, sem desconhecer a complexidade da matéria, há de se considerar solidária a responsabilidade dos entes públicos e privados, na hipótese do citado art. 37, § 6º constitucional, não prevalecendo a regra geral do art. 896 do Código Civil.

Neste tocante, parece, ao revés, haver previsão legislativa expressa aplicável à espécie. O Código de Defesa do Consumidor admite, como fornecedor, “toda pessoa física ou jurídica, pública ou privada, nacional ou estrangeira” (art. 3º da Lei n. 8.078/1990). A prestação de serviços públicos constitui, portanto, espécie da relação de consumo, sendo a vítima dos danos provocados pela Administração Pública o consumidor final ou equiparado

(56) BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 262651-SP, Relator: Min. Carlos Velloso. Brasília. Diário da Justiça da União de 6.5.2005.





(art. 17 da Lei n. 8.078/90), o que atrai para tais hipóteses a disciplina dos acidentes de consumo, de modo a gerar a solidariedade dos diversos entes públicos e privados que se apresentem como fornecedores dos respectivos serviços, prestados (direta ou indiretamente) pelo ente estatal.

Yussef Said Cahali, por sua vez, atribui responsabilidade solidária ao Estado fundamentando-se na presunção absoluta de culpa, por falha na escolha da concessionária ou por desídia na devida fiscalização e, no tocante aos danos oriundos de comportamentos alheios ao contrato de cessão de serviço público, estar-se-ia diante de responsabilidade subsidiária, em face da omissão culposa na fiscalização da atividade<sup>(57)(58)</sup>.

A jurisprudência já se posicionou no mesmo sentido:

REsp 28222/SP

RECURSO ESPECIAL 1992/0026117-5

Relatora: Ministra Eliana Calmon

Relatora p/ Acórdão: Ministra Nancy Andrighi

Órgão Julgador: Segunda Turma

Data do Julgamento: 15.2.2000

Data da Publicação/Fonte: DJ 15.10.2001 p. 253

“Ementa

DIREITO ADMINISTRATIVO E AMBIENTAL. ARTS. 23, INCISO VI E 225, AMBOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. CONCESSÃO DE SERVIÇO PÚBLICO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO MUNICÍPIO. SOLIDARIEDADE DO PODER CONCEDENTE. DANO DECORRENTE DA EXECUÇÃO DO OBJETO DO CONTRATO DE CONCESSÃO FIRMADO ENTRE A RECORRENTE E A COMPANHIA DE SANEAMENTO BÁSICO DO ESTADO DE SÃO PAULO — SABESP (DELEGATÁRIA DO SERVIÇO

(57) CAHALI, Yussef Said. *Responsabilidade civil do estado*. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 1995.

(58) Celso Antônio Bandeira de Mello defende a tese da responsabilidade subsidiária do Estado, porém, distingue 2 (duas) situações: a) danos resultantes da atividade ligada ao serviço concedido, caso em que incide a responsabilização subsidiária do Estado; b) danos no patrimônio de terceiros oriundo de comportamento da concessionária alheio à prestação do serviço em si, caso em que o Estado não responderia sequer subsidiariamente (MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 17. ed. São Paulo: Malheiros, 2004).





MUNICIPAL). AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO AMBIENTAL. IMPOSSIBILIDADE DE EXCLUSÃO DE RESPONSABILIDADE DO MUNICÍPIO POR ATO DE CONCESSIONÁRIO DO QUAL É FIADOR DA REGULARIDADE DO SERVIÇO CONCEDIDO. OMISSÃO NO DEVER DE FISCALIZAÇÃO DA BOA EXECUÇÃO DO CONTRATO PERANTE O POVO. RECURSO ESPECIAL PROVIDO PARA RECONHECER A LEGITIMIDADE PASSIVA DO MUNICÍPIO.

I — O Município de Itapetininga é responsável, solidariamente, com o concessionário de serviço público municipal, com quem firmou “convênio” para realização do serviço de coleta de esgoto urbano, pela poluição causada no Ribeirão Carrito, ou Ribeirão Taboãozinho.

II — Nas ações coletivas de proteção a direitos metaindividuais, como o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, a responsabilidade do poder concedente não é subsidiária, na forma da novel lei das concessões (Lei n. 8.987, de 13.2.1995), mas objetiva e, portanto, solidária com o concessionário de serviço público, contra quem possui direito de regresso, com espeque no art. 14, § 1º, da Lei n. 6.938/1981. Não se discute, portanto, a liceidade das atividades exercidas pelo concessionário, ou a legalidade do contrato administrativo que concedeu a exploração de serviço público; o que importa é a potencialidade do dano ambiental e sua pronta reparação.”



Processo: 2011.016253-1 (Acórdão)



Relator: Luiz César Medeiros

Origem: São João Batista

Órgão Julgador: Terceira Câmara de Direito Público

Data: 13.6.2011

Juíza Prolator: Maria Augusta Tridapalli

Classe: Apelação Cível

“Ementa:

RESPONSABILIDADE CIVIL — AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS — QUEDA DE MOTOCICLETA — BURACO EM VIA PÚBLICA — CONCESSIONÁRIA DE SERVIÇO PÚBLICO — FALTA DE MANUTENÇÃO ADEQUADA DA MALHA VIÁRIA E DE SINALIZAÇÃO DO PERIGO — OMISSÃO ESPECÍFICA DO PODER CONCEDENTE E DA CONCESSIONÁRIA — RESPONSABILIDADE OBJETIVA E SOLIDÁRIA.





1. “Compete ao Município ‘organizar e prestar, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, os serviços públicos de interesse local, incluído o de transporte coletivo, que tem caráter essencial’ (CR, art. 30, inciso V). O Município e a concessionária do serviço público de abastecimento de água e de coleta de esgoto são solidariamente responsáveis pela reparação dos danos resultantes da falta de sinalização indicativa de obstáculo no leito da via pública (CR, 37, § 6º). Por isso, é despidendo perquirir se a obra estava sendo executada pelo poder concedente (Município) ou pela concessionária (CASAN)” (AC 2010.011758-8, Des. Newton Trisotto).

2. A pessoa jurídica de direito público responde objetivamente pelos danos decorrentes de evento lesivo originado por omissão específica sua, ou seja, por omissão a um dever legal de agir concreta e individualizadamente de modo a impedir o resultado danoso.

3. A existência de buraco em via municipal, desprovido de sinalização adequada, configura omissão específica do ente público, em razão da inobservância de sua obrigação de agir para a conservação do local e a segurança dos munícipes.”

### **V.9.2) Da responsabilidade objetiva das empresas concessionárias**

Interessa, mais de perto, para a análise do tema, o detalhamento da natureza das concessões administrativas e sua distinção perante outras formas de contrato entre Administração e particulares. Na definição de Hely Lopes Meirelles, as concessões administrativas se enquadram entre os atos negociais do Poder Público que são praticados contendo uma declaração de vontade da Administração coincidente com a pretensão do particular, visando à concretização de negócios jurídicos públicos ou à atribuição de certas vantagens ao interessado<sup>(59)</sup>.

Alexandre de Moraes assevera que “a responsabilidade civil das pessoas jurídicas de direito público ou privado, quando prestadoras de serviços públicos, baseia-se no risco administrativo, sendo desta forma objetiva”. Para o autor, os requisitos para se configurar a responsabilidade objetiva são “a ocorrência do dano; a ação ou omissão administrativa; a existência de nexo causal entre o dano e a ação ou omissão administrativa; e a ausência de causa excludente da responsabilização estatal”<sup>(60)</sup>.

(59) MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito administrativo brasileiro*. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

(60) MORAES, Alexandre de. *Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional*. São Paulo: Atlas, 2002.





Assim, é assente na doutrina que a responsabilidade das concessionárias de serviço público frente a danos ocasionados a terceiros é objetiva e decorre do mesmo comando constitucional aplicável ao Estado (art. 37, § 6º, da Constituição Federal). Como se pode observar, a lógica da responsabilidade objetiva do Estado perpassa as pessoas jurídicas de direito público e atinge as pessoas jurídicas de direito privado prestadoras de serviço, em nome daquele.

De acordo com o já manifestado entendimento do Ministro Joaquim Barbosa, nos autos do Recurso Extraordinário n. 262.251-SP, a primeira e incontornável reflexão que se impõe quando postulada uma reparação por danos causados por concessionários de serviço público é que, nas mesmas circunstâncias em que produzido o dano, caso estivesse envolvida a própria Administração Pública, a vítima estaria legitimada a receber, imperativamente, indenização. Isto ocorre porque é a natureza da atividade causadora do dano, ou seja, o fato de que ela é exercida em prol da coletividade, que conduz à obrigação de indenizar o particular.

Ainda, o art. 25<sup>(61)</sup> da Lei n. 8.987/1995 estabelece a responsabilidade do concessionário de serviço público pelos danos ocasionados em decorrência da execução do serviço concedido ao Poder Público, aos usuários ou a terceiros.

Corroborando com o supra-alegado, e valendo-se das disposições contidas no Código de Defesa do Consumidor, é de se lembrar que, seja relativamente a terceiros ou à própria Administração Pública, a empresa concessionária responderá pelos danos na modalidade objetiva, ou seja, sem perquirição da existência de culpa ou falta do serviço. Esse não é outro que o conceito de “consumidor por equiparação” encontrado no art. 17 do Código de Defesa do Consumidor: “Para os efeitos dessa seção, equiparam-se aos consumidores todas as vítimas do evento”.

Ademais, pelo próprio conceito de concessão de serviço público, tem-se que o fornecimento se dá por conta e risco da concessionária, o que reforça a ideia de que juntamente com o bônus do contrato de concessão vem o ônus de arcar com as responsabilidades, nos mesmos moldes da responsabilidade estatal.

No caso dos autos, respondem pelos danos ocasionados à saúde dos motoristas e cobradores do transporte coletivo urbano de passageiros do Distrito Federal, agravos estes derivados das más condições laborais a

---

(61) Art. 25. “Incumbe à concessionária a execução do serviço concedido, cabendo-lhe responder por todos os prejuízos causados ao poder concedente, aos usuários ou a terceiros, sem que a fiscalização exercida pelo órgão competente exclua ou atenuie essa responsabilidade”.





que submetidos (em especial quanto ao enquadramento em Perda Auditiva Induzida por Ruído — PAIR), tanto as empresas concessionárias, na condição de empregadoras, como o próprio Poder concedente, haja vista a responsabilidade objetiva fixada em favor dos obreiros hipossuficientes (“consumidores por equiparação”).

#### **V.10) DA ATUAÇÃO PREVENTIVA, PEDAGÓGICA E REPRESSIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

O fundamento constitucional da pretensão do Ministério Público do Trabalho de promover a redução e eliminação dos riscos laborais pela aplicação das normas de saúde, segurança e higiene reside no art. 129, inciso II, ao dispor que cabe àquele “zelar pelo efetivo respeito dos Poderes Públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos assegurados nesta Constituição, promovendo as medidas necessárias à sua garantia”.

Entre esses direitos constitucionais de essencialidade indubitável encontra-se o direito à saúde e à segurança laboral, e o Ministério Público do Trabalho, legitimado ativamente ao ajuizamento da ação civil pública, entre outras, invoca a proteção jurisdicional a direitos e a interesses indisponíveis, transindividuais e difusos com fulcro na própria Constituição e na Lei n. 7.347/1985, entre outras, que lhe asseguram uma das mais relevantes funções institucionais: a de atuar como verdadeiro defensor da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais.

É inegável a importância do caráter pedagógico-preventivo-repressivo da atuação ministerial. E cresce a consciência de que a implantação do meio ambiente de trabalho decente, sadio, saudável e seguro é uma questão de cidadania. Esse processo, porém, exige a superação de barreiras e preconceitos arraigados.

Deve-se, portanto, promover a modificação da cultura do “motorista e do cobrador acomodado e relegado a um segundo plano” (conceito de “invisibilidade social”<sup>(62)</sup>) e desenvolver projetos com foco educativo, fazendo com que aqueles participem também do desenvolvimento das ações necessárias para a criação de políticas permanentes de saúde e segurança do trabalhador. Como benefícios diretos têm-se a melhoria da qualidade de vida, o aumento da produtividade, além da diminuição das interrupções no processo, do absenteísmo, dos acidentes e das doenças ocupacionais. Desta forma, deve ser dado o mesmo nível de importância para as questões de qualidade, segurança, saúde ocupacional e meio ambiente laboral.

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



O Estado, por sua vez, deve dar o bom exemplo, proporcionando aos motoristas e cobradores do sistema de transporte público urbano de passageiros do Distrito Federal, entre outros obreiros da referida atividade profissional, as condições de trabalho seguras e saudáveis que são consentidas aos demais trabalhadores.

Assim, consolidadas na legislação trabalhista ou regulamentadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, entre outros dispositivos legais, as normas que fundamentam a pretensão ministerial estão em consonância com o Princípio da Prevenção e constituem-se em uma espécie de norma laboral em sentido estrito, vez que regulamentam, com maior razão, o direito constitucional à saúde e ao meio ambiente equilibrado, traduzindo-se, portanto, em regras de ordem pública.

Além das questões legais e éticas, existem também as razões econômicas que, a seu turno, revelam a urgente necessidade de redução de gastos com licenças médicas e aposentadorias precoces, as quais podem estar relacionadas a doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.

Por fim, frise-se que o Ministério Público do Trabalho tem a prerrogativa e o poder-dever de fazer prevalecer o direito de todos os trabalhadores à higiene, à saúde e à segurança laborais em face dos entes públicos inadimplentes, com vistas a viabilizar o respeito à dignidade e às integridades física e psíquica dos trabalhadores do sistema de transporte público urbano de passageiros, entre outros.

#### **V.11) DA REPARAÇÃO DO DANO MORAL COLETIVO**

A conduta do Distrito Federal, durante anos de concessão, sem fiscalização, de serviços públicos essenciais, produziu, além de danos patrimoniais de natureza individual, dano moral na coletividade de empregados e na sociedade, o que reclama reparação em dimensão difusa e coletiva, com indenização revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT.

Os fatos demonstrados violam vários dispositivos legais e constitucionais que tutelam direitos de subsistência humana. O Réu feriu a dignidade humana dos trabalhadores, não podendo deixar de ser, pesadamente, punido.

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 de uma nova 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. Assim, vemos a Constituição da República consagrando a coletivização dos direitos ao prever instrumentos como o mandado de segurança coletivo, a ação popular etc., e o surgimento de diplomas como o Código de Defesa do Consumidor.

É dentro deste contexto que surge a noção de dano moral coletivo. Até então, todas as considerações sobre o dano moral referiam-se ao indivíduo. Contudo, é de indagar-se: se o indivíduo pode padecer um dano moral, porque a coletividade não o pode? Quem responde tal indagação é Carlos Alberto Bittar Filho<sup>(63)</sup>:

“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 referido autor aponta, 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”.

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 (físico ou mental), a coletividade, vítima de dano moral, sofre de desprezo, descrença em relação ao Poder Público e à ordem jurídica. Padece a coletividade de intranquilidade, insegurança.

Assim, acompanhando uma visão mais social do direito, a doutrina e a jurisprudência já se demonstram sensíveis à questão do dano moral coletivo, como demonstram as ementas dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 10<sup>a</sup> Região, abaixo transcritos:

“DANO MORAL COLETIVO. VIOLAÇÃO REITERADA DA ORDEM TRABALHISTA. CONFIGURAÇÃO. A violação ao ordenamento jurídico,

(63) BITTAR FILHO, Carlos Alberto. Do dano moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro. In: *Revista Direito do Consumidor*, n. 12, out./dez. 1994.







consubstanciada pelo reiterado descumprimento de suas prescrições e a conseqüente desvalorização progressiva de suas emanações 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.”<sup>(64)</sup>

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. Constatado que o proceder empresarial violou interesses e direitos juridicamente relevantes para toda a sociedade, restou configurado o dano moral coletivo, “com repercussão não só sobre os trabalhadores diretamente envolvidos, como sobre toda a sociedade, aviltada em valores sociais, cabendo, então, falar-se em lesão a interesses metaindividuais, em todas as suas modalidades: difusos, coletivos ou individuais homogêneos”. Assim, devida é a reparação a qual, no âmbito da ação coletiva, tem função preventivo-pedagógica.”<sup>(65)</sup>

As decisões acima espelham a evolução da Teoria do Dano Moral. Se nas ações individuais a indenização por danos morais atendia à dupla função, qual seja, caráter compensatório com relação à vítima e caráter punitivo com relação ao ofensor, no dano moral coletivo, exsurge mais um aspecto, isto é, a função preventivo-pedagógica. Nesse sentido, o dever de o Réu indenizar o dano moral coletivo terá, além da função reparadora, a função educativa.

A propósito, vale enfatizar o entendimento extraído do Acórdão n. 1.082/2002, oriundo da 3ª Turma do e. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, onde o Exmo. Juiz Douglas Alencar Rodrigues salientou que “Parece-me claro, portanto, que a obrigação de reparar o dano moral coletivo é consequência direta da constatação da ilicitude das relações de terceirização implementadas pelas Recorrentes, relações essas que, como exposto com precisão singular no r. julgado primário, denotam ofensa direta aos interesses coletivos e difusos de toda a comunidade de trabalhadores efetivos ou potenciais afetados”<sup>(66)</sup>.

(64) TRT 10ª Região, RO n. 01385/2001, 2ª Turma, Rel. Juiz Mário Macedo Fernandes Caron, DJ 23.1.2004.

(65) TRT 10ª Região, RO 00252/2003, 2ª Turma, Rel. Juiz Mário Macedo Fernandes Caron, DJ 30.4.2004.

(66) Processo TRT 10ª R., RO n. 1.082/2002, Redator Juiz Douglas Alencar Rodrigues, DJ 23.4.2004.





Conforme João Carlos Teixeira, em seu trabalho *Dano Moral Coletivo na Relação de Emprego*<sup>(67)</sup>:

“Nota-se, pois, que a doutrina e a jurisprudência vêm evoluindo na aplicação da teoria da responsabilidade civil em matéria de dano moral, especialmente em ações coletivas, em que a reparação, com caráter preventivo-pedagógico e punitivo, é devida pelo simples fato da efetiva violação de interesses metaindividuais socialmente relevantes e juridicamente protegidos, como é o caso de serviço de transporte coletivo, de grande relevância pública, eis que explorado por empresa privada, mediante contrato de concessão, pelo qual está obrigada a prestar um serviço satisfatório e com segurança, o que não foi cumprido pela empresa. Tal atitude negligente causou transtorno e tumulto para o público usuário, configurando o dano moral coletivo puro, perceptível pelo senso comum, porque diz respeito à natureza humana, dispensando-se a prova (*damnum in re ipsa*). Repara-se o dano moral coletivo puro, independentemente de caracterização efetiva, em nível individual, de dano material ou moral. O conceito do valor coletivo, da moral coletiva é independente, autônomo e, portanto, se desatrela da moral individual.

Da mesma forma ocorreu na hipótese dos autos, em que a ré, solenemente, desprezou a legislação social e adotou conduta incompatível com a consciência coletiva, que reclama respeito à dignidade da pessoa humana. Ofendida em princípio que lhe é caro, a sociedade repudia o desrespeitoso comportamento e clama pela reparação devida.”

Não se alegue a incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar pedido de dano moral, questão já pacificada pelo Supremo Tribunal Federal<sup>(68)</sup>, o qual se manifestou no sentido de que “Compete à Justiça do Trabalho o julgamento de ação por indenização, por danos materiais e morais, movida pelo empregado contra seu empregador, fundado em ato decorrente da relação de trabalho (CF, art. 114), nada importando que o dissídio venha a ser resolvido com base nas normas de Direito Civil”. A matéria está pacificada na seara trabalhista pela Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho (SDI I), no verbete de n. 327: *Dano moral. competência da Justiça do Trabalho. Nos termos do art. 114 da CF/1988*,

(67) TEIXERA, João Carlos *et al.* *Temas polêmicos de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2000. p. 129.

(68) STF-CJ-6959-6-DF, Min. Sepúlveda Pertence, RTJ 134/96.





*a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho.*

Revela-se a ação civil pública o meio adequado para buscar-se a reparação desses danos causados à coletividade. Com efeito, estabelece o art. 129, inciso III, da Constituição Federal, que dentre as funções do Ministério Público está a de “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”.

Portanto, com a presente ação, busca-se a condenação em obrigação de fazer, bem como o pagamento pelo Réu de indenização pelo dano genérico, prevista no art. 13 da Lei n. 7.347/1985.

No caso em tela, como já evidenciado, verifica-se a ocorrência de um dano moral geral, causado a toda coletividade. Trata-se de um prejuízo moral potencial de que foi alvo toda a coletividade de empregados explorados pela via do descaso ao meio ambiente e à segurança e saúde dos trabalhadores, assim como a própria sociedade, na medida em que esta onda de precarização das relações laborais causa gravame supraindividual.

Destaque-se, ainda, que esse dano, desferido potencialmente a um universo de pessoas que é impossível de se determinar, tanto *a priori*, como *a posteriori*, deve ser reparado *in continenti*, não se confundindo, em absoluto, com as eventuais reparações individuais que venham a ser impostas ao Réu.

Saliente-se, assim, que o montante pecuniário relativo à indenização genérica aqui mencionada não será, jamais, deduzido de condenações judiciais que se venham imputar, por idênticos fatos, ao Réu a título de reparação pelo dano individualmente sofrido. De igual forma, a indenização genérica não quita, sequer parcialmente, prejuízos individuais.

Justifica-se a reparação genérica, não só pela transgressão ao ordenamento jurídico vigente, com a qual a sociedade não se compadece, mas também pelo caráter pedagógico da sanção indenizatória, além de permitir, ao menos de forma indireta, o restabelecimento da legalidade pela certeza de punição do ato ilícito.

Aliás, a reparação do dano genérico está prevista no art. 13 da Lei n. 7.347/1985, que possibilita a reversão da indenização a um fundo destinado a favorecer os bens jurídicos lesados. Assim determina o citado artigo:

“Art. 13. Havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados.”





A propósito, calha a lição de Melo de Camargo, Milaré e Nery Junior<sup>(69)</sup>, a qual se transcreve a seguir:

“Uma solução inovadora exigia também o problema da destinação da indenização: como o bem lesado é coletivo, como os interesses desrespeitados são difusos, seria tarefa impossível distribuir a indenização por todos os prejudicados (muitas vezes toda a coletividade). (...)

Titular do direito à indenização não pode ser também o Estado-Administração, que muitas vezes é o causador direto do dano e que sempre será indiretamente responsável por ele. (...)

A alternativa que nos parece eficaz é a da criação de um fundo, constituído pela soma das indenizações que venham a ser fixadas e que deverá ser aplicado para a recomposição dos estragos perpetrados contra os bens de uso coletivo.”

No caso em tela, em que a lesão decorreu da relação de trabalho, a indenização deverá ser revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT, de sorte a beneficiar, ainda que indiretamente, a classe operária, a qual fora atingida pela conduta ilícita. Com essa indenização, o referido Fundo terá mais recursos para proporcionar benefícios aos obreiros, em contrapartida pelos danos sofridos.

Pelo exposto, requer-se a condenação do Réu ao pagamento de indenização de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais) pelo dano moral coletivo, cujo valor deverá ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT, Código n. 2877; com n. de referência: 3800165790300848-8), de conformidade com o Ato Declaratório n. 94 da Secretaria da Receita Federal, ou outro Fundo que porventura venha a ser criado em substituição àqueloutro.

O Ministério Público do Trabalho entende que é bastante razoável a fixação da indenização em R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais), a ser suportada pelo Réu, pela lesão a direitos difusos e coletivos de cerca de 15.000 (quinze mil) trabalhadores (motoristas e cobradores, segundo o sindicato profissional), considerando-se, também, a gravidade da lesão e a potencialidade econômica do Distrito Federal.

Sabe-se que a condenação não só deve repercutir no patrimônio do ofensor, como desencorajá-lo a praticar no futuro condutas semelhantes,

(69) MELO DE CAMARGO, Antônio Augusto; MILARÉ, Edis; NERY JUNIOR, Nelson. *A ação civil pública e a tutela jurisdicional dos interesses difusos*. São Paulo: Saraiva, 1984. p. 81-82.





bem como deve servir de prevenção coercitiva. No caso dos autos, especificamente, é grande o número de trabalhadores lesionados pelo Réu.

Nesse sentido, ressalte-se o entendimento do Procurador do Trabalho Xisto Tiago de Medeiros Neto, que em sua obra *Dano Moral Coletivo*<sup>(70)</sup> aduz:

“Tenha-se presente, pois, que em cada caso particular, será a gravidade da conduta e seus efeitos, a situação do lesante, a extensão do dano, a consideração dos valores atingidos e a repercussão negativa apreendida no plano social, dentre outros fatores, que condicionarão a atividade jurisdicional na fixação do *quantum*, em proporção bastante a atender ao desiderato da reparação, em sua função pedagógico-preventiva, sem se descurar, também, da finalidade de compensar a lesão moral em face da coletividade ofendida.”

Portanto, trata-se de indenização simbólica, considerando-se os malefícios causados pelo citado Réu com o desrespeito ao meio ambiente laboral, privando inúmeros trabalhadores de todas as garantias de exercerem suas atividades com saúde, higidez e segurança.

## VI) DA MEDIDA LIMINAR

A Lei n. 7.347/1985, que regula a matéria procedimental da ação civil pública, em seu art. 12, prevê a hipótese da medida liminar, em face da eventual necessidade de tutela assecuratória instrumental ao objeto da tutela jurisdicional principal, de cunho cognitivo, garantindo a efetividade desta, como se segue:

“Art. 12. Poderá o juiz conceder mandado liminar, com ou sem justificação prévia, em decisão sujeita a agravo.”

Com efeito, a liminar, como espécie de medida cautelar, requer, além das condições comuns da ação, os pressupostos específicos, os quais se encontram presentes na farta fundamentação destes autos, a saber:

### a) Perigo de dano iminente

A tutela cautelar tem a ver com a viabilidade de ocorrência de prejuízo de difícil ou impossível reparação, no curso do processo principal, que venha a tornar inócuo o feito.

(70) NETO, Xisto Tiago de Medeiros Neto. *Dano moral coletivo*. São Paulo: LTr, 2005. p. 164.





É por aí que se avalia o denominado *periculum in mora*, o qual consiste na possibilidade eficaz de ocorrência de alteração no estado de coisas que torne inócuo ou não profícuo o resultado do processo.

Assim, é evidente que até o julgamento definitivo da presente Ação Civil Pública, os empregados (em especial os motoristas e cobradores do sistema público de transporte no Distrito Federal), sem a concessão da liminar vindicada, terão suas condições de saúde física e mental afetadas de forma irreversível, progressiva e definitiva.

#### b) Fumus boni juris

Este requisito do processo cautelar tem a ver com a verossimilhança da existência do direito que se busca ou se buscará no feito principal.

Observa-se que os argumentos jurídicos expostos constituem fundamentos mais do que suficientes para se deferir a liminar ora postulada, ante a certeza da conduta ilegal da Administração Pública, em afronta ao direitos sociais fundamentais dos trabalhadores, os quais não vêm recebendo atenção adequada para melhoria de suas condições laborais e de vida.

Pois bem. O *fumus boni iuris* é patente diante da nitidez dos atos violadores dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores (motoristas e cobradores) do transporte coletivo no Distrito Federal que têm, diuturnamente, se submetido a condições degradantes de trabalho, com o conseqüente elevado número de casos de afastamentos previdenciários decorrentes da degradação de suas saúdes física e mental.

O direito do trabalhador a um meio ambiente laboral digno, hígido e seguro é uma garantia constitucional fundamental. Por outro lado, a dignidade da pessoa humana — enquanto trabalhador —, fundamento da República Federativa do Brasil, a persistir tais ações estatais, estaria seriamente comprometida. Sim, porque o meio ambiente do trabalho em boas condições é garantia mínima de uma existência digna; é também imperativo de ordem social, que tem como base o primado do trabalho; e é igualmente condição imprescindível à manutenção da paz e segurança social.

O *periculum in mora* também está demonstrado, posto que os trabalhadores do transporte público urbano no Distrito Federal têm suas condições de saúde física e mental vulneradas sistematicamente. Todos os dias há mais e mais afastamentos previdenciários, empobrecendo os cofres públicos e adoecendo parcela significativa da população local.





Vê-se, portanto, que os trabalhadores estão sendo punidos pela ânsia injustificada do Distrito Federal em minimizar os custos operacionais das empresas prestadoras de serviços públicos (via concessão do serviço básico rodoviário coletivo de passageiros), mediante transferência para os trabalhadores de ônus que indubitavelmente é de responsabilidade daquele.

Acrescente-se que os processos (administrativos) levarão tempo para a instrução e demais atos que lhe são pertinentes. Em razão disso, necessário que sejam tomadas medidas acautelatórias para preservar os direitos sociais dos trabalhadores das empresas de transporte de passageiros do Distrito Federal.

Diante de todo o exposto, pugna-se, pois, com base no art. 12 da Lei n. 7.347/85, pela concessão de *medida liminar initio litis*, determinando essa Justiça Especializada, em razão da matéria tratada nestes autos, a intimação do Distrito Federal, na pessoa do Secretário de Estado de Transportes do Distrito Federal, para que *suspenda os efeitos do Edital* de Concorrência Pública para Concessão do Serviço Básico Rodoviário do Sistema de Transporte Público Coletivo do Distrito Federal — STPC/DF — Edital de Concorrência n. 1/2011-ST — *até inclusão, em suas cláusulas editalícias* e consequentes contratos de concessão de serviço, mantidas todas as demais cláusulas relativas ao meio ambiente laboral apresentadas no novo Edital a ser publicado e descritas nesta Ação Civil Pública, *dos seguintes itens, de obrigatória obediência*:

a) *todos os veículos (ônibus)* integrantes do sistema de transporte público distrital deverão possuir:

a.1) *ar-condicionado* que mantenha a temperatura de conforto no seu interior, conforme determinação da Norma Brasileira ABNT NBR 15570:2009;

a.2) *motor situado na parte traseira*, devidamente enclausurado, com compartimento destinado a seu alojamento, com sistema de isolamento acústico e térmico de características de baixa combustão, com retardamento de chamas no interior dos ônibus, teto, paredes laterais, frontal e traseira, a fim de diminuir a vibração, temperatura e ruído (sendo o nível de ruído aceitável dentro da cabina de, no máximo, 85 dB), para mantê-los de acordo com os limites permitidos pela legislação em segurança e saúde laboral e, assim, não prejudicar a saúde, higidez e segurança dos motoristas e dos cobradores, entre outros;

a.3) *câmbio automático e direção hidráulica*, de modo a reduzir os riscos como fadiga, estresse e constrangimento que comprometam a integridade física dos motoristas;





b) as empresas concessionárias deverão disponibilizar, nos terminais que não os de passageiros (pontos de espera, como, por exemplo, no final da Avenida W3 Norte), aos seus empregados, água potável e instalações sanitárias separadas por sexo e em condições adequadas de dimensionamento, higiene e limpeza, de modo a atender o previsto na Norma Regulamentadora 24 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Tratando-se de obrigação de fazer, requer o Ministério Público do Trabalho a imposição de multa (art. 11 da Lei n. 7.347/85 e § 4º do art. 84 da Lei n. 8.078/90) no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) por dia em que o Distrito Federal não respeite a suspensão do processo licitatório para adotar as medidas requeridas liminarmente pelo Ministério Público do Trabalho, observando-se também o seguinte:

a) somente após a comprovação, nos autos, do cumprimento das obrigações requeridas em sede liminar, com manifestação favorável do *Parquet*, é que poderá o Distrito Federal prosseguir com o regular processamento do certame público;

b) a multa diária supraenunciada será exigida a partir do quinto dia útil a contar da publicação da decisão liminar;

c) referida multa será devida em caso de descumprimento da decisão liminar e será revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT — ou à entidade a ser indicada pela Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região.

## **VII) DO PEDIDO DEFINITIVO**

Requer-se a acolhida dos pedidos da presente Ação Civil Pública, com a concessão *in totum* não só da liminar vindicada, como também, em definitivo, dos pedidos pleiteados, tornando definitiva a liminar concedida para confirmar todos os pedidos alinhavados *supra*, com seus consectários decorrentes.

Requer-se, ainda:

a) a decretação do segredo de Justiça, devendo os autos ser disponibilizados exclusivamente às partes litigantes, seus patronos devidamente constituídos, aos representantes sindicais da categoria e ao d. Juízo;

b) a citação do Réu no seguinte endereço: Edifício Anexo do Palácio do Buriti, 15º andar, Sala 1501, Brasília/DF para, querendo, apresentar defesa, sob as penas da lei;





c) a condenção do Réu ao pagamento de indenização no montante de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais) a título de reparação pelos danos morais coletivos causados aos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores, valor corrigido monetariamente até o efetivo recolhimento em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT — ou, na hipótese de extinção e/ou substituição deste, para outro Fundo de reparação de lesões a interesses difusos e coletivos que vier a substituí-lo ou, ainda, para os cofres da União;

d) a condenção do Réu no pagamento das custas e demais despesas processuais;

e) a intimação pessoal do Ministério Público do Trabalho em todos os atos do processo, a teor do disposto nos arts. 18, II, *h* e 84, IV da Lei Complementar n. 75/93, e no art. 236, § 2º do Código de Processo Civil, vez que constitui prerrogativa indeclinável dos Membros do Ministério Público da União “receber intimação pessoalmente nos autos em qualquer processo ou grau de jurisdição nos feitos em que tiver que officiar”;

f) a produção de todos os meios de prova em direito admitidos, especialmente o depoimento pessoal do representante do Réu (Secretário de Estado de Transportes do Distrito Federal), sob pena de confissão, documentos, perícia, testemunhas.

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

Termos em que pede e espera deferimento.

Brasília, 30 de julho de 2012.



**AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA PELA PROCURADORIA  
REGIONAL DO TRABALHO DA 15<sup>a</sup> REGIÃO EM FACE DA  
EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS  
(DIRETORIA REGIONAL DE SÃO PAULO-INTERIOR)**

---

*Gustavo Rizzo Ricardo<sup>(\*)</sup>*

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) DA \_\_ VARA DO  
TRABALHO DE SOROCABA /SP

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15<sup>a</sup> REGIÃO, com sede na Avenida Rudolf Dafferner, n. 400 — Jardim Boa Vista, Sorocaba/SP, CEP 18085-085, inscrita no CNPJ/MF sob o n. 26.989.715/0046-04, pelo Procurador infra-assinado (a ser intimado pessoalmente e nos autos no endereço *supra*, consoante alínea a, inciso II, art. 18, da Lei Complementar n. 75, de 20.5.1993 e § 2º, art. 236, CPC), vem, com fulcro nos arts. 127 e 129 da Constituição da República, alínea d, inciso VII, art. 6º, e incisos I e III, art. 83, ambos da Lei Complementar n. 75/93 e na Lei n. 7.347, de 24.7.1985, propor a presente

**Ação Civil Pública**

contra a EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS — DIRETORIA REGIONAL DE SÃO PAULO — INTERIOR, empresa pública federal, inscrita no CNPJ/MF sob o n. 34.028.316/0007-07, com sede em

---

(\*) Procurador do Trabalho.





Bauru/SP na Praça Dom Pedro II, 455, Centro, CEP 17.015-230 e contra EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS — MATRIZ, empresa pública federal, inscrita no CNPJ/MF sob o n. 34.028.316/0001-03, com sede em Brasília/DF na ST SBN Quadra 1, Bloco A, S/N, Bairro Asa Norte, CEP 70002-900, pelos motivos de fato e de direito a seguir expostos:

## **I — DOS FATOS**

Em 1º de julho de 2010, no âmbito desta Procuradoria Regional do Trabalho foi instaurado o Inquérito Civil n. 000264.2010.15.008/2 em decorrência de denúncia formulada pelo Sindicato dos Trabalhadores na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos e Similares de São Paulo, Grande São Paulo e região postal de Sorocaba, a qual, em síntese, mencionava supostas irregularidades relativas ao meio ambiente de trabalho a que estão sendo submetidos os carteiros, consubstanciado no fato de que estes percorrem longas distâncias portando grande volume de peso.

Ante a complexidade das informações trazidas e com o escopo de melhor delimitar os fatos, no dia 20 de janeiro de 2011, realizou-se audiência administrativa com os representantes do sindicato denunciante que, indagados pelo Procurador do Trabalho, esclareceram que (doc. 1):

“(…) 1. Os carteiros são submetidos a percorrer até 15 quilômetros durante sua jornada diária, em virtude do aumento do volume de trabalho, causando danos à saúde dos trabalhadores, inclusive elevando o absenteísmo (…).”

Posteriormente, os representantes do sindicato trouxeram aos autos, laudos médicos realizados nas Reclamações Trabalhistas ajuizadas por Roberto Teixeira e Márcio Magno Vallerini (doc. 2), bem como novas informações relativas à ilegalidade da conduta cometida pela ré.

Analisando os documentos retromencionados, foi possível aferir a verossimilhança dos fatos narrados na denúncia, visto que os relatórios das perícias médicas juntadas demonstram que as moléstias contraídas pelos carteiros decorrem de situações de trabalho realizado fora dos parâmetros estabelecidos nos editais de contratação (doc. 3), ou seja, percurso diário extenuante com sobrecarga de peso.

Nesse sentido, também são os depoimentos judiciais das testemunhas Jorge Luiz Moreira e Cristiano Osório, prestados no bojo da reclamatória trabalhista n. 00335-2010-109-15-99 (doc. 4), cujo Reclamante é Roberto Teixeira.



Corroborando a informação trazida pelos representantes do sindicato em audiência administrativa, podemos citar ainda a lista fornecida pela própria Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (doc. 5) em que estão elencados os trabalhadores afastados por problemas de saúde nos últimos 05 anos. Nota-se do documento em tela a grande quantidade de trabalhadores afetados pelas doenças de trabalho adquiridas no ambiente laboral, o que, por si só, demonstra a gravidade da situação.

Ademais, com o objetivo de se delimitar mais precisamente a distância efetivamente percorrida pelos carteiros, realizaram-se medições através de um dispositivo de *Global Positioning System* — GPS, da marca Garmin<sup>(1)</sup>, acoplado aos trabalhadores (doc. 6).

Com efeito, considerando a existência de 4 quatro Centros de Distribuição Domiciliária — CDDs em Sorocaba (CDD Além Ponte, CDD Cerrado, CDD Sorocaba e CDD Itavuvu), foram realizadas 8 (oito) medições, 2 (duas) em cada CDDs, iniciadas em 10 de agosto de 2011 e conforme o apurado, o percurso médio alcançado foi de 17 Km (dezessete quilômetros) por cada carteiro por dia de trabalho.

Destarte, considerando que o trabalho dos carteiros, conforme documentação acostada aos autos, consiste na triagem das correspondências no horário das 8:00h às 11:30h e na entrega domiciliária das 12:30h às 17:00h, denota-se que esses profissionais têm, em média, 4:30 horas para andar aproximadamente 17 (dezessete) quilômetros sobrecarregados de peso. Ora, conclui-se facilmente que com o passar do tempo esses trabalhadores adquirirão moléstias graves em virtude do labor desarrazoado.

Nesse sentido são as constatações dos peritos nos laudos acima mencionados bem como na perícia realizada na Reclamação Trabalhista ajuizada por Jorge Luiz Moreira (doc. 7). Confira-se:

“MÁRCIO MAGNO VALLERINI

Quanto às Características da Lesão

Lesões por transporte e manutenção de carga nos ombros durante 4:30 h diárias com caminhadas acima de 15 km/dia até 20 km/dia em condições climáticas desconfortáveis e com estresse psicológico

---

(1) Dispositivo: *Garmin Forerunner 405*, 2.70.0.0.





Quanto ao nexa com o trabalho

As condições acima descritas — com base nas literaturas médicas e também no trabalho de doutoramento — existe nexa técnico com as condições de trabalho na reclamada

Quanto às condições de trabalho na reclamada

(...) Existe um estresse (*sic*) físico e psicológico com consequentes lesões osteomusculares devido longo (*sic*) percurso diário com transporte de carga

Conclusão

Após avaliarmos clinicamente o reclamante e analisarmos as documentações apresentadas pelas partes, concluímos que o reclamante é portador de patologia em coluna dorsolombar e nos membros superiores, em decorrência das atividades (*sic*) de carteiro, que é (*sic*) muito desgastantes e com excesso de peso nos ombros, e distâncias maiores, que as contratadas na época de admissão. Portanto, existe o nexa-causal, entre as atividades de carteiro do reclamante e as patologias apresentadas na coluna dorsolombar e nos membros superiores. Sendo justo o que n/ (*sic*) pleiteia, que é ser igualado aos companheiros de outros distritos que percorrem distâncias menores.”

“ROBERTO TEIXEIRA

12 — as lesões que o reclamante apresenta na coluna lombar são degenerativas e não foram adquiridas na sua função de carteiro na reclamada, mas FORAM AGRAVADAS POR ESTA FUNÇÃO (...)

Quanto ao nexa com o trabalho

Existe (*sic*) condições ergonômicas de risco para lombalgias — não foi adquirida na reclamada — foi agravada pelas condições de trabalho

Quanto às condições de trabalho na reclamada

(...) Existe um estresse (*sic*) físico e psicológico com consequentes lesões osteomusculares devido longo (*sic*) percurso diário com transporte de carga com resultante da força sobre a coluna lombar.



## Conclusão

Após avaliarmos clinicamente o reclamante e analisarmos as documentações apresentadas pelas partes, concluímos que o reclamante é portador de patologia em coluna dorsolombar e nos membros superiores, em decorrência das atividades de carteiros, que é (*sic*) muito desgastantes e com excesso de peso nos ombros, e distâncias maiores, que as contratadas na época da admissão. Portanto existe o nexo-causal, entre as atividades do reclamante e as patologias apresentadas na coluna dorsolombar e nos membros superiores. Sendo justo o que n// (*sic*) pleiteia, que é ser igualado aos companheiros de outros distritos que percorrem distâncias menores.”

“JORGE LUIZ MOREIRA

### XI — Conclusão

Portanto, conforme determinação do MM. JUÍZO, as distâncias percorridas pelo Reclamante nos dois itinerários foram:

ITINERÁRIO 1 — DISTRITO 14: 14,88 quilômetros.

ITINERÁRIO 2 — DISTRITO 20: 14,13 quilômetros.”

Importante ressaltar que na região de Sorocaba, nas Reclamações Trabalhistas de ns. 0000324-90.2010.5.15.0003, 0000336-77.2010.5.15.0109 e 0000335-92.2010.5.15.0109, ajuizadas por Jorge Luiz Moreira, Márcio Magno Vallerini e Roberto Teixeira respectivamente, a Ré foi condenada a limitar o percurso do itinerário e bem como o peso da bolsa contendo as correspondências (doc. 8).

Salienta-se ainda, por oportuno, que foi esse o posicionamento adotado, por unanimidade, pelos Desembargadores do Trabalho, no julgamento do processo de n. 0000335-92.2010.5.15.0109. Confira-se o voto exarado pelo Exmo. Desembargador Relator (doc. 9):

“(omissis)

PRELIMINARES ALEGADAS PELA RECLAMADA

NULIDADE DECORRENTE DE AUSÊNCIA DE FUNDAMENTAÇÃO



Aduz a reclamada que a r. sentença é nula, vez que deixou de expor quais as razões de fato e de direito ensejaram a condenação e quais violações de direito levaram à limitação de percurso e peso na bolsa do reclamante.

Razão não lhe assiste.

É brilhante a explanação do juízo de origem, que dedicou oito páginas da decisão para esclarecer e fundamentar seu *decisum*, apontando fatos e provas produzidas, fundamentando com doutrina e jurisprudência seu entendimento, além de informar a legislação aplicável ao caso em tela.

A r. sentença é clara e devidamente fundamentada.

Também nesse sentido opina o Douto representante do Ministério Público do Trabalho, às fls. 1.039:

“Entendemos que não há nulidade nos autos, a r. sentença está devidamente fundamentada, atendendo ao comando contido no inciso IX, art. 93, CF/1988.

De forma a que seja observado o princípio previsto no inciso LXXVIII, art. 5º, CR/1988, e por analogia à disposição contida no inciso IV, § 1º, art. 895, CLT, entendemos que o Juízo de primeiro grau bem analisou o feito, tendo observado o princípio da persuasão racional — art. 131, CPC, bem como o princípio da fundamentação (art. 458, inciso II, do CPC).”

Rejeito.

(*omissis*)

MÉRITO

MATÉRIAS COMUNS A AMBOS OS RECURSOS — DOENÇA OCUPACIONAL — INDENIZAÇÃO — ADEQUAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO.

Aduz a reclamada, em apertada síntese, que não há razão para limitar o percurso realizado pelo obreiro, vez que não há violação ao





edital do concurso — que prevê apenas uma média de distância a ser percorrida — nem aos dispositivos internos da recorrente, bem como não há qualquer excesso de trabalho. Alega, ainda, que o laudo pericial não reflete a realidade em relação a quantidade de quilômetros percorridos pelo reclamante para desempenhar suas atividades, que não restou configurada doença do trabalho, bem como não houve qualquer conduta dolosa ou culposa da recorrente que enseje sua responsabilização por eventual doença, e, sucessivamente, pugna pela redução do valor da indenização.

O reclamante pugna pela reforma quanto ao limite a ser percorrido, vez que a r. sentença de origem fixou o limite em 10 quilômetros diários, mas o perito apontou como limite apenas 7 quilômetros por dia de trabalho. Requer também a majoração do valor fixado pela origem a título de indenização.

Por concordar com o teor do parecer do Ministério Público do Trabalho de lavra do Excelentíssimo Procurador do Trabalho, Dr. João Batista Martins César, adoto-o como razões de decidir e transcrevo:

“Efetivamente, conforme demonstrado na r. sentença, o laudo pericial aponta a concausa (f. 881/917), portanto, correta a condenação que foi imposta à reclamada.”

A r. sentença merece pequena reforma quanto à limitação imposta às condições de trabalho do reclamante, é que o laudo pericial, f. aponta como condições ideais a medida de 5 a 7km/dia de percurso.

Os estudos acadêmicos indicam a adoção de percurso até mesmo inferior ao previsto no laudo pericial, conforme se pode aferir no seguinte endereço eletrônico: <[http://www.simucad.dep.ufscar.br/dn\\_menegon2003.pdf](http://www.simucad.dep.ufscar.br/dn_menegon2003.pdf)> Acesso em: 6.5.2012, trata-se da tese de doutorado de Nilton Luiz Menegon, com o tema PROJETO DE PROCESSOS DE TRABALHO: O CASO DA ATIVIDADE DO CARTEIRO. A tese foi submetida ao corpo docente da Coordenação dos Programas de Pós-Graduação de Engenharia da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários para a obtenção do grau de doutor em ciências em engenharia de produção, em janeiro/2003.

Do corpo da referida tese, podemos transcrever:

O autor realizou uma ampla revisão acerca de limites para carregamento de peso e suporta sua argumentação num estudo epidemiológico cujos







resultados indicam um risco três vezes superior para a ocorrência de problemas na coluna, quando a carga transportada supera o limite de 25 libras, ou 11,25 kg. Para mulheres, o autor recomenda o limite de 20 libras, ou de 9 kg. Tais limites são estabelecidos sob a hipótese de uma distância percorrida em torno dos 5 km.

Considerando que a distância percorrida tem importante influência na epidemiologia associada ao transporte de carga, estabelecemos a partir dos limites masculino e feminino de 11,25 kg e 9 kg respectivamente, a curva apresentada no Gráfico 4.6. Nela o limite máximo de carga é apresentado para uma percorrida de 5 km. O limite inferior é definido a partir da consideração de gasto energético constante. Ou seja, na medida em que o percurso aumenta, a carga deve ser diminuída a fim de preservar as mesmas demandas fisiológicas. Assim, se considerarmos uma distância percorrida máxima de 15 km, obtemos os limites inferiores de carga de 3,8 Kg para homens e 3,0 kg para mulheres.

Percebe-se, assim, que a r. sentença merece pequena reforma, para que seja adotado o limite proposto no recurso ordinário do reclamante, já que o trabalho deve ser readaptado às suas condições físicas e psicológicas.

A readaptação é destinada ao trabalhador que não se encontra com sua capacidade total laborativa, ou seja, não está apto para exercer todas as tarefas de seu cargo.

Trata-se de uma pessoa que não está apta para realizar todo o seu trabalho rotineiro, porém, também não pode ser aposentada por invalidez, tem limitações de trabalho, mas não está inapta para o trabalho.

Essas condições do trabalhador readaptado devem sofrer acompanhamento constante por parte da reclamada, sendo que talvez esse limite possa ser revisto no futuro, para menos ou para mais, mas com base em prévia avaliação médica.” (fls. 1039/1041).

Ante a constatação de doença que acometeu o obreiro, não há que se acolher a tese da reclamada recorrente acerca dos limites de percurso previstos em edital de concurso ou em normas internas, vez que, ante a limitação constatada pelo perito médico CLT as condições do trabalho





desempenhado pelo reclamante devem ser adaptadas para as suas condições (limitações) físicas.

Conforme já esclareceu no parecer do representante Ministério Público do Trabalho, acima transcrito, a responsabilidade da reclamada recorrente decorre da concausa, tendo em vista que o perito judicial concluiu, à fl. 897, que as lesões apresentadas pelo reclamante foram agravadas pelas atividades desempenhadas pelo reclamante para cumprir seu mister.

Acerca da responsabilização do empregador em decorrência da concausa, o C. TST é pacífico:

*RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS E MATERIAIS. INDENIZAÇÃO. DOENÇA DO TRABALHO. CONCAUSA. O egrégio Tribunal Regional, com arrimo no suporte fático, em especial no laudo pericial, assentou que a reclamante era portadora de síndrome dolorosa miofascial de trapézio direito, e epicondilite lateral esquerda e que as atividades desenvolvidas pela reclamante foram concausa para o agravamento de sua doença. Contudo, entendeu a Corte Regional que a concausa, por si só, é insuficiente para caracterizar a responsabilidade do empregador. O art. 21, I, da Lei n. 8.213/91, dispõe que para a configuração do acidente do trabalho (ou doença profissional equiparada ao acidente, nos termos do art. 20, I, da mesma lei), não se exige que a conduta da empresa seja causa exclusiva do evento, bastando que seja concausa para se caracterizar também sua responsabilidade. Evidenciados, pois, os requisitos caracterizadores da responsabilidade civil da reclamada, e, por consequência, a obrigação em reparar o prejuízo sofrido pela autora, são devidas as indenização por dano moral e material. Precedentes desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido. (RR — 757-51.2010.5.12.0012, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 9.5.2012, 2ª Turma, Data de Publicação: 18.5.2012.)*

*RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NULIDADE DO JULGADO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Diante da possibilidade de provimento favorável ao recorrente, deixa-se de apreciar a nulidade arguida, nos termos do art. 249 do CPC. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. PADEIRO. DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA. SÍNDROME DO TÚNEL DO CARPO, TENDINITE NOS OMBROS E GONARTROSE. Demonstrado que as atividades desenvolvidas pelo reclamante, na qualidade de padeiro, atuaram como concausa na evolução da doença ocupacional (síndrome do túnel do carpo, tendinite nos ombros e gonartrose), contribuindo para o seu agravamento, e da qual resultou na incapacidade parcial e temporária para o trabalho, entende-se devida a indenização por dano moral e material. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (RR — 67300-71.2006.5.20.0006, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 9.5.2012, 6ª Turma, Data de Publicação: 18.5.2012.)*



Em relação à distância percorrida pelo reclamante segundo o perito judicial, embora impugnado pela reclamada, não há nos autos provas capazes de infirmar tal assertiva. *A testemunha ouvida a convite do reclamante confirmou que o carteiro percorre de 10 a 18 quilômetros por dia de labuta (fl. 944), superando em muito a “média” de 5 a 7 quilômetros apontada pela reclamada. A própria testemunha da reclamada informou que, quando exerceu a função de carteiro, percorria cerca de 10 quilômetros por dia (fl. 945), o que também supera a média indicada pela reclamada na tese defensiva. Ademais, todas as distâncias mencionadas acima, seja a indicada pelo perito, a pelo reclamante ou pelas testemunhas, superam o limite de 7 quilômetros diários indicado como adequado para a função desempenhada pelo reclamante.*

*Restando evidenciada a prática de ato ilícito pelo empregador e a existência de danos sofridos pelo autor, resta fixar o valor da indenização a ser imposta em face dos ofensores.*

*(omissis)*

Reformo o r. julgado de origem *apenas para minorar o limite do percurso do reclamante para 7 quilômetros diários*, mantida, no mais, a decisão.

*(omissis)*

Diante do exposto, decido conhecer do recurso de ROBERTO TEIXEIRA e o prover em parte, apenas para minorar o limite do percurso do reclamante para 7 quilômetros diários; e conhecer do recurso DE EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS — DR/ SPI E NÃO O PROVER, para, no mais, manter intacta a r. sentença de origem, inclusive no tocante ao valor da condenação e das custas processuais.”

Flavio Nunes Campos

Desembargador Relator

Ressalta-se que Suas Excelências concluíram que para aqueles que exercem a profissão de carteiro, a distância adequada a ser percorrida por dia é de 7 (sete) quilômetros e que as provas produzidas nos autos indicam que esse limite não é respeitado pela Ré.





Ademais, como bem asseverado na tese de doutoramento “Projeto de Processos de Trabalho: O Caso da Atividade do Carteiro”, do Dr. Nilton Luiz Menegon (doc. 10 — fl. 131):

“O autor realizou uma ampla revisão acerca de limites para carregamento de peso e suporta sua argumentação num estudo epidemiológico cujos resultados indicam um risco três vezes superior para a ocorrência de problema na coluna, quando a carga transportada supera o limite de 25 libras, ou 11,25 kg. Para mulheres, o autor recomenda o limite de 20, ou de 9 kg. Tais limites são estabelecidos sob a hipótese de uma distância percorrida em torno dos 5 km.”

Considerando que a distâncias percorrida tem importante influência na epidemiologia associada ao transporte de carga, estabelecemos a partir dos limites masculino e feminino de 11,25 kg e 9 kg respectivamente, a curva apresentada no Gráfico 4.6. Nela o limite máximo de carga é apresentado para uma distância percorrida de 5 km. O limite inferior é definido a partir da consideração de gasto energético constante. Ou seja, na medida que o percurso aumenta, a carga deve ser diminuída a fim de preservar as mesmas demandas fisiológicas. Assim, se considerarmos uma distância percorrida máxima de 15 km, obtemos os limites inferiores de carga de 3,8 kg para homens e 3,0 kg para mulheres.

Por fim, arrematando essas trágicas constatações, transcreve-se abaixo parte de uma notícia apresentada pelo jornal virtual O Globo (doc. 11):

“Em meio a divergência internas, os Correios farão concurso público para contratar 9 mil funcionários, **mas têm exatamente a mesma quantidade em licença médica, além de 4,5 mil aposentados por invalidez.** Há 47 ações na Justiça do Trabalho contra a empresa, sendo a maioria por descumprimento da legislação, conta a repórter.” (negritei)

Resta claro que os trabalhadores da Ré, em todo território nacional, estão sendo submetidos a uma jornada de trabalho degradante, haja vista a existência de **9 mil funcionários de licença médica, além de 4,5 mil aposentados por invalidez.**

Demonstra-se, assim, que a Ré tem como costume exigir uma carga de trabalho incompatível com a capacidade física e mental de seus trabalhadores, o que vem acarretando uma quantidade absurda de afastamentos por problemas de saúde. Percebe-se que, para a Ré, seus funcionários são verdadeiras máquinas, que podem ser usadas até que “quebrem”, devido ao desgaste físico/psicológico, para que depois sejam afastados pelos mais diversos problemas de saúde. Tudo de forma





consciente e deliberada, **conforme já decidido pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.**

Assim, diante da reprovabilidade da conduta da Ré, em ousado desrespeito ao ordenamento jurídico laboral, bem como aos órgãos responsáveis pelo seu fiel cumprimento, não resta outra alternativa ao Ministério Público do Trabalho senão o ajuizamento da presente Ação Civil Pública, a fim de fazer cessar o desrespeito aos direitos do trabalhador, bem como impedir sua reiteração.

## **II — DOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

Ressalta-se, preliminarmente, que “o pessoal das empresas públicas se submetem ao regime trabalhista comum, cujos princípios e normas encontram-se na Consolidação das Leis do Trabalho. Por isso mesmo, o vínculo jurídico que se firma entre empregados e aquelas pessoas administrativas tem natureza contratual, já que atrelados por contrato de trabalho típico. Lembre-se de que esse regime jurídico já vem previsto na Constituição quando ficou definido que se aplicariam àquelas entidades o mesmo regime jurídico aplicável às empresas privadas, inclusive quanto às obrigações tributárias e trabalhistas” (art. 173, § 1º, inciso II da CF)<sup>(2)</sup>.

Posto isto, analisa-se primeiramente a situação jurídica do desrespeito ao princípio da vinculação ao instrumento convocatório à luz das normas e princípios vigentes, principalmente, os trabalhistas.

Com efeito, a administração está vinculada aos termos da contratação consignados no edital (princípio da vinculação ao instrumento convocatório) conforme preceitua o art. 41, *caput*, da Lei n. 8.666/93. *In verbis*:

Art. 41. A Administração não pode descumprir as normas e condições do edital, ao qual se acha estritamente vinculada.

Ademais, caso haja nos próximos editais de concurso, alguma alteração que traga uma situação mais benéfica aos trabalhadores, ante os princípios da isonomia e da norma mais favorável, também aplicáveis aos empregados das empresas públicas, ela deverá ser estendida a todos os trabalhadores da classe.

Acrescente-se ainda que o contrato de trabalho é uma relação jurídica bilateral e de trato sucessivo, sendo que, conforme o disposto

(2) CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de direito administrativo*. 20. ed. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2008.





no art. 468 da CLT, “só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

Destarte, percebe-se que, no Direito do Trabalho, tendo em vista as especificidades da relação de emprego, não basta a higidez na manifestação de vontade do empregado quanto à alteração do pactuado (consentimento), sendo também exigido para a validade dessa modificação, a ausência de prejuízo (direto ou indireto) ao trabalhador.

Pois bem, observa-se que, no caso ora tratado, de acordo com as condições estabelecidas nos vários editais acostados aos autos destinados à convocação de carteiros, que esses profissionais deverão percorrer em média apenas de 5 a 7 Km/dia, carregando uma bolsa contendo até 10 kg para os do sexo masculino e 8 Kg para os do sexo feminino. Confira-se o item 3.1.4. do edital de n. 61/2006 — Diretoria Regional de São Paulo Interior:

“Particularidades dos cargo: a atividade de Carteiro compreende o trabalho interno de organização de correspondências e de encomendas e o trabalho externo de distribuição domiciliária dos mesmos. O Carteiro realiza o percurso para a entrega de correspondências e de encomendas normalmente a pé e/ou de bicicleta, percorrendo em média 5 a 7 Km/dia, carregando uma bolsa contendo até 10 kilos para os do sexo masculino e 8 kilos para os do sexo feminino, sob condições climáticas variadas (calor, frio, sol, chuva).”

Desse modo, forçoso concluir que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos está afrontando o princípio da vinculação ao instrumento convocatório ao impor que esses trabalhadores percorram longas distâncias portando grande volume de peso.

Demonstrada a violação do referido princípio, no que tange à segurança e medicina do trabalho, constata-se igualmente o desrespeito à Norma Regulamentadora – NR-17 do Ministério do Trabalho e Emprego (doc. 12) nos seguintes dispositivos:

17.2.2. Não deverá ser exigido nem admitido o transporte manual de cargas, por um trabalhador cujo peso seja suscetível de comprometer sua saúde ou sua segurança.

17.5.1. As condições ambientais de trabalho devem estar adequadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.





17.6.1. A organização do trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.

No mesmo sentido, verifica-se a contrariedade ao subitem 4.1.1 do seu Manual de Pessoal — MANPES<sup>(3)</sup> — (doc. 13).

“4.1.1. Princípios de Respeito ao Indivíduo — O respeito ao indivíduo implica na busca da criação de condições para a satisfação das necessidades das pessoas de forma permanente e não apenas quando for conveniente ou oportuno.

4.1.1.2. A Empresa deve criar condições, de forma a garantir: (...) **b) condições de trabalho saudáveis e seguras.**

Corroborando ainda com o detrimento da saúde dos carteiros tem-se a forma como são avaliados esses profissionais para fins de evolução funcional, por meio do Gerenciamento de Competências Resultados — GCR, cujas normas estão contidas no Módulo 13 do MANPES.

Verifica-se que desempenho dos trabalhadores é medido pelas regras impostas nos subitens 4.9 e 4.14 e a finalidade é atingir a meta de produção contida no subitem 4.20, nas seguintes condições:

“**4.9 Desempenho:** É o processo de atuação do profissional e os resultados gerados frente às responsabilidades que lhe forem atribuídas. É uma ação que pode ser verificada e mensurada. O que pode ser comparado com um padrão estabelecido por negociação.

**4.14 Indicador de Desempenho:** O que permite afirmar que uma dimensão crítica de um desempenho pretendido foi alcançada como planejado. **Função matemática** que indica o comportamento dos valores obtidos de produtos ou processo permitindo avaliar e comparar em relação às metas, resultados passados, referenciais de excelência e outros.” (negritei)

**4.20 Meta:** É a quantificação do objetivo. São níveis de desempenho pretendidos para um determinado período de tempo. Definem os resultados esperados para que os objetivos do projeto/ação possam ser atingidos. A meta deve ser sucinta e sempre deve apresentar as seguintes características:

(3) Instrumento normativo interno que vincula a atuação da Empregadora com o Empregado, definindo a Filosofia de Recursos Humanos que norteará as ações administrativas de todos os órgãos que integram sua estrutura, e a base dessa relação está indicada nos Princípios de Gestão e de Crença nos Recursos Humanos da Empresa, que sustentam, de forma permanente, os esforços direcionados para a consecução dos objetivos da ECT e para o seu crescimento, visando à manutenção da grande credibilidade obtida junto à sociedade brasileira, em decorrência da qualidade dos seus serviços.



- a) estar relacionada claramente ao que se quer resolver;
- b) atender às necessidades e expectativas dos beneficiários;
- c) ser específica (sem ambiguidade);
- d) ser mensurável (possível de ser quantificada);
- e) ter um prazo de execução.”

Ora, tais normas comprovam que a capacidade para o trabalho dos empregados é medida pela lógica matemática, excluindo suas condições físicas, psicológicas e pessoais. Desse modo, com o passar dos anos, em regra, os trabalhadores gradualmente terão a sua capacidade laboral reduzida, no entanto, terão uma meta maior a ser seguida em virtude do crescimento populacional e territorial de uma cidade, além da busca incessante por maior lucratividade ano após ano.

Todas essas irregularidades concorrem ainda para o descumprimento da Cláusula 57 do Acordo Coletivo de 2009/2011 (doc. 14):

#### Cláusula 57

##### SAÚDE DO EMPREGADO

A ECT **prosseguirá nas campanhas de prevenção de doenças e promoção da saúde**, abordando prioritariamente os temas vinculados à saúde e enfermidades relacionadas ao trabalho, possibilitando acesso de seus empregados aos exames necessários, segundo critérios médicos vigentes.

§ 1º A ECT continuará desenvolvendo estudos ergonômicos, conforme recomenda a NR-17, para prevenção de LER/DORT.

§ 2º De acordo com os critérios médicos vigentes, serão realizados nos periódicos os exames de câncer de mama, câncer uterino e câncer de próstata. Também serão realizados os exames de câncer de pele, para os empregados que exercem atividades com constante exposição ao sol, e anemia falciforme, para os empregados afrodescendentes.

§ 3º A Empresa promoverá campanhas de combate e prevenção à hipertensão arterial para empregados, com atenção às especificidades do afrodescendente.





§ 4º Por indicação profissional e autorização de médico da ECT, será oferecido acompanhamento psicológico para empregados vítimas de assalto no exercício de suas atividades, bem como para os seus dependentes cadastrados no Correios Saúde, nos casos destes serem feitos reféns durante o assalto. Neste último caso, as despesas serão compartilhadas pelo beneficiário titular.

§ 5º A Empresa se compromete a entregar ao empregado, quando por ele solicitado, cópia do seu prontuário médico, onde deverão estar todos os exames de saúde ocupacional, laudo, pareceres e resultados de exame admissional, periódico e demissional, se for o caso.

§ 6º Quando solicitado, a ECT encaminhará aos Sindicatos os documentos relativos à segurança e higiene do trabalho.

§ 7º A ECT promoverá cursos e palestras de orientação e prevenção sobre dependência química para empregados, assegurando acompanhamento social e psicológico e o tratamento clínico, quando necessários.

§ 8º A ECT, com o apoio da FENTECT e das entidades sindicais, continuará incentivando a participação dos empregados no programa de ginástica laboral nos locais de trabalho, com o objetivo da prevenção LER/DORT e outras doenças.

§ 9º A Empresa operacionalizará Convênio Vale Drogaria, celebrado pela FENTECT, no que se refere ao desconto em folha de pagamento, dos gastos efetuados pelos empregados com aquisição de medicamentos, no limite de 10% do seu salário-base mensal, observada sempre a margem consignável.

Nessa mesma direção prevê o inciso I, do art. 157 da CLT que incumbe à empresa “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina de trabalho” demonstrando mais uma vez o desrespeito da legislação vigente pela ré.

Esta realidade, que envolve os carteiros, precisa ser modificada se se quer um direito do trabalho condizente com os fundamentos da República, especialmente a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, incisos III e IV, da CF/1988).

Sob este enfoque, não há dúvida de que o desencadeamento das doenças passadas, presentes e futuras tem como causa as condições de trabalho adversas e degradantes a que os trabalhadores são submetidos (arts. 20, I e § 2º e 21, I, Lei n. 8.213/91), **pois os carteiros estão expostos a condições de trabalho extremamente prejudiciais, percorrendo até 20**





**quilômetros por dia com sobrecarga de peso, trabalho esse que pode ser considerado como análogo à escravidão, visto que inevitavelmente degradará a saúde do trabalhador.**

Não há dúvida de que o desencadeamento de doenças está sendo provocado pela omissão ou comissão da ré pelas condições de trabalho adversas a que submete os seus trabalhadores, pois no plano normativo e analógico insere-se a Lei Federal n. 8.213/91:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I — doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; (...)

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Com maior clareza verifica-se ainda que:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I — o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação.

Assim, considerando os agravos à saúde dos trabalhadores, decorrentes do percurso de longas distâncias, carregando bolsas com excesso de peso, há que ser imputada à demandada a obrigação de adotar medidas que visem à proteção à saúde de seus empregados.

Desta forma, entende-se que deve ser assegurado aos carteiros o direito a uma jornada de trabalho compatível com as regras editalícias, ou seja, percorrer no máximo 7 Km (sete quilômetros ao dia), carregando uma bolsa contendo até 10 kg para os homens e 8 Kg para as mulheres ou, subsidiariamente, a adoção de percursos cujo trajeto não ultrapasse uma média mensal de sete quilômetros por dia com a carga de peso anteriormente mencionada.





### III — DA TUTELA INIBITÓRIA

Nem mesmo a simples outorga pela lei de certos limites, tampouco as prováveis condenações em reclamações trabalhistas, surtiram o efeito de compelir a ré a observar, no desenvolvimento de suas atividades empresariais e administrativas, o valor da força de trabalho e dos direitos humanos, por isso que necessitam de sanção iminente e grave o bastante a lhes impedir de levar seus anseios egoísticos às últimas consequências.

Se já foram aforadas as questões individuais atinentes aos funcionários lesados, revela-se adequada à questão, assim, a tutela inibitória, caracterizada pelo adimplemento forçado das obrigações, protegendo o direito material contra ameaças de eventual recidiva.

Esclareça-se que a pretensão inicial ora deduzida em Juízo, de natureza fundamentalmente inibitória ou preventiva, é perfeitamente admitida no ordenamento jurídico vigente. Basta lembrar que, a partir da Constituição de 1988, o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional (ou a garantia constitucional do direito de ação), consagrado no inciso XXXV de seu art. 5º, passou a abranger expressamente não só os casos em que se alega a ocorrência de lesão efetiva como também aqueles em que se afirma a existência de “ameaça a direito”, com o que o ordenamento jurídico-processual brasileiro passou a indubitavelmente admitir a submissão ao Poder Judiciário de todos os casos em que se faz necessária a prestação de uma tutela jurisdicional preventiva e não apenas reparatória ou reintegratória.

Por isto mesmo, aliás, ganhou nova dimensão e importância a possibilidade, expressamente prevista nos arts. 3º e 11 da Lei n. 7.347/85, de concessão, inclusive liminar, em sede de ação civil pública, de um provimento judicial que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, reforçada pela possibilidade de aplicação, no âmbito desse procedimento especial, do disposto no art. 84 do Código de Defesa do Consumidor (o qual, por sua vez, tem redação praticamente idêntica à do novo art. 461 do CPC, introduzido pela Lei n. 8.952/94).

Esta é a razão, aliás, pela qual não deve prosperar o entendimento de que a ação civil pública não pode abranger obrigações genéricas e futuras. Ao contrário, **a projeção de efeitos para o futuro é a nota central e característica da tutela inibitória ou preventiva**; no atual estágio de desenvolvimento da ciência processual e por força das normas constitucionais e infraconstitucionais do ordenamento jurídico brasileiro acima referidas, é perfeitamente possível que se ajuíze determinada demanda tendo por objeto a emissão de provimentos judiciais consistentes em ordens de fazer





ou de não fazer, destinadas a prevenir, através da cominação de medidas coercitivas, a prática de atos ilícitos.

Visa-se aqui, através do provimento inibitório pretendido, não só fazer cumprir o ordenamento jurídico e restaurá-lo, mas, principalmente, evitar a contínua reiteração de sua violação, no futuro — o que nada tem de inviável, na ótica da moderna técnica processual dos primórdios do século XXI. Neste passo, a compreensão da questão acaba por ser atrapalhada pela histórica e arraigada visão dos operadores do direito no sentido de, frequentemente, vincular a providência judicial ao ressarcimento de um ilícito advindo do ferimento da norma jurídica.

A mudança destes parâmetros conservadores da prestação jurisdicional pelo manejo da tutela inibitória é abordada por Luiz Guilherme Marinoni, quando explica que a era dos direitos sociais, com efetividade imposta pela Constituição Federal, exige uma visão judicial para além dos comandos contidos nas normas, a saber:

“Importa deixar claro, assim, que a norma que impõe, com escopo preventivo, determinada conduta, abre oportunidade para ação inibitória em que o juiz pode ordenar um fazer. O objeto desta ação é prestar a tutela inibitória não alcançada fora do processo, dando efetividade à norma de direito material.

Como é evidentemente, esta ação nada tem a ver com o dano, mas apenas com a norma, ou melhor, apenas com a necessidade de efetividade da norma. A norma que, por exemplo, proíbe a venda de um produto com determinada substância, deve abrir oportunidade de a ação processual destinada a atuá-la, não sendo correto pensar que não é possível, por meio do processo civil, inibir a venda de produto nocivo, porém, somente condenar o infrator a indenizar o consumidor por eventual dano. Se o ordenamento dos dias de hoje deve proteger determinados bens mediante imposição de certas condutas, e por esta razão são editadas normas de direito material, é necessário que o processo civil seja estruturado de modo a atuá-las. (...)

Na verdade, a possibilidade de se requerer uma tutela independentemente da existência de dano tem relação com o próprio conceito de norma jurídica, uma vez que se a única sanção contra o ilícito fosse a obrigação de ressarcir em virtude do dano, a própria razão de ser da norma estaria comprometida. (*A tutela inibitória: individual e coletiva*. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. p. 63-64).





Assim, entende-se necessária, a partir do acatamento dos pedidos adiante formulados, a cominação de multa de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), atualizada mensalmente pelo IPCA, incidente sobre cada trabalhador que efetue jornada de trabalho em discordância com o edital de concurso, é dizer, trabalho com caminhadas superiores a 7 km (sete quilômetros por dia) e com carga superior a 10 kg para homens e 8 kg para mulheres, ou, subsidiariamente, a adoção de percursos cujo trajeto não ultrapasse uma média mensal de sete quilômetros por dia com a carga de peso anteriormente mencionada, multa esta a ser revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT, instituído pela Lei n. 7.998/90, ou, em havendo disposição desse MM. Juízo, com a aquiescência deste *Parquet*, a outra destinação idônea e próxima da comunidade imediatamente atingida e, bem por isso, contemplativa do mister de reconstituição dos bens lesados, nos termos da atribuição empreendida pelo art. 13 da Lei da Ação Civil Pública.

Em suma, faz-se imperiosa a tutela inibitória para impedir a atuação da ré em descompasso com a lei, evitando, assim, que os ilícitos trabalhistas se perpetuem e se repitam, com indiscutíveis prejuízos à coletividade de trabalhadores, presentes e futuros, que possam vir a ser empregados pela ré.

#### **IV — DO DANO MORAL COLETIVO**

É inegável que as condutas adotadas pela ré causaram, e ainda causam, lesão aos interesses difusos de trabalhadores, uma vez que propiciam a negação dos direitos trabalhistas aos antigos, atuais e futuros trabalhadores.

Afora isso, há de se levar em conta a afronta ao próprio ordenamento jurídico, que, erigido pelo legislador como caminho seguro para se atingir o bem comum, é flagrantemente aviltado pela ré, que visando a obtenção de lucro fácil, não observa os ditames constitucionais atinentes às normas mínimas de proteção ao trabalhador.

Como tais lesões amoldam-se na definição do art. 81, incisos I e II, da Lei n. 8.078/90, cabe ao Ministério Público, com espeque nos arts. 1º, *caput*, e inciso IV e 3º da Lei n. 7.347/85, propor a medida judicial necessária à reparação do dano e à interrupção da prática.

Em se tratando de danos a interesses difusos e coletivos, a responsabilidade deve ser objetiva, porque é a única capaz de assegurar proteção eficaz a esses interesses. Cuida-se, na hipótese, do “dano em potencial”,



sobre o qual já se manifestou o E. TRT da 12ª Região, ao apreciar o Proc. TRT/SC/RO-V 7158/97. Transcrevemos parte do voto do Exmo. Sr. Juiz Relator:

“O prejuízo em potencial já é suficiente a justificar a *actio*. Exatamente porque o prejuízo em potencial já é suficiente a justificar a propositura da presente ação civil pública, cujo objeto, como se infere dos balizamentos atribuídos pela peça exordial ao *petitum*, é em sua essência preventivo (a maior sanção) e apenas superficialmente punitivo, é que entendo desnecessária a prova de prejuízos aos empregados. **De se recordar que nosso ordenamento não tutela apenas os casos de dano in concreto**, como também os casos de exposição ao dano, seja ele físico, patrimonial ou jurídico, como se infere do Código Penal, do Código Civil, da CLT e de outros instrumentos jurídicos. Tanto assim é que a CLT, em seu art. 9º, taxa de nulos os atos praticados com o objetivo de fraudar, o que impende reconhecer que **a mera tentativa de desvirtuar a lei trabalhista já é punível.**” (g. n.)

De outra parte, a violação da dignidade dos trabalhadores não pode ficar impune. Nesse passo, afigura-se cabível a reparação da lesão à coletividade dos trabalhadores, não só pelos danos causados, mas, igualmente, para desestimular tais atos. A respeito, oportuno se torna dizer que:

“não somente a dor psíquica pode gerar danos morais; devemos ainda considerar que o tratamento transindividual aos chamados interesses difusos e coletivos origina-se justamente da importância destes interesses e da necessidade de uma efetiva tutela jurídica. Ora, tal importância somente reforça a necessidade de aceitação do dano moral coletivo, já que a dor psíquica que alicerçou a teoria do dano moral individual acaba cedendo lugar, no caso do dano moral coletivo, a um sentimento de desprezo 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 desprezo 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?”<sup>(4)</sup>

Destarte, através do exercício da Ação Civil Pública, pretende o Ministério Público do Trabalho a definição das responsabilidades por ato ilícito que causou danos morais e patrimoniais a interesses difusos ou coletivos.

Busca-se, aqui, a reparação do dano jurídico social emergente da conduta ilícita da ré, cuja responsabilidade pode e deve ser apurada através de ação civil pública (Lei n. 7.347/85, art. 1º, IV), bem como — e especialmente — a imediata cessação do ato lesivo (art. 3º), através da imposição de obrigação de não fazer.

O restabelecimento da ordem jurídica envolve, além da suspensão da continuidade da lesão, a reparação do dano social emergente da conduta da ré de burlar todo o arcabouço de princípios e normas, constitucionais e infraconstitucionais, que disciplinam as relações de trabalho.

A multa em questão também deverá adotar como critério o porte econômico da ré bem como a reprovabilidade de sua conduta.

Neste passo, entende o Ministério Público que é bastante razoável a fixação da indenização pela lesão a direitos difusos no valor de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais), a ser suportada pela ré.

Esse valor 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. No caso de interesses difusos e coletivos na área 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, ou, em havendo disposição desse MM. Juízo, com a aquiescência deste *Parquet*, a outra destinação idônea e próxima da comunidade imediatamente atingida e, bem por isso, contemplativa do mister de reconstituição dos bens lesados, nos termos da atribuição empreendida pelo art. 13 da Lei da Ação Civil Pública.

## **V — DO PEDIDO**

Diante de todo o exposto, o Ministério Público do Trabalho, vem, com fulcro no art. 3º da Lei n. 7.347/85, apresentar PEDIDOS que espera ao final sejam julgados PROCEDENTES para o fim de condenar a ré:

(4) RAMOS, André de Carvalho. *A ação civil pública e o dano moral coletivo*.





a) na obrigação de fazer consistente em aplicar a todos os carteiros contratados, as garantias trabalhistas fixadas nos editais de concurso, notadamente no que tange às limitações de longevidade do percurso — **máximo de 7 quilômetros diários** — e a carga de peso — 10 quilos diários para homens e 8 quilos para mulheres —, sob pena de multa R\$ 100.000,00 (cem mil reais) por trabalhador afetado, com valor revertido para o Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT, ou, em havendo disposição desse MM. Juízo, com a aquiescência deste *Parquet*, a outra destinação idônea e próxima da comunidade imediatamente atingida;

b) subsidiariamente, na obrigação de fazer consistente em aplicar a todos os carteiros contratados, no que tange às limitações de longevidade do percurso — máximo de uma média mensal que não ultrapasse 7 quilômetros por dia — e a carga de peso — 10 quilos diários para homens e 8 quilos para mulheres —, sob pena de multa R\$ 100.000,00 (cem mil reais) por trabalhador afetado, com valor revertido para o Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT, ou, em havendo disposição desse MM. Juízo, com a aquiescência deste *Parquet*, a outra destinação idônea e próxima da comunidade imediatamente atingida;

c) na obrigação de fazer consistente na alteração do regimento interno — O Manual de Pessoal — MANPES, para que nele passe a constar, na função aritmética que determina a capacidade laborativa dos trabalhadores, **os desgastes advindos com o tempo de serviço**, de maneira que o cálculo feito para cada empregado, individualmente, leve em consideração sua idade, bem como as dificuldades no exercício da profissão, decorrentes do período já laborado na função de carteiro, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), com valor revertido para o Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT;

d) na obrigação de pagar indenização pelos danos morais coletivos causados à coletividade laboral o valor de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais) a serem revertidos ao 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, ou, em havendo disposição desse MM. Juízo, com a aquiescência deste *Parquet*, a outra destinação idônea e próxima da comunidade imediatamente atingida;

e) em caso de procedência dos pedidos “a”, “b”, “c” e/ou “d”, na obrigação de fazer consistente na afixação, em cada setor da empresa, pelo menos 2 (duas) cópias da sentença ou acórdão para o conhecimento das irregularidades averiguadas e perpetradas pela ré bem como para que futuras ilegalidades sejam controladas e denunciadas por seus empregados.







Para tanto, o Ministério Público do Trabalho requer:

f) a citação da ré para, querendo, apresente a defesa que entende cabível, sob a pena incorrer nos efeitos advindos da revelia, caso não apresente defesa, nos moldes do verbete de Súmula n. 74 do TST.

g) a intimação pessoal dos atos processuais proferido no presente feito, na pessoa de um dos membros do Ministério Público, na forma dos arts. 18 e 84, ambos da Lei Complementar n. 75, de 20.5.1993 (Lei Orgânica do Ministério Público da União), bem como art. 263, § 2º, do CPC.

Declara, de acordo com o art. 365, IV, do Código de Processo Civil, com a redação dada pela Lei n. 11.382/2006, aqui aplicado por analogia, que as anexas cópias dos documentos conferem com o que consta dos autos originais do inquérito civil mencionado.

Para demonstrar a veracidade dos fatos alegados, o reclamante valer-se-á de todos os meios de prova em direito admissíveis, em especial de prova documental, da juntada de documentos novos, de prova testemunhal e do depoimento pessoal do representante da reclamada, que deverá ser intimado para tanto, sob as penas indicadas no verbete n. 74 da Súmula do Egrégio TST.

Dá-se à causa o valor de R\$ 5.000.000.00 (cinco milhões de reais).

Nestes termos,

Pede deferimento.

Sorocaba, 30 de outubro de 2012.



**MANIFESTAÇÃO APRESENTADA PELA PROCURADORIA  
REGIONAL DO TRABALHO DA 15<sup>a</sup> REGIÃO NA AÇÃO CIVIL  
PÚBLICA PROPOSTA EM FACE DE RAÍZEN COMBUSTÍVEIS  
(SHELL) E BASF S.A.**

---

*Clarissa Ribeiro Schinestsck<sup>(\*)</sup>  
Fabiola Junges Zani<sup>(\*\*)</sup>*

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) JUIZ(A) DA 2<sup>a</sup> VARA DO TRABALHO  
DE PAULÍNIA  
Processo n. 0022201-13.2007.5.15.0126

**(Ação Civil Pública)**

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CAMPINAS (PRT-15<sup>a</sup> REGIÃO), pelas Procuradoras do Trabalho abaixo assinado, nos autos da ação civil pública em epígrafe, movida contra RAÍZEN COMBUSTÍVEIS S.A. (SHELL) e BASF S.A., vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, em atenção à decisão de fl. 784, apresentar a sua MANIFESTAÇÃO, expondo e requerendo o que segue:

---

(\*) Procuradora do Trabalho.

(\*\*) Procuradora do Trabalho.



## **I — BREVE RESUMO**

Cuida-se de embargos à execução opostos pela empresa Raízen (Shell) em face de diversos beneficiários habilitados, asseverando que pretende efetuar a liquidação dos danos materiais supostamente havidos. Aduz que, para tanto, faz-se necessária a liquidação dos danos com a realização de perícia, visando definir ou não a existência de nexo causal.

Os mencionados beneficiários habilitados apresentaram petição às fls. 473/474 e 767/768.

Diante disso, o MM. Juiz Fernando Lucas Uliani Martins dos Santos assim decidiu, após analisar as manifestações opostas pela empresa Raízen e pelos habilitados que pretendem obter o seu direito à assistência à saúde mediante custeio prévio realizado pelas empresas, nos termos do comando antecipatório:

“Diante das manifestações dos beneficiários Mariana Rasteiro e Iládio da Siva Ventura, considerando a relevância do assunto e, finalmente, as razões expendidas pela executada Raízen Combustíveis nas petições protocolizadas, basicamente sob o fundamento de que ainda não houve liquidação do julgado, de modo a estabelecer efetivamente o nexo causal com os procedimentos pretendidos por alguns beneficiários que, conforme alega, são de cunho estético e, portanto, não estão enquadrados nos limites da decisão proferida, por cautela, intime-se o Ministério Público para manifestação, em dez dias. Com a resposta, tornem conclusos. (...). Paulínia, 30 de maio de 2012. Fernando Lucas Uliani Martins dos Santos.”

Destarte, passa o Ministério Público do Trabalho a oferecer a sua manifestação.

## **II — DO NÃO CABIMENTO DE EMBARGOS À EXECUÇÃO OPOSTOS PELA RAÍZEN (SHELL) — INADEQUAÇÃO DA VIA ELEITA**

### **A) Da inadmissibilidade de embargos à execução contra antecipação de tutela de obrigação de fazer na forma específica — Decisão mandamental e não condenatória — Arts. 273, I, 461 do CPC e 84 do CDC**

A empresa Raízen (Shell) oferece diversos embargos à execução (fls. 694/701, 706/713, 716/724, 731/737, 751/758 e 775/782) ao argumento de que o título judicial é de caráter genérico e de que “(...) discutem-se no





presente feito supostos *danos individuais homogêneos* perpetrados pela ré, sendo a decisão proferida, e ora executada provisoriamente, de **natureza condenatória genérica**, carecendo, pois, de liquidação individual para tornar-se um título executável”. Sustenta, ainda, a referida empresa que “(...) cabe ao legitimado provar que frente à responsabilidade do réu, de que trata a sentença condenatória genérica, tem ele direito a ser indenizado por ter sofrido, individualmente, um dano, competindo-lhe comprovar além do dano, a relação de causalidade. Ou seja, cada liquidante deve provar, em contraditório pleno e com cognição exauriente, a existência de seu dano pessoal e seu nexó etiológico com o dano globalmente apurado.” (fl. 4 dos citados embargos à execução) (g. n.)

Primeiramente, há que se mencionar que **a empresa Raízen (Shell) intenta confundir e induzir a erro o MM. Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Paulínia. Com o claro objetivo de limitar o espectro da tutela específica concedida de custear a assistência integral à saúde dos ex-trabalhadores e de seus filhos e de retardar o seu cumprimento, buscando, assim, transmutar não só o que se discute no presente feito, como também a natureza das obrigações contempladas na medida antecipatória e os efeitos da decisão judicial que ora se pretende efetivar.** Ao assim agir, a empresa Raízen (Shell) pretende alterar o que consta no título executivo, dele desviando-se por completo, querendo fazer valer, a todo custo, sua tese.

Vejamos.

É preciso ter claro que se está diante de fase de efetivação de tutela antecipada de obrigações de fazer na forma específica, a qual não comporta medidas típicas da execução por quantia certa, como é o caso dos embargos à execução. Os embargos do devedor constituem instrumento processual próprio à execução forçada realizada através de ação autônoma, o que não se verifica no presente feito. Sendo assim, só cabem embargos à execução nas ações de execução por quantia certa e não diante de tutela antecipada específica, deferida com base no disposto nos arts. 461 do CPC e 84 do CDC.

Como é cediço, os embargos à execução não se configuram meios apropriados para insurgir-se contra tutela antecipada de obrigações de fazer específica, deferida por meio de sentença mandamental, nos termos do preconizado pelos arts. 273 e 461 do CPC e 84 do CDC. Cuidando-se de atuação da tutela antecipada específica, deferida com fulcro na urgência do provimento ante os bens jurídicos envolvidos (saúde e vida), é totalmente incabível a oposição de embargos à execução, os quais são adequados apenas quando se está diante de obrigações de pagar soma em dinheiro. Inequivocamente este não é o caso dos autos.



Como este tipo de tutela está sendo efetivada na mesma relação processual, sem a necessária instauração de um processo executivo, como ocorria anteriormente, conseqüentemente, não há viabilidade para a oposição de embargos do devedor. Nesta senda, leciona Humberto Theodoro Júnior<sup>(1)</sup> afirmando que “(...) o sistema de cumprimento das sentenças que condenam a prestações de fazer ou não fazer, implantado pelo art. 461, desde a Lei n. 8.952, de 13.12.1994, tem como principal característica a dispensa da velha ação executória, já que todas as providências previstas no *caput* e nos parágrafos daquele dispositivo legal hão de ser tomadas de imediato, ainda no processo de conhecimento, logo após a prolação da sentença de mérito”.

Destarte ocorrendo a efetivação da medida na mesma relação processual, como simples fase do processo de cognição sem a instauração de ação autônoma de execução, a insurgência do devedor por meio de embargos à execução é descabida, porque são estes meios típicos de oposição à ação autônoma de execução. Preconiza o art. 644 do CPC, com as alterações conferidas pela Lei n. 10.444/02, que “a sentença relativa a obrigação de fazer ou não fazer cumpre-se de acordo com o art. 461, observando-se, subsidiariamente, o disposto neste Capítulo”.

A doutrina está alinhada no sentido do não cabimento de embargos à execução contra medida que antecipou a tutela de obrigações de fazer. Para exemplificar, manifestando-se no sentido do não cabimento de embargos à execução em sede de atuação da medida antecipatória, cita-se o posicionamento do Ilmo. professor da Universidade de São Paulo, Dr. Estêvão Mallet, em sua obra *A antecipação de tutela no processo do trabalho, in verbis*:

**“Dessa maneira, se o provimento antecipado do inciso I, do art. 273, do CPC, devesse observar as regras atinentes à execução provisória, sua utilidade seria nenhuma nos casos de obrigação de fazer, e muito reduzida nos casos de obrigação de pagar.** Por isso é que Ovídio Baptista da Silva, antes mesmo da introdução do novo instituto no direito brasileiro, já alertava para o fato de que ‘as antecipações de julgamento, idôneas para provocarem tutela antecipatória, pressupõem demandas que contenham, conjugadas e simultâneas, as atividades de conhecimento e de execução’, sem que se possa falar num processo separado de execução judicial.”<sup>(2)</sup>

(1) THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Processo de execução e cumprimento de sentença*. 26. ed. rev. e atual. São Paulo: Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2009. p. 554.

(2) MALLET, Estêvão. *A antecipação de tutela no processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 116.





(...)

“Realmente, tendo em vista a finalidade da medida, voltada a evitar a ocorrência de dano irreparável ou de difícil reparação, e, via de consequência, a natureza urgente do provimento emitido, claro está que a admissão dos embargos tiraria toda utilidade da antecipação deferida. Conforme já observado na doutrina italiana, a oposição do devedor contrasta com o caráter necessariamente célere da tutela de emergência. Mais ainda, seria intoleravelmente contraditório um provimento ‘*destinato ad evitare un pregiudizio se non potesse trovare immediata attuazione*’.”<sup>(3)</sup>

(...)

“Aliás, tal conclusão harmoniza-se perfeitamente com a ideia antes desenvolvida, no sentido de não haver, na referida hipótese legal, processo de execução de sentença, no sentido próprio do termo. **Evidenciado que a tutela antecipada destinada a evitar dano temido sujeita-se a cumprimento por meio de simples mandado, é natural afastar-se a pertinência dos embargos.** Como pondera Luiz Guilherme Marinoni, ‘os embargos do executado estão ligados à ação de execução. Inexistindo execução forçada não há razão para embargos’.”<sup>(4)</sup> (grifo nosso)

No mesmo sentido, leciona Teori Albino Zavascki<sup>(5)</sup>:

“(...) Ora, se a lei prevê a antecipação de efeitos executivos como meio para superar a ameaça de “ineficácia do provimento final”, e assim garantir a prestação da tutela específica, parece certo que não haveria sentido lógico em diferir a efetivação dos correspondentes atos executivos para uma outra ação, com nova citação, com fixação de prazo para cumprimento, sujeita a embargos, etc. Só há sentido no § 3º do art. 461 quando, não apenas a decisão antecipatória, mas também a sua execução, sejam procedidas de imediato e afastando, com isso, o iminente risco de ineficácia.”

(3) MALLET, Estêvão. *A antecipação de tutela no processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 124.

(4) MALLET, Estêvão. *A antecipação de tutela no processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 125.

(5) ZAVASCKI, Teori Albino. Antecipação de tutela e obrigações de fazer não fazer. *Gênese: Revista de Direito Processual Civil*, v. 2, n. 4, p. 111-124, jan./abr. 1997.



Evidenciado está que a medida (embargos à execução), oposta pela empresa Raízen (Shell), é inadequada face à tutela antecipada das obrigações de fazer (na forma específica) consistentes em efetivar o direito à assistência à saúde dos ex-trabalhadores e de seus filhos mediante custeio prévio, com fulcro no art. 461 do CPC. Além disso, as empresas já se insurgiram contra a ordem de efetivação de assistência à saúde a todos os ex-trabalhadores e seus filhos mediante custeio prévio, através da interposição de medidas excepcionais — a BASF S.A. impetrou o mandado de segurança n. 0000491-48.2012.5.15.0000 e a Raízen (Shell) ingressou com a ação cautelar n. 0000501-92.2012.5.15.0000 —, buscando suspender a ordem que determinou a efetivação do direito à assistência à saúde de todos os beneficiários habilitados mediante custeio prévio.

No sentido de que são incabíveis a oposição de embargos à execução contra tutela antecipada das obrigações de fazer na forma específica, cita-se o seguinte aresto do C. Superior Tribunal de Justiça:

“PROCESSO CIVIL. CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER. SENTENÇA EXECUTIVA *LATO SENSU* (CPC, ART. 461). DESCABIMENTO DE EMBARGOS À EXECUÇÃO. DEFESA POR SIMPLES PETIÇÃO. SENTENÇA INCONSTITUCIONAL. EMBARGOS À EXECUÇÃO. EXEGESE E ALCANCE DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 741 DO CPC. INAPLICABILIDADE ÀS SENTENÇAS SOBRE CORREÇÃO MONETÁRIA DO FGTS.

1. Os embargos do devedor constituem instrumento processual típico de oposição à execução forçada promovida por ação autônoma (CPC, art. 736 do CPC). Sendo assim, só cabem embargos de devedor nas ações de execução processadas na forma disciplinada no Livro II do Código de Processo.

2. No atual regime do CPC, em se tratando de obrigações de prestação pessoal (fazer ou não fazer) ou de entrega de coisa, as sentenças correspondentes são executivas *lato sensu*, a significar que o seu cumprimento se opera na própria relação processual original, nos termos dos arts. 461 e 461-A do CPC. **Afasta-se, nesses casos, o cabimento de ação autônoma de execução, bem como, conseqüentemente, de oposição do devedor por ação de embargos.**

3. Todavia, isso não significa que o sistema processual esteja negando ao executado o direito de se defender em face de atos executivos ilegítimos, o que importaria ofensa ao princípio constitucional da ampla defesa (CF, art. 5º, LV). Ao contrário de negar o direito de defesa, o atual sistema o facilita: ocorrendo impropriedades ou excessos na prática dos atos executivos previstos no art. 461 do CPC, a defesa do devedor se fará por simples petição, no âmbito da própria relação processual em que for determinada a medida executiva, ou pela via recursal ordinária, se for o caso.



4. A matéria suscetível de invocação pelo devedor submetido ao cumprimento de sentença em obrigações de fazer, não fazer ou entregar coisa tem seus limites estabelecidos no art. 741 do CPC, cuja aplicação subsidiária é imposta pelo art. 644 do CPC.

5. Tendo o devedor ajuizado embargos à execução, ao invés de se defender por simples petição, cumpre ao juiz, atendendo aos princípios da economia processual e da instrumentalidade das formas, promover o aproveitamento desse ato, autuando, processando e decidindo o pedido como incidente, nos próprios autos. Precedente: Resp 738424/DF, 1ª T., Relator p/acórdão Min. Teori Albino Zavascki, julgado em 19.5.2005)

(...)

12. Recurso especial a que se nega provimento.”

(STJ, 1ª Turma, REsp 721808/DF, Rel. Min. TEORIALBINO ZAVASCKI, j. em 1º.9.2005, unânime, DJU DJ 19.9.2005, p. 212.) (g. n.)

Tratando-se de efetivação de tutela antecipada de obrigações de fazer, não cabe neste momento, de implementação da medida, trazer novamente à baila discussões que já foram ventiladas anteriormente e afastadas pelo MM. Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Paulínia, bem como pelo E. TRT da 15ª Região, não só ao prolatar o acórdão atinente à ação civil pública em epígrafe, mas também quando analisou o mandado de segurança (MS n. 0000491-48.2012.5.15.0000) impetrado pela empresa Basf S.A., em face da decisão proferida nestes autos, em 29.2.2012. Pretende a empresa Raízen (Shell) reavivar questão que já fora decidida anteriormente, valendo-se para tanto de instrumento inadequado.

Não há dúvidas de que a obrigação de efetivar a assistência à saúde dos ex-trabalhadores e de seus filhos mediante custeio prévio, não é de pagar soma em dinheiro como afirma a empresa Shell/Raízen, mas sim de fazer. Com efeito, a decisão antecipatória determinou a composição, a estruturação e os mecanismos de funcionamento do Comitê gestor do pagamento — responsável por efetivar os atos tendentes a viabilizar a assistência integral à saúde mediante custeio prévio —, deixando indene de dúvidas que não se trata de uma simples obrigação de pagar.

Note-se que na exordial da ação civil pública, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho e pelas associações autoras (fls. 203, 206/207), postulou-se que — em face da exposição a diversos compostos químicos altamente tóxicos a que foram submetidos os ex-trabalhadores das





empresas Shell, Cyanamid e Basf, os quais podem inclusive ocasionar danos tardios — fosse deferida, em antecipação de tutela, o acompanhamento permanente da saúde. Outrossim, buscou a presente ação civil pública a concessão de tutela antecipada do acompanhamento permanente e integral à saúde dos ex-trabalhadores e de seus filhos, como forma de garantir a saúde e a vida em face do risco adicional de adoecimento a que foram submetidos, irresponsavelmente, pelas empresas. Assim, está claro que a tutela pretendida pelo Ministério Público do Trabalho era de caráter inibitório e ressarcitório, na forma específica, e não reparatório quantificável em determinada soma em dinheiro. Esta a razão pela qual o *parquet* laboral requereu, com base **no disposto nos arts. 273, I, do CPC e 84 do CDC**<sup>(6)</sup>, a antecipação da tutela, nos seguintes termos:

“(…) De outra parte, há *fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação*. À luz das provas apresentadas pelo Ministério Público — que não deixam dúvidas a respeito das graves ilicitudes praticadas pelos réus, é imperiosa a *emissão de ordem judicial* determinando a imediata correção das irregularidades mais prementes, qual seja, o *deferimento de plano de saúde a toda a comunidade exposta*.” (g. n.)

(…) a *condenação* das rés, *de forma solidária*, nas seguintes *obrigações de fazer e não fazer* consistentes em:

1. Efetuar a contratação de um plano de saúde vitalício:

1.1) para todos os trabalhadores que lhes prestaram serviços — empregados, terceiros e autônomos — na Unidade Industrial localizada na Avenida Roberto Simonsen n. 1500, em Paulínia, no período compreendido entre o início e o encerramento das atividades no local.”

---

(6) Art. 84. Na ação que tenha por objeto o cumprimento da 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.

§ 1º A conversão da obrigação em perdas e danos somente será admissível se por elas optar o autor ou se impossível a tutela específica ou a obtenção do resultado prático correspondente.

§ 2º A indenização por perdas e danos se fará sem prejuízo da multa

§ 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.





“(...)

a) deverá proporcionar a mais ampla cobertura, em todo o território nacional, abrangendo exames, consultas, tratamentos médicos, incluindo-se aí, *necessariamente*, o acesso a psicólogos ou psiquiatras, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, fonoaudiólogas, nutricionista, assim como internações hospitalares, imediatamente, sem período de carência alguma, abrangendo os seus dependentes.” (g. n.)

A tutela antecipada foi deferida nos moldes postulados na petição inicial da ação civil pública, com espeque no *art. 273, I do CPC*, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho. Destaca-se que o E. TRT 15<sup>a</sup> Região, ao julgar o mandado de segurança (Processo n. 5200-34-2009-5-15-0000), aforado pelas rés contra a medida antecipatória concedida antes da prolação da sentença, **converteu**, com fulcro no art. 461, § 5º, do CPC — em face do quanto afirmado pelas empresas Shell e Basf de que seria de difícil cumprimento a contratação de um plano de saúde — **a obrigação de fazer, consistente em contratar um plano de saúde vitalício** para todos os seus ex-trabalhadores e filhos, na obrigação de fazer de caráter equivalente, qual seja, **a de efetivar a assistência integral à saúde mediante custeio prévio e por meio da constituição de um comitê gestor do pagamento, mantendo-se a medida antecipatória deferida na origem**. A respeito, consignou a decisão prolatada em sede do mandado de segurança n. 5200-34-2009-5-15-0000:

“(...) Na hipótese vertente, o próprio pedido de tutela específica compreende o de tutela equivalente, em face do objeto da própria ação, qual seja: garantir a proteção à saúde, à integridade física e à vida dos ex-trabalhadores, prestadores e autônomos que se ativaram no CISP, em Paulínia, assim como aos seus filhos, diante da afronta aos princípios constitucionais, sobretudo àqueles relativos à dignidade da pessoa humana, à saúde, à valorização social do trabalho e à proteção do meio ambiente do trabalho.

Denota-se que o § 5º reforça esse entendimento e autoriza ao magistrado, para efetivação da tutela específica ou a obtenção do resultado prático equivalente, determinar medidas que visem a compelir o cumprimento da determinação judicial, não havendo nenhuma limitação temporal.

(...)

*Diante disso, impõe-se, a meu ver, a conversão dessa obrigação de fazer em contratar planos de saúde vitalícios, com terceiros, sem exigência de qualquer carência, de abrangência nacional, na obrigação de custear previamente as despesas com assistência médica, por meio de entidades hospitalares,*





clínicas especializadas e consultórios médicos, psicológicos, nutricionais, fisioterapêuticos e terapêuticos da cidade de São Paulo e da Região Metropolitana de Campinas, para atendimento médico, nutricional, psicológico, fisioterapêutico e terapêutico, além de internações, aos ex-trabalhadores, empregados da Shell Brasil S.A., da Basf S.A. ou das empresas por elas contratadas, prestadores de serviços autônomos e dos filhos desses obreiros nascidos no curso ou após tais contratações, consoante suas necessidades.

(...)

A realização e cobertura de consultas, exames, de todo o tipo de tratamento médico, nutricional, psicológico, fisioterapêutico e terapêutico, além de internações em favor de todos os trabalhadores, autônomos e seus filhos acima mencionados, será deliberada e autorizada por um comitê formado por um representante de cada uma das impetrantes e de cada um dos litisconsortes da ação mandamental, a saber: ACPO — Associação de Combate aos POPS; Instituto Barão de Mauá de Defesa de Vítimas e Consumidores Contra Entes Poluidores e Maus Fornecedores e Atesq — Associação dos Trabalhadores Expostos a Substâncias Químicas, mediante a apresentação pelos beneficiários habilitados de documentos que comprovem suas necessidades, observando e restringindo-se aos seguintes critérios objetivos:

*1º) Para consultas médicas, basta o simples pedido do beneficiário;*

*2º) para exames, tratamentos médicos, nutricionais, psicológicos, fisioterapêuticos, terapêuticos e internações será necessária a apresentação de atestado, requisição ou documento similar elaborado por médico devidamente cadastrado no Conselho Regional de Medicina ou, dependendo do tipo de tratamento, por nutricionista, psicólogo, fisioterapeuta ou terapeuta regularmente inscrito no seu órgão profissional, devendo constar essencialmente a assinatura e o número de inscrição dos referidos profissionais;*

*3º) as consultas médicas deverão ser liberadas, no prazo improrrogável de 48 horas, e providenciada autorização necessária para o referido fim;*

*4º) os exames e tratamentos deverão ser liberados, no prazo improrrogável de 72 (setenta e duas) horas, e providenciada autorização necessária para o referido fim;*

*5º) as internações deverão ser autorizadas, em 24 (vinte e quatro) horas, salvo quando estas forem reputadas urgentes, devendo ser liberadas imediatamente.*

Os gestores do comitê, que será formado no prazo de 30 dias, atuarão sob a fiscalização do Ministério Público do Trabalho. As impetrantes providenciarão



local adequado, também no prazo de 30 (trinta) dias, nas cidades de Campinas ou Paulínia, para o atendimento dos usuários, assim como estrutura organizacional compatível, a fim de que obtenham a autorização necessária para o recebimento da assistência devida.

Vale registrar que essa transmutação é mais favorável às ora impetrantes, porquanto não poderiam ser obrigadas a contratar terceiros, no entanto, por evidenciada sua responsabilidade e também por presentes os requisitos da prova inequívoca e da verossimilhança da alegação previstos no art. 273 do CPC, esta é a solução mais razoável para dar efetividade à decisão judicial, com fulcro no mencionado art. 461 do mesmo diploma legal e não trazer transtornos às ora impetrantes.” (g. n.)

Esta decisão proferida no âmbito do mandado de segurança impetrado pelas empresas em face da tutela antecipada, concedida pelo MM. Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Paulínia antes da prolação da sentença, somente **converteu o conteúdo da obrigação de fazer**, que inicialmente era consistente em contratar planos de saúde vitalício (na forma preconizada pelo *art. 461 do CPC*), **em uma obrigação de fazer com resultado prático equivalente**, qual seja: obrigação de efetivar a assistência à saúde, mediante custeio prévio e através de um comitê gestor do pagamento que, já desde então, deveria ter sido constituído, proporcionando uma estrutura organizacional compatível e adequada, determinando o seu cumprimento de forma imediata.

Tal decisão foi incorporada pela sentença, razão pela qual constou na sua parte dispositiva, cuja tutela foi antecipada e confirmada na íntegra pelo E. TRT da 15ª Região, **a imposição às rés da obrigação de fazer consistente em efetivar a assistência à saúde mediante o custeio prévio, POR MEIO DE entidades hospitalares, clínicas especializadas e consultórios médicos, psicológicos, nutricionais, fisioterapêuticos e terapêuticos da cidade de São Paulo e da Região Metropolitana de Campinas, para atendimento médico, nutricional, psicológico, fisioterapêutico e terapêutico, além de internações, aos ex-trabalhadores, empregados da Shell Brasil S.A., da Basf S.A. ou das empresas por elas contratadas, prestadores de serviços autônomos e dos filhos desses obreiros nascidos no curso ou após tais contratações, consoante suas necessidades**<sup>(7)</sup>.

(7) “Isto posto, decido: apreciando o PROCESSO 0022200-28.2007.5.15.0126, em que são autores o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO, ACPO — ASSOCIAÇÃO DE COMBATE AOS POPS, INSTITUTO “BARÃO DE MAUÁ” DE DEFESA DE VÍTIMAS E CONSUMIDORES CONTRA ENTES POLUIDORES E MAUS FORNECEDORES e ATESQ — ASSOCIAÇÃO DOS TRABALHADORES EXPOSTOS A SUBSTÂNCIAS QUÍMICAS e rés SHELL BRASIL LTDA. e BASF S.A.:

(...)

b) julgar a ação parcialmente procedente, para condenar as demandadas, solidariamente:





Como se percebe facilmente, no que tange ao direito à assistência à saúde, ao contrário do que quer fazer crer a empresa Raízen (Shell), **não se está diante de sentença condenatória genérica** que prevê a obrigação de **pagar uma indenização pelos danos individuais causados**, cujo valor necessita ser definido na fase de liquidação. Em verdade, o que se tem é *uma obrigação de fazer* consistente em efetivar assistência integral à saúde mediante custeio prévio, perfeitamente delineada em todos os seus aspectos, bem como uma decisão *de natureza mandamental*, de caráter inibitório (preventivo) e ressarcitório na forma específica.

Luiz Guilherme Marinoni<sup>(8)</sup> assinala que a liquidação para estabelecer o valor do dano sofrido por cada um dos lesados **não** é cabível nas hipóteses em que se está diante de tutela ressarcitória na forma específica deferida em sede de ação coletiva. Afirma o doutrinador:

“Porém, no caso de ação coletiva para o ressarcimento na forma específica de direitos individuais, não há como pensar em “valor” do dano. Isto não é possível — no caso de ressarcimento na forma específica — porque o objetivo não é o de dar aos lesados os valores equivalentes aos seus danos, mas sim o de permitir a reparação na forma específica dos danos que foram impostos a cada um dos prejudicados. Isto significa que a prova do valor da indenização somente precisará ser feita quando se buscar indenização em pecúnia.” (g. n.)

As violações, concretizadas pelas rés e que já foram reconhecidas pelo Poder Judiciário, geram efeitos de natureza continuativa e permanente, uma vez que o bem atingido foi a saúde e a vida dos beneficiários (direitos

(...)

b.2. *a custear previamente as despesas com assistência médica*, por meio de entidades hospitalares, clínicas especializadas e consultórios médicos, psicológicos, nutricionais, fisioterapêuticos e terapêuticos da cidade de São Paulo e da Região Metropolitana de Campinas, para atendimento médico, nutricional, psicológico, fisioterapêutico e terapêutico, além de internações, aos ex-trabalhadores, empregados da Shell Brasil S.A., da Basf S.A. ou das empresas por elas contratadas, prestadores de serviços autônomos e dos filhos desses obreiros nascidos no curso ou após tais contratações, consoante suas necessidades, devendo os beneficiários se habilitar no prazo de 90 (noventa) dias, contados de 30.8.2010, sob pena de preclusão, na página da rede mundial de computadores do Ministério Público do Trabalho, decisão a ser cumprida de imediato, independentemente do trânsito em julgado; (g.n.)

b.3. *a constituir, às suas expensas, comitê gestor do pagamento indicado no item b.2*, que esteja em funcionamento e conferido o direito até 30.9.2010, sob pena de pagamento, cada qual das rés, de multa diária ora fixada em R\$ 100.000,00, decisão a ser cumprida de imediato, independentemente do trânsito em julgado; (g.n.)

(8) MARINONI, Luiz Guilherme. Ações inibitória e de ressarcimento na forma específica no “Anteproyecto de Código Modelo de Procesos Colectivos para Iberoamérica” (art. 7º). p. 14-15. Disponível em: <<http://www.abdpc.org.br/abdpc/artigos/Luiz%20G.%20Marinoni%285%29%20-%20formatado.pdf>> Acesso em: 10.6.2012.





fundamentais da pessoa humana). O fato de se estar perante um ato ilícito, que gera efeitos ao longo do tempo, foi a razão justificadora da concessão, pelo Poder Judiciário, de uma tutela ressarcitória na forma específica e inibitória, a qual é eminentemente preventiva propiciando o acompanhamento permanente da população exposta. Por isso, a fixação do valor do dano e da extensão da lesão sofrida por cada uma das vítimas não tem espaço neste feito quando se fala em assistência à saúde, porque a tutela concedida pelo Poder Judiciário é, neste aspecto, de natureza específica. Sua finalidade não é conferir aos lesados um valor pecuniário pelos danos que sofreram (tutela ressarcitória pelo equivalente em pecúnia), mas sim viabilizar uma situação similar ou próxima àquela que existiria se as lesões não tivessem ocorrido (tutela ressarcitória específica), visto que, no presente caso, é impossível restabelecer a situação que existiria se as empresas não tivessem incidido na prática ilícita de expor os seus ex-trabalhadores à gravíssima contaminação química.

Assim, quando se visualiza a obrigação de prestar assistência integral à saúde dos ex-trabalhadores e de seus, mediante custeio prévio, fica evidente que não se trata de uma obrigação de pagar uma indenização em pecúnia por um dano sofrido, como aduz a empresa Raízen (Shell), mas sim de uma obrigação de fazer uma série de atos necessários à efetivação de promover a assistência integral à saúde dos ex-trabalhadores e de seus filhos por meio de terceiros (médicos, clínicas especializadas, laboratórios, hospitais etc.). Nesta perspectiva, o aporte financeiro, de responsabilidade solidária das empresas, constitui-se em uma obrigação acessória à obrigação principal a que foram incumbidas, qual seja, a de efetivar uma obrigação de fazer, cumprindo o papel apenas de servir como um dos mecanismos viabilizadores do cumprimento da tutela específica. Se assim não fosse, todos os direitos deveriam ser convertidos em indenizações por perdas e danos e o sistema há muito tempo elegeu a tutela específica como forma prioritária de tutelar os direitos materiais, especialmente, os de cunho fundamental como os versados no presente feito (saúde e vida).

Não é por outro motivo que os dispositivos legais (*arts. 461 do CPC e 84 do CDC*), sustentáculos das condenações acima referidas, cujas redações são idênticas, versam sobre a efetivação de obrigações de fazer e de não fazer e privilegiam a tutela específica, e não sobre obrigações de pagar soma em dinheiro, como afirma a empresa Raízen (Shell).

*A natureza da obrigação de fazer na forma específica, consistente em efetivar a assistência integral à saúde, mediante custeio prévio, a todos os ex-trabalhadores das empresas Shell, Cyanamid e Basf e seus filhos, é patente. Cabe às rés a realização de uma série de atos necessários a*





viabilizar a assistência à saúde dos ex-trabalhadores e seus filhos através do custeio prévio. Destarte, *trata-se aqui de situação em que se busca dar cumprimento à tutela antecipada específica das obrigações de fazer.*

Acrescente-se a isso que o conteúdo eficaz da sentença, que ordenou às rés, solidariamente, a efetivação de assistência integral à saúde de seus ex-trabalhadores e filhos através de custeio prévio, tem caráter mandamental, e não condenatório como assevera a empresa Raízen (Shell). Ora, as sentenças condenatórias não admitem qualquer mecanismo de coercibilidade sobre a vontade do obrigado, os chamados meios de coerção indireta, para cumprimento de obrigações, estando relacionadas aos meios de execução previstos legalmente, os quais não têm o condão de interferirem na vontade do obrigado<sup>(9)</sup>.

Ressalta-se que a sentença condenatória, por ser intrinsecamente repressiva e relegar o cumprimento da obrigação para um momento posterior ao da declaração do direito, é inapta para tutelar direitos como os debatidos no presente feito (direitos fundamentais à saúde e à vida), os quais são insuscetíveis de serem violados, especialmente quando a tutela foi antecipada.

Luiz Guilherme Marinoni<sup>(10)</sup> afirma, ao tratar da sentença condenatória, que:

“não seria suficiente ao autor a condenação, pois o juiz, quando condena, não obriga, mas apenas exorta. O réu condenado não fica obrigado perante o juiz, ao contrário do que ocorre na hipótese de ordem, quando o réu, em caso de descumprimento, pode ser pressionado, através da multa, ao adimplemento. Apenas o réu que descumpra a ordem comete insubordinação à autoridade estatal; o réu que não cumpre a sentença condenatória continua apenas civilmente obrigado.”

No caso em tela, as obrigações de fazer consistentes em efetivar a assistência mediante custeio prévio e em constituir o comitê gestor do pagamento foram determinadas, sob pena de multa diária no importe de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), evidenciando **a natureza mandamental** da decisão, e não condenatória como sustenta a empresa Raízen (Shell), já que esta última não tem, como se afirmou alhures, a característica de estar ligada aos meios de coerção indireta. Cuida-se, assim, de hipótese na qual

(9) MARINONI, Luiz Guilherme. *Tutela específica*: arts. 461, CPC e 84 CDC. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001. p. 37.

(10) MARINONI, Luiz Guilherme. *Novas linhas do processo civil*. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Malheiros, 1996. p. 125.



conhecimento e execução ocorrem simultaneamente, sem a necessidade de instauração de um processo subsequente. Sobre a sentença mandamental leciona Ovídio Baptista da Silva<sup>(11)</sup>:

“Nesta perspectiva, a nota peculiar à sentença mandamental reside na circunstância de conter a respectiva demanda, de que ela é uma consequência, uma virtualidade especial, para por si só e independentemente de uma futura demanda, realizar transformações no mundo exterior, no mundo dos fatos. E, ainda, diversamente do que acontece com as ações executivas, sejam estas execuções por forçadas, por créditos, sejam ações executivas *lato sensu*, por consistir o resultado final num mandado que se caracteriza por sua estatalidade e não, como acontece com os atos de execução, que são atos privado da parte, praticados pelo juiz que, para tanto, se substitui à atividade dos particulares.”

Tratando-se de implementação de tutela antecipada de obrigações de fazer, **calcada nos arts. 461 do CPC e 84 do CDC, é incabível o aforamento de embargos à execução**, também pelo fato de a decisão ter conteúdo eficaz mandamental.

A empresa tenta transmutar a natureza da obrigação de fazer na forma específica, consistente em efetivar a assistência integral à saúde dos beneficiários, mediante custeio prévio, em uma obrigação de pagar danos (tutela ressarcitória pelo equivalente em dinheiro) para, assim, provocar a rediscussão do conteúdo da medida antecipatória. Como já se mencionou, a via dos embargos à execução é própria das execuções por quantia certa, nas quais se tem uma obrigação de pagar soma em dinheiro deferida por meio de uma sentença condenatória, o que definitivamente não é o caso da obrigação de prestar assistência integral à saúde dos habilitados através de custeio prévio.

A ferrenha tentativa da empresa Raízen Combustíveis S.A. (Shell) de justificar um proceder distinto do comando judicial — que antecipou a tutela e determinou às empresas a obrigação de fazer, qual seja, prestar assistência integral à saúde de seus ex-trabalhadores e filhos, mediante custeio prévio — não se afigura minimamente plausível, quanto mais juridicamente defensável, posto que tal postura, na prática, **EVIDENCIA O DESCUMPRIMENTO DA ORDEM JUDICIAL e cumpre uma só função: obstar a efetividade da antecipação de tutela deferida conduzindo à inutilidade a decisão prolatada na ação civil pública em epígrafe.**

(11) SILVA, Ovídio Baptista da. *Sentença e coisa julgada*. 3. ed. rev. e aum. Porto Alegre: Sergio Fabris, 1995. p. 87.







Destarte, são incabíveis todos os embargos à execução opostos pela empresa Raízen (Shell) em face dos habilitados, devendo os mesmos ser extintos sem resolução de mérito, com fulcro no art. 267, incisos IV e VI, do CPC.

Frisa-se, nesta senda, que por todos os fundamentos expostos e por ausência de amparo legal, são absolutamente incabíveis todos os embargos à execução opostos, os quais não podem ser recebidos, processados e acolhidos. Também não merecem acolhida os pedidos sucessivos formulados, por ser incabível o recebimento de agravo de petição ante a não configuração da hipótese prevista no art. 897 da CLT. No mais, ante todos os argumentos já expendidos, é inviável o acolhimento do pedido sucessivo de “habilitação para execução individual de decisão genérica proferida em ação civil pública” por não se enquadrar como medida adequada à obrigação de fazer (prestar assistência integral à saúde de todos os habilitados), nem encontrar respaldo legal.

***B) Da inadmissibilidade dos embargos à execução opostos ante a impropriedade da liquidação requerida pela Raízen: ausência de sentença genérica (art. 95 do CDC) — Sentença líquida, certa e exigível — Indeterminação apenas quanto aos beneficiários***

Não procede a alegação da empresa Raízen (Shell) de que o presente feito contempla decisão de natureza condenatória genérica, carecendo, pois, de liquidação individual para tornar-se um título executável, bem como de que se faz necessária a liquidação dos danos sofridos por cada habilitado, com apuração da existência de nexos causal para, somente depois, ser efetivada a assistência integral à saúde mediante custeio prévio.

Conforme afirmado alhures, a prestação de assistência integral à saúde através de custeio prévio é uma obrigação de fazer na forma específica. Ressalte-se que cumuladamente a esta tutela específica (de fazer) foi deferida uma outra tutela, qual seja, a tutela ressarcitória em pecúnia (obrigação de pagar soma em dinheiro) pelos danos individuais e coletivos.

A sentença, confirmada na íntegra pelo acórdão prolatado pelo E. TRT da 15ª Região<sup>(12)</sup>, condenou as empresas Raízen (Shell) e Basf, solidariamente, ao cumprimento das seguintes **obrigações de fazer**:  
a) providenciarem a efetivação *da assistência integral à saúde dos ex-*

(12) “DIANTE DO EXPOSTO, decido não conhecer do recurso interposto pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, conhecer dos recursos interpostos por SHELL BRASIL LTDA. e BASF S.A., não os prover e manter integralmente a Magistral Sentença recorrida.”



-trabalhadores e de seus filhos, mediante custeio prévio, os quais foram expostos à contaminação ambiental promovida no ar, na água e no solo de sua fábrica localizada na cidade de Paulínia, *independentemente do trânsito em julgado*; b) *constituírem comitê gestor do pagamento*, às suas expensas, *independentemente do trânsito em julgado*.

Além disso, houve a condenação das empresas Raízen (Shell) e Basf nas seguintes **obrigações de pagar**: a) **indenização** a cada um dos trabalhadores (ou a seus sucessores) que, como empregados, prestadores de serviços ou autônomos se ativaram para as demandadas, reparação do dano moral ora arbitrada em R\$ 20.000,00 por ano trabalhado, ou fração superior a seis meses, valor que será corrigido e acrescido de juros de mora a partir da data do proferimento desta sentença; b) **indenização por dano moral coletivo** reversível ao Fundo de Amparo do Trabalhador, no valor de R\$ 622.200.000,00, com juros e correção monetária computados a partir da propositura desta ação (valor que importa, na data de prolação desta sentença, em R\$ 761.339.139,37); c) **pagamento da importância de R\$ 64.500,00** (sessenta e quatro mil e quinhentos reais) a cada trabalhador e a cada dependente nascido no curso da prestação de serviços ou em período posterior, a título de indenização substitutiva da obrigação de fazer e que se refere ao período compreendido entre a data da propositura da presente ação até 30.9.2010. Este valor será acrescido de juros e correção monetária a partir do proferimento desta sentença e mais R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) por mês, caso não promovido o reembolso mensal das despesas nos meses vindouros.

Verifica-se, assim, estar-se **perante decisão que congrega certeza, liquidez e exigibilidade quanto às obrigações nela previstas, as quais estão perfeitamente delineadas, restringindo-se a generalidade da decisão judicial à identificação dos sujeitos beneficiários das prestações nela fixadas**. Dessa forma, a decisão é apenas subjetivamente genérica, ou seja, a necessidade de liquidação é restrita à mera identificação das pessoas aptas a usufruir os benefícios contemplados no título judicial, uma vez que a r. decisão é líquida e certa no que concerne às obrigações de fazer e de pagar.

Com efeito, a decisão contempla todos os elementos objetivos necessários a propiciar o seu cumprimento, independentemente da propalada liquidação nos moldes propostos pela empresa Raízen (Shell), pois apresenta: (i) *a certeza da dívida (an debeatur)*, porquanto há perfeita identificação da natureza da obrigação declarada com a individuação precisa de seu objeto, bem como está definida a responsabilidade das rés; (ii) *o que é devido (quid debeatur)*, que são as obrigações de fazer





na forma específica — efetivação da assistência integral à saúde dos ex-trabalhadores e de seus filhos através de custeio prévio e constituição do comitê gestor do pagamento — e as obrigações de pagar indenizações por danos morais individuais e coletivos; e (iii) a *quantidade devida* (quantum debeat) *da obrigação dedutível em pecúnia*, qual seja, a indenização por danos morais individuais, no importe de R\$ 20.000,00 por ano trabalhado ou fração superior a seis meses, e por danos morais coletivos, no valor de R\$ 622.200.000,00. Em relação aos elementos subjetivos do título, a decisão definiu quem são os devedores (*quis debeat*), ou seja, as empresas Shell (Raízen) e Basf, deixando para definição, *a posteriori*, apenas a identificação das pessoas beneficiárias (*cui debeat*) das obrigações fixadas na decisão.

Ressalta-se que a identificação dos sujeitos beneficiários das obrigações está parcialmente concluída, uma vez que o “Comitê Executivo da Sentença” já definiu uma lista de pessoas sobre as quais não pairam dúvidas acerca de sua condição de habilitadas incontroversas aos benefícios da decisão, congregando, até a presente data, 786 (setecentas e oitenta e seis) pessoas. Os demais indivíduos que se inscreveram perante o *síte* do Ministério Público do Trabalho, no prazo para habilitação, embora já devidamente identificados, tiveram seus nomes impugnados pelas empresas réis, consoante explicitado pelo Ministério Público do Trabalho em sua petição protocolada nos autos em epígrafe sob o n. 015247-2/2, em 22.5.2012. Assim, diante da divergência instaurada no âmbito do “Comitê Executivo da Sentença”, relativamente à totalidade de pessoas que devem ser consideradas abrangidas pela r. decisão, pois inúmeras pessoas que se habilitaram na presente demanda foram impugnadas pelas empresas, tal situação foi levada à apreciação do MM. Juízo do 2ª Vara do Trabalho de Paulínia, através da citada petição, e encontra-se, atualmente, pendente de análise.

Destarte, é inequívoco que o título executivo é certo, líquido e exigível, estando a condenação genérica restrita somente à identificação dos beneficiários, a qual já está em fase de conclusão, motivo pelo qual revela-se totalmente descabido e destituído de fundamento o requerimento de liquidação dos danos materiais sofridos pelos ex-trabalhadores e seus filhos.

Tratando da questão atinente à liquidez do título, vale citar Araken de Assis<sup>(13)</sup>:

“(...) De logo, cabe precisar as noções de certeza, de liquidez e de exigibilidade. Extremando-as, Carnelutti asseverou, egregiamente, que

(13) ASSIS, Araken de. *Manual do processo de execução*. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001. p. 138.





o título é certo quando não há dúvida acerca da sua existência; líquido, quando inexistente suspeita concernente ao seu objeto; e exigível, quando não se levantam objeções sobre sua atualidade.”

(...)

“Baseia-se a execução em título executivo, o qual insta ser líquido, certo e exigível. Da necessidade de coexistência de tais requisitos para que o título tenha eficácia executiva preceitua o Código de Processo Civil, art. 586: ‘A execução para cobrança de crédito fundar-se-á sempre em título líquido, certo e exigível’. Vale dizer, o título deve necessariamente expressar certeza, liquidez e exigibilidade da obrigação a que visa executar: certeza diz respeito à existência da obrigação; liquidez corresponde à determinação do valor ou da individualização do objeto da obrigação, conforme se trate de obrigação de pagar em dinheiro, de entrega de coisa, de fazer ou não fazer; exigibilidade tem o sentido de que a obrigação, que se executa, não depende de termo ou condição, nem está sujeita a outras limitações. Título que não reúna tais requisitos não goza de eficácia executiva: ‘É nula a execução: se o título não for líquido, certo e exigível’.” (Cód. Proc. Civil, art. 618, I)

Assim, fica claro que, ao contrário do que afirma a empresa Raízen (Shell), nem sempre a sentença prolatada em sede de ação coletiva, que dentre outros direitos busca a tutela de direitos individuais homogêneos, será genérica em sua integralidade e ilíquida, consoante disposição do art. 95 do CDC.<sup>(14)</sup> Conforme leciona Antônio Gidi<sup>(15)</sup> “(...) o juiz brasileiro não está obrigado a emitir sentença ilíquida no caso de demandas coletivas em tutela de direitos individuais homogêneos. A norma do art. 95 do CDC, malgrado sua literalidade (‘a condenação será genérica’), é uma norma meramente permissiva, autorizando o juiz a emitir sentença ilíquida, se necessário. **Se uma sentença líquida for possível, é dever do juiz fazê-lo**” (g. n.).

Isso porque o art. 95 do CDC deve ser interpretado à luz dos princípios constitucionais da efetividade da tutela jurisdicional, corolário do princípio do devido processo legal, permitindo ao juiz fixar na própria sentença o valor devido às vítimas, quando houver possibilidade, à semelhança do que ocorre no direito norte-americano. Não é por outra razão que o Anteprojeto

(14) Art. 95. Em caso de procedência do pedido, a condenação será genérica, fixando a responsabilidade do réu pelos danos causados.

(15) GIDI, Antônio. *Rumo a um código de processo civil coletivo. A codificação das ações coletivas no Brasil*. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 159.





do Código Brasileiro de Processo Coletivo<sup>(16)</sup> prevê: “sempre que possível, em caso de procedência do pedido, o juiz fixará na sentença do processo coletivo o valor da indenização individual devida a cada membro do grupo, categoria ou classe”.

Seguindo este posicionamento doutrinário, que pugna pela interpretação do art. 95 do CDC com fulcro no preconizado pelo princípio constitucional da eficiência da tutela jurisdicional, corolário do devido processo legal, para que se alcance a efetividade, a celeridade e a economia processuais buscada por meio da tutela de direitos individuais homogêneos, o qual recomenda que o magistrado, sempre que possível, defina o maior número de elementos possíveis para evitar o desperdício de tempo na liquidação, é que foi prolatada a sentença, confirmada na íntegra pelo E. TRT da 15ª Região, cuja tutela antecipada ora se efetiva.

Estando todos os elementos definidos no título executivo fica clara a falta de cabimento dos embargos apresentados pela empresa Raízen (Shell), **especialmente porque utiliza tal instrumento processual para atacar obrigação de fazer tutelada de forma específica, o que demonstra, cabalmente, a inadequação da via eleita.**

Ante o exposto, são incabíveis todos os embargos à execução opostos pela empresa Raízen (Shell) em face dos habilitados, devendo os mesmos ser extintos sem resolução de mérito, com fulcro no art. 267, incisos IV e VI, do CPC.

Note-se, ainda, que por todos os fundamentos expostos e por ausência de amparo legal, são absolutamente incabíveis todos os embargos à execução opostos, os quais não podem ser recebidos, processados e acolhidos. Também não merecem acolhida os pedidos sucessivos formulados, por ser incabível o recebimento de agravo de petição ante a não configuração da hipótese prevista no art. 897 da CLT. No mais, ante todos os argumentos já expendidos, é inviável o acolhimento do pedido sucessivo de “habilitação para execução individual de decisão genérica proferida em ação civil pública” por não se enquadrar como medida adequada à obrigação de fazer (prestar assistência integral à saúde de todos os habilitados), nem encontrar respaldo legal.

### ***C) Da inadmissibilidade dos embargos à execução opostos ante a existência de decisão exarada pela instância superior***

Na audiência realizada em 29.2.2012 na 2ª Vara do Trabalho de Paulínia, em que se fizeram presentes todas as partes envolvidas no processo, as MM. Magistradas determinaram o seguinte (fls. 603/604):

---

(16) Disposição idêntica contemplada no art. 30 do Anteprojeto do Código Brasileiro de Processo coletivo paulista e art. 36 do Anteprojeto do Código Brasileiro de Processo coletivo carioca.





“Analisadas as questões postas nessa audiência, as magistradas Antônia Rita e Maria Inês realizam as seguintes ponderações:

**1 — constatou-se que as empresas, até agora, procrastinaram o andamento do feito e criaram um procedimento unilateral, não aprovado previamente pelo comitê e inadequando ante os termos da sentença; e**

**2 — constatou-se que há 711 pessoas incontroversamente habilitadas ao recebimento de custeio prévio e integral à saúde, que devem receber de imediato o benefício por meio de profissionais por elas escolhidos e, assim, realizadas as ponderações dos itens anteriores, determinam as magistradas que o escritório de atendimento já instalado informe de imediato aos 711 interessados que pagará, previamente e por depósito em conta corrente, os valores por eles requeridos e cuja utilização comprovaram tão logo realizada a despesa, cumprindo, assim, os termos da sentença, e sob pena de arcar com a multa nela fixada desde 25.8.2011, data da instituição do comitê, conforme fls. 398.” (g. n.)**

Esta determinação foi mantida pelo MM. Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Paulínia (fl. 644), ao apreciar o pedido de reconsideração formulado pela Raízen/Shell (fls. 631/643), e assim decidir:

“Petições protocolizadas sob n. 006297 e 006302 em 6.3.2012, juntadas às fls. 628/630 e 631/643, respectivamente. Pretende a empresa Raízen Combustíveis (atual denominação da empresa Shell), através da manifestação juntada às fls. 631/643, a reconsideração do quanto deliberado em audiência (fls. 603/604) ou, em caso negativo, seja a mesma recebida como embargos à execução ou agravo de petição. **Com efeito, cuidou o juízo em designar audiência de esclarecimentos, com a presença de todas as partes envolvidas, diante de informações prestadas anteriormente nos autos de que as executadas não estavam obedecendo aos termos do comando sentencial, restando demonstrado, na ocasião, que efetivamente a ordem, no tocante à antecipação da tutela deferida, não está sendo cumprida da forma determinada. As explicações ora tecidas pela executada são as mesmas realizadas em audiência, oportunidade em que, mediante manifestação das demais partes envolvidas, foi constatado que não espelham a realidade fática.** Por outro lado, inviável o recebimento da aludida manifestação como embargos à execução eis que não preenchidos os requisitos a ensejar seu processamento, nem tampouco é possível recebê-la como agravo de petição, por totalmente descabida a pretensão. **Assim, mantenho integralmente o quanto deliberado na ata de audiência realizada aos 29.2.2012 (fls. 603/604), pelas razões ali consignadas,** ressalvando que a executada, oportunamente, após a comprovação da regular garantia do juízo, poderá discutir tais questões, através do remédio processual cabível. Dê-se ciência às partes, sendo ao Ministério Público, por oficial de justiça. Paulínia, 19 de março de 2012. Antonia Rita Bonardo Juíza do Trabalho.” (g. n.)



Valendo-se dos mesmos argumentos explicitados no pedido de reconsideração suprarreferido, a empresa Raízen (Shell) aviou, em 26.3.2012, a medida cautelar n. 0000501-92.2012.5.15.0000, junto à Vice-presidência do E. TRT da 15ª Região, asseverando que o fazia em virtude de inexistir recurso cabível contra a decisão prolatada pelo MM. Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Paulínia.

Na medida cautelar, a requerente afirmou que a Juíza de origem, ao iniciar a execução da antecipação da tutela, fugiu do comando do título executivo, ao determinar que: "(...) o escritório de atendimento (...) pagará, previamente e por depósito em conta corrente, os valores por eles requeridos (...) sob pena de arcar com a multa nela fixada desde 25.8.2011, data da instituição do comitê, conforme fls. 398". (fls. 603/604)

No entender da requerente (ação cautelar n. 0000501-92.2012.5.15.0000), no curso da execução provisória, houve determinação: a) desconsiderando por completo qualquer discussão sobre existência denexo causal; b) para as empresas pagarem todo e qualquer valor solicitado por trabalhadores, de imediato. Asseverando que "não há recurso previsto em lei", e para "evitar lesões irreparáveis", a requerente ajuizou a citada ação cautelar, pugnando pela concessão de efeito suspensivo ao recurso de revista, sobrestando-se, assim, a efetivação das obrigações constantes no título judicial, dentre outros pleitos sucessivos.

Os pedidos formulados pela Raízen (Shell) na referida medida cautelar foram negados pela Vice-presidência do E. TRT da 15ª Região, que consignou o seguinte:

"(...) Além da ausência de plausibilidade de que o recurso, em seu aspecto central, especialmente no que respeita ao custeio das despesas com tratamento de saúde dos ex-trabalhadores da recorrente Raízen e dos filhos desses trabalhadores, nascidos na vigência da relação de trabalho, **também não vejo a presença do *periculum in mora*. É que a recorrente em questão pretende evitar a antecipação de valores para tratamento de saúde das pessoas mencionadas, por terem elas sido presumivelmente contaminadas por produtos químicos existentes no ambiente de trabalho, sendo certo que esse tratamento visa não somente a cura de doenças já existentes, mas, principalmente, a diagnosticar, prematura e eficazmente, eventuais cânceres e evitar que eles surjam como consequência, por exemplo, da queda de imunidade dos ex-trabalhadores contaminados e de seus filhos, estes, prejudicados pela mutação genética de seus genitores. Estamos, portanto, diante do que se convencionou chamar de *periculum in mora* reverso ou inverso, pois, entre a proteção à saúde dos ex-trabalhadores e de seus descendentes e a mera proteção ao interesse puramente econômico da recorrente Raízen, deve, evidentemente, preponderar a primeira. O E.**



**Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, aliás, seguiu por essa trilha, ao tratar de caso análogo, verbis:** “AGRAVO DE INSTRUMENTO. PLANO DE SAÚDE. TRATAMENTO DE SAÚDE. *PERICULUM IN MORA REVERSO*. I — O provimento jurisdicional em caráter liminar deve ser analisado pelo magistrado com prudência, levando em consideração as consequências práticas que advirão, a proporcionalidade entre o dano invocado e o dano que dele poderá resultar. II — O agravado está sendo submetido ao tratamento, não sendo conveniente a sua interrupção, sob pena de afetar o progresso até então obtido, caracterizando, pois, o *periculum in mora* reverso. III — Negou-se provimento ao recurso.” (AGI 2010020183710, 6ª Turma Cível, Rel. Des. José Divino de Oliveira.) Em igual sentido vem também se posicionando o C. Superior Tribunal de Justiça, a exemplo do que ocorreu em v. acórdão, cuja ementa também transcrevo:

“AGRAVO REGIMENTAL. MEDIDA CAUTELAR. PRETENSÃO DE EFEITO SUSPENSIVO A AGRAVO DE INSTRUMENTO. INDAMISSIBILIDADE. TERATOLOGIA NÃO EVIDENCIADA. PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA. IMPEDIMENTO DE TRATAMENTO DE SAÚDE. *PERICULUM IN MORA REVERSO*. 1. Consoante iterativa jurisprudência desta Corte Superior de Justiça, não se admite medida cautelar tendente a atribuir efeito suspensivo a agravo de instrumento contra decisão de inadmissão de recurso especial, salvo a título excepcional, quando se revelar teratológica a decisão recorrida e houver fundado receio de grave lesão a direito. 2. Não procede a medida cautelar quando a tutela visa a impedir ou interromper tratamento de saúde, pois evidenciado, justamente, o *periculum in mora* inverso. 3. Agravo regimental não provido.” (AgRg na MC n. 16.021/SP, 3ª Turma, Rel. Min. Vasco Della Giustina, Dje 23.10.2009.) Mesmo que se pudesse falar na ocorrência de *periculum in mora* para a recorrente — o que se admite apenas a título de argumentação —, a questão não poderia ser resolvida com a concessão de efeito suspensivo ao recurso, já que ela está intimamente ligada não à própria decisão recorrida de revista, mas à forma como está sendo conduzida a execução provisória, a qual, segundo as razões constantes da inicial da cautelar, teria se divorciado do comando do título exequendo, ao ser determinada a antecipação de despesas de tratamento médico dos substituídos, sem prévia verificação do nexo causal e comprovação da necessidade desse tratamento e sem qualquer orçamento prévio e, ainda, sem a análise do Comitê para tanto instituído na sentença. E assim o é porque, se a questão está ligada à execução provisória, lá ela deve ser dirimida, com a apresentação de embargos à execução e agravo de petição (o que já ocorreu, aliás) e com a interposição de agravo de instrumento (arts. 884 e 897 da CLT), caso negado seguimento ao de petição ou, na pior das hipóteses, se incabíveis ou desprovidos esses remédios processuais, por meio de mandado de segurança, aliás, já impetrado pela corrê Basf S.A. (Proc. n. 0000491-48.2012.5.15.0000), até porque não compete à Vice-Presidência Judicial a apreciação e reforma de decisões de primeiro grau de jurisdição. Por tais razões, indefiro o pedido de concessão de efeito suspensivo ao recurso de revista”. (g. n.)





Cumpre ressaltar, que o requerimento de início de liquidações e execuções individuais, nos moldes do postulado pela Raízen (Shell), e de verificação de nexo causal em relação a cada um dos habilitados foi formulado no presente feito, e também pela empresa Basf por meio do mandado de segurança n. 0000491-48.2012.5.15.0000. Nos autos do aludido mandado de segurança, em que a Raízen Combustíveis S.A. deve integrar a lide na qualidade de litisconsorte necessária, a Basf S.A. atacou o ato proferido pelo MM. Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Paulínia, na data de 29.2.2012, o qual, como se viu, determinou a prestação de assistência integral à saúde de todos os habilitados incontroversos, mediante custeio prévio, independentemente de qualquer verificação de nexo causal. Note-se que a conclusão a que se chegou a liminar do *mandamus* foi que a decisão hostilizada não se afastou dos limites fixados pelo título executivo.

Ao analisar, liminarmente, o pedido formulado pela Basf no bojo do aludido mandado de segurança, o Exmo. Juiz. Rel. Luiz Felipe Bruno Lobo manteve o ato atacado, negando o requerimento de início das liquidações e execuções individuais ao assentar que não há direito líquido e certo à discussão de nexo causal e que tal argumento tem por intuito retardar o cumprimento da obrigação. Vejamos:

“(…) O pedido liminar é no sentido de que se suspenda o conjunto de efeitos do ato dito coator, restabelecendo-se o procedimento proposto pelas empresas ou, alternativamente, que se iniciem liquidações e execuções individuais nos termos dos arts. 95 e seguintes do CDC. Em primeiro, por mais que se apegue o ora polo ativo a eventuais fundamentos constantes do V. Acórdão exarado no processo de conhecimento da mencionada ACP, certo é que aquele nada promoveu no âmbito do julgado sob o ponto de vista modificativo. Como já referido do dispositivo consta a negativa de provimento e a integral manutenção do julgado de origem. Como é de curial sabença, a fundamentação não transita em julgado e tudo quanto possa ter sido considerado no corpo do voto não tem qualquer efeito prático se não deságua numa conclusão de natureza modificativa. *Neste sentido, ainda que diante da substitutividade, vale o conteúdo do dispositivo da sentença exarada no processo de conhecimento da ACP. Analisando-se a dita sentença, com ênfase em seu dispositivo e a pretensão manifesta no presente writ constata-se que há uma profunda diferença entre o que consta do comando sentencial e o que pretende a impetrante. Observa-se que o comando sentencial concede uma tutela ampla, na qual se verifica determinação de assistência médica a todos aqueles que foram expostos aos efeitos danosos do malfadado sistema que tantos*



*resíduos produziu. O que pretende a impetrante é extrair a fórceps (se for só isso!) um comando redutor no qual limitem-se as condenações a tratamentos específicos para casos dos quais se verifique um direto nexo de causalidade. A este direito líquido e certo não faz jus! Não é este o comando sentencial! Os elementos constantes dos autos evidenciam que o polo passivo da execução de fato criou uma série de procedimentos, neles incluindo um fluxograma de atendimento, sem aprovação prévia de um comitê legitimado, implicando em exigências, exames e laudos, todos vinculados a um hospital único, tudo de modo absolutamente divorciado daquilo que decidido na sentença mantida pelo E. TRT. Há sólidas informações no sentido de que mais de meia centena de pessoas envolvidas no caso já tenham falecido sem que tenham podido contar com os efeitos da decisão sentenciada. Tudo quanto exposto no presente writ, em lugar de expor um bom direito, ou violação a direito líquido e certo, na realidade induz a concluir que todos os expedientes possíveis estão sendo levados a efeito com o objetivo único de “baratear” a condenação através da morosidade no atendimento médico. Este Relator recebeu em Gabinete a impetrante, a representação dos trabalhadores interessados e o Ministério Público do Trabalho. A todos ouviu pacientemente e, ainda, esteve presente na audiência de tentativa conciliatória promovida pela Vice-Presidência Judicial deste Egrégio nos autos de ação cautelar inominada que, embora objetive efeito suspensivo ao RO, no geral ventila os mesmos argumentos expostos na exordial deste writ. **É bastante evidente, até mesmo pela manifesta pretensão cautelar de efeito suspensivo, que o que pretende o ora polo ativo é de fato remanchar para não atender.** Ante o exposto, nada vislumbro, *prima facie*, como direito líquido e certo a amparar uma pretensão liminar, observando que a única mora processual em perspectiva, com risco, é aquela que impor-se-á na execução do julgado. Indefiro a liminar pretendida. Intimem-se. Ao Ministério Público. Campinas, 30 de abril de 2012. (a) Luiz Felipe Bruno Lobo — Juiz Relator.” (g. n.)*

Considerando que a condenação imposta à Raízen (Shell) e à Basf tem natureza solidária, os efeitos da decisão prolatada no aludido mandado de segurança também atingem a empresa Raízen (Shell).

Frisa-se que a decisão prolatada pelo E. TRT da 15<sup>a</sup> Região, de forma monocrática, nos autos do mandado de segurança acima referido, foi explícita em afirmar que **não houve desvio no cumprimento da decisão que antecipou a tutela das obrigações de fazer por parte deste MM. Juízo da 2<sup>a</sup> Vara do Trabalho de Paulínia**, consistentes na adoção de todas as medidas necessárias para efetivar a assistência integral à saúde dos ex-





-trabalhadores e de seus filhos, através de custeio prévio. Ao revés, confirmou que a tutela que ora se busca efetivar **é ressarcitória na forma específica, possuindo também um caráter inibitório**, já que pretende promover o acompanhamento de saúde dessa população que foi exposta indevidamente em seu ambiente laboral a produtos químicos de altíssima toxicidade e nocivos à saúde humana. Não poderia ser diferente porque, na realidade, não se está diante de provimento de caráter reparatório como querem fazer crer as empresas Raízen (Shell) e Basf, mas sim de tutela específica de cunho inibitório e ressarcitório.

O que chama a atenção é que mesmo diante dos posicionamentos externados por este MM. Juízo, bem como pelo E. TRT da 15<sup>a</sup> Região — nas decisões monocráticas proferidas no âmbito da medida cautelar n. 0000501-92.2012.5.15.0000 e do mandado de segurança n. 491-48.2012.5.15.0000, os quais não conferiram efeito suspensivo à determinação exarada na audiência realizada em 29.2.2012, mantendo a decisão de custeio prévio de assistência à saúde a todos os expostos —, a empresa Raízen (Shell) insiste em renovar a discussão por meio dos embargos à execução em face dos habilitados, retardando o alcance ao atendimento de saúde da população exposta, em nome de um suposto prejuízo de ordem financeira.

Como se verifica da decisão acima transcrita, a questão ora colocada pela empresa Raízen (Shell) já foi decidida nos autos do mandado de segurança n. 0000491-48.2012.5.15.0000 e na medida cautelar n. 0000501-92.2012.5.15.0000. Uma vez assentado judicialmente pelo E. TRT 15<sup>a</sup> Região, em decisão monocrática, que a ordem para cumprimento e efetivação da obrigação de fazer, cuja tutela foi antecipada — consistente em prestar assistência integral à saúde dos ex-trabalhadores e seus filhos através de custeio prévio —, não extrapola os limites do título judicial e, ainda, que a Basf não tem direito líquido e certo a discutir questões atinentes ao nexa causal, não se pode admitir a renovação da discussão em sede de embargos à execução por parte da Raízen (Shell).

Outrossim, diante do que fora consignado nas decisões prolatadas em sede do mandado de segurança e da medida cautelar supracitados, conclui-se não ter cabimento os embargos à execução opostos pela Raízen (Shell) em face dos habilitados para rediscutir questão que, conforme explicitado, já fora decidida pela instância superior, motivo pelo qual tais embargos à execução devem ser extintos sem resolução de mérito.

Conclui-se, por conseguinte, que são incabíveis todos os embargos à execução opostos pela empresa Raízen (Shell) em face dos habilitados, devendo os mesmos ser extintos sem resolução de mérito, com fulcro no art. 267, incisos IV e VI, do CPC.



Destaca-se, ainda, que por todos os fundamentos expostos e por ausência de amparo legal, são absolutamente incabíveis todos os embargos à execução opostos, os quais não podem ser recebidos, processados e acolhidos. Também não merecem acolhida os pedidos sucessivos formulados, por ser incabível o recebimento de agravo de petição ante a não configuração da hipótese prevista no art. 897 da CLT. No mais, ante todos os argumentos já expendidos, é inviável o acolhimento do pedido sucessivo de “habilitação para execução individual de decisão genérica proferida em ação civil pública” por não se enquadrar como medida adequada à obrigação de fazer (prestar assistência integral à saúde de todos os habilitados), nem encontrar respaldo legal.

### **III — DO DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE FAZER CONSISTENTE EM EFETIVAR A ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS TRABALHADORES EXPOSTOS À CONTAMINAÇÃO QUÍMICA E DE SEUS FILHOS**

#### **A) Da não prestação de assistência integral à saúde a todos os beneficiários habilitados — Recusa em efetivar o custeio prévio**

Os diversos embargos à execução, opostos pela Raízen Combustíveis S.A. (Shell) em face dos beneficiários habilitados, evidenciam que a empresa está desrespeitando a ordem judicial de que deve haver a assistência integral à saúde, mediante custeio prévio, de todos os ex-trabalhadores e de seus filhos que foram reputados como habilitados. Outra não pode ser a conclusão, porquanto desde 29.2.2012 há uma clara ordem judicial, da qual as partes foram intimadas em audiência, no sentido de que as empresas devem cumprir a tutela antecipada que ordenou a realização do custeio prévio com a assistência integral à saúde, sob pena de incidência da multa diária correspondente a R\$ 100.000,00 (cem mil reais) até que se implemente a medida.

Não só a ordem exarada na audiência realizada perante o MM. Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Paulínia, como também as decisões prolatadas na Ação Cautelar Inominada n. 0000501-92.2012.5.15.0000 e no Mandado de Segurança n. 0000491-48.2012.5.15.0000, são expressas no sentido de que deve haver a assistência integral à saúde dos habilitados mediante o custeio de todas as despesas, não cabendo às empresas avaliar e eleger quais procedimentos de saúde (consultas, exames e internações) entendem ser devidos ou não. Ademais, como se pode inferir das decisões já citadas nesta peça, em nenhuma delas foi dito que é possível às empresas questionarem o valor do serviço solicitado pelos habilitados, cujo orçamento



deve ser apresentado por este, consoante já deliberado na seara do “Comitê Executivo da Sentença”. Contudo, é exatamente isso que faz a empresa Raízen (Shell) com a oposição de embargos à execução em face de diversos beneficiários habilitados e realização do depósito judicial do valor correspondente às despesas com assistência integral à saúde, em total inobservância à ordem judicial de cumprimento da tutela antecipada.

A adoção do critério de “valor” do requerimento feito pelo beneficiário habilitado por parte da Raízen (Shell) para, então, deliberar se efetivará ou não a assistência integral à saúde dos habilitados, mediante custeio prévio, foi admitido pela própria empresa Shell Brasil S.A. (Raízen), através de sua patrona, a Dra. Renata da Gama Lima Perez Esteves, na reunião do “Comitê Executivo” realizada no dia 18.4.2012, na sede da Procuradoria Regional do Trabalho de Campinas, a saber:

*“O patrono das associações dos trabalhadores questionou às empresas se há uma avaliação dos requerimentos feitos pelos habilitados para a efetivação do custeio por parte das empresas. A patrona da Shell, Dra. Renata, informa que é feita uma avaliação dos requerimentos apresentados pelos habilitados quando um valor foge da curva padrão dos valores solicitados ou quando a solicitação não está dentro dos termos da sentença (a exemplo de pedido estético), ou, ainda, quando tais valores fogem da razoabilidade e do mercado. Informa, ainda, que nestes casos, a empresa Shell submete os requerimentos dos habilitados à apreciação judicial, com correspondente depósito em juízo.” (g. n.)*

Veja-se que até mesmo a patrona e preposta da empresa Basf S.A. concorda com a assertiva feita pelo Ministério Público do Trabalho de que não consta no título judicial a possibilidade de as empresas questionarem os valores apresentados pelos habilitados para, aí sim, verificar se deve ou não ser feito o seu pagamento. O título judicial não concede às partes qualquer critério permissivo para avaliar se deve ou não haver a prestação de assistência à saúde em determinadas hipóteses, pois a determinação nele contida é de prestação de assistência **integral** à saúde mediante custeio prévio. Com efeito, na mesma reunião do “Comitê Executivo”, realizada em 18.4.2012, manifestou-se a representante da BASF:

*“A preposta da Basf, Dra. Carine, afirmou que não adota o critério adotado pela SHELL/RAÍZEN porque o valor do pedido de custeio feito pelo habilitado não é parâmetro para proceder qualquer avaliação acerca de seu pagamento ou não. Afirmou que a Basf adota os critérios da sentença e de quem consta como habilitado para determinar se o custeio prévio solicitado será efetivado ou não.” (grifo nosso)*



Acrescente-se a isso que na Ação Cautelar n. 0000501-92.2012.5.15.0000, assentou a Vice-presidência do E. TRT da 15ª Região, diante dos argumentos expendidos pela Raízen (Shell) — os quais em muito se assemelham aos trazidos por meio dos embargos à execução opostos em face dos habilitados — que não é dado às rés retardarem o atendimento à saúde dos ex-trabalhadores e de seus filhos em nome de supostos prejuízos de ordem financeira, pois neste caso está-se diante do que se convencionou chamar *periculum in mora* reverso. Já no Mandado de Segurança n. 0000491-48.2012.5.15.0000, consignou-se que as rés remançam para não atender, bem como que não há direito líquido e certo à discussão de nexos causal.

Mesmo diante de tudo o quanto já fora decidido no âmbito do Poder Judiciário, a empresa Raízen (Shell) lança mão de diversos embargos à execução opostos em face de beneficiários habilitados para discutir algo que já fora definido e que precisa ser cumprido, por força de ordem judicial já exarada, retardando, assim, o cumprimento da obrigação, não permitindo que os habilitados sejam alcançados pelos benefícios da antecipação de tutela. **Com efeito, os referidos embargos à execução nada mais são do que mecanismos utilizados pela empresa para não atender às ordens judiciais de efetivação da obrigação de fazer consistente em prestar assistência integral à saúde dos habilitados, criando expedientes infundados com o objetivo de retardar o seu cumprimento.**

A ordem é clara de que devem ser alcançados aos habilitados a assistência integral à saúde, mediante custeio prévio, estipulando-se prazos breves para tanto. O fato de a Raízen (Shell Brasil S.A.) pretender discutir em juízo o valor atribuído à assistência à saúde requerida pelo habilitado denota o descumprimento da ordem judicial e atrai a aplicação da multa até que seja alcançado a todos os beneficiários a assistência integral à saúde mediante custeio prévio, postulada pelo beneficiário habilitado. O depósito em juízo do valor relativo à despesa médica solicitada pelo habilitado não é suficiente para elidir a incidência da multa diária, pois o beneficiário fica sem auferir o direito a que faz jus e a obrigação de fazer não resta perfectibilizada, contrariando o determinado na ordem judicial.

A empresa Raízen (Shell) já se insurgiu contra a abrangência da tutela antecipada através do manejo de várias medidas (simples petição, reconsideração e ação cautelar), sendo que em todas elas obteve a mesma resposta do Poder Judiciário, qual seja: deve efetuar a assistência integral à saúde, mediante custeio prévio, a todos os habilitados.

Frisa-se, além disso, que em nenhuma das decisões judiciais acima referidas foi dito que é possível às empresas examinar o teor da assistência





à saúde formulados, tampouco proceder a qualquer avaliação ou análise dos mesmos, quiçá discutir os valores dos requerimentos de assistência à saúde e respectivos pagamentos. Mas é exatamente isso que faz a empresa Raízen (Shell) com a oposição de embargos à execução em face dos habilitados, em total inobservância à ordem judicial de cumprimento da tutela antecipada.

A Raízen (Shell Brasil S.A) acredita que possui o poder, a atribuição de, a seu exclusivo critério, proceder a uma avaliação do conteúdo do requerimento de assistência à saúde e de seu respectivo valor pecuniário.

Resta, mais uma vez, demonstrada a completa inobservância à r. decisão judicial por parte das empresas quando *unilateralmente*, através da CIESB/PLANITOX, **criam mecanismos para avaliar cada requerimento de assistência à saúde apresentado pelo beneficiário habilitado**, à revelia do já exaustivamente decidido pelo Poder Judiciário, com o claro intuito de protelar o cumprimento da antecipação de tutela, confirmada pelo E. TRT da 15<sup>a</sup> Região.

Por fim, vale ressaltar que se trata de determinação judicial que impõe às rés, *em caráter de solidariedade*, o cumprimento de obrigação de fazer (prestar assistência integral à saúde mediante custeio prévio), a qual, como já exaustivamente explicitado, restou descumprida.

Portanto, descortinado o descumprimento da ordem judicial, requer-se, outrossim, que seja aplicada a multa diária às empresas Raízen Combustíveis S.A. (Shell) e Basf S.A., no importe de R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

***B) Da não implementação do comitê gestor do pagamento e da contratação de empresa terceira (Planitox) — Adoção de procedimento unilateral pelas empresas***

A decisão que antecipou a tutela disciplina a composição, a estruturação e os mecanismos de funcionamento do Comitê Gestor do Pagamento, responsável por efetivar os atos tendentes a viabilizar a assistência integral à saúde mediante custeio prévio.

Note-se que o título judicial determina, inequivocamente, que o “Comitê Gestor do Pagamento” deve ser composto por UM representante de cada uma das associações autoras (ACPO, ATESQ, INSTITUTO BARÃO DE MAUÁ) e por UM representante de cada uma das empresas executadas (SHELL/RAÍZEN, BASF).



Entretanto, as empresas reiteradamente obstam a participação e integração dos representantes das associações dos trabalhadores no “Comitê Gestor do Pagamento”, responsável por efetivar os atos tendentes a viabilizar a assistência integral à saúde mediante custeio prévio, dentre eles, o recebimento dos requerimentos de assistência à saúde formulados pelos beneficiários habilitados, em inobservância ao fixado no título judicial.

Nesse sentido, cumpre transcrever, parcialmente, o termo de reunião do “Comitê Executivo da Sentença” realizada no dia 18.5.2012, *in verbis*:

“1. IMPLEMENTAÇÃO DO COMITÊ GESTOR DO PAGAMENTO:

(...) As Procuradoras afirmaram que, até a presente data, não há comitê gestor do pagamento nos moldes da decisão ora executada, mas sim um escritório que é gerido de forma exclusiva pelas empresas Shell (Raízen) e Basf, através da empresa contratada PLANITOX. Neste momento, as Procuradoras instaram as empresas para que seja implementado o comitê gestor do pagamento, com a participação dos representantes da ACPO, ATESQ e Instituto Barão de Mauá, nas atividades de recepção de requerimentos, observados os parâmetros dispostos na decisão que ora se executa provisoriamente.

*Concedida a palavra aos representantes das empresas foi dito que não concordam com a integração dos trabalhadores representantes das associações no escritório da empresa denominado CIESB, pois isso causaria uma série de problemas operacionais e acabaria prejudicando a celeridade dos pagamentos e até mesmo o cumprimento da decisão judicial. A patrona da Basf, Dra. Carine, afirmou que a empresa não concorda com a integração dos trabalhadores no local onde atualmente funciona o escritório da CIESB/PLANITOX, tampouco, com o amplo acesso das associações autoras ACPO, ATESQ, Instituto Barão de Mauá) e do MPT às informações, requerimentos e documentos médicos apresentados pelos beneficiários já entregues ao CIESB/PLANITOX, em razão de entender que há situações de sigilo médico que devem ser resguardadas pelas empresas.*

Os representantes da empresa Shell (Raízen) afirmaram que não concordam com a integração de trabalhadores no escritório da CIESB/PLANITOX por acreditar que a empresa contratada (Planitox) terá dificuldade em atuar operacionalmente em conjunto com os representantes das associações no processo de recebimentos dos requerimentos de assistência integral à saúde, bem como porque essa integração de mais pessoas acabaria gerando um processo mais burocrático.

(...)” (grifo nosso)







Conclui-se, portanto, que as empresas impedem a constituição do “Comitê Gestor do Pagamento”, nos moldes fixados no título judicial, quando recusam a integração dos representantes das associações autoras na sua composição. Assim, até o momento, todos os atos imprescindíveis à efetivação da prestação de assistência integral à saúde dos beneficiários habilitados estão sendo realizados, *exclusivamente*, pela “CIESB — Central de Identificação e Encaminhamento Shell/Basf”, ou seja, sem qualquer participação dos representantes das associações autoras.

Contudo, cabe esclarecer que a “CIESB — Central de Identificação e Encaminhamento Shell/Basf”, na verdade, consiste em um escritório da empresa PLANITOX que funciona na Rua Visconde de Taunay, n. 420, conjunto 93, Vila Itapura, CEP 13023-200, Campinas. Conforme afirmou o próprio representante da BASF no Comitê Executivo quando disse que a “CIESB — Central de Identificação e Encaminhamento Shell/Basf” é, na verdade, “*um braço da PLANITOX*”.<sup>(17)</sup>

Na reunião do “Comitê Executivo” realizada em 18.4.2012, os representantes das empresas descreveram o procedimento que adotam na realização da prestação de assistência integral à saúde quando há solicitação por parte dos beneficiários habilitados no escritório da CIESB/PLANITOX. A respeito, constou na termo da mencionada reunião:

“(…). O preposto da BASF, Dr. IVAN, esclareceu que as solicitações dos habilitados estão sendo recebidas pela enfermeira Eloá. Afirmou que o CIESB disponibiliza formulários destinados ao preenchimento dos requerimentos apresentados pelos habilitados. Asseverou que o preenchimento destes formulários é feito pela enfermeira Eloá a partir das informações prestadas pelo habilitado/solicitante. (...) Disse que no momento em que são apresentados os requerimentos e documentos a ele relacionados, a Sra. Eloá extrai cópia dos mesmos para juntada no formulário que fica armazenado no CIESB. Esclareceu que uma cópia do formulário que foi preenchido pela Sra. Eloá é entregue ao habilitado juntamente com os documentos médicos originais. (...)

(...)

---

(17) Conforme consta no termo de reunião do Comitê Executivo realizado no dia 18.4.2012, já apresentado pelo MPT juntamente com a petição protocolada sob o n. 015247-2/2 em 22.5.2012, ainda pendente de encarte aos autos.





(...) A Dra. Carine esclareceu que a enfermeira Eloá é empregada da PLANITOX, empresa esta contratada pela Shell/Raízen para fazer o recebimento dos requerimentos e documentos médicos correlatos apresentados pelos habilitados, bem como a compilação dos dados e pagamento dos requerimentos formulados, para providenciar o custeio prévio das despesas com assistência à saúde solicitadas pelos habilitados, salientando que o custeio é feito tanto pela Basf como pela Shell/Raízen. A Dra. Carine esclareceu, também, que o contrato com a PLANITOX está em nome da Shell/Raízen. O Dr. Ivan afirmou que no local que funciona a CIESB é na verdade um braço da PLANITOX.”  
(g. n.)

Diante das informações prestadas pelos representantes das empresas no âmbito do “Comitê Executivo, em especial as constantes nos termos de reuniões realizadas nos dias 18.4.2012 e 18.5.2012, extrai-se que as rés contrataram uma empresa terceirizada denominada PLANITOX, não apenas para fazer o pagamento, mediante depósito bancário, dos valores correspondentes à assistência integral à saúde solicitada pelos beneficiários habilitados, mas também que **a CIESB/PLANITOX é responsável por, ao receber tais requerimentos, compilar todos os dados fornecidos pelos habilitados e realizar a análise dos requerimentos de assistência à saúde, verificando se devem ou não ser efetuados os pagamentos da correspondente assistência à saúde solicitada.**

Pretendem as rés, outrossim, inovar quanto à composição do “Comitê Gestor do Pagamento”, bem como quanto ao iter estabelecido judicialmente, ao se arrogar no direito de deliberar acerca da realização ou não da prestação de assistência à saúde solicitados pelos habilitados e que devem ser arcados pelas empresas, **tudo, claro, realizado UNILATERALMENTE pelas rés e pela empresa PLANITOX contratada pela empresa Raízen (Shell).**

Vale ressaltar que a decisão não atribui a qualquer das partes o poder de analisar e/ou de negar a efetivação da assistência à saúde formulados pelos beneficiários habilitados através de requerimentos entregues na CIESB/PLANITOX, quiçá tal atribuição poder-se-ia ser entregue pelas empresas a terceiro contratado pelas mesmas.

Frisa-se que é injustificável a contratação de empresa terceira e sua colocação no lugar em que deveria funcionar o “Comitê Gestor Pagamento” constituído, paritariamente, por um representante de cada empresa e de cada associação de trabalhadores, e responsável por efetivar os atos tendentes a viabilizar a assistência integral à saúde mediante custeio prévio, nos





moldes estabelecidos na decisão. Sobretudo quando as próprias empresas afirmam, através de petição encaminhada ao Ministério Público do Trabalho (em atenção à solicitação de envio de relatório contendo informações apresentadas ao CIESB/PLANITOX feita nas reuniões do Comitê executivo dos dias 18.4.2012 e 18.5.2012), cuja cópia segue em anexo, que não se responsabilizam por tais informações apresentadas ao *Parquet*, sob o fundamento de que estão apenas repassando informações prestadas pela CIESB/PLANITOX. O que evidencia a inexistência de qualquer controle do serviço prestado pela Planitox.

O *Parquet* está convencido de que as rés, ao contratarem uma empresa terceira sem o consentimento dos demais integrantes do “Comitê Executivo” e, tampouco, do Ministério Público do Trabalho, exatamente no momento da concretização da obrigação de prestar assistência integral à saúde mediante constituição de comitê gestor do pagamento e custeio prévio, objeto central da tutela jurisdicional prestada por esse I. Juízo, desrespeitam as ordens judiciais, **demonstrando total menosprezo pelo Poder Judiciário**, a quem cabe impor a sanção cabível pelo descumprimento comprovado.

Logo, as empresas, ao contrário de instituir o “Comitê Gestor do Pagamento”, composto paritariamente por um representante de cada empresa e de cada associação de trabalhadores, adotam, novamente, um procedimento UNILATERAL ao contratar uma empresa terceira (PLANITOX), não restando dúvidas de que, mais uma vez, descumprem as determinações fixadas no título judicial.

#### **IV — DOS REQUERIMENTOS**

Ante todo o exposto, o Ministério Público do Trabalho pugna à V. Exa. que a presente manifestação ministerial seja integralmente acolhida pelos seus fundamentos de fato e de direito requerendo que:

- **não** sejam recebidos nem processados todos os embargos à execução opostos pela empresa Raízen (Shell) em face dos beneficiários habilitados, devendo não ser acolhidos por incabíveis e, assim, extintos sem resolução de mérito, com fulcro no art. 267, incisos IV e VI, do CPC;
- **não** seja recebido, processado e acolhido o pedido sucessivo formulado pela empresa Raízen (Shell) em sede de embargos à execução, concernente a apresentação dos dos citados embargos





como Agravo de Petição, por serem incabíveis ante a não configuração da hipótese prevista no art. 897 da CLT;

- **não** seja recebido nem acolhido o pedido sucessivo de “habilitação para execução individual de decisão genérica proferida em ação civil pública” por não se enquadrar como medida adequada à obrigação de fazer (prestar assistência integral à saúde de todos os habilitados), tampouco encontrar respaldo legal;
- seja aplicada multa diária às empresas Raízen Combustíveis S.A. (Shell) e Basf S.A., no importe de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), solidariamente, em virtude do descumprimento da ordem judicial de cumprir a obrigação de prestar assistência integral à saúde a todos os beneficiários habilitados a contar da data inicial da mora;
- que sejam notificadas as empresas Raízen Combustíveis S.A. (Shell) e Basf S.A., para que efetuem, imediatamente, o depósito da importância solicitada, a título de assistência integral à saúde, pelos beneficiários habilitados contra os quais foram opostos embargos à execução pela empresa Raízen (Shell), em conta bancária à disposição dos mesmos.

Nestes termos,

Pede deferimento.

Campinas/SP, 11 de junho de 2012.



# ESTUDOS





## TRABALHO AQUAVIÁRIO. NOÇÕES INTRODUTÓRIAS

Augusto Grieco Sant'Anna Meirinho<sup>(\*)</sup>

**Resumo:** a navegação aquaviária representa importante segmento da movimentação de pessoas e cargas, embora subdimensionada em comparação com os demais modais de transporte. O trabalho aquaviário a bordo das embarcações nacionais, pelas peculiaridades em decorrência da forma de sua prestação, impõe ao Estado brasileiro atenção especial, quer no estabelecimento de regras para regulação do setor, quer na fiscalização dos órgãos de proteção do trabalho e da segurança do tráfego aquaviário. Nesse contexto, a atuação do Ministério Público do Trabalho adquire importância ímpar para o respeito ao trabalho decente embarcado.

**Palavras-chave:** navegação aquaviária; legislação marítima; trabalho aquaviário; grupos de aquaviários; trabalho decente.

**Sumário:** *Introdução. 1. Transporte aquaviário. 2. Trabalhador aquaviário. 3. Peculiaridades do trabalho aquaviário e a necessidade de atuação do Ministério Público do Trabalho. Conclusão. Bibliografia.*

### INTRODUÇÃO

Olhando para o mapa do Brasil, pode-se afirmar que o país é vocacionado ao transporte aquaviário, embora a matriz de transportes nacional esteja centrada na movimentação de pessoas e cargas por via terrestre, sobretudo por meio de rodovias<sup>(1)</sup>.

(\*) Procurador do Trabalho na PTM de Santos. Mestre em Direito Previdenciário pela PUC-SP. Especialista em Direito do Trabalho pela USP. Especialista em Relações Internacionais pela UCAM-RJ. Doutorando em Direito Previdenciário pela PUC-SP. Ex-oficial da Marinha Mercante brasileira.

(1) Para o Secretário de Política Nacional de Transportes, do Ministério dos Transportes, em palestra proferida em Santa Maria em 27 de abril de 2012, a matriz de transportes é desbalanceada,





O potencial brasileiro para a navegação aquaviária, pelas características do território nacional, é significativo, embora subutilizado<sup>(2)</sup>. O litoral brasileiro possui mais de oito mil quilômetros de extensão, o que justificaria uma participação maior da navegação de cabotagem na movimentação de cargas. O transporte de pessoas pela via marítima é insignificante na medida em que o transporte terrestre rodoviário representa a opção primária da matriz de transporte de passageiros<sup>(3)</sup>. O que se observa no litoral brasileiro, em relação à movimentação de passageiros, é a exploração do potencial turístico por empresas estrangeiras de navegação (que é a atividade de cruzeiros marítimos).

Segundo a Agência Nacional de Transportes Aquaviários (Antaq), as vias hidrográficas utilizadas economicamente são da ordem de 13.000 km, sendo que as vias naturalmente disponíveis contemplam 29.000 km<sup>(4)</sup>.

O documento “Diretrizes da Política Nacional de Transporte Hidroviário”, publicado pelo Ministério dos Transportes<sup>(5)</sup> em outubro de 2010, revela que o Brasil apresenta grande potencial para utilização da navegação fluvial, com 63 mil km de rios e lagos/lagoas, distribuídos em todo o território nacional. Segundo as informações apresentadas, deste total, mais de 40 mil km são potencialmente navegáveis, sendo que a navegação comercial ocorre em apenas cerca de 13 mil km, concentrada na região da Amazônia, “onde os

---

considerando as dimensões do Brasil. Na ocasião, apresentou dados da Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT) de 2005, segundo os quais o transporte rodoviário representa 58%, enquanto que o aquaviário apenas 13%. No relatório final do Plano Nacional de Logística e Transporte publicado em setembro de 2012, o Ministério dos Transportes informa que a distribuição modal da matriz de transportes em 2011 (p. 28) tem a participação, no modal rodoviário, de 52% (indicando um decréscimo de seis pontos percentuais). O modal aquaviário (cabotagem e hidrovias) permanece com 13% (Disponível em: <<http://www.transportes.gov.br>>).

(2) Especialistas têm apontado as desvantagens econômicas do transporte rodoviário de longa distância. Marco Aurélio Dias, analisando os modais de transporte, diz ser normal um caminhão percorrer mais de 2.000 quilômetros cortando o país de norte a sul entre estradas asfaltadas e de terra para coletar e entregar mercadorias, destacando, do ponto de vista econômico, “o mais vantajoso seria transferir a carga de longa distância para ferrovias, ou para o modal marítimo, assim como para as hidrovias, deixando o caminhão para as viagens curtas e para a interligação de carga e descarga entre esses modais” (DIAS, Marco Aurélio. *Logística, transporte e infraestrutura*. São Paulo: Atlas, 2012. p. 33).

(3) Segundo a Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT), o grau de importância desses serviços se revela pelo fato de o transporte rodoviário por ônibus ser a principal modalidade na movimentação coletiva de usuários (viagens interestadual e internacional), sendo que no ano de 2008 o transporte rodoviário regular, em comparação ao aéreo, foi responsável por cerca de 71% do total dos deslocamentos interestaduais e internacionais de passageiros. (Disponível em: <<http://www.antt.gov.br>>)

(4) Disponível em: <<http://www.antaq.gov.br/Portal/pdf/palestras/Palestra7EncontroLogisticaTransportesFIESP2012.pdf>> Acesso em: 3.1.2013.

(5) Disponível em: <http://www2.transportes.gov.br/Modal/Hidroviario/PNHidroviario.pdf>> Acesso em: 3.1.2013.







rios não carecem de maiores investimentos e as populações não dispõem de muitas opções de modais terrestres”<sup>(6)</sup>.

O último relatório do Plano Nacional de Logística e Transportes (PNLT) disponibilizado pelo Ministério dos Transportes, datado de setembro de 2012, aponta uma diminuição do modo rodoviário com um aumento da participação do ferroviário, que deve subir de 30% em 2011 para 43% em 2031. Por sua vez, ainda segundo o Ministério dos Transportes, o modo hidroviário terá sua participação aumentada de 5% em 2011 para 6% em 2015, mantendo-se constante até 2031. Contudo, o transporte dutoviário e a cabotagem não apresentariam alterações significativas de participação até 2031, ano em que representariam 4% e 9% da distribuição modal, respectivamente<sup>(7)</sup>.

Embora a matriz de transportes brasileira continue dependente do transporte terrestre (rodoviário, ferroviário e dutoviário), inclusive em suas projeções a médio e longo prazos, as questões sociais que envolvem o transporte aquaviário tendem a se perpetuar no tempo, na medida em que envolvem aspectos culturais de difícil enfrentamento, sobretudo no transporte hidroviário regional. A precarização do trabalho aquaviário fluvial impõe uma atuação firme do Ministério Público do Trabalho, em conjunto com os demais órgãos e entidades federais, sobretudo o Ministério do Trabalho e Emprego e a Marinha do Brasil.

Além disso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem voltado a sua atenção para a efetiva implementação da agenda do trabalho decente no setor marítimo, com a adoção da Convenção Internacional do Trabalho Marítimo de 2006 (Convenção n. 186), e no setor pesqueiro, com a adoção da Convenção Internacional Referente ao Trabalho na Pesca de 2007 (Convenção n. 188)<sup>(8)</sup>.

O intuito do presente trabalho é introduzir a temática do trabalho aquaviário, diante de suas especificidades e peculiaridades que o diferem do trabalhador urbano e rural, digamos assim, terrestres. A intenção é, a partir deste primeiro artigo, desenvolver uma série de estudos voltados para o trabalho aquaviário, de forma a contribuir com a atuação dos membros do Ministério Público do Trabalho nas diversas demandas sobre o tema.

(6) *Idem*. Ainda, segundo este documento, a participação das hidrovias na atual matriz de transporte de cargas é de cerca de 4%, quando comparada com o percentual de 58% do transporte rodoviário.

(7) Disponível em: <<http://www.transportes.gov.br/public/arquivo/arq1352743917.pdf>> Acesso em: 4.1.2013. p. 246.

(8) Até a data do fechamento deste artigo (11 de janeiro de 2013), nenhuma das duas convenções foi ratificada pelo Brasil, conforme informações colhidas no site oficial da Organização Internacional do Trabalho (Disponível em: <[http://www.oit.org.br/content/convention\\_no](http://www.oit.org.br/content/convention_no)>).





## 1. TRANSPORTE AQUAVIÁRIO

A noção de transporte é intuitiva: é o ato, ou fato, de deslocar objetos ou pessoas de um lugar para outro. Pela importância dos transportes no desenvolvimento humano, desde os primórdios da civilização, ele passou a ser regulado pelo direito, tanto no plano nacional quanto internacional. O transporte internacional é elemento-chave para o comércio exterior, fundamental para o posicionamento do país internacionalmente. O transporte nacional, por sua vez, representa o meio de integração nacional e redução das desigualdades regionais. Tanto um quanto o outro são importantes atividades econômicas do ponto de vista da empregabilidade, atraindo a atenção do Ministério Público do Trabalho<sup>(9)</sup>.

Carlo Cippola<sup>(10)</sup>, escrevendo na década de 1960, disse que a indústria do transporte foi uma das forças principais responsável pela passagem do mundo baseado em um sistema nacional para uma economia global que existe atualmente<sup>(11)</sup>. Svein Kristiansen<sup>(12)</sup> complementa esta visão dizendo que o transporte aquaviário de bens e mercadorias tem sido, por séculos, o principal pré-requisito para o comércio entre as nações e regiões e, sem dúvidas, desempenhado um importante papel na criação do desenvolvimento econômico e prosperidade.

O art. 730 do Código Civil vigente prescreve que o contrato de transporte é aquele que uma pessoa ou empresa se obriga, mediante retribuição, a transportar, de um local para outro, pessoas ou coisas<sup>(13)</sup>. O transportador

(9) Para corroborar o afirmado, a recente Lei n. 12.619/2012, que alterou artigos da CLT e do Código de Trânsito Brasileiro, prevendo diversas regras para os motoristas profissionais de carga e passageiros, como limite de oito horas de jornada, descanso entre jornadas de 11 horas e intervalo na direção de meia hora a cada quatro horas de direções seguidas, além do controle obrigatório de jornada, desencadeou intensa atuação do Ministério Público do Trabalho no sentido de sua implementação e efetividade. Conforme notícia publicada na página oficial do MPT na internet (<<http://portal.mpt.gov.br>>) em 20 de dezembro de 2012, a Justiça do Trabalho concedeu liminar ao Ministério Público do Trabalho suspendendo a Resolução n. 417/2012 do Conselho Nacional de Trânsito (Contran), que tinha adiado por até seis meses a fiscalização de trânsito da Lei do Motorista (Lei n. 12.619/2012).

(10) CIPPOLA, Carlo. *The economic history of world population*. London: Pelican, 1968.

(11) Marc Levinson, escrevendo sobre os contêineres, disse que o contêiner fez a indústria do transporte marítimo (*shipping*) mais barata e, assim o fazendo, transformou a configuração da economia mundial (LEVINSON, Marc. *The box: how the shipping container made the world smaller and the world economy bigger*. Princeton: Princeton University, 2008. p. 2). Acrescentaríamos dizendo que o contêiner foi um instrumento fundamental para toda a logística de transportes, permitindo uma maior integração entre os diversos modos, com redução dos custos no transporte de cargas. Em grande medida pela diminuição da intervenção humana no processo de transferência dos contêineres entre os diversos modos de transportes (caminhão/trem — navio, e vice-versa).

(12) KRISTIANSEN, Svein. *Maritime transportation. Safety management and risk analysis*. Oxford: Elsevier Butterworth Heinemann, 2005.

(13) O transporte de pessoas está previsto nos arts. 734 a 742 do Código Civil de 2002, enquanto que o transporte de coisas nos arts. 743 a 756 do mesmo diploma legal.





exerce uma atividade de prestação de serviços, que se aperfeiçoa em sua capacidade de conduzir bens ou pessoas seja por via terrestre, aquática, ferroviária ou aérea, conforme o contrato celebrado com o usuário (passageiro, exportador, dono da carga, etc.), mediante o recebimento de uma contraprestação, usualmente denominada de frete.

Samir Keedi diz que o transporte aquaviário é a navegação realizada por navios, braços, barças, etc., em vias aquáticas, podendo ser dividido em marítimo, fluvial e lacustre, que são as navegações em mares, rios e lagos respectivamente<sup>(14)</sup>. Esta classificação leva em conta a via navegável em que o transporte é executado. Assim, têm-se as navegações marítima, fluvial e lacustre.

A Lei n. 9.432/1997, que dispõe sobre a ordenação do transporte aquaviário, classifica as espécies de navegação nas quais as embarcações são empregadas. Assim, o art. 2º desta Lei, que traz diversas definições, classifica a navegação em várias modalidades, a saber: navegação interior, de cabotagem, de longo curso, de apoio marítimo e de apoio portuário.

A navegação interior é a realizada em hidrovias interiores, em percurso nacional ou internacional; a navegação de cabotagem é aquela realizada entre portos ou pontos do território brasileiro utilizando a via marítima ou esta e as vias navegáveis interiores; a navegação de longo curso é a realizada entre portos brasileiros e estrangeiros; a navegação de apoio marítimo é a realizada para o apoio logístico a embarcações e instalações em águas territoriais nacionais e na Zona Econômica, que atuem nas atividades de pesquisa e lavra de minerais e hidrocarbonetos; e, por fim, a navegação de apoio portuário é a navegação realizada exclusivamente nos portos e terminais aquaviários, para atendimento a embarcações e instalações portuárias.

A Lei n. 12.379/2011<sup>(15)</sup> introduziu, no art. 2º da Lei n. 9.432/1997, o inciso XIV, o qual define a navegação de travessia, como sendo aquela realizada: a) transversalmente aos cursos dos rios e canais; b) entre dois pontos das margens em lagos, lagoas, baías, angras e enseadas; c) entre

(14) KEEDI, Samir. *Transportes, unitização e seguros internacionais de carga*. Prática e exercícios. 3. ed. São Paulo: Lex, 2006. p. 51.

(15) A Lei n. 12.379/2011 dispõe sobre o Sistema Nacional de Viação (SNV), sua composição, objetivos e critérios para sua implantação, em consonância com os incisos XII e XXI do art. 21 da Constituição Federal de 1988. Segundo o seu art. 2º, o SNV é constituído pela infraestrutura física e operacional dos vários modos de transporte de pessoas e bens, sob jurisdição dos diferentes entes da Federação. Quanto à jurisdição, o SNV é composto pelo Sistema Federal de Viação e pelos sistemas de viação dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Por sua vez, quanto aos modos de transporte, o SNV compreende os subsistemas rodoviário, ferroviário, aquaviário e aeroviário.



ilhas e margens de rios, de lagos, de lagoas, de baías, de angras e de enseadas, numa extensão inferior a onze milhas náuticas<sup>(16)</sup>; d) entre dois pontos de uma mesma rodovia ou ferrovia interceptada por corpo de água.

As navegações de cabotagem, longo curso e apoio marítimo são consideradas como navegação em mar aberto, portanto, em águas tidas como desabrigadas, conforme estabelecido no Regulamento de Segurança do Tráfego Aquaviário em Águas sob Jurisdição Nacional, aprovado pelo Decreto n. 2.596/1998 (este Decreto regulamenta a Lei de Segurança do Tráfego Aquaviário — Lei n. 9.537/1998, conhecida como Lesta).

Ainda segundo o Regulamento de Segurança do Tráfego Aquaviário (RLesta), a navegação interior é aquela realizada em hidrovias interiores, assim considerados rios, lagos, canais, lagoas, baías, angras, enseadas e áreas marítimas consideradas. A navegação realizada exclusivamente nos portos e terminais aquaviários, para atendimento de embarcações e instalações portuárias, é classificada como de apoio portuário.

Visto as espécies de navegação, cabe analisar o trabalhador aquaviário, segundo o ordenamento jurídico brasileiro, que é o objeto principal deste estudo.



## **2. TRABALHADOR AQUAVIÁRIO**



Nem toda pessoa que exerce alguma função a bordo de uma embarcação é considerada, pela legislação nacional, aquaviária. Por outro lado, há pessoas que exercem atividades profissionais a bordo de uma embarcação que não são aquaviários e nem tripulantes. Ainda existem aquaviários não tripulantes que exercem atividade a bordo de embarcações. Esta realidade fática, própria da atividade, pode trazer algumas confusões para quem não conhece a terminologia do meio, nem a legislação específica.

Antes de analisarmos as pessoas que podem desempenhar alguma atividade a bordo de embarcações, é importante verificarmos a estrutura normativa de regência da atividade aquaviária, mais especificamente em relação ao elemento humano.

Nos termos do art. 22 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, compete privativamente à União legislar sobre política nacional de transportes (inciso IX), navegação lacustre, fluvial e marítima (inciso X).

A Lei n. 9.537/1998 (conhecida como Lei de Segurança do Tráfego Aquaviário ou, simplesmente, Lesta) dispõe, em seu art. 4º, serem

(16) Uma milha náutica corresponde a 1.852 metros.





atribuições da autoridade marítima, entre outras, elaborar normas para habilitação e cadastro dos aquaviários, determinar a tripulação de segurança das embarcações, estabelecer os limites da navegação interior, estabelecer os requisitos referentes às condições de segurança e habitabilidade para a prevenção da poluição por parte de embarcações, plataformas ou suas instalações de apoio, regulamentar o serviço de praticagem, estabelecer as zonas de praticagem em que a utilização do serviço é obrigatória e especificar as embarcações dispensadas do serviço.

A Lei Complementar n. 97/1999 (que dispõe sobre as normas gerais para a organização, o preparo e o emprego das Forças Armadas) prescreve, em seu art. 17, caber à Marinha do Brasil, como atribuições subsidiárias particulares, entre outras, prover a segurança da navegação aquaviária, bem como implementar e fiscalizar o cumprimento de leis e regulamentos, no mar e nas águas interiores, em coordenação com outros órgãos do Poder Executivo, federal ou estadual, quando se fizer necessária, em razão de competências específicas. Segundo o parágrafo único desse mesmo artigo, ficou consignado, pela especificidade dessas atribuições, ser da competência do Comandante da Marinha o trato dos assuntos dispostos no art. 17, ficando designado como “Autoridade Marítima”<sup>(17)</sup>, para esse fim.

Para dar efetividade à Lei Complementar n. 97/1999, o Comandante da Marinha publicou a Portaria MB n. 156, em 3 de junho de 2004, que estabeleceu a estrutura da Autoridade Marítima e dispôs, em seu art. 4º, que as normas decorrentes desta delegação obedecerão à legislação em vigor, às orientações baixadas pelo Comandante da Marinha e, no que couber, aos atos e resoluções internacionais ratificados pelo Brasil, especificamente aos relativos à salvaguarda da vida humana e à segurança da navegação, no mar aberto e hidrovias interiores, e à prevenção da poluição ambiental por parte de embarcações, plataformas ou suas instalações de apoio.

Assim, a Autoridade Marítima exerce as suas atribuições normativas por meio das denominadas Normas da Autoridade Marítima (Normam). São

---

(17) O Comandante da Marinha, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelos arts. 4º, 17, parágrafo único, e 19 da Lei Complementar n. 97/1999, delega competências, concernentes à Autoridade Marítima, aos Titulares dos Órgãos de Direção Geral, de Direção Setorial e de outras Organizações Militares. As autoridades militares que receberam a delegação para o exercício das atividades atribuídas à Autoridade Marítima são as seguintes: Chefe do Estado-Maior da Armada (CEMA), Comandante de Operações Navais (ComOpNav), Diretor-Geral de Navegação (DGN), Diretor de Portos e Costas (DPC), Diretor de Hidrografia e Navegação (DHN) e Comandantes dos Distritos Navais (ComDN) e ao Comandante Naval da Amazônia Ocidental (CNAO). O Diretor de Portos e Costas é o representante da Autoridade Marítima para a Marinha Mercante, sendo-lhe atribuída responsabilidade pelos assuntos concernentes à Marinha Mercante, ao Ensino Profissional Marítimo e aos Aquaviários.

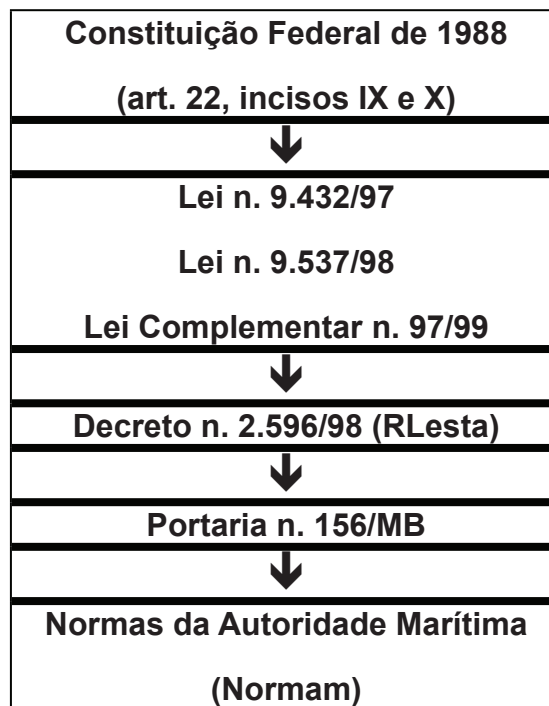


instrumentos derivados de fontes primárias, das quais retiram a sua força normativa e encontram o seu suporte de validade.

A edição de uma Normam pela Autoridade Marítima deve ser compatível com as convenções e demais instrumentos normativos internacionais ratificados pelo Brasil, como se pode verificar do disposto no art. 36 da Lesta, *in verbis*:

Art. 36. As normas decorrentes desta Lei obedecerão, no que couber, aos atos e resoluções internacionais ratificados pelo Brasil, especificamente aos relativos à salvaguarda da vida humana nas águas, à segurança da navegação e ao controle da poluição ambiental causada por embarcações.

Portanto, verifica-se, em tese, que as normas publicadas pela Autoridade Marítima encontram-se compatibilizadas harmonicamente com a legislação marítima nacional e internacional, sobretudo os instrumentos convencionais adotados sob os auspícios da Organização Marítima Internacional<sup>(18)</sup>.



(18) As Convenções da IMO (*International Maritime Organization*) têm natureza de tratados internacionais e, após o processo de internalização, ingressam no ordenamento jurídico nacional como leis ordinárias federais.





Até o presente momento, a Autoridade Marítima editou um total de vinte e oito Normams<sup>(19)</sup> sobre os mais diversos assuntos de sua atribuição. O quadro que se segue permite identificar o número da Normam com a matéria disciplinada na mesma.

<b>NORMAM</b>	<b>TEMÁTICA</b>
Normam 1	Embarcações Empregadas na Navegação em Mar Aberto
Normam 2	Embarcações Empregadas na Navegação Interior
Normam 3	Amadores, Embarcações de Esporte e/ou Recreio e para Cadastramento e Funcionamento das Marinas, Clubes e Entidades Desportivas Náuticas
Normam 4	Operação de Embarcações Estrangeiras em Águas Jurisdicionais Brasileiras
Normam 5	Homologação de Material
Normam 6	Reconhecimento de Sociedades Classificadoras para Atuarem em Nome do Governo Brasileiro
Normam 7	Atividades de Inspeção Naval
Normam 8	Tráfego e Permanência de Embarcações em Águas Jurisdicionais Brasileiras
Normam 9	Inquéritos Administrativos
Normam 10	Pesquisa, Exploração, Remoção e Demolição de Coisas e Bens Afundados, Submersos, Encalhados e Perdidos
Normam 11	Obras, Dragagem, Pesquisa e Lavra de Minerais sob, sobre e às Margens das Águas sob Jurisdição Brasileira
Normam 12	Serviço de Praticagem
Normam 13	Aquaviários
Normam 14	Cadastramento de Empresas de Navegação, Peritos e Sociedades Classificadoras
Normam 15	Atividades Subaquáticas
Normam 16	Estabelecer Condições e Requisitos para Concessão e Delegação das Atividades de Assistência e Salvamento de Embarcação, Coisa ou Bem em Perigo no Mar, nos Portos e Vias Navegáveis Interiores
Normam 17	Auxílios à Navegação
Normam 19	Atividades de Meteorologia Marítima
Normam 20	Gerenciamento da Água de Lastro de Navios
Normam 21	Uso de Uniformes da Marinha Mercante Nacional
Normam 22	Cerimonial da Marinha Mercante Nacional

(19) Observe, no quadro, que a Norma da Autoridade Marítima mais recente, cuja Portaria de criação é a de n. 13/2012, é a Normam 30, que possui dois volumes (um volume dedicado ao ensino profissional de aquaviários e outro de portuários e atividades correlatas). Não foram editadas as Normans com numeração 18 e 29.





Normam 23	Controle de Sistemas Anti-incrustantes Danosos em Embarcações
Normam 24	Credenciamento de Instituições para Ministrarem Cursos para Profissionais Não Tripulantes e Tripulantes Não Aquaviários
Normam 25	Levantamentos Hidrográficos
Normam 26	Serviço de Tráfego de Embarcações
Normam 27	Homologação de Helipontos Instalados em Embarcações e em Plataformas Marítimas
Normam 28	Navegação e Cartas Náuticas
Normam 30 (v. I e II)	Ensino Profissional Marítimo, Volume I — Aquaviários e Volume II — Portuários e Atividades Correlatas

Feita esta breve explanação sobre a relação normativa da legislação marítima nacional, passa-se a abordar o trabalhador aquaviário.

O trabalhador aquaviário encontra definição legal na Lei n. 9.537/1998, que dispõe sobre a segurança do tráfego aquaviário em águas sob jurisdição nacional. Nos termos do art. 2º, inciso II, da Lesta, aquaviário é todo aquele com habilitação certificada pela autoridade marítima para operar embarcações em caráter profissional.

Portanto, o requisito da profissionalidade é fundamental para a qualificação do trabalhador como aquaviário. Desta forma, a pessoa que é proprietária de uma embarcação de esporte e recreio (um veleiro ou uma lancha, por exemplo) e tem habilitação para conduzi-la, não é aquaviário pois não exerce a função a bordo de forma profissional. Esta pessoa será enquadrada como amadora, nos termos do art. 2º, inciso I, da Lesta: amador é todo aquele com habilitação certificada pela autoridade marítima para operar embarcações de esporte e recreio, em caráter não profissional.

O comandante (também denominado mestre, arrais ou patrão, dependendo do tipo de embarcação considerada) é o tripulante responsável pela operação e manutenção de embarcação, em condições de segurança, extensivas à carga, aos tripulantes e às demais pessoas a bordo.

Por sua vez, tripulante é o aquaviário ou o amador que exerce funções, embarcado, na operação da embarcação. Assim, nem todo tripulante que exerce alguma função embarcado é considerado aquaviário na medida em que o tripulante de uma embarcação de esporte e recreio, desde que não receba remuneração por esta atividade, é amador.

O fato de uma pessoa ser enquadrada como tripulante, por si só, não lhe confere a qualificação de aquaviário. Para ser aquaviário, repita-se, deve-se exercer a atividade em caráter profissional.







O oposto de tripulante é o passageiro, que é todo aquele que, não fazendo parte da tripulação nem sendo profissional não tripulante prestando serviço profissional a bordo, é transportado pela embarcação. É comum nas embarcações fluviais regionais, sobretudo na Região Norte do Brasil, algumas pessoas que exercem atividade profissional a bordo serem incluídas como passageiros quando, em verdade, deveriam ser colocadas na lista de tripulantes, como é o caso do cozinheiro e da pessoa que cuida da limpeza da embarcação.

O profissional não tripulante, por fim, é todo aquele que, sem exercer atribuições diretamente ligadas à operação da embarcação, presta serviços eventuais a bordo. É o caso, por exemplo, de um grupo de trabalhadores contratados pelo armador do navio para fazer reparos ou manutenção nas máquinas da embarcação durante o deslocamento entre dois portos. A eventualidade é a característica destes profissionais.

Por curiosidade, o prático é o aquaviário não tripulante que presta serviços de praticagem embarcado<sup>(20)</sup>. Nos termos da legislação previdenciária, o prático é enquadrado como trabalhador avulso não portuário, conforme se verifica no art. 9º, inciso VI, letra *h*, do Decreto n. 3.048/1999 (Regulamento da Previdência Social).

Os aquaviários são divididos em seis grupos profissionais, segundo o Decreto regulamentador da Lesta (Decreto n. 2.596/1998), conforme se segue:

Art. 1º Os aquaviários constituem os seguintes grupos:

I — 1º Grupo — Marítimos: tripulantes que operam embarcações classificadas para a navegação em mar aberto, apoio marítimo, apoio portuário e para a navegação interior nos canais, lagoas, baías, angras, enseadas e áreas marítimas consideradas abrigadas;

II — 2º Grupo — Fluviários: tripulantes que operam embarcações classificadas para a navegação interior nos lagos, rios e de apoio portuário fluvial;

(20) O Decreto n. 7.860, de 6 de dezembro de 2012, criou a Comissão Nacional para Assuntos de Praticagem, com o objetivo de elaborar propostas sobre regulação de preços, abrangência das zonas e medidas de aperfeiçoamento relativas ao serviço de praticagem. Esta comissão será composta por cinco membros titulares e respectivos suplentes, que representarão os seguintes órgãos e entidade: I — Ministério da Defesa, representado pela Autoridade Marítima, que a presidirá; II — Secretaria de Portos da Presidência da República, que exercerá a função de secretaria executiva; III — Ministério da Fazenda; IV — Ministério dos Transportes; e V — Agência Nacional de Transportes Aquaviários.





III — 3º Grupo — Pescadores: tripulantes que exercem atividades a bordo de embarcações de pesca;

IV — 4º Grupo — Mergulhadores: tripulantes ou profissionais não tripulantes com habilitação certificada pela autoridade marítima para exercer atribuições diretamente ligadas à operação da embarcação e prestar serviços eventuais a bordo ligados às atividades subaquáticas;

V — 5º Grupo — Práticos: aquaviários não tripulantes que prestam serviços de praticagem embarcados;

VI — 6º Grupo — Agentes de Manobra e Docagem: aquaviários não tripulantes que manobram navios nas fainas em diques, estaleiros e carreiras.

Nos termos da definição legal, os marítimos são os tripulantes que operam embarcações classificadas para a navegação em mar aberto, apoio marítimo, apoio portuário e para a navegação interior nos canais, lagoas, baías, angras, enseadas e áreas marítimas consideradas abrigadas. Portanto, o elemento caracterizador desta espécie de aquaviário é a conectividade com o espaço marítimo (mares e oceanos), mesmo considerado como águas abrigadas, como são os casos de uma baía ou canal com ligação ao mar.

Os fluviários, por sua vez, são os aquaviários habilitados para tripularem embarcações classificadas para a navegação interior, tais como rios, lagos, lagoas, etc. Este tipo de navegação é considerado como sendo em águas abrigadas.

Os pescadores são os profissionais que exercem as suas atividades a bordo de embarcações de pesca. Esta atividade pode se dar tanto em águas interiores quanto em mar aberto. A identificação deste grupo se dá pelo emprego da embarcação.

Mergulhador é o profissional possuidor de Caderneta de Inscrição e Registro, membro da equipe de mergulho, qualificado e legalmente habilitado para o exercício da atividade de mergulho, podendo ser mergulhador que opera com ar comprimido (mergulhador raso — MGE) ou mergulhador que opera com Mistura Respiratória Artificial (mergulhador profundo — MGP).

O prático é o profissional aquaviário não tripulante que presta Serviços de Praticagem embarcado. A praticagem é a atividade que envolve a realização de manobra de praticagem e/ou navegação de praticagem em





uma zona de praticagem<sup>(21)</sup>, que é determinada pela Diretoria de Portos e Costas, como representante da Autoridade Marítima para a segurança do tráfego aquaviário. Segundo a Normam 12, as manobras de praticagem são as manobras de atracar/desatracar, fundear/suspender, amarrar à boia/largar da boia, entrar/sair de dique/carreira e alar ao cais, quando executadas com a assessoria de Prático. Todas estas manobras requerem especial conhecimento do prático acerca das peculiaridades do local em que são realizadas.

Por fim, os agentes de manobra e docagem são os profissionais responsáveis pelas manobras das embarcações que tenham que se submeter a atividades em estaleiros, diques ou carreiras. Periodicamente, as embarcações devem realizar vistorias em estaleiros para verificação de suas condições de estanqueidade, exame nas obras vivas (parte da embarcação que fica abaixo da linha d'água), no hélice e no eixo, etc. Normalmente, estas vistorias se dão em diques secos. O aquaviário do 6º grupo é o responsável pela realização dos procedimentos para a docagem da embarcação.

Para desempenhar as funções a bordo de uma embarcação, o trabalhador necessita de habilitação específica emitida pela Autoridade Marítima que, no Brasil, como vimos anteriormente, é desempenhada pelo Comandante da Marinha, com delegação legal, conforme o caso, para as autoridades navais que compõem o sistema da Diretoria de Portos e Costas (DPC).

Esta habilitação permite a inscrição do aquaviário junto a um dos órgãos da Marinha do Brasil (Capitania dos Portos, Delegacia ou Agência ou Centro de Instrução — CIAGA<sup>(22)</sup> ou CIABA<sup>(23)</sup>). Sem a habilitação obtida junto à Autoridade Marítima, o trabalhador não poderá se inscrever perante os órgãos da Marinha do Brasil e, por consequência, exercer as suas funções a bordo de embarcações de bandeira brasileira. A inscrição é obrigatória para o exercício de atividade em embarcação nacional e será comprovada pela apresentação da Caderneta de Inscrição e Registro (CIR)<sup>(24)</sup>.

A inscrição inicial como aquaviário ocorrerá após aprovação em curso do Ensino Profissional Marítimo (EPM) ou com a apresentação de título ou

(21) Zona de Praticagem é a área geográfica delimitada por força de peculiaridades locais que dificultem a livre e segura movimentação de embarcações, exigindo a constituição e funcionamento ininterrupto de Serviço de Praticagem para essa área.

(22) CIAGA — Centro de Instrução Almirante Graça Aranha, localizado na cidade do Rio de Janeiro.

(23) CIABA — Centro de Instrução Almirante Brás de Aguiar, localizado na cidade de Belém, no Pará.

(24) A inscrição inicial como aquaviário ocorrerá após aprovação em curso do Ensino Profissional Marítimo (EPM) ou com a apresentação de título ou certificado de habilitação conferido por entidade ou governo, endossado ou reconhecido pela Autoridade Marítima, nos termos da Normam n. 13 (Normas da Autoridade Marítima para Aquaviários, aprovada pela Portaria DPC n. 111, emitida em 16 de dezembro de 2003, pelo Vice-Almirante Diretor de Portos e Costas).





certificado de habilitação conferido por entidade ou governo, endossado ou reconhecido pela Autoridade Marítima.

A certificação é o conjunto de procedimentos regulamentados e padronizados que resultam na expedição de Certificado em conformidade com as Normas da Autoridade Marítima e as disposições da Convenção STCW n. 78<sup>(25)</sup> que autoriza o seu portador a desempenhar, a bordo, as funções associadas no nível de responsabilidade nele especificado. O Certificado<sup>(26)</sup> é justamente o documento válido que habilita o seu portador a exercer as funções nele indicadas ou conforme autorizado pela legislação nacional.

Nos termos da Normam n. 30, o Sistema do Ensino Profissional Marítimo (SEPM) é constituído por um Órgão Central, Órgãos de Execução e Órgãos de Apoio<sup>(27)</sup>. O Órgão Central (OC), que é a Diretoria de Portos e Costas, tem as atribuições de exercer a orientação normativa e a supervisão técnica dos demais órgãos integrantes do SEPM, bem como gerenciar os recursos financeiros do Fundo de Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo (FDEPM). Os Órgãos de Execução (OE) são incumbidos de realizar os cursos do EPM, sendo os Centros de Instrução Almirante Graça Aranha (CIAGA) e Almirante Braz de Aguiar (CIABA), as Capitánias dos Portos (CP), as Delegacias (DL) e as Agências (AG). Por sua vez, os Órgãos de Apoio (AO) são as organizações navais que auxiliam os Órgãos de Execução nas atividades do Ensino Profissional Marítimo.

Os aquaviários são distribuídos como Oficiais e Subalternos (que são as categorias<sup>(28)</sup>). As Categorias dos Grupos de Marítimos, Fluviários e

(25) A Convenção STCW/ n. 78 significa a Convenção Internacional sobre Normas de Treinamento de Marítimos, Expedição de Certificados e Serviço de Quarto, adotada em 1978 pela Organização Marítima Internacional (*STCW — International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers*). A Convenção STCW descreve o padrão mínimo aos quais os países signatários estão obrigados a implementar na formação de seus marítimos, bem como regras padronizadas de emissão de certificados.

(26) O item 0117 da Normam 13 estabelece a competência para a emissão dos certificados dos aquaviários.

(27) As Universidades, Fundações, Escolas Técnicas ou outras entidades públicas federais, estaduais ou municipais, bem como entidades privadas, que desenvolvam atividades de ensino e que demonstrem capacitação para ministrar cursos do Ensino Profissional Marítimo podem ser empregadas, em caráter complementar, segundo critérios de conveniência e oportunidade adotados pelos Órgãos de Execução, mediante prévia autorização do Órgão Central, como entidades Extra-MB (Marinha do Brasil). O instrumento próprio de credenciamento é concretizado mediante um Acordo Administrativo entre os Órgãos de Execução e as entidades Extra-MB.

(28) Os Oficiais de Radiocomunicações (2OR e 1OR), pertencem à categoria em extinção e estão enquadrados respectivamente nos níveis 7 e 8 da Seção de Convés, ou seja, nas categorias de primeiro e segundo oficiais de náutica. Para desempenharem estas funções devem participar de um curso de readaptação nos centros de instrução (CIAGA ou CIABA). Por sua vez, os Praticantes de Náutica (PON) e de Máquinas (POM) são considerados como categorias especiais e situam-se, hierarquicamente, quando embarcados para estágio de adestramento e instrução, entre os Oficiais e os subalternos.



Pescadores são distribuídas, por sua vez, nas Seções de Convés, Máquinas, Câmara e Saúde.

## **1) Marítimos**

### 1.1) Oficiais da Seção de Convés:

- Capitão de Longo Curso (CLC)
- Capitão de Cabotagem (CCB)
- Primeiro Oficial de Náutica (1ON)
- Segundo Oficial de Náutica (2ON)

### 1.2) Subalternos da Seção de Convés:

- Mestre de Cabotagem (MCB)
- Contramestre (CTR)
- Marinheiro de Convés (MNC)
- Moço de Convés (MOC)
- Marinheiro Auxiliar de Convés (MAC)

### 1.3) Oficiais da Seção de Máquinas:

- Oficial Superior de Máquinas (OSM)
- Primeiro Oficial de Máquinas (1OM)
- Segundo Oficial de Máquinas (2OM)

### 1.4) Subalternos da Seção de Máquinas:

- Condutor de Máquinas (CDM)
- Eletricista (ELT)
- Marinheiro de Máquinas (MNM)



- Moço de Máquinas (MOM)
- Marinheiro Auxiliar de Máquinas (MAM)

## **2) Fluviários**

### 2.1) Oficiais da Seção de Convés:

- Capitão Fluvial (CFL)

### 2.2) Subalternos da Seção de Convés:

- Piloto Fluvial (PLF)
- Mestre Fluvial (MFL)
- Contramestre Fluvial (CMF)
- Marinheiro Fluvial de Convés (MFC)
- Marinheiro Fluvial Auxiliar de Convés (MAF)

### 2.3) Oficiais da Seção de Máquinas:

- Supervisor Maquinista — Motorista Fluvial (SUF)

### 2.4) Subalternos da Seção de Máquinas:

- Conductor Maquinista Motorista Fluvial (CTF)
- Marinheiro Fluvial de Máquinas (MFM)
- Marinheiro Fluvial Auxiliar de Máquinas (MMA)

## **3) Pescadores**

### 3.1) Subalternos da Seção de Convés:

- Patrão de Pesca de Alto-mar (PAP)





- Patrão de Pesca na Navegação Interior (PPI)
- Contramestre de Pesca na Navegação Interior (CPI)
- Pescador Profissional Especializado (PEP)
- Pescador Profissional (POP)
- Aprendiz de Pesca (APP)

### 3.2) Subalternos da Seção de Máquinas:

- Conductor Motorista de Pesca (CMP)
- Motorista de Pesca (MOP)
- Aprendiz de Motorista (APM)

Os aquaviários da Seção de Saúde e Câmara são comuns ao 1º Grupo Marítimos, 2º Grupo Fluviários e 3º Grupo Pescadores, quando necessários a bordo. Todos os aquaviários destas seções são da categoria de subalternos.

- Subalternos da Seção de Saúde
- Enfermeiro (ENF)
- Auxiliar de Saúde (ASA)
- Subalternos da Seção de Câmara
- Taifeiro (TAA)
- Cozinheiro (CZA)

## 4) Mergulhadores

- Mergulhador que opera com Mistura Gasosa Artificial (MGP)
- Mergulhador que opera com Ar Comprimido (MGE)





## 5) Práticos

- Prático (PRT)
- Praticante de Prático (PRP)

## 6) Agentes de Manobra e Docagem

- Agentes de Manobra e Docagem (AMD)

A carreira é o conjunto de promoções (ascensão de categoria) que o aquaviário poderá se habilitar ao longo de sua vida profissional, desde o seu ingresso em determinada Seção de um grupo até atingir a categoria de mais alto nível dentro da mesma Seção desse grupo<sup>(29)</sup>.

Para o exercício da atividade profissional em embarcações nacionais, o aquaviário deverá estar portando a Caderneta de Inscrição e Registro (CIR)<sup>(30)</sup> com a etiqueta de dados pessoais atualizada. Contudo, é possível a concessão ao aquaviário de uma licença provisória para o exercício da profissão, enquanto estiver em andamento o processo de emissão da CIR ou de atualização de sua habilitação.

Na CIR, serão feitos, obrigatoriamente, os seguintes registros: a) dados de identificação do aquaviário; b) averbação de cursos, títulos e outras certificações; c) categoria profissional; d) registro de certificados e averbação de títulos de habilitação; e) datas e locais de embarques e desembarques e função a bordo; f) dados da embarcação; e g) histórico (anotações de carreira, elogios e atos de bravura, informações de saúde e outros dados julgados necessários)<sup>(31)</sup>.

(29) Dependendo de circunstâncias excepcionais e depois de esgotados todos os recursos para substituição de tripulante, o Capitão dos Portos, ou o Delegado dos Portos, pode conceder a denominada Licença de Categoria/Capacidade Superior, que consiste na autorização para o aquaviário exercer funções pertinentes a uma Categoria, Capacidade e Regra da Convenção STCW superior à de seu enquadramento, em uma embarcação específica, por um período determinado, que não poderá exceder seis meses.

(30) A CIR pode se apresentar em duas cores, quais sejam, azul e verde. A CIR na cor azul é destinada ao aquaviário de nível 7 ou superior, que equivale à categoria dos oficiais dos grupos marítimos e fluviários, bem como os integrantes do grupo dos práticos e dos agentes de manobra e docagem. A CIR na cor verde, por sua vez, é destinada ao aquaviário de nível 6 ou inferior, que são os subalternos de todos os grupos. No caso de integrante do 4º Grupo (que é o grupo dos Mergulhadores), após a emissão da CIR, o aquaviário deverá requerer o Livro de Registro do Mergulhador (LRM).

(31) As anotações correspondentes aos itens “a”, “b”, “c” e “d” serão lançadas pela Marinha do Brasil (Capitanias, Delegacias ou Agências ou pelos Centros de Instrução — CIAGA e CIABA). As anotações correspondentes aos itens “e”, “f” e “g” serão lançadas pela empresa, proprietário,







A identificação do aquaviário na CIR será feita conforme estabelece a Convenção n. 108 da OIT, adotada em 1958 e que trata dos Documentos de Identidade dos Marítimos.

A concessão da CIR não substitui a identificação pessoal do aquaviário, prevista na legislação em vigor, nem a obrigação do empregador assinar a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Conforme exposto em estudo anterior, em várias diligências e operações realizadas no Estado do Amazonas, pelos grupos móveis da CONATPA, constatou-se que muitos trabalhadores afirmavam que não possuíam a CTPS, ou não tinham o vínculo empregatício formalizado na mesma, diante da expedição da CIR e de sua anotação pelos representantes locais da Autoridade Marítima<sup>(32)</sup>.

A Marinha do Brasil desenvolveu o Sistema Informatizado de Cadastro de Aquaviários (SISAQUA) para cadastrar o aquaviário e apoiar o Ensino Profissional Marítimo na previsão de vagas para os seus cursos, bem como agilizar a emissão de documentos, controlar e fiscalizar a inscrição e habilitação do aquaviário. Este sistema serve, além disso, para o acompanhamento da carreira do aquaviário em atividade e registro histórico do pessoal inativo, servindo como uma ferramenta útil para o planejamento de uma política para o pessoal aquaviário e sua eventual mobilização.

Caberá às Capitancias, Delegacias e Agências gerenciar o cadastramento no SISAQUA, mediante o recebimento e atualização dos dados que dizem respeito à vida profissional do aquaviário, consistindo nas seguintes informações: 1) dados pessoais; 2) informação de carreira; 3) licença de categoria superior; 5) emissão de certificados; 6) transferência de jurisdição; 7) transferência de categoria; 8) aplicação de penalidades; 9) histórico de categorias; 10) histórico de cursos; e 11) histórico de certificados.

Como é uma ferramenta fundamental de gerenciamento dos aquaviários, todo profissional habilitado como tal deverá ser incluído no SISAQUA. Cabe ressaltar que o cadastramento de menores de quatorze anos não será aceito pelo sistema, diante da vedação absoluta do trabalho abaixo desta idade. Embora a idade laboral no Brasil seja de 16 anos, é possível que o menor com idade de 14 anos ou mais trabalhe como aprendiz (art. 7º, inciso XXXIII, da CRFB/1988). O item 0503 da Normam 13, por sua vez,

---

armador ou seu preposto, ou ainda, pelo Comandante da embarcação. Já as anotações na caderneta do Comandante, referidas nos itens “e”, “f” e “g”, serão lançadas pelo proprietário, armador ou seu preposto (representante legal).

(32) MEIRINHO, Augusto Grieco Sant’Anna. A Convenção n. 178 da OIT e o Trabalho Aquaviário Decente a Bordo dos Navios Mercantes de Bandeira Nacional. In: SABINO, João Filipe Moreira Lacerda; PORTO, Lorena Vasconcelos (org.). *Direitos fundamentais do trabalho na visão de procuradores do trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 112.



dispõe que serão transferidos para o arquivo secundário os profissionais que atingirem oitenta anos de idade<sup>(33)</sup>.

Existe uma aparente contradição desta transferência dos aquaviários octogenários para o arquivo inativo secundário com a Lei n. 10.741/2003 (Estatuto do Idoso) na medida em que o seu art. 27 prescreve que, na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir. O art. 26, por outro giro, dispõe que o idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.

Na concepção da Autoridade Marítima, o aquaviário com a idade de oitenta anos não estaria, em princípio, em condições de higiene física para exercer suas atividades profissionais embarcadas. Pode-se entender, entretanto, que esta presunção é relativa, na medida em que poderia, em tese, ser comprovado que o aquaviário estaria em condições de exercer suas atividades, apesar das peculiaridades da atividade a bordo das embarcações. Destarte, poder-se-ia defender a razoabilidade da norma diante do interesse público da proteção à navegação.

Segundo a Normam 13, deverão ser mantidos cadastrados no SISAQUA os certificados que forem emitidos, os que tenham expirado ou que tenham sido revalidados, os que forem suspensos, cancelados ou considerados extraviados, bem como as licenças de exercício de categoria superior expedidas<sup>(34)</sup>.

Desta forma, o SISAQUA pode trazer informações importantes para as investigações do Ministério Público do Trabalho no sentido de se saber se as pessoas que estão trabalhando a bordo de embarcações de uma determinada região estão devidamente habilitadas pela Marinha do Brasil.

Feitas estas considerações sobre o trabalhador aquaviário, passa-se, no próximo item, a abordar sucintamente as peculiaridades do labor

(33) O sistema prevê as seguintes condições quanto à situação do aquaviário: a) ativo (embarcado ou desembarcado) — todos com CIR válida por até cinco anos; b) inativo primário — todos com validade da CIR vencida ou suspensa, permanecendo nessa situação por até cinco anos, contados a partir do término da validade da última etiqueta de dados pessoais emitida; c) inativo secundário — todos que estão com a validade da CIR vencida por mais de 5 (cinco) anos, com a CIR cancelada e os que estiverem com mais de oitenta anos de idade.

(34) A cada cinco anos, os aquaviários deverão atualizar seus dados cadastrais junto à Marinha do Brasil. Este cadastro é tão importante para a credibilidade da certificação emitida pelo Brasil que as suas informações são colocadas à disposição das empresas e de Autoridades Marítimas estrangeiras de outros Governos para verificação da autenticidade, validade e reconhecimento dos certificados desses aquaviários.





exercido a bordo de embarcações, justificando o olhar especial para com estes profissionais por parte do Estado brasileiro.

### **3. PECULIARIDADES DO TRABALHO AQUAVIÁRIO E A NECESSIDADE DE ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

O aquaviário é um trabalhador peculiar. Deve ser reconhecido como uma categoria especial de trabalhador. Não que o aquaviário mereça maior atenção do que os demais trabalhadores. A visão do *Parquet* Laboral do mundo do trabalho é antropocêntrica, centrada no ser humano. Portanto, independentemente do setor da economia em que o trabalhador esteja inserido, o cuidado ministerial deve ser o mesmo.

Contudo, o ambiente de trabalho do profissional aquaviário lhe confere um grau de fragilidade social que requer sensibilidade por parte do Ministério Público do Trabalho.

Em primeiro lugar, o local em que exerce as suas atividades profissionais apresenta características singulares que o diferencia, em grande medida, dos demais trabalhadores que laboram em terra.

Pode-se afirmar que o ambiente de trabalho da maior parte dos aquaviários é atípico. Existe a confusão da residência do trabalhador com o seu local de trabalho. Ao final da jornada de trabalho, o aquaviário que trabalha embarcado por algum tempo não retorna para a sua casa, como ocorre com os demais trabalhadores, permanecendo a bordo da embarcação. O aquaviário não se desconecta do seu trabalho ao final da jornada laboral. Permanecendo a bordo da embarcação, continua submetido a uma rotina diferenciada, mesmo que não esteja desempenhando as suas funções laborais. Isto ocorre, principalmente, no caso dos marítimos, fluviais e pescadores de alto-mar.

A confusão entre o local de trabalho e a residência do aquaviário implica na privação do convívio familiar por longos períodos. Este fato atenua o vínculo com a comunidade que a sua família integra. O aquaviário passa a ser uma pessoa ausente das manifestações sociais e culturais de sua comunidade, além de não participar integralmente da rotina diária de sua família.

Um marítimo, por exemplo, embarcado em um navio “tramp” (que não faz viagens regulares em uma mesma sequência de portos), poderá passar vários meses sem retornar ao porto próximo de seu domicílio familiar. Nestes navios, é comum, até mesmo, longos períodos sem que a embarcação retorne a um porto brasileiro. Mesmo os fluviais que fazem viagens regulares em rios da Região Norte podem passar algumas semanas sem





retornar para casa. Francisco Edivar Carvalho, Auditor Fiscal do Trabalho com experiência na área aquaviária e portuária, assim se manifesta:

O trabalho marítimo é de permanente risco, cujo ambiente leva o trabalhador a ficar confinado e restrito a poucos espaços da embarcação, bem como a trabalhar em turnos que se alternam nas 24 horas do dia e, em alguns casos, como na navegação de longo curso, passar até meses afastados do convívio familiar.<sup>(35)</sup>

Esta situação peculiar de confinamento já foi objeto de estudo da Fundacentro, como se pode observar de trecho da reportagem publicada em revista da Anamatra.

Os longos períodos a bordo da embarcação contribuem para o aparecimento de uma série de doenças psicológicas. Solidão, sentimento de inadequação na sociedade, estranhamento por parte da própria família na volta ao lar, falta de reconhecimento pelo trabalho são alguns motivos que levam as tripulações a estados de fadiga e depressão. Uma pesquisa realizada há quatro anos pela Fundacentro apontou a solidão, o confinamento e o anonimato social como os principais agentes agressores do equilíbrio psíquico do trabalhador marítimo, tornando-o suscetível a adoecimentos de origem psicossomática.<sup>(36)</sup>

**É plausível concluir que estas condições de confinamento e de stress** contribuem para o desencadeamento de situações que levam à ocorrência de acidentes a bordo. Segundo Chengi Kuo<sup>(37)</sup>, estatísticas sobre requerimentos de seguro marítimo em um período de cinco anos mostraram que cerca de 60% dos acidentes são diretamente atribuídos a erros humanos enquanto que mais 30% conexos com aspectos como falha estrutural e de equipamentos estão indiretamente ligados a decisões humanas.

Diante deste quadro preocupante, a Organização Marítima Internacional, nos últimos vinte anos, tem dedicado maior atenção ao elemento humano, quer sob o aspecto dos procedimentos realizados a bordo como geradores de situações de risco que levam aos acidentes, quer sob o fator da fadiga.

Em sua 20<sup>a</sup> Sessão, em novembro de 1997, a Assembleia da Organização Marítima Internacional adotou a Resolução A.850(20) sobre uma

(35) CARVALHO, Francisco Edivar. Trabalho marítimo à luz do direito do trabalho. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 15, n. 2587, 1º ago. 2010. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/17091>> Acesso em: 8.1.2013.

(36) MENDES, Daniele. Trabalhadores no mar. *Revista da Anamatra*, Brasília, ano XVIII, n. 52, p. 14-23, 1º semestre de 2007.

(37) KUO, Chengi. *Managing ship safety*. London: LLP, 1998. p. 155.





visão, princípios e metas para a Organização relacionados ao elemento humano. A fim de melhorar significativamente a segurança marítima e a qualidade do meio ambiente marinho, conclui a IMO, dever-se-ia focar o elemento humano de forma a aperfeiçoar o seu desempenho.

Nessa mesma Resolução, foram listados alguns princípios regentes para a atuação da Organização no que tange à relação do trabalhador marítimo e os procedimentos operacionais do navio de forma a implementar elevados padrões de segurança e proteção ambiental com o propósito de reduzir as perdas causadas por acidentes, sobretudo as vidas humanas. Tais princípios são os seguintes:

a) o elemento humano apresenta-se como uma questão complexa multidimensional que afeta a segurança marítima e a proteção do meio ambiente marinho. Envolve o inteiro espectro das atividades humanas desenvolvidas pelas tripulações dos navios, gerenciamento de terra, órgãos regulatórios, organizações reconhecidas, estaleiros, legisladores, e outras partes relevantes, todos devendo cooperar no sentido de focar o elemento humano efetivamente;

b) a Organização, quando do desenvolvimento de regulamentações, deve privilegiar o marítimo procurando e respeitando as opiniões daqueles que trabalham no mar;

c) ações efetivas após acidentes marítimos requerem um pleno entendimento do elemento humano envolvido na ocorrência do acidente. Tal é obtido por meio de investigação e análise sistemática das causalidades dos fatores contributivos e da cadeia causal de eventos;

d) no processo de desenvolvimento de regulamentação, deve ser reconhecido que as salvaguardas adequadas têm que garantir que um “único erro pessoal” não causará um acidente mediante aplicação dessas regras;

e) regras e regulamentação direcionadas aos marítimos devem ser simples, claras e compreensíveis;

f) o desempenho da tripulação baseia-se nas capacidades individuais, políticas de gerenciamento, fatores culturais, experiência, treinamento, qualificação, ambiente de trabalho e outros fatores;





g) disseminação de informação por meio de comunicação efetiva é essencial para o gerenciamento e decisões operacionais; e

h) considerações sobre questões envolvendo o elemento humano devem visar a possibilidade de diminuir o erro humano tanto quanto possível.<sup>(38)</sup>

A Organização Marítima Internacional também tem atuado em conjunto com a Organização Internacional do Trabalho em diversos temas envolvendo o trabalho marítimo, como é o caso das recomendações sobre tratamento digno aos marítimos em caso de acidentes marítimos.

A OIT, por sua vez, ao adotar em 2006 a Convenção Internacional sobre o Trabalho Marítimo, objetiva introduzir o trabalho decente na atividade marítima internacional. Em seu discurso de apresentação desta Convenção, proferido em fevereiro de 2006<sup>(39)</sup>, o Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho, Juan Somavia, afirmou ser a convenção uma carta de direitos para o setor marítimo, como um modelo para uma globalização justa em uma das indústrias mais internacionalizadas. Segundo o Diretor-Geral da OIT, a nova Convenção sobre o Trabalho Marítimo moderniza estes padrões consolidando e atualizando mais de sessenta Convenções e Recomendações já existentes no âmbito da Organização, estabelecendo requisitos mínimos para os marítimos trabalharem a bordo de navios, prescrevendo condições de empregabilidade, acomodação, instalações de recreação, alimentação e serviço, proteção da saúde, assistência médica, bem-estar e proteção previdenciária, ou seja, é a agenda do trabalho decente da OIT para o setor marítimo.

Para atenuar o afastamento dos familiares e o confinamento a bordo, inúmeros instrumentos coletivos de trabalho preveem cláusulas tratando de folgas compensatórias em decorrência do tempo efetivamente embarcado. Trata-se da concessão de um período de descanso em terra a partir de um determinado tempo de trabalho a bordo das embarcações, na medida em que durante a viagem, em determinadas funções, não há como se respeitar o descanso semanal remunerado (como é o caso do serviço de quarto no passageiro — ponte de comando — e na praça de máquinas).

Como visto anteriormente, uma consequência do longo período embarcado, para alguns grupos de aquaviários, é o trabalho exercido em

(38) Tradução livre do texto disponível na página oficial da Organização Marítima Internacional na rede mundial de computadores. Disponível em: <<http://www.imo.org/OurWork/HumanElement/VisionPrinciplesGoals>> Acesso em: 9.1.2013.

(39) Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/2006/maritime.pdf>> Acesso em: 10.1.2013.





confinamento permanente, sobretudo durante as travessias durante a navegação. Isto acarreta uma condição de prontidão constante, tornando os períodos de descansos fluídos, considerando o dever de ação em emergências ou imprevistos que venham a ocorrer a bordo da embarcação (mau tempo, deslocamento de carga, avaria no casco, reparos de emergência nas máquinas, atrasos na viagem, etc.).

Operação da embarcação em diferentes portos brasileiros e, em alguns casos, estrangeiros (navegação de longo curso). O transporte de carga impõe que a embarcação visite diversos portos; alguns regulares, outros conforme a necessidade do embarcador (dono da carga). Por esta razão, o trabalhador aquaviário não tem a previsibilidade necessária para uma vida comum. Por exemplo, o aquaviário dificilmente conseguirá cursar uma faculdade ou participar de reuniões regulares na comunidade onde vive a sua família.

Em viagens de longo curso, é comum o aquaviário ser submetido a amplas variações climáticas em períodos de tempo relativamente curtos, o que pode afetar o seu organismo.

Além disso, existem as diferenças culturais que podem gerar um choque cultural na pessoa que não esteja devidamente preparada para estas situações. Isto ocorre, sobretudo, na navegação de longo curso, já que o navio pode visitar, em uma mesma viagem, diversos portos em países diferentes. Basta pensar em um país de religião mulçumana com tradições religiosas comportamentais rígidas ante o profissional ocidental despreparado para lidar com tais diferenças. O risco de envolvimento em atos ilícitos, do ponto de vista da legislação local, é grande.

Também deve ser levado em consideração o fato de que o navio se desloca no meio líquido sujeito a diversos graus de liberdade (balanço, caturro, cabeceio, arfagem) que podem trazer influência na saúde do aquaviário (náuseas, dores de cabeça, acidentes por queda, alteração de humor, etc.). Além do desconforto causado pelos movimentos do navio, há o elemento da continuidade de exposição, podendo desencadear doenças laborais no trabalhador embarcado.

Por fim, mas não menos impactante, são as condições da própria embarcação. Em embarcações de transporte de carga, rebocadores portuários e de alto-mar, embarcações de pesca, entre outras, é comum haver trepidações e ruídos advindos de suas propulsões. Aliados aos graus de liberdade da embarcação, podem gerar efeitos psicofísicos adversos no tripulante.

Como se percebe, a vida a bordo de uma embarcação, sobretudo em viagem, requer do profissional uma adaptabilidade a estas situações





adversas. O trabalhador aquaviário, como dito acima, exerce a sua atividade laboral em condições diversas do trabalhador urbano ou rural, que após a jornada de trabalho, em regra, retorna à sua casa para rever a sua família. O trabalhador aquaviário não se desconecta do seu ambiente de trabalho durante o período em que se encontra embarcado.

Desta forma, as peculiaridades do trabalho aquaviário impõem, aos atores sociais envolvidos na regulamentação e fiscalização destas atividades, um olhar diferente e com maior sensibilidade para reconhecê-las.

## **CONCLUSÃO**

O presente estudo apresentou a regulamentação subjetiva do trabalho aquaviário, ou seja, a classificação legal dos diversos grupos de profissionais que exercem a sua atividade profissional no setor aquaviário. Assim, segundo a legislação brasileira, são aquaviários os marítimos, os fluviários, os pescadores, os mergulhadores, os práticos e os agentes de manobra e docagem.

Estes profissionais, habilitados e certificados pela Autoridade Marítima, exercem as suas funções nos diversos seguimentos da Marinha Mercante, na navegação em mar aberto (cabotagem e de longo curso), na navegação interior (rios, lagos, baías, etc.), na atividade pesqueira (interior e em mar aberto), bem como desempenhando atividades específicas, como mergulho, manobra dos navios nas fainas de atracação e desatracação (práticos), e de subida nas carreiras e entrada em diques nos estaleiros (agentes de manobra e docagem).

Em que pese a movimentação de carga e passageiros pelas vias navegáveis do Brasil ainda se apresentar acanhada diante do grande potencial do setor, as autoridades reguladoras e fiscalizadoras devem voltar as suas atenções para o profissional que exerce as suas funções a bordo das embarcações brasileiras. Não apenas pelas peculiaridades do trabalho embarcado, mas pela constatação pragmática de um elevado índice de informalidade no setor, sobretudo na navegação interior regional.

No âmbito das relações trabalhistas, apesar do arcabouço protetivo do ordenamento jurídico, a realidade tem demonstrado que há muito o que se fazer. O Poder Público não deve se paralisar diante do discurso habitual de que “sempre foi feito de determinada forma”. O aspecto cultural tem sido uma barreira, em algumas regiões do Brasil, para a continuidade de práticas prejudiciais aos trabalhadores, quer sob o aspecto da formalização do trabalho, quer sob o aspecto da segurança do meio ambiente do trabalho.







O Ministério Público do Trabalho é importante interlocutor entre a comunidade aquaviária e as autoridades federais na busca de melhores condições de trabalho a bordo das embarcações nacionais. A atuação promocional do *Parquet* Laboral, sobretudo a partir de campanhas esclarecedoras dos direitos fundamentais dos trabalhadores aquaviários, pode se revelar como fator determinante de mudança social no setor.

### **BIBLIOGRAFIA**

CARVALHO, Francisco Edivar. Trabalho marítimo à luz do direito do trabalho. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 15, n. 2587, 1º ago. 2010. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/17091>> Acesso em: 8.1.2013.

CIPPOLA, Carlo. *The economic history of world population*. London: Pelican, 1968.

DIAS, Marco Aurélio. *Logística, transporte e infraestrutura*. São Paulo: Atlas, 2012.

KEEDI, Samir. *Transportes, unitização e seguros internacionais de carga*. Prática e exercícios. 3. ed. São Paulo: Lex, 2006.

KRISTIANSEN, Svein. *Maritime transportation*. Safety management and risk analysis. Oxford: Elsevier Butterworth Heinemann, 2005.

KUO, Chengi. *Managing ship safety*. London: LLP, 1998.

LEVINSON, Marc. *The box: how the shipping container made the world smaller and the world economy bigger*. Princeton: Princeton University, 2008.

MEIRINHO, Augusto Grieco Sant'Anna. A Convenção n. 178 da OIT e o Trabalho Aquaviário Decente a Bordo dos Navios Mercantes de Bandeira Nacional. In: SABINO, João Filipe Moreira Lacerda; PORTO, Lorena Vasconcelos (org.). *Direitos fundamentais do trabalho na visão de procuradores do trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

MENDES, Daniele. Trabalhadores no mar. *Revista da Anamatra*, Brasília, ano XVIII, n. 52, p. 14-23, 1º semestre de 2007.



## JUSTIÇA DO TRABALHO E LIDES ENVOLVENDO SERVIDORES PÚBLICOS

---

*Ricardo Araújo Coser<sup>(\*)</sup>*

### 1. INTRODUÇÃO

No julgamento da Medida Cautelar na ADI n. 3.395/DF, o Supremo Tribunal Federal decidiu, por meio da técnica de interpretação conforme a Constituição sem redução de texto, que se excluem da apreciação da Justiça do Trabalho as causas envolvendo servidores públicos vinculados estatutariamente à Administração Pública. Confira-se a ementa desse julgado:

“EMENTA: INCONSTITUCIONALIDADE. Ação direta. Competência. Justiça do Trabalho. Incompetência reconhecida. Causas entre o Poder Público e seus servidores estatutários. Ações que não se reputam oriundas de relação de trabalho. Conceito estrito desta relação. Feitos da competência da Justiça Comum. Interpretação do art. 114, inc. I, da CF, introduzido pela EC n. 45/2004. Precedentes. Liminar deferida para excluir outra interpretação. O disposto no art. 114, I, da Constituição da República, não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária.”

(ADI-MC n. 3395/DF — Pleno — Rel. Min. Cezar Peluso — Julgamento: 5.4.2006 — DJ 10.11.2006 — p. 49.)

Depois de aproximadamente dois anos e meio deste julgamento, o Tribunal Superior do Trabalho cancelou a Orientação Jurisprudencial n. 205 da SDI-1, que era plasmada na seguinte redação:

---

(\*)





“205. COMPETÊNCIA MATERIAL. JUSTIÇA DO TRABALHO. ENTE PÚBLICO. CONTRATAÇÃO IRREGULAR. REGIME ESPECIAL. DESVIRTUAMENTO.

I — Inscreve-se na competência material da Justiça do Trabalho dirimir dissídio individual entre trabalhador e ente público se há controvérsia acerca do vínculo empregatício.

II — A simples presença de lei que disciplina a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, inciso IX, da CF/1988) não é o bastante para deslocar a competência da Justiça do Trabalho se se alega desvirtuamento em tal contratação, mediante a prestação de serviços à Administração para atendimento de necessidade permanente e não para acudir a situação transitória e emergencial.”

A Justiça do Trabalho seria, pois, incompetente para apreciar e julgar todas as demandas envolvendo servidores públicos estatutários? Ou subsistiriam alguns tipos de demandas sobre o assunto que se inscreveriam na competência da Justiça do Trabalho?

Este artigo objetiva responder a estas indagações, enfrentando vários casos submetidos ao Poder Judiciário Trabalhista, especificamente, o desvirtuamento da contratação temporária de servidores e da nomeação de ocupantes de cargos em comissão, a configuração ou não de regime estatutário para servidores públicos municipais efetivos quando a correspondente lei não for publicada em Diário Oficial ou for declarada inconstitucional, o cumprimento de normas de segurança, medicina e higiene do trabalho por pessoas jurídicas de direito público e a eventual extensão dos efeitos da ADI n. 3.395 para outros incisos do art. 114 da Constituição Federal.

Também se avaliará a tendência de a Súmula n. 363 do Tribunal Superior do Trabalho vir a ser modificada ou não.

## **2. DESVIRTUAMENTO DAS CONTRATAÇÕES TEMPORÁRIAS DE SERVIDORES E DAS NOMEAÇÕES PARA CARGOS EM COMISSÃO E CARGOS EFETIVOS**

Sempre se entendeu, na Justiça do Trabalho, que o liame estatutário apenas se configurava quando havia licitude na nomeação de servidores públicos efetivos (aprovados em concurso público) ou ocupantes de cargo em comissão e na contratação por tempo determinado de servidores para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.





Foi exatamente a pacífica jurisprudência do TST neste sentido que gerou a Súmula n. 205, atualmente cancelada.

Acontece que uma profusão de decisões emanadas do Supremo Tribunal Federal em sede de reclamações de descumprimento do julgado relativo à ADI n. 3.395 sedimentou o entendimento de que o eventual desvirtuamento da contratação temporária de servidores não metamorfoseia o regime administrativo da contratação em regime celetista.

Como exemplo, cite-se a seguinte decisão:

“EMENTA: RECLAMAÇÃO. CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. AUTORIDADE DE DECISÃO PROFERIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL: ART. 102, INCISO I, ALÍNEA L, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. MEDIDA CAUTELAR NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE N. 3.395. CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE PROFISSIONAIS NA ÁREA DE SAÚDE: ART. 37, INCISO IX, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO CONTRA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM. CAUSA DE PEDIR RELACIONADA A UMA RELAÇÃO JURÍDICO-ADMINISTRATIVA. 1. Incompetência da Justiça Trabalhista para o processamento e o julgamento das causas que envolvam o Poder Público e servidores que sejam vinculados a ele por relação jurídico-administrativa. 2. O eventual desvirtuamento da designação temporária para o exercício de função pública, ou seja, da relação jurídico-administrativa estabelecida entre as partes, não pode ser apreciado pela Justiça do Trabalho. 3. Reclamação julgada procedente.”

(STF — Pleno — Recl n. 4464/GO — Julgamento: 20.5.2009 — Publicação DJe-157 DIVULG. 20.8.2009 PUBLIC. 21.8.2009 EMENT VOL. 02370-02 PP-00310.)

Ainda consagrando o entendimento sob foco, o STF vem decidindo que até desvirtuamentos de estágio e trabalho voluntário não se inscrevem na competência da Justiça do Trabalho, como se pode verificar, ilustrativamente, nas decisões referentes às Reclamações ns. 4.701/SP (DJe 4.8.2010), 9.988/CE (DJe 28.4.2010) e 10.068/GO (DJe 4.6.2010).

Parece-nos restar evidente a extensão desta jurisprudência aos casos em que se alegue desvirtuamento de ocupação de cargos em comissão, quando se deduza em Juízo que não havia atribuições de chefia, direção ou assessoramento, em contrariedade ao que dispõe o inciso II, parte final, do art. 37 da Constituição Federal, bem como aos casos em que se argumente o ingresso ilícito no quadro funcional de cargos efetivos.

Assim, a Justiça do Trabalho não é competente para apreciar nenhuma demanda envolvendo servidores públicos e o Poder Público a que estejam





vinculados quando o liame profissional previsto em lei específica for o estatutário ou jurídico-administrativo, sendo irrelevante, para aferição desta incompetência, que: a) a contratação ou a nomeação de servidores tenha sido concretizada ao arrepio da legislação que rege a matéria, como falta de aprovação em concurso público ou seleção pública, omissão em celebrar contrato por tempo determinado ou falta de publicação de portaria de nomeação; b) tenha sido excedido o prazo fixado para a contratação temporária ou a função desempenhada seja de necessidade permanente do Poder Público contratante; c) as atribuições cometidas aos servidores contratados por tempo determinado não se inscrevam nos casos previstos em lei como de necessidade temporária de excepcional interesse público; d) as atribuições dos ocupantes de cargos em comissão não sejam de chefia, direção ou assessoramento.

Se a falta de aperfeiçoamento dos vínculos jurídico-administrativos na contratação temporária de servidores e na ocupação de cargos em comissão não converte o regime estatutário em regime celetista, idêntico raciocínio há de abarcar nomeações ou ocupações ilícitas de cargos efetivos, não havendo fundamento jurídico válido para a Justiça do Trabalho apreciar demandas atinentes a servidores que mantenham vínculos eivados de nulidade com o Poder Público.

Ocorre que a própria Constituição Federal, nos arts. 51, IV, 52, XIII e 61, § 1º, II, “a”, autoriza o Senado Federal e a Câmara dos Deputados a disporem sobre a criação, transformação ou extinção de cargos, empregos e funções de seus serviços e, ainda, o Presidente da República a propor leis de iniciativa privativa que disponham sobre a criação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta e autárquica ou aumento de sua remuneração, permitindo-se, portanto, a existência de empregos públicos nas pessoas jurídicas de direito público.

Nesse passo, conforme preleciona a doutrina administrativista, mesmo após o julgamento da ADI n. 2.135-DF pelo STF e o restabelecimento do regime jurídico único na Administração Pública direta e indireta, autárquica e fundacional, este regime não é obrigatório para todos os servidores de pessoas jurídicas de direito público, mas que “as atividades básicas estejam sujeitas ao regime de cargo, isto é, estatutário, enquanto algumas remanescentes, de menor importância, sejam exercidas sob regime de emprego”<sup>(1)</sup>, como as relacionadas “à prestação de serviços materiais subalternos, próprios dos serventes, motoristas, artífices, jardineiros ou mesmo de mecanógrafos, digitadores etc., pois o modesto âmbito da atuação

(1) MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 29. ed. São Paulo: Malheiros, 2012. p. 265.



destes agentes não introduz riscos para a impessoalidade da ação do Estado em relação aos administrados caso lhes faltem as garantias inerentes ao regime de cargo”<sup>(2)</sup>.

Destarte, nos casos de autorização em lei federal, estadual, distrital ou municipal para contratação de servidores *lato sensu* sob o regime celetista, havendo ilicitude ou desvirtuamento nestas contratações realizadas por pessoas jurídicas de direito público, a competência para dirimir os respectivos litígios é, iniludivelmente, da Justiça do Trabalho.

Também é evidente que quaisquer controvérsias ocorridas entre empregados públicos e empresas públicas ou sociedades de economia mista estão sob a competência da Justiça do Trabalho, incluindo ilicitudes nas respectivas contratações.

Convém salientar que a aplicação destas balizas aponta para a possibilidade de se modificar a Súmula n. 363 do TST, cuja partitura é a seguinte:

“CONTRATO NULO. EFEITOS (nova redação) — Res. n. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.”

A provável alteração desta súmula circunscrever-se-á a substituir a expressão “servidor público” pelo texto “empregado público pela Administração direta ou indireta”, podendo-se discriminar, quanto à Administração indireta, que abrange as autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista.

### **3. CONSEQUÊNCIAS DA INCONSTITUCIONALIDADE OU DA INEXISTÊNCIA DE PUBLICAÇÃO DE LEI INSTITUIDORA DE REGIME ESTATUTÁRIO**

Tratamento diverso deve-se dar aos casos em que se declara, em controle concentrado de inconstitucionalidade, a invalidez *ex tunc* e *erga omnes* de lei que institui regime jurídico estatutário.

(2) *Ibidem*, p. 269.





Neste panorama, dever-se-ia atrair a competência da Justiça do Trabalho, pois não há como fundamentar sua incompetência quando o diploma legal que prevê liame jurídico-administrativo de certo grupo de servidores é suprimido do ordenamento sem modulação de efeitos, considerando que, neste caso, a lei inexistiu.

Havendo declaração de inconstitucionalidade com modulação de efeitos até, por exemplo, a data do julgamento ou de sua publicação, houve relação jurídica estatutária, período no qual a competência para apreciar e julgar os litígios existentes entre os servidores e o Poder Público a que estão vinculados é da Justiça Comum. Da data da efetiva eliminação do diploma inconstitucional em diante, a competência será da Justiça do Trabalho.

Ilustrativamente, a invalidade de lei que autorize a contratação temporária de servidores pode decorrer da falta de indicação das hipóteses viabilizadoras de tal modalidade de contratação, permitindo que, irrestritamente, os servidores contratados sob a premissa fática de atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público exerçam funções cujas atribuições sejam enfeixadas por quaisquer cargos efetivos de necessidade permanente, como se decidiu no julgamento da ADI n. 3.210/PR.

No tocante à problemática acerca da publicação das leis, principalmente municipais, que estabelecem regime jurídico estatutário para os servidores, já houve o prestígio à tese de que tal divulgação legislativa somente atendia o preceito inscrito no art. 1º, *caput*, da atual Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (antiga Lei de Introdução ao Código Civil) quando realizada por meio de Diário Oficial.

Não se aceitava a publicação destas leis em quadros de avisos das Câmaras Municipais e das Prefeituras, considerando-se inexistentes estes diplomas e, em consequência, competente a Justiça do Trabalho para julgar os litígios entre servidores públicos e os Municípios, a despeito de estes não manterem imprensa oficial.

Atualmente, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho aponta para a aquiescência das publicações de leis em prédios públicos nos Municípios que não possuem imprensa oficial nem editam Diário Oficial, como se verifica na seguinte decisão:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. MUDANÇA DO REGIME JURÍDICO DO MUNICÍPIO. LEI MUNICIPAL. PUBLICAÇÃO. AFIXAÇÃO DO TEXTO NA SEDE DA PREFEITURA OU NA CÂMARA MUNICIPAL. INEXISTÊNCIA DE ÓRGÃO OFICIAL DE IMPRENSA MUNICIPAL. PRESCRIÇÃO. Demonstrada a





afronta ao art. 1º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

RECURSO DE REVISTA. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. MUDANÇA DO REGIME JURÍDICO DO MUNICÍPIO. LEI MUNICIPAL. PUBLICAÇÃO. AFIXAÇÃO DO TEXTO NA SEDE DA PREFEITURA OU NA CÂMARA MUNICIPAL. INEXISTÊNCIA DE ÓRGÃO OFICIAL DE IMPRENSA MUNICIPAL. PRESCRIÇÃO. 1. A publicação da lei, para produzir efeitos jurídicos, deve-se dar no respectivo órgão oficial (Diário Oficial, no caso da União, Diário Oficial do Estado, para os Estados-membros, e Diário Oficial do Município, para os Municípios). Na hipótese de o Município não possuir órgão próprio de comunicação e divulgação, é válida a publicação veiculada no Diário Oficial do Estado ou na sede da Prefeitura ou da Câmara Municipal, em conformidade com o disposto na Lei Orgânica do Município. Precedentes desta Corte superior. 2. Nos termos da Súmula n. 382 desta Corte superior, “a transferência do regime jurídico de celetista para estatutário implica extinção do contrato de trabalho, fluindo o prazo da prescrição bienal a partir da mudança de regime”. Num tal contexto, considerando a validade da publicação da Lei Municipal mediante a afixação do seu texto na sede da Prefeitura e da Câmara Municipal em 22.5.1998 e ajuizada a presente reclamação trabalhista somente em 23.6.2010, resulta irremediavelmente prescrita a pretensão obreira. 3. Recurso de revista conhecido e provido.”

(RR n. 1155-97.2010.5.07.0024, Data de Julgamento: 27.2.2013, Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 8.3.2013)

Já quando não há comprovação da publicação de lei disciplinadora de regime jurídico estatutário, o TST vem decidindo que a Justiça do Trabalho é competente para dirimir os conflitos judicializados entre servidores e Municípios, como se vislumbra no seguinte julgado:

“REEXAME NECESSÁRIO. NÃO CONHECIMENTO. DIREITO CONTROVERTIDO NÃO EXCEDENTE A SESENTA SALÁRIOS MÍNIMOS. 1. Nos termos do art. 475, § 2º, do CPC, aplicável subsidiariamente ao Processo do Trabalho, em sendo a condenação, ou o direito controvertido, inferior a 60 (sessenta) salários mínimos, a decisão desfavorável ao ente público não se sujeita ao duplo grau de jurisdição obrigatório. 2. Na hipótese, atribuído à causa, pelo autor da Ação Rescisória, valor não excedente à importância equivalente àquela estabelecida na aludida regra legal, a eficácia da decisão não se condiciona ao duplo grau de jurisdição previsto nos arts. 1º, V, do Decreto-lei n. 779/69 e 475, I e II, do CPC. Aplicação do item I, alínea a, da Súmula n. 303 deste Tribunal.

Reexame Necessário não conhecido.







## RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA.

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. NÃO RECONHECIMENTO DA TRANSMUDAÇÃO DO REGIME CELETISTA PARA O ESTATUTÁRIO. REGISTRO, NA DECISÃO RESCINDENDA, DE AUSÊNCIA DE PROVA QUANTO À PUBLICAÇÃO DA LEI APONTADA COMO INSTITUIDORA DO REGIME JURÍDICO ÚNICO. PEDIDO DE CORTE RESCISÓRIO FUNDADO NOS INCISOS II E V DO ART. 485 DO CPC. IMPROCEDÊNCIA. 1. A jurisprudência desta Subseção consagrou o entendimento segundo o qual somente se afigura possível o acolhimento do pedido de corte rescisório fundado no inciso II do art. 485 do CPC quando evidente a incompetência absoluta do Juízo prolator da decisão rescindenda para processar e julgar a matéria objeto de controvérsia, ante expressa disposição de lei atribuindo a Competência a Órgão diverso. 2. Também se firmou nesta Corte compreensão no sentido de ser válida a afixação das leis municipais instituidoras do regime jurídico estatutário em prédios públicos, nas hipóteses de inexistência, no Município, de órgão de imprensa oficial, e conseqüentemente eficaz, por força da referida publicação, a mudança do regime, anteriormente celetista, de modo a tornar patente a incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar lide atinente ao interregno posterior, por envolver ente da Administração Pública e servidor a esse vinculado por relação jurídico-administrativa. 3. No caso em debate, entretanto, não se tem como viável o acolhimento do pedido de corte rescisório deduzido com base no art. 485, II e V, do CPC, porque assentada na decisão rescindenda a inexistência de prova da publicação, no período a que se refere a controvérsia, da Lei Municipal n. 006/97 — que teria instituído o regime Estatutário —, do que não se pode inferir tenha tal diploma sido publicado na Prefeitura e/ou Câmara Municipal. 4. Efetivamente inviabilizada, nesse contexto, conclusão no sentido de ofensa ao art. 114, I, da Constituição da República ou de incompetência material do Órgão prolator da decisão rescindenda, à medida que inexistente expressa disposição de lei — válida — atribuindo a competência a Juízo diverso.

Recurso Ordinário conhecido e não provido.”

(ReeNec e RO n. 14800-81.2011.5.16.0000, Data de Julgamento: 26.2.2013, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 8.3.2013.)

Entretanto, estes entendimentos não vêm recebendo a chancela do Supremo Tribunal Federal, o qual, irrestritamente, está decidindo que são necessariamente estatutários os vínculos mantidos entre servidores públicos e a Administração Pública direta e indireta, ainda que a lei instituidora do regime jurídico-administrativo somente tenha sido publicada posteriormente ao termo inicial dos liames profissionais formados entre servidores e Poder





Público, ressalvadas as empresas públicas e as sociedades de economia mista, como se pode visualizar, exemplificativamente, no julgado atinente à Reclamação n. 14.005/RN (Julgamento: 7.3.2013, Publicação DJe-048 DIVULG. 12.3.2013 PUBLIC. 13.3.2013).

O posicionamento do STF sobre a matéria leva a crer que, até mesmo na hipótese de inexistência de lei estabelecendo regime estatutário, há de se concluir pelo vínculo jurídico-administrativo entre servidores (efetivos, comissionados e temporários) e Administração Pública direta e indireta, autárquica e fundacional, especialmente após do julgamento da ADI n. 2.135/DF, que reconheceu a inconstitucionalidade da Emenda Constitucional n. 19/1998, com efeitos *ex nunc*, restabelecendo, pois, a redação original do art. 39 da Constituição Federal e, assim, o renascimento do regime jurídico único, o qual, segundo a Corte Suprema, tem de ser necessariamente estatutário quando se referir aos liames entre pessoas jurídicas de direito público e seus servidores.

Ocorre que, como já fundamentado linhas atrás, tal entendimento encontra limites na própria Constituição Federal, em razão do disposto nos arts. 51, IV, 52, XIII e 61, § 1º, II, “a”, que autorizam a contratação de empregados públicos pela Administração Pública direta e indireta, autárquica e fundacional.

Destarte, ocorrendo a contratação de empregados públicos pela Administração Pública direta e indireta, autárquica e fundacional, mediante previsão expressa em leis federais, estaduais, distritais ou municipais, e havendo a declaração de inconstitucionalidade ou a falta de publicação dos respectivos diplomas, é da Justiça do Trabalho a competência para resolver os litígios surgidos entre estes agentes públicos e o Poder Público a que se vinculam, excetuando-se o caso em que a declaração de inconstitucionalidade da lei se der porque se concluiu pela obrigatoriedade de o regime profissional ser o estatutário, quando a competência para julgar as demandas propostas pelos servidores será da Justiça Comum.

Não havendo prova de que os vínculos profissionais foram ou seriam disciplinados pelo regime celetista, a competência também será da Justiça Comum.

#### **4. SEGURANÇA, MEDICINA E HIGIENE DO TRABALHO**

Aparentemente, há uma exceção para a incompetência da Justiça do Trabalho à apreciação e ao julgamento de causas entre servidores públicos estatutários e a Administração Pública direta e indireta, autárquica





e fundacional, circunscrita ao descumprimento de normas de segurança, higiene e medicina do trabalho.

É o que se colhe da Súmula n. 736 do STF, cuja redação é a seguinte:

“COMPETE À JUSTIÇA DO TRABALHO JULGAR AS AÇÕES QUE TENHAM COMO CAUSA DE PEDIR O DESCUMPRIMENTO DE NORMAS TRABALHISTAS RELATIVAS À SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE DOS TRABALHADORES.”

A referida súmula foi aprovada pelo pleno da Corte Suprema na sessão ocorrida em 26.11.2003 e publicada nos Diários da Justiça de 9.12.2003 (p. 2), 10.12.2003 (p. 3) e 11.12.2003 (p. 3).

Os precedentes que sustentaram a aprovação da súmula sob foco foram as decisões prolatadas nos CJ n. 6.959 (DJ 22.2.1991, RTJ n. 134/96), RE n. 220.206 (DJ n. 17/9/1999, RTJ 171/330), Pet 2260 (DJ 1º.3.2002, RTJ 181/553) e RE n. 213.015 (DJ 24.5.2002).

No entanto, esmiuçando os substratos destas demandas, averigua-se que nenhum dos integrantes das respectivas relações processuais era pessoa jurídica de direito público, tendo todos os demandados sido pessoas jurídicas de direito privado.

Demais disso, os pleitos destas demandas objetivaram: assegurar certas condições de venda de imóveis ocupados por empregados públicos do Banco do Brasil transferidos para Brasília (CJ n. 6.959); a limitação máxima de jornada de trabalho, as concessões de intervalos intra e interjornada e de pausas e a observância da NR-17 (ergonomia no trabalho) em favor de empregados de bancos em Minas Gerais (RE n. 220.206); a indenização por acidente de trabalho sofrido por empregado de construtora (Pet n. 2.260); e a limitação da jornada de trabalho de seis horas para turnos ininterruptos de revezamento de mergulhadores empregados de empresas prestadoras de serviços à Petrobras (RE n. 213.015).

Além de nenhum demandado ser pessoa jurídica de direito público, descortina-se também que apenas o RE n. 220.206 tratou de descumprimento das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

Acontece que o STF invocou sua Súmula n. 736 para embasar a competência da Justiça do Trabalho nos julgamentos concernentes às Reclamações ns. 3.303-PI (Pleno, DJE 16.5.2008 — ATA n. 15/2008 — DJE n. 88, divulgado em 15.5.2008) e 13.113 MC/AM (Decisão Monocrática, DJe-027 DIVULG. 7.2.2012 PUBLIC. 8.2.2012), propostas pelos Estados do Piauí e do Amazonas, respectivamente, que contestavam a competência da Justiça Especializada para dirimir ações civis públicas ajuizadas pelo





Ministério Público do Trabalho para que fossem cumpridas normas de medicina, higiene e segurança do trabalho, previstas em NRs do Ministério do Trabalho e Emprego, pelas mencionadas unidades federativas em hospitais públicos estaduais.

Conquanto sejam estatutários os regimes jurídicos dos servidores públicos estaduais do Piauí e do Amazonas, fundamentaram-se, nas ações civis públicas em destaque, que laboravam trabalhadores terceirizados e cooperados nos correspondentes hospitais públicos, significando que estas demandas coletivas também objetivavam a instituição de um meio ambiente de trabalho sem riscos à saúde e à segurança de celetistas e cooperados que prestam serviços à Administração Pública direta.

Logo, ainda não houve pronunciamento do STF sobre a competência da Justiça do Trabalho para julgar demandas que reivindicam o cumprimento, por parte de pessoas jurídicas de direito público que mantêm liames estatutários com seus servidores e não tomam serviços de trabalhadores terceirizados ou cooperados, de normas de segurança, medicina e higiene do trabalho previstas em NRs do Ministério do Trabalho e Emprego.

Passemos a investigar se a Súmula n. 736 do STF se harmoniza com as balizas delineadas pela decisão prolatada na ADI n. 3.395 em causas que englobem unicamente o direito de servidores públicos estatutários a um meio ambiente de trabalho conforme as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

O inciso XXII do art. 7º da Constituição Federal apregoa que os trabalhadores têm direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Aos servidores da Administração Pública direta e indireta, autárquica e fundacional aplica-se o aludido preceito, consoante o disposto no § 2º do art. 39 da Constituição Federal, na redação anterior à EC n. 19/1998 e restabelecida em razão da decisão proferida na ADI n. 2.135.

Assim, já haveria fundamento para sustentar a extensão da Súmula n. 736 do STF para lides referentes a servidores públicos estatutários?

Entendemos que não, pois, caso contrário, qualquer demanda envolvendo postulações de servidores públicos estatutários quanto ao cumprimento das hipóteses vaticinadas nos incisos IV (salário mínimo), VI (irredutibilidade salarial), VII (garantia de salário nunca inferior ao mínimo para os que recebem remuneração variável), VIII (décimo terceiro salário), IX (remuneração do trabalho noturno superior à do diurno), XII (salário-família), XIII (tetos máximos de jornada e duração semanal de trabalho), XV (repouso semanal remunerado), XVI (horas extraordinárias), XVII





(férias), XVIII (licença-gestante), XIX (licença-paternidade), XX (proteção do mercado de trabalho da mulher), XXIII (adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas) e XXX (proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil) do art. 7º da Constituição Federal se inscreveria na competência da Justiça do Trabalho.

Mas as diversas decisões do TST (por exemplo, RR n. 51100-33.2009.5.22.0101, 4ª Turma, DEJT 8.3.2013) e do STF (por exemplo, Rcl n. 4.948 MC/MS, DJ 27.2.2007 PP. 00019) em sentido contrário mostram a fragilidade deste raciocínio.

Poder-se-ia sustentar que a atribuição conferida ao Ministério Público do Trabalho, no art. 83, inciso III, da Lei Complementar n. 75/1993, a fim de “promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos”, atrairia a competência da Justiça do Trabalho para apreciar demandas sobre o cumprimento de normas de segurança, medicina e higiene do trabalho, pois, neste caso, o direito reivindicado é metaindividual.

Contudo, o Ministério Público do Trabalho, quando propõe ação civil pública, sempre o faz na qualidade de substituto processual para tutelar e efetivar direitos sociais titularizados pelos trabalhadores substituídos.

Assim, é dos trabalhadores o direito ao cumprimento de normas de segurança e saúde do trabalho com vistas a manter um meio ambiente do trabalho que não coloque em risco a integridade física e psíquica daqueles, ainda que não seja divisível e titularizável individualmente por cada beneficiado, em consonância com o inciso II do art. 81 do Código de Defesa do Consumidor.

Com efeito, ao contrário do direito ao pagamento de quaisquer verbas pecuniárias trabalhistas, caso em que se pode identificar cada trabalhador beneficiado e calcular o *quantum* devido a cada um, o direito a um meio ambiente de trabalho equilibrado é indivisível entre os trabalhadores beneficiados e titularizado pelo grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base, direito classificado como coletivo *stricto sensu*.

Mesmo na tutela jurisdicional de normas de segurança e saúde do trabalho, quando o grupo de trabalhadores beneficiados for de servidores públicos estatutários substituídos, a relação jurídica base com a correspondente Administração Pública demandada será de vínculo jurídico-administrativo, afastando-se, assim, a competência da Justiça do Trabalho.





A transindividualidade ou metaindividualidade inerente à tutela de normas de segurança ou saúde do trabalho não transforma a relação jurídica estatutária dos servidores substituídos com a Administração Pública a que se vinculam.

Nesse passo, revela-se harmônica com estes fundamentos a seguinte decisão prolatada pelo TST:

“I — AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA — INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. SERVIDOR ESTATUTÁRIO. MATÉRIA RELATIVA A MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. Constatada violação do art. 114, I, da Constituição Federal, impõe-se o provimento do Agravo de Instrumento para determinar o processamento do Recurso de Revista. Agravo de Instrumento conhecido e provido.

II — RECURSO DE REVISTA. INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. SERVIDOR ESTATUTÁRIO. MATÉRIA RELATIVA A MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. O Pleno do Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADIn-MC n. 3.395-6, sedimentou o entendimento de que a Justiça do Trabalho é incompetente para examinar causas envolvendo o Poder Público e seus servidores, a ele vinculados por relação de ordem estatutária. Assim, tendo ficado consignado pelo Regional a existência de Lei municipal prevendo o regime jurídico estatutário para os seus servidores, cumpre reconhecer a incompetência desta Justiça especializada, ainda que se trate de discussão acerca do adicional de insalubridade, matéria relativa ao meio ambiente de trabalho. Recurso de Revista conhecido e provido.”

(RR n. 62340-62.2008.5.22.0001, 8ª Turma, DEJT 10.9.2012.)

Em sentido contrário, podemos citar a seguinte decisão do TST:

“RECURSO DE REVISTA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA MOVIDA CONTRA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONDIÇÕES DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO. VÍNCULO JURÍDICO ESTATUTÁRIO. A limitação de competência imposta à Justiça do Trabalho pela decisão do STF na ADI n. 3.395-6 não alcança as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores. Nesse sentido, permanece inabalável a Súmula n. 736 do STF. Recurso de Revista conhecido e provido.”

(RR n. 1218-92.2011.5.23.0008, 4ª Turma, DEJT 31.10.2012.)





Na prática investigativa e processual, todavia, dificilmente há hoje pessoa jurídica de direito público que não tome serviços de trabalhadores terceirizados, motivo pelo qual ações civis públicas propostas pelo Ministério Público do Trabalho ou por sindicatos representativos das categorias profissionais dos terceirizados em desfavor do Poder Público beneficiado com o labor destes trabalhadores, objetivando o cumprimento de normas de segurança, medicina e higiene do trabalho quanto ao meio ambiente de trabalho onde os serviços são prestados, inserem-se na competência da Justiça do Trabalho, pois os direitos reivindicados são titularizados indivisivelmente por celetistas.

De outro lado, havendo empregados públicos no quadro funcional da Administração Pública direta e indireta, autárquica e fundacional, patente é a competência da Justiça do Trabalho para julgar demandas relativas à observância de normas de segurança e saúde do trabalho.

Apenas no raríssimo caso em que determinada pessoa jurídica de direito público não tome serviços de trabalhadores terceirizados, mantendo em seu quadro funcional somente servidores estatutários (efetivos, comissionados e temporários), falecerá competência à Justiça do Trabalho para apreciar e julgar demandas atinentes ao cumprimento de normas de segurança, medicina e higiene do trabalho.

##### **5. EXTENSÃO DA DECISÃO DA ADI N. 3.395 PARA OUTRAS HIPÓTESES DE COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Conquanto a decisão proferida pelo STF na ADI n. 3.395/DF tenha-se circunscrito ao conteúdo do inciso I do art. 114 da Constituição Federal, alguns acórdãos do TST vêm encampando uma interpretação extensiva daquele julgado e decidindo que seus efeitos aplicam-se às hipóteses de competência da Justiça do Trabalho previstas nos demais incisos do art. 114 da Constituição Federal.

Exemplificativamente, transcreve-se a seguinte ementa relativa a litígio calcado no inciso III do art. 114 da CF:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPETÊNCIA. DEMANDA ENTRE TRABALHADOR E SINDICATO DE SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS. VIOLAÇÃO DO ART. 114, III, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. CONFIGURAÇÃO. PROVIMENTO.

1. Ante a violação do art. 114, III, da Constituição Federal, o destrancamento do recurso de revista é medida que se impõe.
2. Agravo de instrumento a que se dá provimento.





RECURSO DE REVISTA. JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPETÊNCIA. DEMANDA ENTRE TRABALHADOR E SINDICATO DE SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS. VIOLAÇÃO DO ART. 114, III, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. CONFIGURAÇÃO. PROVIMENTO.

1. A interpretação dos dispositivos da Constituição Federal deve ser feita de modo a se considerar o sistema como um todo, de modo harmônico. Tendo o excelso Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Medida Cautelar em Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3.395/DF, declarado que a interpretação do art. 114, I, da Constituição Federal, no tocante à expressão 'relações de trabalho' deve se dar excluindo as relações entre os entes públicos e seus servidores estatutários, o mesmo entendimento deve ser estendido aos demais dispositivos. Assim, o art. 114, III, da Constituição Federal, ao dispor sobre a competência da Justiça do Trabalho para julgar ações entre sindicatos, entre empregador e sindicatos, etc., deve ser interpretado de forma a excluir dos sindicatos de servidores públicos estatutários, ainda que assim não conste expressamente.

2. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.”

(RR n. 1108-27.2010.5.24.0000 — 2ª Turma — DEJT 13.5.2011.)

Ainda que se defenda a independência das hipóteses estipuladas nos demais incisos do art. 114 da CF, as normas encartadas nos incisos II (ações de exercício do direito de greve), VI (ações de indenização por danos material e moral) e IX (outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei) fazem alusão à relação de trabalho, cujos contornos não podem colidir com a interpretação que lhe foi dada pelo STF na ADI n. 3.395, afastando as relações jurídico-administrativas.

Assim, conflitos grevistas envolvendo servidores estatutários e a Administração direta somente podem ser apreciados pela Justiça Comum, como, aliás, já decidiu o pleno do STF no julgamento da Reclamação n. 6.568/SP, declarando a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar dissídio coletivo de greve pertinente a policiais civis.

Igual sorte seguem os litígios nos quais servidores públicos estatutários pleiteiam indenizações por danos materiais ou morais em face da pessoa jurídica de direito público a que estejam vinculados.

Quanto à hipótese insculpida no inciso IX do art. 114 da CF, evidenciando-se sua dependência da edição de leis reveladoras de outras controvérsias







inseridas na competência da Justiça do Trabalho, resta clara a interdição à previsão de casos que tratem de lides envolvendo servidores públicos estatutários e a Administração direta e indireta, autárquica e fundacional.

Ocorre que tal interpretação extensiva nos parece equivocada quanto às duas primeiras hipóteses apregoadas no inciso III do art. 114 da CF, cuja redação é a seguinte:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

...

III — as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores.”

A primeira hipótese concerne a ações de representação sindical entre sindicatos; a segunda, a ações de representação sindical entre sindicatos e trabalhadores; a terceira, a ações de representação sindical entre sindicatos e empregadores.

Começemos pela segunda hipótese.

Parece-nos equivocada a interpretação encampada pela decisão transcrita no início deste tópico ao transpor o vínculo estatutário mantido entre determinada pessoa jurídica de direito público e seus servidores para os liames que se estabelecem entre o sindicato destes servidores e seus associados.

Não há plausibilidade jurídica em afirmar que a relação jurídica travada entre um servidor público estatutário e o sindicato que congrega a respectiva categoria profissional seja igualmente estatutária ou jurídico-administrativa. *Quid iuris* para sustentar este entendimento?

Todo sindicato é uma pessoa jurídica de direito privado, consoante o disposto no art. 44, inciso I, do Código Civil e conforme reconhecido no Enunciado n. 142 aprovado na III Jornada de Direito Civil do Superior Tribunal de Justiça.

E os vínculos formados entre qualquer sindicato profissional e os trabalhadores ou servidores sindicalizados são associativos com vistas à defesa dos interesses coletivos e individuais dos integrantes da respectiva categoria.

Os direitos e deveres dos sindicalizados, a estrutura do sindicato e os deveres deste são fixados na CLT e no estatuto do correspondente sindicato,





diplomas que não são de direito público, afastando, pois, qualquer vestígio estatutário ao regime jurídico que disciplina aquelas matérias.

Assim, de acordo com o inciso III do art. 114 da Constituição Federal, a Justiça do Trabalho é competente para apreciar e julgar os litígios relativos à representação sindical, ocorridos entre servidores públicos estatutários e os sindicatos que representam a respectiva categoria profissional (eleições sindicais, recusa em aceitar filiações, exigência de contribuição assistencial aos não filiados, punições impostas pelo sindicato a seus associados, etc.).

O Supremo Tribunal Federal, de sua vez, guardião da interpretação das normas constitucionais, já enfrentou e rechaçou, em algumas oportunidades, o entendimento de que a interpretação conforme a Constituição Federal dado, na ADI n. 3.395, à norma contida no inciso I do seu art. 114 aplica-se ao inciso III do mesmo preceito, como se pode verificar nos julgados atinentes ao RE n. 534.984/SP (DJe-232 DIVULG. 6.12.2011. PUBLIC. 7.12.2011), à Rcl n. 9.587/SP (DJe -234 DIVULG. 14.12.2009. PUBLIC. 15.12.2009) e à AC n. 1.471 MC/SP (DJ 13.12.2006, P. 40 RTJ V. 200-01, P. 256), todos envolvendo o tema de eleições sindicais.

Outros acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho alinham-se ao entendimento consagrado neste tópico, como se descortina, ilustrativamente, na ementa do seguinte julgado:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO ANULATÓRIA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO — SINDICATO E MEMBRO DE SUA DIRETORIA. SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL ESTATUTÁRIO. CERCEAMENTO DE DEFESA. PUNIÇÕES IMPOSTAS AO AUTOR. ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA. O Pleno do STF referendou liminar concedida pelo Ministro Nelson Jobim no julgamento da Medida Cautelar na ADI n. 3.395-6/DF, no sentido de que, mesmo após a EC n. 45/2004, a Justiça do Trabalho não tem competência para processar e julgar causas instauradas entre o Poder Público e o servidor que a ele seja vinculado por relação jurídico-administrativa. A decisão do STF restringiu-se ao inciso I do art. 114 da CF/1988 e não se estende à competência fixada no inciso III do mesmo preceito constitucional: ‘ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores’. Isso porque os incisos são elementos discriminativos do *caput* do artigo, que contém a norma geral. Os incisos são independentes entre si e enumeram hipóteses ou itens da regra inscrita no *caput*. Em decorrência dessa regra de técnica legislativa, não se há falar que a suspensão da competência definida no inciso I do art. 114 do STF pelo Supremo Tribunal Federal tenha afetado aquela estabelecida no inciso III, que trata de lides intersindicais, entre sindicatos e *trabalhadores* e entre sindicatos e empregadores. Observe-se que o inciso III fez expressa diferenciação entre demandas envolvendo sindicatos



e trabalhadores, e sindicatos e empregadores. Ao utilizar o termo genérico — trabalhadores —, o legislador inseriu na competência da Justiça do Trabalho não apenas os empregados — termo específico. Por isso, não se pode acolher o argumento de que esta Justiça Especializada é incompetente para julgar lide entre o servidor vinculado ao Poder Público por relação jurídico-administrativa e o Sindicato representativo da categoria. O art. 114 da CF/1998 não trouxe essa exceção, tampouco a decisão do STF. O inciso III, portanto, deve ser interpretado de forma extensiva, inclusive em consonância com o objetivo da Emenda Constitucional n. 45/2004 de conferir ao Poder Judiciário Trabalhista a competência para as causas dos trabalhadores. Nesse item do art. 114 da CF, não há qualquer referência à relação subjacente que conecte o representante sindical ao ente para o qual presta trabalho. Entende-se, nessa linha, que a competência desta Justiça Especializada mantém-se preservada nas ações em que se discutem questões sindicais — por serem lides autônomas, desvinculadas da relação jurídica trabalhista mantida pelo obreiro. Por fim, ressalte-se ser inviável o processamento do recurso de revista se a parte não logra êxito em infirmar os fundamentos adotados pela decisão agravada.

Agravo de instrumento desprovido.”

(AIRR n. 96040-08.2008.5.10.0019, 6ª Turma, DEJT 10.6.2011.)

Idêntica solução há de abranger a primeira hipótese indicada no art. 114, inciso III, da CF, a de litígios existentes entre sindicatos que, por exemplo, disputam a representação de específica categoria profissional formada por servidores públicos estatutários, como um sindicato dos profissionais da saúde de certo Estado, englobando médicos, enfermeiros e fisioterapeutas celetistas e estatutários, de um lado, e os sindicatos de servidores públicos do mesmo Estado e dos respectivos Municípios, do outro.

Pode-se citar também a disputa por categoria profissional entre um sindicato dos servidores públicos em geral de certo Município e um sindicato criado mais recentemente que tenciona representar apenas os professores servidores públicos da Municipalidade.

Nestes casos, a judicialização do conflito entre os sindicatos destina-se a desvendar qual entidade sindical é a legítima representante de determinada categoria profissional, devendo-se levar em consideração os limites de identidade, similaridade ou conexão de homogeneidade da categoria, ou o estatuto profissional especial ou condições de vida singulares daqueles que exerçam profissões ou funções diferenciadas, consoante o disposto nos §§ 3º e 4º do art. 511 da CLT.

O vínculo estatutário de certo grupo de servidores poderá ser determinante para averiguar se integram a categoria representada por um





ou outro sindicato que a disputam, mas isto não significa que o litígio versa sobre reivindicação de direitos decorrentes da relação jurídico-administrativa mantida entre os servidores e o correspondente Poder Público, afastando-se, portanto, a aplicação da decisão referente à ADI n. 3.395.

Por sua vez, a terceira hipótese prevista no art. 114, inciso III, da CF é explícita em delimitar a competência da Justiça do Trabalho para dirimir conflitos de representação sindical instaurados entre sindicatos e *empregadores*.

Ora, o sentido do vocábulo empregadores não pode ser ampliado para abarcar pessoas jurídicas de direito público às quais os respectivos servidores são vinculados por relação estatutária, limitando-se a pessoas naturais, empresas, entidades e Administração Pública que mantenham empregados.

Destarte, a Justiça do Trabalho é incompetente para apreciar e julgar demandas propostas por sindicatos representativos de categorias profissionais formadas por servidores estatutários contra a Administração Pública direta e indireta, autárquica e fundacional e cujos objetos cuidem de representação sindical, como na recusa em descontar dos vencimentos e em repassar as mensalidades dos associados ao sindicato, embora o TST já tenha decidido em sentido diverso no julgamento do RR n. 1309-35.2010.5.18.0081 (3ª Turma, DEJT 1º.3.2013).

Evidentemente, no caso de a Administração Pública direta e indireta, autárquica e fundacional contratar empregados públicos, em razão de expressa previsão em lei federal, estadual, distrital ou municipal estabelecendo o regime celetista para disciplinar as relações profissionais, a competência para decidir sobre litígios entre o sindicato dos servidores em geral e determinada pessoa jurídica de direito público será da Justiça do Trabalho.

Registre-se por último que o Enunciado n. 24 da I Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, promovida pelo TST, firmou o seguinte entendimento:

“24. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONFLITOS INTER E INTRASSINDICAIS.

Os conflitos inter e intrassindicais, inclusive os que envolvam sindicatos de servidores públicos (estatutários e empregados públicos), são da competência da Justiça do Trabalho.”





## 6. CONCLUSÃO

Considerando as articulações anteriormente vertidas, podemos enumerar as seguintes conclusões sobre o presente tema:

1<sup>a</sup>) O julgamento proferido pelo STF na ADI n. 3.395 afastou da competência da Justiça do Trabalho a apreciação de toda e qualquer demanda que abarque servidores públicos e o Poder Público a que se vinculem por relação estatutária ou jurídico-administrativa, cujos efeitos não se restringem às controvérsias calcadas no inciso I do art. 114 da CF, mas se estendem às hipóteses de competência enumeradas nos demais incisos deste preceito, interditando que esta Justiça Especializada aprecie causas de greve e de indenização por danos morais e materiais quando se referir a servidor público estatutário.

2<sup>a</sup>) Conforme reiteradas decisões do STF em reclamações constitucionais, os desvirtuamentos de contratações temporárias de servidores e de ocupações de cargos em comissão e cargos efetivos, sejam quais forem os motivos, não transformam vínculos jurídico-administrativos em celetistas, casos em que a Justiça do Trabalho é incompetente para dirimir os litígios que envolvam a Administração Pública direta e indireta, autárquica e fundacional, contexto jurisprudencial que resultou no cancelamento da OJ n. 205 da SDI-1 do TST.

3<sup>a</sup>) A Constituição Federal autoriza a contratação de empregados públicos pela Administração direta e indireta autárquica e fundacional, significando que as lides decorrentes de ilicitudes nestas contratações ou de seus desvirtuamentos se inserem na competência da Justiça do Trabalho.

4<sup>a</sup>) É provável que a redação da Súmula n. 363 do TST seja modificada para contemplar apenas os empregados públicos em situação irregular nos quadros da Administração Pública direta e indireta (para a última, autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista).

5<sup>a</sup>) A declaração de inconstitucionalidade *ex tunc* de lei que estabeleça regime jurídico estatutário para disciplinar o liame profissional entre servidores e o Poder Público deveria resultar na competência da Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos decorrentes destes vínculos, mas o STF vem decidindo que, após o julgamento em sede cautelar da ADI n. 2.135, no qual se reconheceu a invalidade da EC n. 19/1998 e se restabeleceu *ex nunc* a redação original do art. 39 da Constituição Federal, o revigoreamento do regime jurídico único impõe a vinculação necessariamente estatutária entre a Administração Pública direta e indireta autárquica e fundacional e os seus servidores, apontando para o entendimento de que, ainda na





ausência de estatuto próprio, tais relações são jurídico-administrativas e a Justiça do Trabalho é incompetente para solucionar as respectivas controvérsias.

6<sup>a</sup>) A falta de publicação ou a falta de comprovação de publicação de lei que institua regime jurídico estatutário vem resultando na formação do entendimento jurisprudencial pelo TST de que são celetistas os vínculos estabelecidos entre servidores e Poder Público, o que, entretanto, não está sendo cancelado pelo STF, considerando sua conclusão sobre a vinculação obrigatoriamente estatutária entre servidores públicos e a Administração Pública direta e indireta, autárquica e fundacional.

7<sup>a</sup>) A despeito do entendimento irrestrito do STF sobre o assunto, havendo lei que expressamente estabeleça a contratação de empregados públicos pela Administração Pública direta e indireta autárquica e fundacional, mesmo que se declare sua inconstitucionalidade (excetuando-se o caso em que tal declaração se der porque se concluiu pela obrigatoriedade de o regime profissional ser o estatutário, quando a competência será da Justiça Comum) ou que não tenha sido publicada, a competência para dirimir os conflitos judiciais será da Justiça do Trabalho, considerando autorização na Constituição Federal para contratações sob o regime celetista não só pelas empresas públicas e sociedades de economia mista.

8<sup>a</sup>) Nenhum dos precedentes que alicerçaram a Súmula n. 736 do STF tratou de demandas que envolveram o cumprimento de normas de segurança, medicina e higiene do trabalho por pessoas jurídicas de direito público.

9<sup>a</sup>) A relação jurídica base formada entre servidores públicos estatutários e o Poder Público, ainda nos casos de demandas que objetivem o cumprimento de normas de segurança, medicina e higiene do trabalho, é jurídico-administrativa e, pois, afasta a competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar os respectivos litígios, exceto nos casos de existirem empregados públicos no quadro funcional ou de haver a prestação de serviços por trabalhadores terceirizados, panorama que atrai a competência desta Justiça Especializada.

10<sup>a</sup>) Litígios sobre representação sindical entre sindicato de servidores públicos estatutários e os servidores sindicalizados ou entre sindicatos que disputam a representatividade de categoria profissional de servidores públicos estatutários não encampam relações jurídico-estatutárias, mas associativas, não havendo influência da decisão proferida na ADI n. 3.395.





11<sup>a</sup>) Já controvérsias judiciais entre sindicatos de servidores públicos estatutários e o Poder Público a que os servidores estão vinculados não se inserem na competência da Justiça do Trabalho, pois a hipótese prevista na parte final do inciso III do art. 114 da CF é explícita em apontar lides entre sindicatos e empregadores, o que afasta do polo passivo destas ações a Administração Pública direta e indireta, autárquica e fundacional, exceto quando houver lei federal, estadual, distrital ou municipal que autorize a contratação sob o regime da CLT.





## MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E A LIBERDADE SINDICAL

---

*Ulisses Dias de Carvalho<sup>(\*)</sup>*

**Resumo:** Cuida-se de estudo no qual são delimitadas as possibilidades de ação do Ministério Público do Trabalho para garantia da liberdade sindical em um cenário sociopolítico de interferência direta do Estado nas estruturas sindicais do país e de negação dos conflitos entre classe, aliado a um modelo constitucional que possui raízes em modelos corporativistas autoritários. É levada em consideração a circunstância de o *Parquet* se constituir em instrumento ideológico do Estado, a quem incumbe a defesa de determinada ordem pública e de normas que restringem a efetiva liberdade sindical do trabalhador. Conclui-se que os movimentos para criação de um modelo jurídico em que se garanta maior liberdade sindical devem partir da sociedade civil organizada, como resultado de um processo de conscientização social dos trabalhadores. Nesse processo, cabe ao Ministério Público reforçar a importância das organizações sindicais, suas funções, finalidades e limites, bem como da manutenção da lisura dos processos eleitorais, do respeito à garantia da não interferência ou intervenção do poder público na gestão dos sindicatos e da proteção da liberdade ideológica dos sindicatos e trabalhadores.

**Palavras-chave:** Constitucional. Liberdade sindical. Ministério Público do Trabalho.

**Sumário:** *Introdução. 1. O sindicalismo no Brasil. 2. Liberdade sindical. 3. O Ministério Público do Trabalho e a liberdade sindical. Conclusões. Referências bibliográficas.*

---

(\*) Procurador do Trabalho. Lotado na Procuradoria do Trabalho no Município de Petrolina — Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região. Especialista em Direito Processual Civil, Direito Constitucional, Direito Penal e Direito Processual Penal. Mestrando em Direito na Universidade Católica de Pernambuco.







## **INTRODUÇÃO**

O modelo sindical criado a partir da Constituição Federal de 1988 vive na atualidade o paradoxo de não refletir a realidade do corporativismo brasileiro. A autonomia criada pelo legislador constituinte não garantiu a efetivação da liberdade sindical plena aos trabalhadores. Estes, por sua vez, já não se veem representados pelos sindicatos. As entidades sindicais foram integralmente integradas ao aparelho estatal (*vide* a edição da Lei n. 11.648, de 31 de março de 2008, que disciplinou as Centrais Sindicais, tornando-as entidades sindicais de cúpula). E o Estado utiliza dessas entidades para legitimar sua vontade política e ideológica em temas que interessam (ou não) a toda a sociedade.

Dentro deste panorama, tentar-se-á no presente estudo analisar qual é o tipo de contribuição que o Ministério Público do Trabalho, ramo do Ministério Público da União a quem incumbe a defesa da ordem jurídica posta, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis junto aos órgãos da Justiça do Trabalho (art. 127 da CF/1988 c.c. art. 83 da Lei Complementar n. 75/1993), pode dar para a efetivação da liberdade sindical dos trabalhadores.

O trabalho será segmentado em três partes: na primeira, faremos uma breve análise do sindicalismo no Brasil, desde a origem do movimento sindical ainda no final do século XIX até os dias atuais. Na segunda parte, realizaremos breve apanhado acerca dos principais aspectos da liberdade sindical. Na terceira e última parte, discutiremos acerca do papel do Ministério Público na efetivação da liberdade sindical, bem como sobre os instrumentos e as possibilidades colocados à disposição do *Parquet* para o desempenho desta tarefa.

### **1. O SINDICALISMO NO BRASIL**

O sindicalismo brasileiro sempre esteve ligado à estrutura do Estado.

Desde que os primeiros núcleos representativos de trabalhadores começaram a surgir, eles foram cuidadosamente tutelados pela força estatal. São exemplos dessa regulação os Decretos ns. 979, de 1903, e 1.637, de 1907, que, respectivamente, disciplinavam já no início do século XX a atividade sindical rural e urbana (mesmo que, na prática, essas entidades fossem escassas e destituídas de verdadeira representatividade).

Observe-se que, antes do início do século XX, não se pode falar em atividade sindical no país. Vários são os fatores que contribuíram





para isso: a proibição da existência das Corporações de Ofício pela Constituição Imperial de 1824, a adoção de mão de obra escrava, o baixo nível de industrialização, a predominância da atividade rural, que dificulta a união entre os trabalhadores, o baixo nível educacional da população e a consequente ausência da consciência de um ideal de comunidade e de respeito aos direitos sociais, dentre outros.

A partir do momento em que os imigrantes europeus e asiáticos começaram a aportar no Brasil, novos ventos ideológicos começaram a surgir. Agregue-se a isso o fato de que o processo de industrialização em certas localidades do país fez com que parcela significativa da população brasileira passasse a viver nas cidades, circunstância que facilitou o surgimento de demandas vinculadas a questões sociais e a propagação de ideias associativas entre os trabalhadores.

Nesse momento inicial, os ideais do sindicalismo estavam vinculados a doutrinas anárquicas e marxistas. Era o início do século XX. Época da explosão da Revolução Russa, em que noções das teorias marxistas e comunistas eram discutidas por grupos de trabalhadores nos incipientes pátios das fábricas. Pregava-se o fim do Estado como conhecido. Propunha-se a reestruturação da ordem, a ruptura dos limites impostos pelo Estado, a adoção de um Estado socialista, em que os bens de produção seriam partilhados entre os trabalhadores<sup>(1)</sup>.

Como esses ideais não eram adotados pelos “donos do poder”, o anarcossindicalismo não teve muitos adeptos no país. Esse movimento durou até por volta de 1920, ocasião em que passou a vigorar no Brasil o sistema corporativista de Estado.

A partir da década de 20 do século passado, diversas manifestações populares questionavam o *modus operandi* adotado pela política da chamada República Velha. Esse ambiente conturbado, unido a ideais revolucionários de origem europeia e à crise econômica do final da década, levaram à assunção de Getúlio Vargas ao poder e, em consequência, ao aumento dos poderes do Estado brasileiro.

Nesse panorama, surge o corporativismo estatal. O Estado passa a conduzir todos os aspectos do sindicalismo, deixando a atividade sindical de constituir-se em uma manifestação espontânea de trabalhadores, para ser um movimento conduzido pelas estruturas de poder. Foi proibida a sindicalização dos funcionários públicos, empregados domésticos, a filiação do sindicato a entidades internacionais, sem autorização expressa

(1) BARROSO, Fábio Túlio. *Manual de direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. p. 60.





do governo e qualquer atividade política e propaganda de ideologias consideradas sectárias, de caráter social ou religioso<sup>(2)</sup>.

É criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que passa a emitir diretrizes às entidades sindicais, consideradas à época como possuidoras de funções públicas delegadas.

Com a edição da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, em 1º de maio, todo o processo de criação e funcionamento dos sindicatos é detalhadamente normatizado. As entidades sindicais tornam-se instrumento de legitimação da ação governamental.

Sobre esse período, Fábio Túlio Barroso afirma que<sup>(3)</sup>:

A característica política deste período, principalmente inicial, se estabelece na negativa da contenda de classes entre os atores do tecido produtivo, a integração do conflito dialético por natureza, tendo como sujeito ativo o Estado controlador e onipresente.

(...)

Contudo, este instrumento de integração do conflito de interesses decorrente da dialeticidade de classes não foi imune a uma dura atividade repressiva por parte do Estado, principalmente levando-se em conta os movimentos operários de esquerda e recalcitrantes ao controle das entidades de classe do poder público

(...)

É desse período a criação da Justiça do Trabalho, a quem competia solucionar conflitos de natureza trabalhista por intermédio das Juntas de Conciliação e Julgamento, órgãos de composição paritária, com a presença de Juízes togados, representantes dos trabalhadores e dos empregados.

Também são frutos do período corporativista estatal o imposto sindical, hoje contribuição sindical, a organização das entidades sindicais por categorias econômicas ou profissionais e a unicidade sindical.

Esse modelo vigorou até os anos 1980 do século XX.

(2) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 123.

(3) BARROSO, Fábio Túlio. *Manual de direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. p. 65.





A partir daí, os ventos democráticos que sopraram no Brasil tiveram como consequência o surgimento das centrais sindicais, entidades não integradas à estrutura sindical, que exerciam a função de coordenação central da representação dos trabalhadores brasileiros. Elas surgem sem limitações territoriais, sem serem financiadas por verbas públicas e livres das limitações previstas na legislação. As centrais surgiram como decorrência de um movimento espontâneo e contestatório do sistema de corporativismo estatal, sendo contrárias à forma de financiamento das entidades sindicais então vigentes.

Em 1988, é editada a Constituição Federal ainda em vigor.

O sistema sindical criado pela Carta de 1988 acabou apenas reforçando as características do corporativismo de Estado, a despeito de ter sido concebido com a específica finalidade de garantir maior liberdade sindical no país. Esse momento de autonomia sindical caracteriza-se pela garantia da liberdade de associação, sem interferências ou intervenções do Estado na organização das entidades sindicais, na assunção dos sindicatos ao posto de defensor dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, e na obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

Todavia, o sistema criado em 1988 manteve a estrutura hierárquica entre as entidades sindicais, a limitação territorial dos sindicatos, com a adoção do sistema da unicidade sindical e a consequente necessidade de registro sindical no Ministério do Trabalho e Emprego para controle desse sistema, e a contribuição sindical obrigatória.

Na atualidade, mesmo com a permanência do marco jurídico fixado pela Carta Constitucional de 1988, vivemos o que a doutrina vem chamando de neocorporativismo. Nessa nova forma de pensar o atuar sindical, ficam evidenciadas as seguintes características: o fenômeno econômico torna-se o eixo central da atuação sindical<sup>(4)</sup>; a atuação sindical fica limitada a questões pontuais, setoriais, sem a participação direta das entidades sindicais nas políticas de estrutura econômica do país; a figura do sindicato integra o panorama de agentes sociais como sujeito de caráter compositivo, e não reivindicativo, havendo forte delimitação do comportamento, e, portanto, da liberdade sindical pelas estruturas de Estado; os conflitos de classe

---

(4) Conforme Dany-Robert Dufour, a tendência pós-moderna de fazer tudo girar em torno da economia tende a dessimbolar o mundo. Atualmente, os homens são solicitados a se livrar de todas as sobrecargas simbólicas (DUFOUR, Dany-Roberto. *A arte de reduzir as cabeças: sobre a nova servidão na sociedade ultraliberal*. Rio de Janeiro: Companhia de Freud, 2005. p. 12-13). Aparentemente, até mesmo o símbolo da união dos trabalhadores parece ter se *dessimbolarizado* em consequência do modelo liberal adotado em nossa sociedade.



são retirados do alcance das estruturas do Estado (extrajudicialização das demandas trabalhistas).

Neste panorama, passa a ser imposto o consenso social. As estruturas de poder, e aquelas outras agregadas a ele, como os sindicatos, passam a legitimar decisões tomadas unilateralmente pelos donos do poder. Há um comprometimento cada vez maior e sistêmico das entidades de classe para com o poder público<sup>(5)</sup>. Não há discussão, não há impasses. Há consenso.

O neocorporativismo é a política de Estado que nega a diferença de interesses entre capital e trabalho, para permitir a manutenção da ordem econômica e política nas sociedades atuais. Já a concertação social configura-se nos meios adotados, os instrumentos para a implementação desta política de Estado. Um meio multifacetado de implementação legitimadora da política neocorporativa (de ordem pública e econômica), por meio da participação dos representantes privados e do próprio Estado.

A concertação social é a metodologia, a instrumentalização da dinâmica neocorporativa e poderá se dar por uma variedade de formas, desde as negociações nos fóruns de interesse tripartite, ou nas de base, que implementem uma política pública, com a finalidade de flexibilizar as normas de Direito do Trabalho pelos sindicatos e até mesmo por um Pacto Social (...).<sup>(6)</sup>

Dois acontecimentos recentes bem exemplificam esse fenômeno:

Primeiro, a absorção das Centrais Sindicais pelas estruturas do poder, através da edição da Lei n. 11.648, de 31 de março de 2008, que transformou as centrais em entidades de representação geral dos trabalhadores cujas atribuições são a coordenação dessa representação e a participação em negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

Segundo, as recentes manifestações de apoio dos representantes das Centrais Sindicais a projetos de lei do Poder Executivo que claramente prejudicam interesses dos trabalhadores, como a que garantiu o apoio da Força Sindical às mudanças na forma de cálculo do rendimento da

(5) BARROSO, Fábio Túlio. *Manual de direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. p. 72.

(6) *Ibidem*, p. 81.





caderneta de poupança e a que “transferiu” a paternidade de projeto de lei que flexibiliza direitos trabalhistas do Poder Executivo para a Central Única dos Trabalhadores, CUT<sup>(7)</sup>.

E observe-se que o modelo de sindicalismo de cúpula instituído pela Lei n. 11.648/2008 criou uma série de intervenções na autonomia das centrais sindicais. Para o exercício das atribuições e prerrogativas dessas entidades, elas deverão comprovar ao Ministério do Trabalho e Emprego a filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País; filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma; filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica; e filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

Ademais, a indicação pela central sindical de representantes nos fóruns tripartites, conselhos e colegiados de órgãos públicos será em número proporcional ao índice de representatividade previsto no inciso IV do *caput* do art. 2º da referida lei, salvo se houver acordo entre as centrais sindicais.

Ato específico do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego divulgará, anualmente, relação das centrais sindicais que atendem aos citados requisitos, indicando seus índices de representatividade.

Com todas essas regras, parece-nos ter havido um enorme retrocesso na concretização da autonomia das entidades sindicais, na medida em que todo esse processo em muito se assemelha ao enquadramento sindical, previsto nos arts. 570 a 577 da Consolidação das Leis do Trabalho, resquício do modelo corporativista estatal que ainda renite em nosso país.

## **2. LIBERDADE SINDICAL**

Os movimentos associativos de trabalhadores passaram por várias fases no decorrer da história: desde sua expressa proibição e criminalização, em suas origens francesas, passando por uma fase de tolerância, em que foram revogadas leis penais que puniam a sindicalização de trabalhadores, até a completa liberalização e transformação desses movimentos em direitos fundamentais do cidadão.

(7) *Mudanças na poupança são positivas*, avalia Paulinho. Disponível em: <<http://www.pdt.org.br/index.php/noticias/mudancas-na-poupanca-sao-positivas-avalia-paulinho>> Acesso em: 17.7.2012.  
*CUT vai encaminhar projeto para mudanças na CLT*. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/cut-vai-encaminhar-projeto-para-mudancas-na-clt-4992672>> Acesso em: 17.7.2012.



Doutrinariamente, a liberdade sindical é analisada sob diversos aspectos. Ela pode ser individual, quando fizer referência ao direito subjetivo do cidadão de manifestar sua livre manifestação de filiar-se ou desfiliar-se de uma associação, ou coletiva, quando disser respeito à liberdade ao exercício da atividade sindical da associação de classe. Quanto à ação do Poder Público, pode ser negativa, garantia prevista na Carta Constitucional de que o direito do cidadão de filiar-se ou se desfiliar de um sindicato não será alvo de pressões externas, ou positiva, consubstanciado no dever de adoção por parte do Estado de medidas que garantam a implementação da liberdade sindical. Todavia, para parcela da doutrina, a liberdade sindical positiva consubstancia-se na liberdade de entrada e permanência na entidade sindical, enquanto que a negativa seria a possibilidade de saída, desfiliação ou retirada da entidade<sup>(8)</sup>.

A liberdade sindical também se manifesta com a livre possibilidade de criação e extinção de entidades sindicais. Sobre esse ponto, a lei não pode exigir autorização do Estado para a fundação do sindicato (art. 8º, I, da CF/1988). A existência de registro no Ministério do Trabalho e Emprego para controle da unicidade sindical evidencia que o modelo adotado em nosso país ainda não garante a plenitude desse aspecto da liberdade sindical. Sobre a questão da possibilidade de extinção das entidades sindicais, cabe ressaltar a norma constitucional que garante que as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado (art. 5º, XIX, da CF/1988).

A liberdade sindical também inclui a liberdade de autorregulação e administração das entidades sindicais. É vedado ao Poder Público interferir na regulação dos processos internos (regulamentos, estatutos) e na condução da administração dos sindicatos (art. 8º, I, da CF/1988). O constituinte originário, todavia, vinculou a atividade das entidades sindicais à defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria (art. 8º, III, da CF/1988). Assim, a proibição da interferência ou intervenção do poder público é garantida constitucionalmente para o exercício das atividades sindicais típicas. Caso o sindicato resolva se arvorar na defesa de direitos ou interesses que não digam respeito à categoria, tal garantia pode ser afastada.

A liberdade de autorregulação e administração, porém, não desobriga as entidades sindicais do cumprimento das leis e dos regulamentos heterônomos que lhes são aplicáveis. Exemplo deste tipo de legislação, imposta aos sindicatos em decorrência do recebimento de verbas públicas — decorrentes da contribuição sindical — é o dever de promover ajustes

(8) BARROSO, Fábio Túlio. *Manual de direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. p. 96.





em seus planos de contas, de modo a segregar contabilmente as receitas e as despesas decorrentes da contribuição sindical, a fim de assegurar a transparência (art. 1º da Orientação Normativa n. 1/22, do Ministério do Trabalho e Emprego).

Consequência da liberdade de normatizar os processos internos, é a garantia da liberdade de eleição dos dirigentes sindicais. As entidades sindicais são livres para escolher seus dirigentes, não cabendo ao poder público criar óbices para o processo eleitoral, incluindo o estabelecimento do número mínimo de representantes sindicais<sup>(9)</sup>. Ademais, como forma de proteger o exercício do cargo dos dirigentes sindicais, foram assegurados a eles o direito de estabilidade provisória no emprego (art. 8º, VIII, da CF/1988) e a inamovibilidade do dirigente sindical (art. 543 da CLT).

Por fim, defendemos ainda que a liberdade sindical protege também a liberdade ideológica do sindicato e do trabalhador. Este aspecto da liberdade sindical garante a proteção contra a interferência do poder público no estabelecimento, manutenção e modificação das diretrizes ideológicas dos sindicatos. As entidades sindicais têm protegido o direito de aderir ou de discordar de determinado posicionamento estatal ou particular. Também é manifestação desta garantia a possibilidade de o sindicato se associar a outras corporações nacionais ou internacionais de qualquer matiz ideológico, político, social ou econômico. Por sua vez, aos trabalhadores, como membros de um sindicato, são reforçadas as garantias de liberdade de pensamento e de expressão, já consagradas como direitos fundamentais do cidadão (art. 5º, IV e VI, da CF/1988).

No Brasil, a partir do modelo criado pela Constituição de 1988, podemos afirmar que a liberdade sindical não foi integralmente estabelecida. Limitações jurídicas, como a unicidade sindical, e o consequente controle estatal do limite de atuação dos sindicatos, a existência da contribuição sindical imposta por lei e a estrutura hierárquica fixada pelo sistema federativo, e sociopolíticas, como a negação dos conflitos entre classes e a concertação social, dificultam a implementação desse direito fundamental dos trabalhadores.

### **3. O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E A LIBERDADE SINDICAL**

Por meio da Carta Constitucional de 1988, o Ministério Público foi alçado à condição de instituição permanente, essencial à função jurisdicional do

(9) Apesar de o Tribunal Superior do Trabalho, por meio de sua Súmula n. 369, II, entender como constitucional a regra prevista no art. 522 da Consolidação das Leis do Trabalho, que limita o número de dirigentes sindicais a sete.







Estado, a quem cumpre a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Dentre suas funções institucionais (art. 129 da Constituição Federal), figura a de promover o inquérito civil e a ação civil pública, para proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos (inciso III).

Ao Ministério Público do Trabalho, ramo do Ministério Público da União, foi destinado o cumprimento desses misteres perante a Justiça do Trabalho (art. 128, I, *b*, da CF/1988 c.c. art. 83 da Lei Complementar n. 75/1993).

A doutrina moderna observa que o *Parquet* deixou de ser um órgão estatal passivo, meramente acusador ou fiscal da lei, e passou a assumir papel ativo no processo de transformação social de nosso país. Transformou-se em agente político, produtor social e fomentador-efetivador de políticas públicas<sup>(10)</sup>.

Eis a profunda e radical transformação do papel que o Ministério Público, como órgão do Estado, passa a assumir com a nova ordem jurídica constitucional, tornando-se, ele próprio, o principal agente de promoção dos valores e direitos situados no vértice do ordenamento jurídico (...).<sup>(11)</sup>

Por essa razão, há quem defenda que, partindo-se da natureza da atividade desenvolvida pela instituição ministerial no Brasil, toda ela voltada ao bem-estar da coletividade, protegendo-a, em especial, contra os próprios poderes constituídos, a sua existência pode ser considerada como ínsita no rol dos direitos e garantias individuais, sendo vedada a apresentação de qualquer proposta de emenda tendente a aboli-la (art. 61, § 4º, IV, da CF/1988)<sup>(12)</sup>.

Por fim, há quem veja a instituição do Ministério Público como uma verdadeira garantia institucional<sup>(13)</sup>. Nas palavras de J. J. Gomes Canotilho<sup>(14)</sup>, tais garantias se constituíram em instituições protegidas diretamente como realidades sociais objetivas. Só indiretamente se expandiriam para a

(10) CAMBI, Eduardo. *Neoconstitucionalismo e neoprocessualismo: direitos fundamentais, políticas públicas e protagonismo judiciário*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 489.

(11) BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. *Ministério público do trabalho: doutrina, jurisprudência e prática*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 98.

(12) GARCIA, Emerson. *Ministério Público, organização, atribuição e regime jurídico*. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. p. 46.

(13) *Ibidem*, p. 46.

(14) CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2007. p. 397.



proteção dos direitos individuais, não garantindo aos particulares posições subjetivas autônomas.

Apesar de não poder ser entendido como um quarto Poder da estrutura do Estado brasileiro, a Instituição do Ministério Público constitui-se em um órgão independente, com *status* e prerrogativas de poder. A doutrina admite atribuir-se ao *Parquet* a natureza jurídica de órgão *sui generis* ou de Instituição Constitucional<sup>(15)</sup>.

De logo, observa-se que a instituição ministerial é um órgão estatal que tem como principal função a manutenção da ordem estabelecida. É órgão de controle da ordem jurídica, que não possui legitimidade para dar início a movimento “contra o sistema”. O Ministério Público é um aparelho do Estado, que não funciona através da violência, mas sim pela ideologia<sup>(16)</sup>. Ideologia adotada pelo Estado que o criou. Portanto, o modelo jurídico criado pelo legislador constitucional de 1988 vincula necessariamente a atuação do *Parquet* brasileiro. Se as linhas mestras desse sistema, os princípios e regras fundamentais, de qualquer modo, restringem a liberdade sindical do trabalhador, a atuação do Ministério Público em busca da efetivação desta liberdade estará necessariamente comprometida. A liberdade buscada pela instituição é aquela cujas diretrizes estão expostas no sistema jurídico, ainda que ela não reflita o ideal de liberdade que deve ser garantida aos trabalhadores em suas organizações coletivas.

Nesta quadra, na busca da implementação da plena liberdade sindical dos trabalhadores, não cabe ao *Parquet* atuar contra o sistema, sob pena de ruptura e corrupção sistemática do ordenamento jurídico, tendo em vista que o órgão que tem como dever funcional e constitucional a defesa da ordem jurídica não pode ser o responsável pelo desrespeito das regras e princípios estabelecidos por essa mesma ordem.

Assim, os movimentos necessários para criação de um modelo jurídico em que se garanta a real liberdade sindical — sem a intervenção do Estado no financiamento das entidades sindicais, sem limitações territoriais ou por categoria para criação de sindicatos, sem a vinculação obrigatória a estruturas sindicais hierárquicas etc. —, devem partir da sociedade civil organizada, como resultado de um processo de conscientização social dos trabalhadores.

Infelizmente, com a absorção das entidades sindicais às estruturas de poder, não há espaço para essas mudanças atualmente em nosso país. Os

(15) *Ibidem*, p. 42-43.

(16) Sobre os aparelhos ideológicos de Estado: ALTHUSSER, Louis. *Aparelhos ideológicos de estado*: nota sobre os aparelhos ideológicos de estado. 10. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1985. p. 67-73.





representantes dos trabalhadores estão mais preocupados em eliminar a ideia de conflito entre as classes sociais, firmar compromissos dilatatórios das reais necessidades dos trabalhadores<sup>(17)</sup> e em legitimar o controle ideológico do Estado, conforme já visto acima.

Como consequência deste movimento, abre-se a possibilidade de flexibilização do direito do trabalho, com a consequente precarização das condições de trabalho<sup>(18)</sup>. Como já visto acima, a incorporação das centrais sindicais à estrutura sindical do país viabilizou a legitimação da propositura de projeto de lei que altera direitos trabalhistas. De outro lado, ocorre a desjudicialização dos conflitos do trabalho, e a consequente privatização das formas de resolução de conflitos trabalhistas, ampliando a inefetividade das normas de direitos do trabalho, tendo em vista que a Justiça do Trabalho, historicamente, é um instrumento de ratificação da cidadania do trabalhador<sup>(19)</sup>.

Neste panorama, ao Ministério Público incumbe, respeitadas as limitações impostas pelo sistema jurídico, incentivar o papel dos sindicatos na estrutura produtiva do país, promovendo os valores e os objetivos estabelecidos pela Constituição Federal de 1988. Portanto, é no projeto constitucional construído em 1988 que o Ministério Público do Trabalho deve buscar os vetores de sua atuação na efetivação da liberdade sindical.

Destarte, pela abertura de inquéritos civis, expedição de recomendações, realização de audiências públicas, tomada de compromisso de ajustamento de conduta (instrumentos extrajudiciais) ou ajuizamento de demandas de natureza coletiva, cabe ao Ministério Público do Trabalho efetivar a liberdade sindical por meio:

- a) da promoção da conscientização da importância da existência de organização de trabalhadores, divulgando as verdadeiras funções e finalidades dos sindicatos, bem como expondo os seus instrumentos de atuação e formas de ação (liberdade sindical individual e coletiva);

---

(17) Para Marcelo Neves, o efeito da legislação como fórmula de compromisso dilatatório é o de adiar conflitos políticos sem resolver realmente os problemas sociais subjacentes. A "conciliação" implica a manutenção do *status quo* e, perante o público espectador, uma "representação"/"encenação" coerente dos grupos políticos divergentes (NEVES, Marcelo. *A constitucionalização simbólica*. 3. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2011. p. 54). Essa mesma ideia se aplica ao atual momento do sindicalismo brasileiro.

(18) BARROSO, Fábio Túlio. *Neocorporativismo e concertação social: análise político-jurídica das atuais relações coletivas de trabalho no Brasil*. Recife: Ed. Universitária da UFPE, 2010. p. 60.

(19) *Ibidem*, p. 67.





b) da exigência do cumprimento da norma constante do art. 11 da Constituição Federal, que assegura, nas empresas de mais de duzentos trabalhadores, a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores no que toca às condições de trabalho. Tal medida vai ao encontro do ideal constitucional de criar uma sociedade realmente democrática, em que sejam colocadas à disposição dos trabalhadores mecanismos de legitimação da representação direta dos trabalhadores, garantindo-lhes a possibilidade de concretização de um trabalho digno e decente;

c) do combate aos processos eleitorais sindicais fraudulentos e às diretorias sindicais perpétuas, onde não há transição de poder entre representantes dos trabalhadores (liberdade de escolha dos dirigentes sindicais);

d) da manutenção do respeito à garantia da não interferência ou intervenção do poder público na gestão dos sindicatos (liberdade de autoadministração das entidades sindicais);

e) do combate aos abusos perpetrados por dirigentes sindicais na fixação de contribuições ou taxas assistenciais, cobradas muitas vezes de trabalhadores não associados;

f) da exigência de que sindicatos cumpram seu papel social, especialmente por meio da manutenção de serviços de assistência judiciária para os associados, da busca da conciliação nos dissídios de trabalho, da manutenção em seus quadros de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, de um assistente social com as atribuições de promover a cooperação operacional na empresa e a integração na classe, da fundação de cooperativas de consumo e de crédito e da fundação e manutenção de escolas de alfabetização e profissionalização (art. 514, *b*, *c*, e *d*, e parágrafo único, *a* e *b* da CLT);

g) da proteção à liberdade ideológica dos sindicatos, com o combate a interferências externas, o reavivamento da noção de conflito de classe, a ruptura do controle político do associativismo contemporâneo. Sempre que chamado a intervir, o *Parquet* também deve atuar para garantir que os direitos fundamentais da liberdade de pensamento e de expressão dos trabalhadores e de suas organizações sejam devidamente respeitados.





## **CONCLUSÕES**

Desde os primórdios dos movimentos sindicais no Brasil, no final do século XIX, até os dias atuais, com a autonomia conquistada por meio da Carta Constitucional de 1988, o sindicalismo sempre esteve umbilicalmente ligado ao Estado.

As organizações de trabalhadores, como elementos constitutivos da estrutura produtiva, precisam de alguma forma ser controladas por aqueles que detêm o poder estatal, seja para a manutenção da ordem, seja para a garantia da legitimação da vontade do Estado.

Nesse sentido, a liberdade sindical é a liberdade consentida e estabelecida pelo Poder Público. O atual modelo de liberdade adotado no Brasil, criado pela Constituição de 1988, reforçou as características intervencionistas do Estado, estabelecendo a garantia de liberdade parcial, onde são adotadas a estrutura hierárquica entre entidades sindicais, a limitação territorial dos sindicatos e a contribuição sindical obrigatória.

O atual momento sociopolítico do sindicalismo brasileiro é marcado pela negação do conflito social entre o capital e a força de trabalho, com a finalidade de manter a ordem econômica e política da sociedade, fenômeno conhecido como neocorporativismo. Neste contexto, o consenso social é o instrumento, a metodologia, utilizado para garantir a manutenção dessa ordem.

A liberdade sindical individual e coletiva, e suas múltiplas facetas, inclusive na vertente de liberdade ideológica, ficam seriamente prejudicadas, na medida em que os trabalhadores e as entidades sindicais são obrigados a sujeitarem-se à inteligência dos donos do poder em fóruns de discussão tripartite, grupos de estudos, políticas públicas, pactos sociais, comitês etc., em uma falsa aparência de maturidade social.

Ao Ministério Público do Trabalho, verdadeiro aparelho ideológico do Estado, nas palavras de Louis Althusser, incumbe assegurar a manutenção do sistema de liberdades criado pelo legislador de 1988, ainda que essa ordem não garanta a plenitude da liberdade sindical.

Assim, respeitadas essas limitações sistêmicas, diversas são as possibilidades de atuação do Ministério Público do Trabalho na efetivação da liberdade sindical dos trabalhadores brasileiros, tais como a abertura de inquéritos civis, expedição de recomendações, realização de audiências públicas, tomada de compromisso de ajustamento de conduta ou ajuizamento de demandas de natureza coletiva, para conscientização social da importância das organizações de trabalhadores, suas funções, finalidades





e limites, bem como para manutenção da lisura dos processos eleitorais sindicais, do respeito à garantia da não interferência ou intervenção do poder público na gestão dos sindicatos e da proteção da liberdade ideológica dos sindicatos e trabalhadores no exercício de seu legítimo direito de associação.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ALTHUSSER, Louis. *Aparelhos ideológicos de estado: nota sobre os aparelhos ideológicos de estado*. 10. ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1985.

BARROSO, Fábio Túlio. *Neocorporativismo e concertação social: análise político-jurídica das atuais relações coletivas de trabalho no Brasil*. Recife: Universitária da UFPE, 2010.

\_\_\_\_\_. *Manual de direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. *Ministério público do trabalho: doutrina, jurisprudência e prática*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2006.

CAMBI, Eduardo. *Neoconstitucionalismo e neoprocessualismo: direitos fundamentais, políticas públicas e protagonismo judiciário*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2007.

DUFOUR, Dany-Roberto. *A arte de reduzir as cabeças: sobre a nova servidão na sociedade ultraliberal*. Rio de Janeiro: Companhia de Freud, 2005.

GARCIA, Emerson. *Ministério público, organização, atribuição e regime jurídico*. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

HALL, Stuart. *A identidade cultural na pós-modernidade*. 11. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2009.

NEVES, Marcelo. *A constitucionalização simbólica*. 3. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2011.



## PRINCÍPIO DA PROIBIÇÃO DA PROTEÇÃO DEFICIENTE E UTILIZAÇÃO DA LEI N. 12.529/2011 COMO PARÂMETROS PARA PEDIDOS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Afonso de Paula Pinheiro Rocha<sup>(\*)</sup>  
Ludiana Carla Braga Façanha Rocha<sup>(\*\*)</sup>

**Resumo:** O artigo busca apresentar uma sugestão de utilização da Lei n. 12.529/2011 como fundamentos para pedidos do Ministério Público do Trabalho e como critério de balizamento para o Dano Moral Coletivo Trabalhista. Apresenta-se considerações sobre a interpretação das situações que levam a um Dano Moral Coletivo como também de violação à ordem econômica, razão pela qual o padrão de reprimenda social às infrações à livre-concorrência e livre-iniciativa não podem ser superiores às reprimendas legais a situações de violações trabalhistas a direitos jusfundamentais. Apresenta-se a tese de que o princípio de proibição da proteção deficiente pode ser invocado como fundamento para que a mesma intensidade de tutela da ordem econômica seja outorgada a infrações trabalhistas, pois estas também representam violação ao fundamento de valorização do trabalho humano. Aponta-se vantagens de utilização do critério e linha de argumentação propostos e os mecanismos processuais que permitem a postulação em sede judicial.

**Palavras-chave:** Ordem Econômica. Dano Moral Coletivo. Vedação da Proteção Insuficiente.

**Sumário:** *Introdução; 1. O valor social do trabalho, ordem econômica e princípio da proibição da proteção deficiente — Possibilidade de aplicação dos*

(\*) Doutorando em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza — UNIFOR. Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará. MBA em Direito Empresarial pela FGV/Rio. Procurador do Trabalho.

(\*\*) Mestra em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará. Procuradora do Estado do Ceará.





*preceitos da Lei n. 12.529/2011 como parâmetros à violações trabalhistas. 2. Penalidades da Lei n. 12.529/2011 e vantagens da utilização como parâmetros nos pedidos do ministério público do trabalho. 2.1. Utilização dos parâmetros do art. 37 para balizamento do dano moral coletivo trabalhista. 2.2. Utilização das penalidades adicionais previstas no art. 38 como elementos adicionais de postulação pelo Ministério Público do Trabalho. Conclusões. Referências.*

## **INTRODUÇÃO**

Este estudo objetiva propor uma possível utilização dos parâmetros punitivos da Lei n. 12.529/2011, que estabelecem reprimendas às infrações à ordem econômica, como critérios de balizamento para a fixação do dano moral coletivo trabalhista.

Buscar-se-á demonstrar que as situações para as quais se pretende a reparação via dano moral coletivo guardam uma similitude ontológica com as infrações à ordem econômica, o que permite uma construção interpretativa que aponta para adoção dos critérios de penalidades às infrações à ordem econômica para a fixação do dano moral coletivo.

Assim, objetiva-se adicionar mais um elemento aos critérios já utilizados pela jurisprudência — parâmetros como a natureza e extensão do dano; o grau de culpa do agente; o porte da empresa; o agravo imposto às vítimas; o caráter pedagógico do dano — com a vantagem de ser um critério legal expresso para fins de aferição da razoabilidade do ano aplicável.

Demonstrar-se-á que adoção de tal critério como fundamento permite ainda o aproveitamento de penalidades não pecuniárias expressas na Lei n. 12.529/2011 que pode ser útil à maior efetividade dos provimentos jurisdicionais.

Essa construção interpretativa inicia por uma análise dos princípios constitucionais da atividade econômica, passa por um estudo dos efeitos econômicos da utilização de trabalho em condições degradantes ou análogo à condição de escravo e conclui por uma similaridade das racionalidades que informam a tutela do trabalho e a tutela da ordem econômica.

### **1. O VALOR SOCIAL DO TRABALHO, ORDEM ECONÔMICA E PRINCÍPIO DA PROIBIÇÃO DA PROTEÇÃO DEFICIENTE — POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DOS PRECEITOS DA LEI N. 12.529/2011 COMO PARÂMETROS A VIOLAÇÕES TRABALHISTAS**

De acordo com o art. 1º, inciso 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/1988 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*” (inciso III).

Embora pouco citado, o art. 219 da CF/1988 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 da 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.<sup>(1)</sup>

Esse aspecto dos direitos fundamentais de progressiva efetivação não se direciona apenas ao legislador ordinário, mas também a todos os órgãos estatais, uma vez que se trata de compromissos inerentes ao próprio pacto social, representado pela Constituição Federal.

Logo, se todos os direitos fundamentais se encontram 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.<sup>(2)</sup>

(1) 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.

(2) 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 direitos fundamentais de igual hierarquia. Não se está a dizer que distintos direitos fundamentais não possam ter formas diferenciadas de proteção dadas suas peculiaridades, mas que a intensidade da resposta estatal aos vários tipos de violação deve ter uma intensidade equivalente.

Fixada essa premissa, cumpre destacar que a Lei n. 12.529/2011 é decorrente do comando constitucional inserto no art. 173, § 4º, da CF/1988 e objetiva a prevenção e a repressão às infrações contra a ordem econômica. O art. 36 da referida lei aponta que se configuram 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; (...).

Percebe-se que as situações de violações graves de direitos fundamentais trabalhistas e situações de violação sistemática a direitos trabalhistas, as quais usualmente são tuteladas pelo Ministério Público do Trabalho por meio de pleitos de Dano Moral Coletivo, 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 em que reduzem custos produtivos de forma abusiva mediante o descumprimento da legislação laboral, logo ganha vantagem competitiva indevida em face das empresas que respeitam as normas laborais.

Impende ressaltar que a preocupação em tutelar a ordem econômica e a concorrência levou 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. 8.884/1994 (atualmente art. 36 da Lei n. 12.529/2011):

... 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.<sup>(3)</sup>

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.<sup>(4)</sup>

É lícito concluir que, sendo o valor social do trabalho fundamento da ordem econômica e que a infração à ordem econômica depende de mera potencialidade de prejuízo à livre-concorrência, é possível aplicar as disposições da Lei n. 12.529/2011 de forma imediata ou mesmo como critério de balizamento para um parâmetro de razoabilidade na fixação de dano moral coletivo.

Reitere-se pela relevância ao raciocínio aqui exposto. Mesmo que não se possam caracterizar as violações de cunho trabalhista como tecnicamente infrações nos termos típicos da Lei n. 12.529/2011, é inegável que essas situações que ensejam Dano Moral Coletivo refletem violações

(3) GICO JUNIOR, Ivo Teixeira. *Cartel* — teoria unificada da colusão. São Paulo: Lex, 2007. p. 127-128.

(4) 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. Natal: Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2008. p. 77.





aos fundamentos da ordem econômica, que são exatamente os valores que animam e determinam a proteção do ordenamento jurídico dada pela Lei n. 12.529/2011.

Assim, pelo princípio da proibição da proteção deficiente, não pode a ordem jurídica outorgar às violações trabalhistas sistemáticas e ensejadoras de Dano Moral Coletivo uma proteção que fique aquém, ou seja, socialmente inferior àquela dada às situações de infração à ordem econômica.

Ainda sobre a possibilidade de utilização de parâmetros da Lei n. 12.529/2011, note-se que a ordem jurídica processual fornece um maior espaço criativo de postulação e determinação por parte do magistrado, notadamente na faculdade estabelecida para situações de tutela inibitória coletiva, com fundamento legal nos 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 tutelas essencialmente preventivas, voltam-se para o futuro, destinando-se a impedir a prática de um ilícito, sua repetição ou continuação. Dessa forma, exige-se apenas a probabilidade futura do ilícito para autorizar o deferimento da tutela.

Nos casos em que se demanda a postulação de Dano Moral Coletivo, há inegavelmente um conjunto de infrações as quais demandam uma atuação não só reparatória, mas, sim, preventiva. Na lição de Fausto Kozaka:

A indenizabilidade do dano moral, em verdade, não possui o condão de devolver ao *status quo ante* o patrimônio imaterial do lesado, pois os bens que atinge são insuscetíveis de substituição por dinheiro ou outro tipo de prestação.

Destarte, diante da iminência da ocorrência ou repetição de evento antijurídico que possa causar o dano moral, inclusive e principalmente o coletivo, os titulares legitimados devem lançar mão dos instrumentos jurídicos hábeis a impedir a verificação do evento danoso, inclusive valendo-se das tutelas preventiva e inibitória. Em outras palavras, levando-se em conta a essência dos direitos lesados quando se fala em dano moral coletivo — pertencentes a uma coletividade, geralmente de acentuada relevância social —, deve-se sempre tentar evitar que esses direitos sejam agredidos.<sup>(5)</sup>

(5) KOSAKA, Fausto Kozo. Apontamentos sobre dano moral coletivo. *Cadernos de Direito*, Piracicaba, v. 9 (16-17): 75-91, p. 81, jan./dez. 2009.





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, inclusive invocando os preceitos da Lei n. 12.529/2011 como forma de garantir efetividade aos provimentos jurisdicionais e dos direitos fundamentais subjacentes.

Firmada a possibilidade de utilização da Lei n. 12.529/2011, seja pela interpretação constitucional, seja por meio das faculdades processuais, próprias da tutela coletiva, passa-se a indicar como os parâmetros da lei de tutela da ordem econômica podem representar vantagens para as postulações do Ministério Público do Trabalho.

## **2. PENALIDADES DA LEI N. 12.529/2011 E VANTAGENS NA UTILIZAÇÃO COMO PARÂMETROS NOS PEDIDOS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

A Lei n. 12.529/2011 possui vários dispositivos interessantes para a atuação do Ministério Público do Trabalho na defesa de direitos coletivos trabalhistas, dado que talhada para outra gama de direitos difusos que guardam similitude — consumidor, livre-concorrência. Seguem alguns que podem ser de utilidade para a atuação do Ministério Público do Trabalho:

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;

II — no caso das demais pessoas físicas ou jurídicas de direito público ou privado, bem como quaisquer associações de entidades ou pessoas constituídas de fato ou de direito, ainda que temporariamente, com ou sem personalidade jurídica, que não exerçam atividade empresarial, não sendo possível utilizar-se o critério do valor do faturamento bruto, a multa será entre R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) e R\$ 2.000.000.000,00 (dois bilhões de reais);



III — no caso de administrador, direta ou indiretamente responsável pela infração cometida, quando comprovada a sua culpa ou dolo, multa de 1% (um por cento) a 20% (vinte por cento) daquela aplicada à empresa, no caso previsto no inciso I do *caput* deste artigo, ou às pessoas jurídicas ou entidades, nos casos previstos no inciso II do *caput* deste artigo.

§ 1º Em caso de reincidência, as multas cominadas serão aplicadas em dobro.

§ 2º No cálculo do valor da multa de que trata o inciso I do *caput* deste artigo, o Cade poderá considerar o faturamento total da empresa ou grupo de empresas, quando não dispuser do valor do faturamento no ramo de atividade empresarial em que ocorreu a infração, definido pelo Cade, ou quando este for apresentado de forma incompleta e/ou não demonstrado de forma inequívoca e idônea.

Art. 38. Sem prejuízo das penas cominadas no art. 37 desta Lei, quando assim exigir a gravidade dos fatos ou o interesse público geral, poderão ser impostas as seguintes penas, isolada ou cumulativamente:

I — a publicação, em meia página e a expensas do infrator, em jornal indicado na decisão, de extrato da decisão condenatória, por 2 (dois) dias seguidos, de 1 (uma) a 3 (três) semanas consecutivas;

II — a proibição de contratar com instituições financeiras oficiais e participar de licitação tendo por objeto aquisições, alienações, realização de obras e serviços, concessão de serviços públicos, na administração pública federal, estadual, municipal e do Distrito Federal, bem como em entidades da administração indireta, por prazo não inferior a 5 (cinco) anos;

III — a inscrição do infrator no Cadastro Nacional de Defesa do Consumidor;

IV — a recomendação aos órgãos públicos competentes para que:

a) seja concedida licença compulsória de direito de propriedade intelectual de titularidade do infrator, quando a infração estiver relacionada ao uso desse direito;

b) não seja concedido ao infrator parcelamento de tributos federais por ele devidos ou para que sejam cancelados, no todo ou em parte, incentivos fiscais ou subsídios públicos;

V — a cisão de sociedade, transferência de controle societário, venda de ativos ou cessação parcial de atividade;



VI — a proibição de exercer o comércio em nome próprio ou como representante de pessoa jurídica, pelo prazo de até 5 (cinco) anos; e

VII — qualquer outro ato ou providência necessários para a eliminação dos efeitos nocivos à ordem econômica.

Art. 39. Pela continuidade de atos ou situações que configurem infração da ordem econômica, após decisão do Tribunal determinando sua cessação, bem como pelo não cumprimento de obrigações de fazer ou não fazer impostas, ou pelo descumprimento de medida preventiva ou termo de compromisso de cessação previstos nesta Lei, o responsável fica sujeito a multa diária fixada em valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), podendo ser aumentada em até 50 (cinquenta) vezes, se assim recomendar a situação econômica do infrator e a gravidade da infração. [...]

Art. 45. Na aplicação das penas estabelecidas nesta Lei, levar-se-á em consideração:

I — a gravidade da infração;

II — a boa-fé do infrator;

III — a vantagem auferida ou pretendida pelo infrator;

IV — a consumação ou não da infração;

V — o grau de lesão, ou perigo de lesão, à livre-concorrência, à economia nacional, aos consumidores, ou a terceiros;

VI — os efeitos econômicos negativos produzidos no mercado;

VII — a situação econômica do infrator; e

VIII — a reincidência.

Passa-se a analisar vantagens específicas nas quais a invocação expressa de tais artigos ou penalidades podem ser de utilidade à atuação do Ministério Público do Trabalho.

### **2.1. Utilização dos parâmetros do art. 37 para balizamento do dano moral coletivo trabalhista**

Consoante a lição de Xisto Tiago de Medeiros, o dano moral (ou extrapatrimonial) consiste em lesão injusta a interesses não materiais, sem







necessário equivalente econômico, embora reconhecidos como valores jurídicos tutelados. Os exemplos mais usuais são o bem-estar; a intimidade; a liberdade; a privacidade; além de outros direitos da personalidade.<sup>(6)</sup>

O dano moral coletivo, por sua vez, volta-se para valores e para um patrimônio imaterial de coletividades, como é o caso da degradação das relações laborais. Novamente, cite-se o entendimento de Xisto Tiago, para quem:

A ideia e o reconhecimento do dano moral coletivo (*lato sensu*), 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 toda modificação desvaliosa do espírito coletivo, ou seja, a qualquer ofensa aos valores fundamentais compartilhados pela coletividade, e que refletem o alcance da dignidade dos seus membros.<sup>(7)</sup>

Embora esteja além do escopo do presente estudo uma análise estatístico-quantitativa dos valores das condenações de dano moral coletivo trabalhista, é possível afirmar que os valores estão usualmente calcados em uma avaliação subjetiva dos julgadores de critérios fluidos e sem balizamentos concretos. Luiz Gustavo Grandinetti Castanho de Carvalho destaca que:

Havendo dano a interesse público ou difuso, perfeitamente possível a imposição de reparação civil com caráter marcadamente sancionatório sob a forma de dano punitivo. Contudo, a imposição de indenização com caráter de sanção deve ser cercada de cuidados para não exorbitar sua finalidade repressiva e dissuasiva. [...] A sua aplicação comedida e prudente levaria a uma maior esfera de proteção ao interesse público e aos novos conceitos de interesse difuso e coletivo. A reparação, nesses casos, deve ser feita por arbitramento judicial, a exemplo do que ocorre no dano moral tradicional.<sup>(8)</sup>

Essa ideia de arbitramento baseado na percepção subjetiva de aspectos imensuráveis está presente na jurisprudência dominante do Tribunal Superior do Trabalho. Nesse particular, destaque-se jurisprudência exemplificativa recente:

(6) MEDEIROS, Xisto Tiago de. *Dano moral coletivo*. São Paulo: LTr, 2004. p. 54.

(7) MEDEIROS, Xisto Tiago de. *Dano moral coletivo*. São Paulo: LTr, 2004. p. 54.

(8) CARVALHO, Luiz Gustavo Grandinetti Castanho de. Responsabilidade por dano não patrimonial a interesse difuso (dano moral coletivo). In: *Revista da EMERJ*, Escola da Magistratura do Rio de Janeiro, v. 3, n. 9, p. 21-42, 2000.





DANO MORAL COLETIVO — INDENIZAÇÃO — CONFIGURAÇÃO — PARÂMETROS RELEVANTES PARA AFERIÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO — SISTEMA ABERTO — DOSIMETRIA DO *QUANTUM* INDENIZATÓRIO — CONFIGURAÇÃO — 5.1. O contexto fático descrito no acórdão evidencia a caracterização do dano moral, e a consequente obrigação de indenizar. 5.2. Dano moral consiste em lesão a atributos íntimos da pessoa, de modo a atingir valores juridicamente tutelados, cuja mensuração econômica envolve critérios objetivos e subjetivos. 5.3. A indenização por dano moral revela conteúdo de interesse público, na medida em que encontra ressonância no princípio da dignidade da pessoa humana, sob a perspectiva de uma sociedade que se pretende livre, justa e solidária (CF, arts. 1º, III, e 3º, I). 5.4. A dosimetria do *quantum* indenizatório guarda relação direta com a existência e a extensão do dano sofrido, o grau de culpa e a perspectiva econômica do autor e da vítima, razão pela qual a atuação dolosa do agente reclama reparação econômica mais severa, ao passo que a imprudência ou negligência clamam por reprimenda mais branda. 5.5. Assim, à luz do sistema aberto, cabe ao julgador, atento aos parâmetros relevantes para aferição do valor da indenização por dano moral, fixar o *quantum* indenizatório com prudência, bom-senso e razoabilidade, sob pena de afronta ao princípio da restauração justa e proporcional. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (TST — AIRR 88100-08.2009.5.04.0121 — Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira — DJe 24.8.2012 — p. 905.)

Essa evocação de um sistema aberto e de uma avaliação subjetiva dos julgadores leva a uma associação do *quantum* do dano moral coletivo a uma situação de avaliação de fatos e provas e, por corolário, sujeita à aplicação da Súmula n. 126 do Colendo TST, como se verifica em outros precedentes:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA — EXTRAPOLAÇÃO DOS LIMITES DA JORNADA DE TRABALHO PREVISTOS NO ART. 59 DA CLT — DANO MORAL COLETIVO — INDENIZAÇÃO — *QUANTUM* — 1. Em sede de ação civil pública, o Tribunal Regional consignou que restou comprovada a reiterada prática, imposta aos empregados da Empresa Ré, de extrapolação dos limites de jornada de trabalho previstos no art. 59 da CLT, de modo que a conduta patronal implicou em prejuízo ao necessário resguardo da saúde física e mental de seus trabalhadores, sacrificados em prol dos interesses comerciais de sua Empregadora, configurando-se o dano moral coletivo. 2. Por essa razão, tendo em vista o porte econômico da Empresa-Ré e a situação posta nos autos, a Corte de origem fixou em R\$ 500.000,00 o valor da indenização por dano moral coletivo, a ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT. 3. *In casu*, a análise da configuração, ou não, do dano moral coletivo, bem como do montante devido, esbarra no óbice das Súmulas ns. 126, 221, I, 296, I, do TST e do art. 896, a, da CLT. Agravo de instrumento desprovido. (TST — AIRR 77500-38.2008.5.01.0058 — Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho — DJe 15.6.2012 — p. 1325)



Essa situação se funda, portanto, em um padrão de razoabilidade que vai decorrer puramente de uma aferição subjetiva, pois os próprios critérios não possuem elementos objetivos intrínsecos.

A proposta deste estudo é que, utilizando-se da argumentação do tópico anterior, usa-se como parâmetro a própria reprimenda social destinada às infrações à ordem econômica para que sirva de parâmetro legalmente previsto para o juízo de razoabilidade sobre o *quantum* do dano moral coletivo.

Colocando-se de lado o *glamour* que os grandes casos concorrenciais possuem, inflamado pela atenção que as questões econômicas e de investimento atraem, tem-se uma situação em que uma infração à ordem econômica, como a formação de um cartel, permitirá a condenação em valores muito mais elevados que uma grave violação ao preceito fundamental da dignidade humana, que é o vilipêndio do valor social do trabalho e que também pode ser vista como uma infração à mesma ordem econômica que a Lei n. 12.529/2011 pretende salvaguardar.

O dano moral coletivo trabalhista deve ser percebido, então, não só como uma decorrência da violação da consciência social-constitucional relativa ao trabalho, como também da sua projeção como vilipêndio à ordem econômica (direito a um mercado pautado pela valorização do trabalho humano e de acordo com os princípios da livre-iniciativa e livre-concorrência).

Nesse contexto, a condenação em danos morais coletivos trabalhistas ganha ainda mais relevância, pois vai consubstanciar-se no único veículo possível para tutelar esses efeitos nocivos à sociedade, além da ofensa ao senso moral e ético da coletividade.

Saliente-se que as multas da fiscalização do trabalho e da CLT se voltam para situações pontuais e individuais/patrimoniais de trabalhadores, carecendo mecanismos de tutela aos efeitos difusos da sociedade, tanto que surgem jurisprudencialmente figuras para dar conta desse aspecto metaindividual que resta eclipsado pelo arcabouço jurídico anacrônico.

Sob a ótica aqui apresentada, as postulações do MPT, frequentemente consideradas elevadas pela jurisprudência, muitas vezes, ficam aquém do próprio padrão estabelecido no caso de infrações à ordem econômica.

O parâmetro do art. 37, "I", da Lei n. 12.529/2011 é especialmente interessante, pois fixa parâmetros objetivos em relação ao faturamento 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*).





O conceito de utilização do faturamento como valor de referência apresenta a vantagem de ser uma correlação à 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 qual pode eventualmente ser negativo. Além disso, uma violação a valores essenciais fundamentais trabalhistas independe do efetivo lucro auferido pela empresa.

Além disso, a invocação do art. 37, “I”, como balizador para o dano moral coletivo, seja argumentando a incidência legal, seja como critério legal de analogia para o juízo de arbitramento, garante ainda a limitação mínima da parte final do *caput*, ou seja, a não inferioridade ao valor da vantagem efetivamente auferida. No caso de condutas que violam coletividades com repercussão em verbas trabalhistas individuais, há uma facilidade ainda maior para estimar o valor de benefício — exatamente o montante de valores suprimidos dos trabalhadores/lesados.

Trata-se de uma lógica interessante, fixar o dano à coletividade é, no mínimo, equivalente à soma das violações individuais. Trata-se de reconhecer que a tutela dos valores da coletividade necessita de uma reprimenda sempre superior à soma das reprimendas individuais, o que cria uma exceção ao teto de 20% do faturamento bruto do ano anterior ao início da investigação.

Por fim, a invocação de um parâmetro legalmente estabelecido como baliza de razoabilidade no arbitramento do Dano Moral Coletivo trabalhista garante um efeito processual interessante.

Supondo um arbitramento que viole a baliza estabelecida no art. 37, “I”, por exemplo, facilita-se o exercício da faculdade recursal, pois se está, ao menos em tese, admitindo uma violação direta ao próprio dispositivo, garantindo-se a admissibilidade perante o art. 896, c, da CLT, ou, ao menos, uma baliza legal que fundamenta a argumentação de violação da razoabilidade ou plena reparação.

## **2.2. Utilização das penalidades adicionais previstas no art. 38 como elementos adicionais de postulação pelo Ministério Público do Trabalho**

Outro aspecto potencialmente positivo da tese aqui defendida é, conjugando-se o espaço criativo fornecido pelo art. 461 do CPC no tocante a medidas que garantam o resultado prático equivalente de uma reparação à ordem jurídica, com a lógica de que infrações trabalhistas graves e/ou





sistemáticas também representam violações à ordem jurídica, a possibilidade de se postular as medidas indicadas no art. 38 da Lei n. 12.529/2011.

Pedidos de medidas punitivas não pecuniárias necessitam de uma justificação de pertinência à recomposição do bem difuso lesado. No caso, a existência de previsão legal específica auxilia na fundamentação de sua necessidade e a pertinência às situações de lesão trabalhista pode ser argumentada consoante a lógica de vinculação da lesão também à ordem econômica.

Como exemplo dessas medidas que podem ser interessantes para a tutela trabalhista — em alguns casos são medidas já postuladas — tem-se a possibilidade de pedido de publicação da decisão condenatória em jornal de grande circulação (art. 38, “I”).

As outras medidas elencadas nos demais incisos do art. 38 representariam ainda uma grande vantagem na repressão a situações de violação a direitos jusfundamentais trabalhistas, inclusive porque seriam pleiteadas no âmbito de um processo judicial trabalhista, enquanto que, para infrações tipicamente da ordem econômica, são aplicáveis mediante um processo administrativo.

Com efeito, dado o caráter limitador das medidas previstas no diploma normativo (a exemplo do art. 38, incisos “V” e “VI”), seriam necessárias maior reflexão e fundamentação para justificar a aplicabilidade a situações trabalhistas, o que foge ao objetivo inicial deste estudo, que é demonstrar a viabilidade de utilização da Lei n. 12.529/2011 como elemento a fortalecer o espaço de postulação ministerial.

## **CONCLUSÕES**

O presente estudo buscou apresentar uma proposta de a Lei n. 12.529/2011 poder ser utilizada pelo Ministério Público do Trabalho para fundamentar seus pleitos judiciais, bem como fornecer um balizamento legal para a argumentação do *quantum* de um dano moral coletivo.

Demonstrou-se que as situações que ensejam a reparabilidade por Dano Moral Coletivo Trabalhista (tais como violações sistemáticas a direitos dos trabalhadores, bem como utilização de trabalho em condições degradantes) guardam uma projeção de ofensa à ordem econômica que tem por fundamento o valor social do trabalho.

Dentro de uma perspectiva de proibição da proteção deficiente de direitos jusfundamentais de igual hierarquia, pode-se concluir que é





necessário que a ordem jurídica confira reação de igual intensidade a uma violação trabalhista sistemática que a uma violação à ordem econômica.

Como corolário dessa concepção, verifica-se que a Lei n. 12.529/2011, que surge exatamente para tutelar a ordem econômica, pode servir de fundamento argumentativo ou mesmo para aplicação analógica legal às situações que o Ministério Público do Trabalho visa a reprimir ou a prevenir.

Sugere-se, portanto, quando o caso concreto recomendar, ante as vantagens acima discutidas, utilizar como critério de balizamento para a fixação do dano moral coletivo o art. 37, inciso “I”, da Lei n. 12.529/2011, ou seja, um valor de até 20% (vinte por cento) do faturamento anual bruto da empresa no seu último exercício, excluídos os impostos, bem como o valor do Dano Moral Coletivo não poderá ser inferior à vantagem auferida, quando quantificável.

Além disso, também utilizar as medidas previstas no art. 38, como medidas que assegurem o resultado prático equivalente (art. 461, *in fine*), especialmente por serem medidas que a própria lei apresenta como relevantes para reparação a um dano difuso à ordem econômica.

Por fim, a conclusão central do estudo é de que é necessário que o ordenamento jurídico faculte uma repreensão às situações de violação de direitos jus fundamentais trabalhistas com o mesmo rigor que se destina ao malferimento dos princípios da livre-iniciativa e livre-concorrência.

Não se pode permitir a desproporcionalidade e ausência de razoabilidade que se configura na utilização de padrão mais brando para casos de infração aos mesmos princípios que cumulam violações ao valor social do trabalho e à dignidade humana, especialmente na fixação do Dano Moral Coletivo Trabalhista que vem a ser o mecanismo quase que exclusivo de reparações destinadas aos valores fundamentais do trabalho.

## **REFERÊNCIAS**

CARVALHO, Luiz Gustavo Grandinetti Castanho de. Responsabilidade por dano não patrimonial a interesse difuso (dano moral coletivo). In: *Revista da EMERJ*, Escola da Magistratura do Rio de Janeiro, v. 3, n. 9, p. 21-42, 2000.

GICO JUNIOR, Ivo Teixeira. *Cartel* — teoria unificada da colusão. São Paulo: Lex, 2007.

KOSAKA, Fausto Kozo. Apontamentos sobre dano moral coletivo. *Cadernos de Direito*, Piracicaba, v. 9 (16-17): 75-91, jan./dez. 2009.

MEDEIROS, Xisto Tiago de. *Dano moral coletivo*. São Paulo, LTr, 2004.





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. Natal: Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2008.

ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro. Critérios para a fixação do dano moral coletivo em caso de trabalho degradante e análogo à condição de escravo: aplicação do art. 23, incisos I e II, da Lei n. 8.884/1994. *Ciência Jurídica do Trabalho*, Belo Horizonte, v. 13, n. 83, p. 223-235, set./out. 2010.

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>>.

URIARTE, Oscar Ermida. Aplicação judicial das normas constitucionais e internacionais sobre direitos humanos trabalhistas. *Revista do TST*, Brasília, v. 77, n. 2, abr./jun. 2011.





## MAIS TRABALHO, MAIS DIGNIDADE?

---

Renata Coelho Vieira<sup>(\*)</sup>

**Resumo:** Trabalho jurídico que visa a refletir, de forma breve, sobre os limites dos poderes do empregador, representados em ações ou omissões, em contraposição aos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador. Numa sociedade em que o trabalho ocupa grande parte de nossas vidas, sendo, muitas vezes, o maior referencial de quem somos, considerado não apenas meio de sustento, mas de inclusão social e de promoção da dignidade, estará o trabalhador mais próximo da ampla proteção de seus direitos fundamentais ou cada vez mais oprimido em meio ao poder diretivo e disciplinar dos empregadores? Com a suposta proximidade de um nível de “pleno emprego”, porém, com alto grau de intensidade de trabalho, estão as relações de trabalho mais “humanizadas”? E os operadores do Direito, como trabalhadores que também são, estão mais “sensíveis” às questões relativas à dignidade da pessoa ou, ao contrário, acabam adquirindo certa “insensibilidade” decorrente de suas próprias condições e exigências de trabalho?

**Palavras-chave:** Condições de trabalho. Poderes do empregador. Limites. Direitos fundamentais. Intensidade do trabalho. Operadores do direito.

**Sumário:** I. Introdução. II. Poderes do empregador, jus variandi e seus limites. III. Grandes questões e questões em aberto. O direito ao trabalho com dignidade e a atuação dos operadores do direito. III.1. Intensidade do trabalho, um problema para o trabalhador. Operador do Direito também é trabalhador. IV. Conclusão. Referências Bibliográficas.

---

(\*) Procuradora do Trabalho lotada na PRT15ª Região, Campinas/SP. Formada pela Universidade Federal de Santa Catarina e com pós-graduação a título de Aperfeiçoamento em Direito do Trabalho pela Univali/SC e Amatra12. Pós-graduanda em Economia do Trabalho e Sindicalismo pela Unicamp.







## I — INTRODUÇÃO

Uma dúvida que costuma inquietar juristas da área trabalhista é: por que hoje, quando temos tantas normas protetivas estabelecidas e uma gama bem complexa de direitos trabalhistas e sociais, parece ser justamente uma época em que o trabalhador mais sofre com abusos patronais à sua dignidade, honra, imagem, personalidade?<sup>(1)</sup>

Demorou séculos para o Direito evoluir no sentido de proteger a pessoa, seus direitos personalíssimos<sup>(2)</sup>, seus bens imateriais<sup>(3)</sup>. A origem patrimonial do Direito, a busca da defesa da propriedade e de bens materiais permitiu por muito tempo o degrado do patrimônio moral<sup>(4)</sup>.

No Direito do Trabalho, não foi diferente. Até porque nossa história vem lastreada em regimes de produção baseados na acumulação, no lucro a qualquer preço e longa já foi a estrada que levou do escravagismo ao trabalho “livre” e remunerado. Mesmo com o desenvolvimento do capitalismo e sua regulação não há como se negar seja da lógica desse regime a exploração da “mais-valia”<sup>(5)</sup> no intuito do lucro, ainda que para tanto preciso seja preterir a condição de pessoa do trabalhador.

(1) Na definição de Marcius Geraldo Porto de Oliveira: “Honra, moral, identidade e intimidade são conceitos abstratos e dependem dos valores específicos consagrados em determinado grupo social. Num país com dimensões continentais como o Brasil, é difícil conceituar e enumerar com precisão os valores morais da sociedade”. OLIVEIRA, Marcius Geraldo Porto de. *Dano moral. Proteção jurídica da consciência*. São Paulo: Editora de Direito, 1999. p. 62.

(2) Como sustenta Caio Mário da Silva Pereira os direitos da personalidade são “Os ‘inatos’ (como o direito à vida, o direito à integridade física e moral), sobrepostos a qualquer condição legislativa, são absolutos, irrenunciáveis, intransmissíveis, imprescritíveis: absolutos, porque oponíveis *erga omnes*; irrenunciáveis, porque estão vinculados à pessoa de seu titular. Intimamente vinculados à pessoa, não pode esta abdicar deles, ainda que para subsistir; intransmissíveis, porque o indivíduo goza de seus atributos, sendo inválida toda tentativa de sua cessão a outrem, por ato gratuito como oneroso; imprescritíveis, porque poderá o titular invocá-los, mesmo que por largo tempo deixa de utilizá-los”. PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de direito civil*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994. v. 1, p. 156.

(3) Já Ihering ensinava que “a pessoa tanto pode ser lesada no que tem, como no que é. E que se tenha um direito à liberdade ninguém o pode contestar, como contestar não se pode, ainda que se tenha um direito a sentimentos afetivos, a ninguém se recusa o direito à vida, à honra, à dignidade, a tudo isso enfim, que, sem possuir valor de troca da economia política, nem por isso deixa de constituir em bem valioso para a humanidade inteira. São direitos que decorrem da própria personalidade humana. São emanções diretas do eu de cada qual, verdadeiros imperativos categóricos da existência humana”.

(4) Para João de Lima Teixeira Filho, dano moral ou dano ao patrimonial moral “é o sofrimento humano provocado por ato ilícito de terceiro que molesta bens imateriais ou magoa valores íntimos da pessoa, os quais constituem o sustentáculo sobre o qual sua personalidade é moldada e sua postura nas relações em sociedade é erigida”. SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de direito de trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997. v. 1, p. 627.

(5) O conceito marxista de “mais-valia” vem modernamente também nominado de “mais-valor”.





No entanto, temos que reconhecer que desde as primeiras lutas por jornada, por erradicação da mão de obra infantil, por seguridade social até os dias de hoje enorme foi a evolução. Passamos de uma época em que mulheres e crianças eram objetos, que a pessoa com deficiência era descartada por inútil, ao reconhecimento de sua condição de seres humanos com direitos consagrados, mercedores, inclusive, de normas de especial proteção. Superamos a visão de que o trabalho é necessário apenas à sobrevivência, e passamos a visão de que o trabalho dignifica o homem, tendo valor para muito além de seu sustento econômico<sup>(6)</sup>.

Hoje somos o que produzimos. Nossa identidade para a família e a sociedade é nossa profissão. Passamos mais tempo no trabalho que com nossos amigos e parentes e mesmo quando nem chegamos ao trabalho ou dele já saímos ainda pensamos em trabalho ou a algo mesmo indiretamente com ele relacionado. Por vezes, em férias, pensamos em trabalho — o *e-mail* a ser respondido, o retorno daquela ligação, o tal documento que precisa ser assinado, o estudo que tem que ser lido, a próxima meta a ser cumprida, etc. A intensidade do trabalho aumentou — o que será explicitado mais adiante — e para isso contribuíram a tecnologia e a divisão social do trabalho contemporânea.

Parece que o ser humano trabalhador chegou ao seu limite psicológico com relação ao trabalho e ao volume que ele consome de energia, dedicação, atenção, esforço mental. Quando ainda nem resolvemos questões seculares relativas a trabalho escravo, trabalho infantil, trabalho além das forças, anotação de CTPS, jornadas excessivas, atrasos de salários, dispensa sem recebimento de verbas, nos deparamos com os problemas relativos à intimidade, à honra<sup>(7)</sup>, à privacidade<sup>(8)</sup>, à moralidade do trabalhador.

Ora, há séculos tentando resolver questões mais “visíveis”, mais “materiais”, mais factíveis e elas ainda estão longe de serem erradicadas.

---

(6) Não obstante esteja ciente essa articulista das doutrinas que defendem poder existir humanidade sem trabalho, que o homem não necessita do trabalho como condição essencial à vida em sociedade nem para sua identidade ou realização.

(7) Aníbal Bruno inclui no conceito de honra a noção de dignidade: “Aquele sentimento da própria dignidade que se forma no foro íntimo do indivíduo não lhe basta. É sobretudo no meio social que ele tem de realizar o seu destino. E, portanto, não se contenta com aquela representação interior da sua dignidade; necessita de que esse valor seja reconhecido pelos demais, que estes lhe tribuem a consideração de que se julga merecedor e assim se afirme a sua boa reputação, cujo respeito a ordem jurídica lhe assegura como atributo da sua personalidade. Mas, embora se manifeste, assim, com esses dois semblantes, a honra é um estrutura unitária, um valor em que se apoia o indivíduo para o conceito que tenha de si mesmo e a imposição da própria pessoa no meio social”. *Apud* FREITAS, Manoel Mendes. Ação de indenização por dano moral — incompetência da justiça do trabalho. *Revista LTr*, v. 63, n. 5, p. 597, maio 1999.

(8) “A doutrina sempre lembra que o Juiz americano Cooly, em 1873, identificou a privacidade como o direito de ser deixado tranquilo, em paz, de estar só: *Right to be alone*.” SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 1.0 ed. São Paulo: Malheiros, 1994, p. 202.



Realmente, não seria no campo do “invisível”, do imaterial, em que o Direito ainda é “jovem”, nem sequer está maduro, que as soluções viriam imediatamente. Ao contrário, vivemos uma onda inversa, um efeito rebote, quando o Direito evoluiu e parece que as condutas irregulares afloraram, aumentaram. Aos olhos do leigo, pode parecer que assédio sexual, assédio moral, discriminação são problemas que passaram a existir no âmbito trabalhista há poucos anos e que estão agora piores do que nunca, diante da avalanche de procedimentos, processos e notícias a respeito<sup>(9)</sup>. Pode parecer que quando tentamos reprimir uma conduta e albergá-la em nosso ordenamento jurídico, acontece o movimento contrário e tais condutas ganham força.

Em verdade, sabemos que não se trata disso, ou ao menos não de forma tão simplista.

Sabido é que para reprimir uma conduta ou prevê-la em nosso Direito temos que nominá-la, estudá-la, caracterizá-la, defini-la ainda que traçando algumas linhas mestras e, com isso, o problema passa a ter uma “cara”, um nome, uma categoria e a sociedade passa a ter um norte de como agir, quem procurar, o que relatar e como provar um fato que antes era suportado, tolerado ou negligenciado e passa ser conduta reprimida socialmente e juridicamente.

(9) Para citar uma notícia disponível em: <[http://gazetaonline.globo.com/\\_conteudo/2013/04/noticias/dinheiro/1430588-em-tres-meses-casos-de-assedio-no-trabalho-ja-representam-37-de-todo-o-ano-passado.html](http://gazetaonline.globo.com/_conteudo/2013/04/noticias/dinheiro/1430588-em-tres-meses-casos-de-assedio-no-trabalho-ja-representam-37-de-todo-o-ano-passado.html)> Acesso em: 22.4.2013.

“Em três meses, casos de assédio no trabalho já representam 37% de todo o ano passado.

*Cresce a denúncia de trabalhadores por conta de apelidos pejorativos, gracinhas e discriminações. Veja como se defender*

FIORELLA GOMES

Apelidos, falas ríspidas, brincadeiras de mau gosto, exigências descabidas. Vale tudo na hora de impor metas e fazer cobranças aos funcionários, até mesmo esquecer os direitos trabalhistas do funcionário. O número de ações judiciais movidas no Tribunal Regional de Trabalho do Espírito do Santo (TRT-ES), relacionados a discriminação, assédio moral e sexual é alto. Em 2012, foram movidos 474 processos do tipo, em primeira e segunda instância. Só nos três primeiros meses desse ano foram 176 ações, o equivalente a 37% de todo o ano passado. O assunto volta à tona por conta do caso da funcionária da rede de hipermercados Carrefour, que ganhou, no Tribunal Superior do Trabalho (TST), o direito de ser indenizada em R\$ 15 mil por ser chamada de “sapatona” pelos colegas de trabalho, pelo fato de ser solteira. A atitude configura assédio moral, ou seja, quando a vítima é discriminada repetidamente. Atitudes do tipo podem causar depressão, angústia, síndromes de terror e pânico, irritação constante, dentre outros problemas, conforme o desembargador do TRT-ES, Carlos Henrique Bezerra Leite.

“A ação repetitiva faz com que a pessoa chegue ao ponto de pedir demissão. A autoestima da pessoa fica comprometida, e o assediado acaba desenvolvendo uma série de doenças, que complicam o comportamento social e familiar”, explica Leite.

Embora haja ampla divulgação de campanhas de conscientização sobre discriminação e assédio, o número de casos é cada vez maior. “Essas ações vêm crescendo assustadoramente. No Tribunal, analisamos muitos casos de discriminação por idade, raça e cor. Há também discriminação contra as mulheres, principalmente negras e as grávidas. E até por obesidade”, avalia. (...)”





Contudo, não se pode deixar de reconhecer que vivemos um momento de busca de regulação de condutas que violam os direitos personalíssimos do trabalhador e seus bens morais<sup>(10)</sup>. Momento de estudos aprofundados da matéria, de debates jurídicos, de análise de situações que até agora tinham sido relegadas a um segundo plano, consideradas que eram de somenos importância talvez, para um Direito, como dito, que visava à defesa dos bens materiais apenas. E, no entanto, é um momento também em que nos deparamos com um número assombroso de situações, notícias ou processos em que o trabalhador é tratado de forma desumana, indigna, submetido às mais variadas formas de humilhação embutidas em manobras perversas e, muitas vezes, de uma criatividade surpreendente, digna da célebre frase de Mae West<sup>(11)</sup>. Direitos básicos relativos à saúde e segurança, à intimidade<sup>(12)</sup>, à honra, à garantia de tratamento igualitário, à liberdade (em sentido amplo) são sonegados em atitudes completamente reprováveis, para dizer o mínimo.

Enfim, parece que chegamos a um estágio evoluído de regulação, e para vários economistas atingimos também o ponto mais próximo do pleno emprego<sup>(13)</sup>. Todavia, parecem ter evoluído também a malícia, as artimanhas, a engenhosidade humana para fazer o mal no âmbito da relação de emprego. Quando pensamos já ter presenciado a mais cruel das atitudes de um empregador ou empresa eis que vem outra e faz daquela anterior uma mera coadjuvante. Contudo, diferentemente das épocas passadas, a crueldade não é praticada de forma visível e pública, porque ganha ares de comandos, direção e disciplina insertos nos poderes do empregador e em seu *jus variandi*.

---

(10) Na lição de Jorge Pinheiro Castelo: “O direito do trabalho não foge à tendência moderna de cobrir os direitos e obrigações dos novos fenômenos e das novas classes de necessidades, principalmente, para proteger direitos não patrimoniais. As considerações do elemento personalístico e a correlativa exigência da tutela da dignidade do empregado se acentuam, modernamente, com a preocupação de proteger totalmente o empregado a partir do contrato de trabalho. A tutela da dignidade moral do trabalhador se manifesta em face dos atos relativos aos poderes de organização e de controle da empresa, de modo a instrumentalizar a subordinação do trabalhador nos limites do cumprimento da prestação, impedindo que os atos empresariais possam entrar em conflito com os direitos personalíssimos e com a esfera moral do trabalhador”. CASTELO, Jorge Pinheiro. Dano moral trabalhista — configuração própria e autônoma, competência da justiça do trabalho, ações individuais para tutela de direitos morais laborais tradicionais, novas e ações civis públicas trabalhistas. *Revista LTr*, v. 63, n. 2, p. 195, fev. 1999.

(11) “Quando sou boa, sou ótima. Quando sou má sou melhor ainda.” Filme “Não sou santa”, 1933.

(12) Pontifica José Cretella Júnior, ao tratar da intimidade, que “há um direito ou liberdade pública de estar só, de não ser importunado, devassado, visto por olhos estranhos”. Tais intervenções ou ataques”. *Apud* TEIXEIRA FILHO, João de Lima; SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes *et al.* *Op. cit.*, p. 639.

(13) Vale dizer que o próprio presidente Luiz Inácio da Silva, em 2010, alegou estar o Brasil em “pleno emprego”. “Lula afirma que o país está em padrão de pleno emprego.” *Brasil Econômico*, 20.12.2010.





Digo tudo isso para chegar nesse ponto exato com objetivo de também lembrar que está aqui um grande perigo para os operadores do Direito<sup>(14)</sup>: deixar que grandes atrocidades, absurdos já relatados, presenciados ou processados apaguem ou diminuam lesões e ilegalidades anteriores; deixar que irregularidades bárbaras ao ganharem o *status* de coisa comum, corriqueira, passem despercebidas ou não sejam tratadas com a mesma rapidez, eficiência e indignação de antes.

Essa é uma tendência talvez humana até. Um fato chocante quando ocorre a primeira vez parece mais grave que da segunda, da terceira... A experiência e a vivência, virtudes do conhecimento, podem, por vezes, ser maléficas. Se por um lado a experiência permite que não nos surpreendamos ou nos assustemos mais que o normal diante de um fato já vivenciado, servindo para refrear atitudes impensadas, impulsivas, também por outro pode nos apaziguar para além do necessário, levando-nos a relevar males que melhor cuidados seriam talvez por “novatos” mais ávidos que pelos experientes.

A indignação, o choque do primeiro contato com certo abuso de direito pode acabar, com o tempo e repetição, sendo substituídos por simples reprovação, depois por conformismo e até aceitação, a inação. Mas tal tendência é especialmente deletéria para as vítimas de abuso de direito, para o trabalhador e, com certeza, para os operadores do Direito dos quais dependem.

Com a experiência na atuação jurídica ganha a imparcialidade que nos traz maior isenção quanto a um conflito, porém, vem ela acompanhada de certa dose de frieza, de superioridade até, de não envolvimento com a causa que, se em alguns casos é condição de atuação e equilíbrio no trabalho, em outros, significa perda da paixão crucial para “combater certos combates”.

Assim é que os primeiros casos de indenização por dano moral na Justiça do Trabalho mereceram teses e ampla divulgação. Hoje são tratados como entraves ao Judiciário dado o volume das causas. Indenizações são arbitradas, em alguns casos, sem maior debate, sem análise mais criteriosa ou específica, limitando-se à definição do *quantum*, como num pregão. Perder um membro já não é tão grave, adquirir LER, ser humilhado uma vez ou duas, ser punido excessivamente em alguma situação, ser impedido de ir ao banheiro ou passar por revista íntima, coisas assim são consideradas mais “básicas” diante da gama de processos envolvendo invalidez permanente, morte, assédio moral que dura meses ou anos.

---

(14) Como operadores do Direito todos aqueles encarregados de construir o Direito e de aplicá-lo, incluindo advogados, membros do Ministério Público e da Magistratura, Delegados, também órgãos de polícia administrativa e fiscalização — como auditores fiscais, fiscais de vigilância sanitária — por exemplo.



Creio que nós, operadores do Direito, precisamos urgentemente resgatar nossa humanidade, que no dia a dia pode ser ofuscada pelo massacre de notícias de violência, pelas causas que ganham a mídia e, também, pelo volume excessivo de trabalho e a cobrança de eficiência e agilidade no trato das questões que nos são trazidas.

Um processo para nós pode ser apenas mais um, uma ilicitude pode ser apenas mais uma, mas para a vítima e a sociedade em que está inserida pode ser O processo, A ilicitude.

Dizem que os militares americanos ao comemorarem o percentual aceitável de baixas no Dia D foram advertidos por Eisenhower, de que o percentual comemorado por eles representava 100% de perda para cada família cujo filho não retornaria para casa.

Parece certo concluir que não se deve comparar boas ações e da mesma forma não se deve comparar as más condutas, principalmente sob a ótica do expectador, daquele que não as vivenciou nem sofreu os reflexos decorrentes.

Essas ideias introdutórias servem para que se perceba uma conjuntura maior do evento que a seguir será relatado.

Esse membro do Ministério Público recebeu há poucos meses um processo cuja intervenção exigiu grande exercício de serenidade, porque o caso, que parecia corriqueiro e simples, em verdade, era um exemplo de como banalizadas foram algumas atitudes patronais em face de direitos fundamentais do trabalhador.

Tratava-se de processo em que o trabalhador, portador de câncer de pele em estágio já avançado, recebeu recomendação médica para não se expor à luz solar e, portanto, trabalhar em horário noturno. Após 13 anos de dedicação ao empregador, de posse de documentos médicos da própria empresa inclusive, pediu a alteração de turno de trabalho — a empresa tem atividade ininterrupta e dois turnos de trabalho, diurno e noturno. Seu pedido foi sumariamente negado. Ficou o trabalhador com três opções: sacrificar sua saúde e manter o emprego, sacrificar o emprego para manter sua saúde — perdendo plano de saúde, salário, justo quando mais precisava — ou ajuizar ação trabalhista.

Optou pela terceira na esperança, talvez, de que o Judiciário Trabalhista, especialmente em primeiro grau de jurisdição, estivesse mais “sensível” a seu pleito que o empregador e mais comprometido com seu direito à saúde, o que era de se esperar, diante de todo o panorama acima exposto, de regulação e evolução do Direito. Enganou-se completamente.



Sua ação julgada foi improcedente, num julgado que conseguiu como poucos a revolta desse membro do Ministério Público, porque dissociado do que acredita sejam os valores, normas e princípios que devem reger não só a relação de trabalho, mas as próprias relações humanas.

Absurdo já é um caso como esse ter chegado à Justiça, porque não conseguiram as partes conciliar os interesses em jogo. E uma vez levada a questão à Justiça, infelizmente, nem sempre o desfecho conferido pelo julgador acaba sendo o mais justo, o mais equânime, o mais garantista<sup>(15)</sup>, o que atende ao anseio social.

Todas as razões apresentadas pelo réu e acolhidas pelo julgador levaram em conta tão somente os bens materiais em detrimento dos imateriais; a “saúde” econômica do empregador em detrimento da saúde física do trabalhador; as supostas prerrogativas do empregador previstas em lei em detrimento de direito fundamental amparado em nossa Constituição e em Convenções Internacionais.

Eis as razões do julgado que motivaram o estudo aqui apresentado:

“Discutem as partes acerca da necessidade ou não de ser transferido o reclamante para o turno da noite, eis que é portador de doença de pele que não permite sua exposição a raios solares.

*O cerne da questão reside na oportunidade e conveniência da alteração de troca de turno de trabalho cumprido pelo reclamante, para que passe do dia para a noite, em virtude de câncer de pele do qual é o reclamante portador e que, por prevenção, necessita permanecer afastado da exposição solar. (...). A questão jurídica a ser analisada não se encontra na legalidade da alteração de turno, eis que tal alteração se constitui em uma possibilidade contratualmente prevista. Cumpre analisar o fato de que, ao promover o Juízo a alteração objetiva das condições de trabalho, pode dificultar sobremaneira, senão inviabilizar, a realização de outras atividades e a concretização de outros interesses insertos no contexto do contrato de trabalho, favorecendo unilateralmente o trabalhador, em detrimento do empregador, pois a alteração do turno diurno para o noturno, além de permitir a ausência do reclamante à exposição solar, também lhe favorece no quesito salarial, com a exigência à reclamada, de pagamento de adicional noturno, além de alocação de outro empregado para substituição em período diurno.*

(15) No sentido de garantismo jurídico defendido por FERRAJOLI, Luigi. *Direito e razão. Teoria do garantismo penal*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.





*Muito embora os interesses do trabalhador tenham considerável importância em sua vida, devendo ser, também, sopesados e considerados, fato é que o conjunto da situação contratual deve ser preservado, mesmo porque, ao que se apurou através da diligência ao local de trabalho do reclamante, havia possibilidade de este, mesmo trabalhando em turno diurno, furtar-se à exposição solar.*

E, além disso, há possibilidade de tempos a tempos, ser também escalado para trabalhar em turno noturno. Portanto, o perigo iminente de prejuízo à saúde do trabalhador não foi robustamente provado.

Outrossim, a organização de turnos de trabalho insere-se dentro do legítimo exercício do *jus variandi patronal*, amparado em cláusula contratual expressa, que lhe permite, dentro de certos limites, variar ou alterar unilateralmente as condições da prestação do trabalho, especialmente quanto ao modo, lugar e tempo, não se podendo atribuir ilegalidade ao ato de manutenção do reclamante em um ou outro turnos de trabalho.

Não há demonstração efetiva de abuso, razão pela qual reputo lícita a manutenção da organização contratual ora existente, quanto a turnos de trabalho cumpridos pelo reclamante.” (grifo)

Diante das considerações apresentadas no julgamento supracitado, penso ser importante aqui o debate proposto sobre os limites dos poderes do empregador<sup>(16)</sup>, do *jus variandi*, quando contrapostos aos direitos fundamentais do trabalhador.

---

(16) Para situarmos a matéria vale lembrar algumas peculiaridades da relação de emprego. Uma das grandes peculiaridades dessa relação jurídica é a subordinação existente para o empregado diante do empregador. A subordinação é algo que integra a essência da relação. Ela decorre do fato de o empregado não ter meios de manter, por si só, sua subsistência. Ela decorre da divisão social do trabalho entre capital e trabalho. Quem detém os meios de produção (a propriedade privada dos meios de produção) tem o poder de estabelecer a conduta daqueles que não têm e que dependem da alienação do próprio trabalho para sobreviver. Nesse contexto, resta evidente que as partes da relação jamais estarão no mesmo nível de igualdade. Em verdade, isso só ocorreria com a socialização dos meios de produção, ou seja, pela implantação do socialismo. Quer-se dizer com isso, que no sistema capitalista, o empregador sempre terá prevalência sobre o empregado, sempre exercerá um poder cuja origem se encontra na própria estrutura da sociedade. Hoje é mais entendida como subordinação jurídica, ou, ainda, colaboração subordinada. Dessa subordinação decorrem alguns poderes do empregador: poder diretivo — dar ordens, comandar a organização do empreendimento; poder de controle — fiscalizar o cumprimento das ordens; poder disciplinar — aplicar sanções para o desrespeito às ordens e não cumprimento das normas do contrato.





## **II — PODERES DO EMPREGADOR, JUS VARIANDI E SEUS LIMITES**

Não há interpretação moderna do ordenamento jurídico, ou mesmo social e finalística, nem aplicação de teoria de conflito de normas que não coloque por terra os argumentos apostos pelo *decisum* destacado.

Ora, já nosso bem antigo Código Civil, em sua Lei de Introdução preceituava: “Art. 5º Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum”.

Indubitável que em nosso ordenamento jurídico, reflexo de nossa atual sociedade e seus anseios, a proteção à saúde da pessoa e do trabalhador vem muito antes do interesse econômico do empregador.

Também dúvida não pode haver de que qualquer direito, poder ou prerrogativa do empregador deve ser utilizado tendo em conta sua finalidade, seu espírito e que são passíveis de serem revistos a todo momento pelo Judiciário, caso a caso, uma vez demonstrado que deve tal direito, poder ou prerrogativa ser olvidado em prol da saúde, da vida, da segurança, da dignidade do trabalhador.

Não se pode compactuar com o raciocínio de que a prerrogativa de gerir seu pessoal, jornada, metas, e turnos de trabalho, por exemplo, prevaleça sobre os direitos inatos e fundamentais suprarreferidos.

Até porque, ainda com base em norma maior, nossa Constituição, é direito do trabalhador a “redução dos riscos inerentes ao trabalho” (art. 7º, XXII). Vale lembrar que princípios como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a prevalência de direitos humanos também ocupam lugar de destaque em nossa Lei Maior e devem servir de inspiração para a aplicação de toda a legislação inferior.

Não pode um poder/prerrogativa do empregador ser aplicado em contrariedade aos anseios sociais, aos direitos fundamentais e normas constitucionais. Não podem ser utilizados com má-fé, nem para causar um mal, porque estaríamos diante de abuso de direito (art. 187, CC).

Segundo Caio Mário da Silva Pereira “abusa, pois, de seu direito o titular que dele se utiliza levando um malefício a outrem... a lei não deve permitir que alguém se sirva de seu direito exclusivamente para causar dano a outrem”<sup>(17)</sup>.

Não pode, portanto, o empregador, no caso narrado, valer-se de seu direito de gerir os turnos de trabalho e deixar de transferir o trabalhador de

(17) PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de direito civil*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996. v. II, p. 430.



turno, quando tal alteração for decorrente de recomendação médica para evitar um dano irreparável à saúde, prevenir o agravamento de um câncer, por exemplo.

Aliás, os princípios da boa-fé e da proteção<sup>(18)</sup>, que devem reger o contrato de trabalho, já seriam suficientes para resolver o caso em análise. Porque se pode o empregador sem qualquer razão ou critério e sem o consentimento do trabalhador mudar o turno de trabalho, quanto mais se um trabalhador comprova ser portador de câncer de pele, possui recomendação de se afastar do sol e laborar à noite e expressamente pede seja seu turno alterado. Mandaria a boa-fé contratual que seu pedido fosse atendido com certeza, em benefício de um bem maior, que extrapola as regras do contrato e os interesses particulares diretamente envolvidos: a saúde.

A preservação da saúde de uma pessoa vai muito além dos interesses de empregador e trabalhador diretamente envolvidos. É interesse social; interesse da família do trabalhador; das pessoas que dele dependem; da comunidade em que vive; do Estado que tem obrigação de preservar a saúde, a vida e a segurança de todos e que, ademais, acaba arcando com o custo de exames e tratamentos na maior parte dos casos e também de aposentadoria.

Por tudo isso, parece no mínimo simplista o afirmado em sentença que o “cerne da questão reside na oportunidade e conveniência da alteração de troca de turno de trabalho cumprido pelo reclamante”.

Realmente, do que foi relatado não se entende seja esse o cerne da questão, a conveniência e oportunidade da alteração de turno para o empregador.

Evidente que esse sim é o cerne da questão: a doença e não uma simples doença, um câncer de pele cujo maior agente agressor é o sol. E, por conta disso, somente por conta disso, existiu a lide. Porque há uma doença, grave, séria, comprovada e que ao longo do processo viu-se

(18) Na célebre classificação de Plá Rodriguez, o princípio da proteção se expressaria sob três formas distintas:

“a) a regra *in dubio, pro operario*. Critério que deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador; b) a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas; e c) a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador. Desta exposição segue-se que se trata de três regras distintas, resultantes do mesmo princípio geral, sem que se possa considerar uma regra subordinada ou derivada de outra.” PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2000. p. 107.



incontroversa. Destaque-se que havia, naqueles autos, atestados médicos, avaliação do setor médico da empresa e em ambos houve a contraindicação de exposição à luz solar!!!

Não há aqui qualquer possível discussão sobre conveniência ou oportunidade, porque não se permite olvidar que a saúde, além de tudo o quanto dito até aqui, é bem irrenunciável. Não deve a saúde ser colocada em risco pelo empregador e nem pelo próprio trabalhador. O que mais seria necessário aqui para justificar fosse o empregador compelido a alterar o turno de trabalho?

O julgador chega a citar que “muito embora os interesses do trabalhador tenham considerável importância em sua vida, devendo ser, também, sopesados e considerados, fato é que o conjunto da situação contratual deve ser preservado”. E mais adiante “a organização de turnos de trabalho insere-se dentro do legítimo exercício *jus variandi* patronal, amparado por cláusula contratual expressa”. Tais conclusões vindas de um julgador trabalhista são ainda mais surpreendentes.

A saúde, como exposto, não é interesse só do trabalhador, é dever do empregador, é direito social, é interesse social e é aqui o único e maior bem a ser preservado, não a “situação contratual”, nem o *jus variandi*, nem cláusula contratual alguma.

Por exemplo, esse mesmo *jus variandi* não pode ser utilizado para punir um trabalhador de forma injustificada, para discriminar, perseguir, e julgados não faltam na Justiça Trabalhista quanto a isso.

Contratar e dispensar empregados, para exemplificar, também é prerrogativa e legítimo exercício do *jus variandi*, nada obstante há normas e princípios superiores que devem ser respeitados, o que também há muito é defendido pela doutrina e acatado pela jurisprudência. Tanto que pode o Judiciário anular uma dispensa, ou extinguir um contrato irregular, ou reintegrar um trabalhador contra a vontade do empregador, quando ao exercer tais supostos direitos/prerrogativas esse empregador excedeu os limites éticos e jurídicos do contrato, violou normas, princípios e direitos maiores, feriu bens mais preciosos. E quem pode o mais pode o menos... Pode o Judiciário intervir em contratação, em dispensa, em normas e punições ditadas ao longo do contrato, pode, certamente, intervir numa alteração de turno de trabalho para salvaguarda da saúde.

Os poderes do empregador não são ilimitados já dizia abalizada doutrina. Tanto que se reconhece o direito de resistência do empregado. Há no contrato de trabalho o que se chama de “limite ético” (Giorgio Del





Vecchio)<sup>(19)</sup>, que vai além do limite jurídico. E o ponto máximo, a grande barreira são sempre os direitos fundamentais.

O contrato de trabalho versa sobre a disposição da força de trabalho, não sobre a pessoa do trabalhador e seus direitos fundamentais.

Manoel Alonso Olea, na obra da *Escravidão ao Contrato de Trabalho*, ao mencionar escritos de Hegel, aduz que “ninguém pode depender totalmente do arbítrio subjetivo de outro, pois na medida em que assim dependesse, por hipótese, careceria ou teria perdido sua vontade livre. O contrato através do qual um homem se compromete a obedecer todas as ordens de outro, venderia sua moralidade. O que necessariamente obedece além do que está obrigado em razão da profissão é um servo, enquanto o que obedece limitadamente, nos termos expostos, é uma pessoa livre que celebrou um contrato”<sup>(20)</sup>.

Ainda Manoel Alonso Olea, citando Hegel e sua obra *Filosofia do Direito*, trata do imperativo jurídico “seja pessoa e respeite os demais como pessoas”, interpretando-o como o dever de respeito aos direitos da personalidade: “Irámos contra a primeira e mais pura regra do Direito: ‘não ferir a personalidade nem o que a ela concerne’, porque tal lesão afetaria a qualidade de pessoa do lesionado e, neste sentido, o despersonalizaria ou o reduziria à condição de objeto. Faríamos com que o homem renunciasse a sua vontade, ‘base de todo o direito e de todo o dever’, sobre a qual repousa sua liberdade, que é o que faz do homem qualitativamente homem, e cuja renúncia, portanto, ‘significaria renunciar o que o homem é’”<sup>(21)</sup>.

Então, as regras impostas para direção da força de trabalho devem sempre levar em conta a pessoa que irá realizá-lo e os direitos inerentes a essa sua condição. Assim, o limite primeiro do exercício do poder do empregador são os direitos fundamentais de qualquer humano (a vida, a liberdade, a saúde, a segurança, a liberdade, a igualdade) e o princípio da dignidade da pessoa humana. Direitos esses inalienáveis, intransmissíveis, indisponíveis. Portanto, ainda que haja um contrato de trabalho, nele não poderá se dispor sobre esses direitos fundamentais e personalíssimos e qualquer cláusula que afronte tais direitos é nula.

Dessa forma, por mais rígido que seja um contrato de trabalho, por mais obrigações que se imponha ao empregado e por mais poderes que

(19) DEL VECCHIO, Giorgio. *Lições de filosofia do direito*. 3. ed. Coimbra: Arménio Amado, 1959. v. II.

(20) OLEA, Manoel Alonso. *Da escravidão ao contrato de trabalho*. Trad. da 5. ed. espanhola. Curitiba: Juruá, 1990.

(21) OLEA, Manoel Alonso. *Op. cit.*, p. 128.





conceda ao empregador, permanece o limite da condição de ser humano do prestador de serviços, o que alguns apontam como um limite mais do que jurídico, um limite ético ao contrato, portanto, como acima mencionado.

Nessa esteira, não se admite haver ordem emanada do empregador que ofenda a dignidade do trabalhador ou que, por exemplo, atinja seus valores morais, nem sanção que implique humilhação ou condição degradante. Da mesma maneira que não pode haver omissão, inação, quando necessária conduta do empregador para repelir ou fazer cessar uma agressão a esses valores.

Passada a fase em que o trabalhador era tido como coisa, há que se reconhecer que, como ser humano, possa preservar seus direitos contra o arbítrio do empregador, vestindo seu gorro de liberto<sup>(22)</sup> e recusando-se a agir de forma não condizente com o acordado.

Destaque-se a referência de Manoel Alonso Olea a Kant: “O vive honestamente de Ulpiano, interpreta no preciso sentido de que as relações entre os homens devem manter a sua dignidade intrínseca e, portanto, presididos pela ordem: ‘não te entregues aos demais como instrumento puramente passivo; procures ser para eles ao mesmo tempo um fim’. ‘O homem (...) existe como fim em si mesmo, não só como meio para quaisquer usos desta ou daquela vontade’ e é precisamente sob esta condição ou lei como ‘se deve tratar a si mesmo e tratar a todos os demais’. De onde deriva a consequência de que ‘ninguém pode, mediante contrato, obrigar-se a uma dependência da qual cesse sua personalidade’”<sup>(23)</sup>.

O mesmo autor arremata com interpretação do pensamento hegeliano: “Ao contrário, ‘aqueles bens (...) que constituem minha própria personalidade e a essência da minha autoconsciência são inalienáveis’. Estes bens compreendem — além da minha vida, naturalmente — e da minha ‘personalidade enquanto tal, minha vida ética e minha religião’, compreendem ‘minha liberdade’. Insistentemente, a venda ‘só é possível caso a coisa (minha) seja externa (a mim) pela sua natureza’ e, portanto, de mim tenha independência. Contudo, não é possível a respeito daquele outro ‘que só existe em essência *qua* meu e não como algo externo’. Uma hipotética alienação da minha liberdade não o seria em sentido jurídico,

(22) Referência ao gorro símbolo de alforria e libertação para os escravos no Direito Romano, usado até mesmo na Idade Contemporânea, na Escócia e Inglaterra. Também chamado *pilleus*, era um “gorro de pano colocado na cabeça do escravo romano quando era libertado em cerimônia de alforria”. OLEA, Manoel Alonso. *Op. cit.*, p. 145.

(23) OLEA, Manoel Alonso. *Op. cit.*, p. 101. Os dizeres entre aspas são frases de Kant em suas obras, com tradução em espanhol, “Fundamentación de la metafísica de las costumbres” e “Principios metafísicos del Derecho”, sendo que esta última é, na verdade, a primeira parte da “Metafísica dos costumes”, obra completa publicada em 1797.



porque constituiria um ato de disposição sobre o que é para mim indisponível e, obviamente, para todos os demais. Um exemplo típico deste ato nulo de alienação seria, repetindo a citação, aquele em virtude do qual eu pretendesse ‘alienar totalmente a minha personalidade’. Este é um contrato impossível, por versar sobre algo que está fora da minha capacidade de disposição”<sup>(24)</sup>.

Voltando aos poderes do empregador, aquele sobre o qual se deve dedicar a maior atenção é o disciplinar, por ser ele que confere eficácia aos demais e por ser por meio dele que se costuma consumir o abuso do direito e reprimir o direito de resistência do trabalhador. Entretanto, não se pode olvidar a gama variada de condutas (omissivas e comissivas) advindas do poder diretivo e de controle que podem também causar lesões aos direitos personalíssimos, sendo as mais comuns o atingimento de metas, assédio moral, excesso de jornada imposta, excesso de ritmo de trabalho, não cumprimento de normas de medicina e segurança, bem como contratação, promoção, tratamento contratual ou dispensa baseada em critérios discriminatórios, para exemplificar.

Com razão Délio Maranhão, então, ao afirmar que

“A personalidade do empregado não se anula com o contrato de trabalho, razão pela qual lhe é reconhecido certo *jus resistentiae* no que respeita às determinações do empregador. Assim, pode ele, legitimamente, recusar-se ao cumprimento de uma ordem, por exemplo, que o coloque em grave risco, que fuja à natureza do trabalho contratado, que o humilhe ou diminua moralmente, que seja ilícita, ilegal ou de execução extraordinariamente difícil”<sup>(25)</sup>.

Nesse trilhar, se temos o *jus variandi* do empregador, devemos reconhecer o *jus resistentiae* do empregado de não se submeter a tudo o que o empregador determinar.

No caso narrado, a sentença adotou a doença como premissa, era mesmo questão comprovada até por documentos da empresa. Também o fato de que a exposição solar dever ser evitada a todo custo foi outra premissa. E, ainda assim, asseverou que o *jus variandi* e o interesse pessoal do empregador deveriam suplantar a recomendação médica e a saúde do trabalhador.

Todavia, dano por dano, prejuízo por prejuízo, em eventual dúvida, dever-se-ia proteger o bem maior e aquele cujo dano poderia ser irreparável. Possíveis e não comprovadas despesas extras com a alteração de turno — exemplo citado na sentença — por certo se diluem em longo prazo, já a saúde, uma vez perdida...

(24) OLEA, Manoel Alonso. *Op. cit.*, p. 124.

(25) MARANHÃO, Délio *et al.* *Instituições do direito do trabalho*. 17 ed. São Paulo: LTR, 1997. p. 251.



Imaginem na espécie saber ser portador de um câncer... o susto, a ansiedade, as preocupações, os medos. Passar a se submeter a cuidados e exames constantes, ver sua vida limitada em vários aspectos (trabalho, lazer, esportes, rotina diária, convivência com as pessoas em face das lesões aparentes, etc.). E, afora isso, tentar a todo custo manter sua fonte de sustento, agora mais preciosa do que nunca, procurando o empregador para o qual se dedicava há anos a fim de buscar uma alteração de turno por recomendação médica e, de todo o modo, ver seu pedido sumariamente negado.

A toda evidência estava o empregador a colocar o empregado entre a cruz e a espada, obrigando-o a optar entre o trabalho, o sustento, e o controle de sua doença. Patente o constrangimento, a dor e a situação de gravame em que foi posto o trabalhador.

Vale dizer que até laudo pericial foi feito nos autos, para espanto maior do membro do Ministério Público oficiante no caso. Precisou-se de um laudo pericial para afirmar que haveria sim exposição solar se o trabalhador precisasse deslocar-se no local de trabalho, já que a empresa possuía áreas externas que faziam parte das funções do trabalhador. Queria a empresa, amparada pelo julgador, a todo custo, transformar a grande questão no processo em questiúncula, apequenar o debate, demonstrar que a troca de turno não era assim tão necessária, que poderia o trabalhador ficar confinado, quem sabe, deixar de ir ao refeitório, ao banheiro, e tudo o mais que segundo a planta da empresa exigisse deslocamento à luz do sol!

Ora, claro é que antes de adentrar no local de trabalho o trabalhador precisa chegar ao trabalho, deslocar-se no trajeto de casa ao trabalho e depois retornar para casa. Isso significa que laborar durante o dia significa expor-se à luz solar, no mínimo, durante o trajeto. Desse modo, ainda que a questão maior fosse nublada pelo apego a pormenores — como a existência ou não de efetiva exposição solar — o julgado não acolheu o melhor resultado.

Por todos os ângulos que se possa com um mínimo de razoabilidade ver o conflito posto, não há como chegar à conclusão que prevaleceu. Interpretando as normas, pensando em princípios, conflitando as normas, conflitando direitos e interesses, sopesando danos e prejuízos, de todas as formas, não consegue vislumbrar impedimento para que o Judiciário intervenha de forma a acolher o pedido.

O trabalhador não pedia nada impossível, nem descabido, nem desnecessário. E nosso arcabouço jurídico possui diversos instrumentos para o acatamento do pleito.





Poder-se-ia dizer até que o trabalhador no caso narrado, ao continuar laborando durante o dia, “correria perigo manifesto de mal considerável” (art. 483, c) e fundamentada seria sua rescisão indireta”. Todavia, desejou, apenas, alterar o turno de trabalho. Turno esse que em alguns meses do ano já era alterado a critério do empregador para o período noturno. Nada obstava e tudo recomendava a alteração pretendida ao longo de todo o contrato.

Não que trabalhar à noite fosse o melhor dos mundos, ao contrário, é sabidamente mais desgastante e poucos são os que se acostumam com tal regime. Por certo, também o trabalhador arcaria, então, com sua dose de prejuízo. Contudo, entre os dissabores do labor noturno e a possibilidade de agravamento de um câncer, correto estava em procurar evitar o mal maior.

Conflito como o posto nesse estudo sequer chegaria ao Judiciário numa relação contratual respeitosa e que validasse normas e princípios jurídicos. Porém, formou-se o processo e, infelizmente, foi tratado como apenas mais um de muitos. Era caso sério, em que se estava a exigir do trabalhador que se colocasse em risco, porque o poder diretivo do empregador valeria mais que sua saúde e, porque entre o risco de afetar o gerenciamento do empregador e a saúde e vida do empregado optou a Justiça por amparar o primeiro.

O mero risco de comprometer a saúde, já tornaria necessária a atitude solicitada à empresa e ao Judiciário. A ameaça ao direito à saúde, pelas normas constitucionais vigentes, bastaria. Não é aconselhável pagar para ver nesse caso, porquanto saúde e vida realmente não têm preço.

O processo citado é apenas um dos muitos que chegam à Justiça diariamente, numa torrente de lides versando sobre direitos personalíssimos, indenização por dano moral, doenças e acidentes do trabalho, como já retratado na introdução. Entretanto, como explanado, não deve o operador do Direito pecar comparando as más condutas, os ilícitos e as lesões, sob pena de ser levado ao erro de fechar os olhos ou não dar a devida atenção a questões que lhe pareçam mais corriqueiras ou menos gravosas.

### **III — GRANDES QUESTÕES E QUESTIÚNCULAS. O DIREITO AO TRABALHO COM DIGNIDADE E A ATUAÇÃO DOS OPERADORES DO DIREITO**

Como dito, esse raciocínio de comparar os males, os prejuízos para definir o que é mais grave ou relevante é humano, ainda mais se considerarmos a longa jornada evolutiva das condições de trabalho na





história da humanidade. Alie-se isso ao trabalho intenso e diário dos operadores do Direito que demanda, claro, certo critério para atuação, intervenção ou entrega da prestação judicial. Não obstante, o raciocínio comparativo referido nem sempre será o melhor caminho a ser trilhado pelos operadores do Direito em seu trabalho, porque irá sempre contrapor grandezas de direitos e de interesses, o que na seara trabalhista e social, com normas de ordem pública e constitucional é ainda mais delicado de ser feito.

Parece razoável dizer que condutas que malferem direitos fundamentais devem ser todas veementemente repudiadas e não podemos perder a capacidade de nos indignar jamais, ainda que premidos pelo volume de lesões e a banalização de algumas delas. Uma boa dose de irritabilidade e de coragem, segundo as lições de Ihering, em *A luta pelo Direito* são necessárias à ação para defesa do Direito.

Escreveu o notável juiz, hoje Desembargador, Rômulo Pizzolatti, de quem tive a honra e a sorte de ser pupila quando estagiária da Justiça Federal em Santa Catarina que “Há uma certa cosmo visão, que domina boa parte dos nossos juristas, segundo a qual o que valem são as grandes questões teóricas, que permitem encher grande número de páginas. Pequenas questões, ou questiúnculas, não devem ser objeto de reflexão desses juristas, porque isso seria uma *capitis deminutio*. Por extensão, os pequenos direitos, as pequenas causas também não lhes devem ser afetas, porque não estão à altura do seu saber”<sup>(26)</sup>.

Agrava esse fato a tendência de o jurista se arvorar a definir qual é uma grande causa, grande questão — a causa que interessa à mídia, a um órgão superior, a um governo? — e o que poderia ficar de lado, para ser resolvido depois ou sequer mereceria seu tempo de trabalho. De todo temerário esse pensar, mais ainda numa Justiça que lida com o sustento, a vida e a dignidade das pessoas, sendo, os operadores de Direito, como já aludido na introdução, meros expectadores da questão de fundo com a qual não estão envolvidos.

Ensina, por isso, o nobre Desembargador que “a importância dos direitos deve ser aferida não pela ótica das autoridades, mas sim pela exclusiva ótica de seus titulares. Na medida em que o titular do direito ofendido por ele luta, indo às últimas consequências para que seja restaurada a justiça,

---

(26) PIZZOLATTI, Rômulo. Revista eletrônica do TRE de Santa Catarina. Disponível em: <[http://www.tre-sc.gov.br/site/resenha-eleitoral/edicoes-impressas/integra/arquivo/2012/junho/artigos/os-pequenos-direitos-tambem-sao-direitos-ihering-e-o-caso-das-homonimas/index4084.html?no\\_cache=1&cHash=af6702e1ad242cf018a4ed731453b7bc](http://www.tre-sc.gov.br/site/resenha-eleitoral/edicoes-impressas/integra/arquivo/2012/junho/artigos/os-pequenos-direitos-tambem-sao-direitos-ihering-e-o-caso-das-homonimas/index4084.html?no_cache=1&cHash=af6702e1ad242cf018a4ed731453b7bc)>.





nenhum legislador ou juiz pode negar que o seu direito não tenha valor, ou que seja pequeno”<sup>(27)</sup>.

Sem dúvida, certo altruísmo e certa paixão (ou porque não compaixão)<sup>(28)</sup> são relevantes, portanto, na nobre arte de fazer o Direito e aplicar o Direito. Defender um direito de outro como se fosse seu pode fazer a diferença na forma de tratamento que o operador do Direito dá a um conflito de interesses. E considerar que todo Direito tem seu papel na esfera individual e social e deve ser defendido com vigor, mormente se alçado está à norma constitucional e constituído como garantia fundamental, pode ser a saída para a tentação de considerar relevantes apenas casos de comoção social, de interesse da imprensa, de comprovada lesão coletiva, por exemplo.

A dignidade da pessoa humana e, na área trabalhista, a conquista do trabalho decente deve ser a premissa maior. Num certo caso, tal premissa poderá significar a exigência de uso de equipamento de proteção individual ou instalações sanitárias no local de trabalho, ou a mera troca de turno para resguardo da saúde, em outro pode ser o combate ao trabalho infantil, ao trabalho escravo ou a contaminação de toda uma população. Fato é que se medirmos a necessidade de nossa atuação ou nossa combatividade pela excepcionalidade ou suposta maior gravidade de uma lesão estaremos deixando que aquela premissa maior, em alguns casos, seja degredada. Para o fortalecimento da premissa, devemos ter coerência, consistência e até insistência e lembrar, a todo momento, que a eventual denúncia, a investigação, o processo, a perícia, o parecer, a sentença, o recurso, contêm mais que palavras, contêm uma vida, uma história, que poderia ser a nossa.

Pode-se concluir afirmando que, no que diz respeito à dignidade da pessoa humana, não existem questiúnculas.

### **III.1. Intensidade do trabalho, um problema para o trabalhador. Operador do direito também é trabalhador**

No que o elemento “intensidade do trabalho” pode acrescer ao tema aqui analisado? Como acima afirmado a intensidade do trabalho acaba, nos dias de hoje, sendo relevante fator de agravamento da saúde mental e emocional do trabalhador e da maior sujeição ou “sensibilidade” aos efeitos deletérios dos poderes do empregador.

(27) PIZZOLATTI, Rômulo. *Op. cit.*

(28) Do latim *compassio*, “piedade, capacidade de sentir o que outro sente”, de *compati*, “sentir piedade”, de COM, “junto”, mais PATI, “sofrer, aguentar”. Compaixão, sofrer com.





É, como dito brevemente na introdução, um dos possíveis fatores a explicar o contrassenso regulação x aumento de processos, por exemplo, no que diz respeito aos direitos personalíssimos na seara trabalhista.

Para os economistas da atualidade há ainda um outro contrassenso que é o pleno emprego<sup>(29)</sup> x aumento de casos de violação moral na relação de emprego. Isso porque para um grande número de respeitáveis economistas nacionais estamos em economia de pleno emprego ou muito próximo disso, o que é atualmente motivo de grandes debates no cenário nacional. E, em várias teorias, o pleno emprego acaba sendo um dos fatores que leva a melhores condições de trabalho, trabalho decente, bem remunerado. Desde Marx (*O Capital*) a autores como Keynes e Kalecki, estuda-se os aspectos não só econômicos como políticos do pleno emprego e de seus benefícios

(29) “Na teoria econômica, a expressão “pleno emprego” foi usada, inicialmente, para descrever uma situação em que o sistema opera em equilíbrio e com a utilização máxima dos recursos disponíveis (capital, trabalho e matérias-primas). O desemprego era visto como um fenômeno voluntário (quando o trabalhador recusa o salário resultante do equilíbrio entre a oferta e a procura) ou como um sintoma do funcionamento desequilibrado do mercado de trabalho ocasionado por interferências indevidas do governo e dos sindicatos na definição dos salários. Esta formulação foi criticada duramente por Keynes, uma vez que o sistema econômico pode operar normalmente abaixo de sua capacidade produtiva ótima (sem o pleno emprego dos fatores produtivos). Nesta visão, o desemprego involuntário resulta de uma insuficiência no nível da demanda efetiva e não de uma suposta rigidez salarial. Depois da II Grande Guerra, o termo passou a ser aplicado em sentido mais restrito, circunscrito à força de trabalho, para descrever uma situação em que o número de vagas a serem preenchidas é sempre maior do que o número de pessoas desempregadas. Neste caso, pode persistir uma taxa residual de desemprego (abaixo de 3%) porque a correspondência entre a oferta e a demanda por trabalho não é um processo automático e instantâneo. Para Lord Beveridge, cabe ao governo nacional a responsabilidade de adotar políticas macroeconômicas compromissadas com a manutenção do pleno emprego, assim como criar mecanismos que assegurem um bom funcionamento do mercado de trabalho (tais como o salário mínimo, a jornada de trabalho legal, o seguro-desemprego, a qualificação profissional e a intermediação de mão de obra).

Posteriormente, economistas influentes passaram a argumentar que o pleno emprego (ou o nível ótimo da atividade econômica) deveria ser entendido como a situação em que se verifica uma “taxa natural de desemprego”, isto é, aquela consistente com a estabilidade dos preços (ou com uma taxa de inflação).

No final do século XX, num período em que o desemprego havia se tornado um problema crônico em muitas partes do globo e predominava a crença de que o crescimento econômico não era mais capaz de gerar empregos em volume suficiente, a Organização Internacional do Trabalho insistiu na necessidade de resgatar o pleno emprego como um tema prioritário na agenda política. Para a OIT, o conceito formulado na Convenção n. 122 (adotada em 1964) continuava válido, mas as mudanças no mercado de trabalho (em especial, o aumento da participação das mulheres, a redução do emprego na grande empresa, a maior concorrência entre os trabalhadores, a flexibilização da jornada de trabalho e a difusão de formas atípicas de trabalho) tornavam necessária uma atualização do conceito. Continuava prevalecendo a ideia de que deve existir uma oferta de vagas (ou oportunidades) para contemplar todos aqueles que estão disponíveis e aptos para trabalhar e que tomam providências para tal. Contudo, a definição de pleno emprego poderia ser interpretada de maneiras diferentes, dependendo das características do mercado de trabalho em cada país.” PRONI, Marcelo W. O debate sobre a tendência ao pleno emprego no Brasil. *Revista Economia & Tecnologia (RET)*, v. 8, n. 2, p. 23-50, abr./jun. 2012.





na melhoria das condições de trabalhador. A diminuição do “exército industrial de reserva” ou taxas de desemprego próximas a zero retiram do capitalista e dos empregadores em geral parte de seu poder disciplinar e de controle, por exemplo e, em contrapartida, aumentam o poder de barganha dos trabalhadores por maiores salários e benefícios relativos a jornada, férias, produção, etc.<sup>(30)</sup>.

Entretanto, se em várias atividades houve grande melhora das condições materiais do trabalho, o mesmo não se pode dizer das condições imateriais. As melhorias estruturais, ergonômicas, mecânicas e jurídicas não vieram acompanhadas de humanidade, de respeito ao trabalhador como pessoa.

Voltando à intensidade do trabalho, seu conceito vem primeiro cuidado por economistas clássicos, porém estudado mais a fundo e melhor exprimido por Marx em *O Capital*, quando verificada a importância da intensidade do trabalho no desenvolvimento do capitalismo e da lógica de exploração máxima da mais-valia, mesmo diante de obtenção de direitos como limite de jornada.

Vivenciamos o aumento claro da intensidade de trabalho, justamente porque limites já estão postos quanto à jornada, por exemplo e, para expandir lucros e produção, necessário manipular fatores como salário por produção, ritmo de trabalho, gestão por resultados, perfeição na produção, aumento da exigência técnica e intelectual do trabalhador, etc.

Interessante aqui lembrar a frase de Henry Ford para o qual “a fixação do salário da jornada de 8 horas em cinco dólares foi uma das mais belas economias que já fiz na vida, mas elevando-o a seis dólares fiz uma economia melhor ainda”<sup>(31)</sup>.

Ford inaugurou uma nova organização científica do trabalho e uma nova relação salarial, com objetivo claro de extrair do trabalhador toda força de trabalho possível, visando sempre mais, melhor e mais rápido. O Fordismo tem marcas claras até hoje. As linhas de montagem podem ter sido aperfeiçoadas em questões de maquinário, ergonomia, modernização, mas se mantêm desumanizadas, desgastantes, estressantes, alienantes. Hoje o empregador moderniza a linha de montagem, mas aumenta as metas, impõe ritmo exaustivo e implementa práticas perversas de gestão, como a discriminação aos doentes e acidentados, a não emissão de CAT —

(30) Vide, por exemplo, KALECKI, Michal. *Crescimento e ciclo das economias capitalistas*. São Paulo: Hucitec, 1977. Cap. 6 — os aspectos políticos do pleno emprego.

(31) *Apud* CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2001. p. 431.





Comunicação de Acidente do Trabalho — atos antissindicais; impõe ginástica laboral, mas faz controle exacerbado de pausas, idas ao banheiro, anula micropausas, e estimula o terror no ambiente de trabalho.

Hoje somos o nosso trabalho, vivemos o nosso trabalho a todo o tempo e lugar. Há relatos de trabalhadores de linhas de montagem que mesmo quando dormem, sonham que estão trabalhando, sonham com o ambiente hostil no trabalho e acordam exaustos, como se reproduzissem durante a noite o trabalho diário.

A intensidade do trabalho para muitos estudiosos chegou ao seu pico, porque aliado ao desgaste físico, já no limite há décadas, chegamos ao limite do desgaste emocional e moral.

Ensina Sadi Dal Rosso:

“sempre que falamos da intensidade do trabalho partimos da análise de quem trabalha, isso é, do trabalhador. Dele é exigido algo a mais, um empenho maior, seja física, seja intelectual, seja psiquicamente, ou alguma combinação desses três elementos. A intensidade é, portanto, mais que esforço físico, pois envolve todas as capacidades do trabalhador sejam as de seu corpo, a acuidade de sua mente, a afetividade despendida ou os saberes adquiridos através do tempo ou transmitidos pelo processo de socialização.

Há intensificação do trabalho quando se verifica maior gasto de energias do trabalhador no exercício de suas atividades cotidianas. Quando se trata de trabalho físico, os resultados aparecem em medidas tais como maior número de veículos montados por dia por pessoa, etc. quando o trabalho não é físico, mas de tipo intelectual, como no caso do pesquisador, ou emocional, como o que ocorre com o educador e a enfermeira, os resultados podem ser encontrados na melhoria da qualidade mais do que na quantidade de pessoas atendidas.<sup>(32)</sup>

E adverte Dal Rosso que

“toda definição de trabalho passa por um certo componente de reflexão intelectual ou envolvimento efetivo do trabalho que não seja apenas exercício de força física, ainda que esse trabalho possa ser o do escravo que lida na lavoura de café, do assalariado que carrega sacos de cimento ou do funcionário público que separa as correspondências

(32) DAL ROSSO, Sadi. *Mais Trabalho!!! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008. p. 21.





sem cessar. Em qualquer desses exemplos podem ser identificadas a participação da inteligência, da cultura adquirida, da socialização herdada e das relações construídas pelo trabalhador. O trabalho ocupa a pessoa como um todo. Todos os aspectos da personalidade são envolvidos até certa medida no ato de trabalhar.

(...) em decorrência do aprofundamento da divisão social do trabalho e do emprego de equipamentos de comunicação e de armazenamento de informações particularmente poderosos, na atualidade o espaço ocupado pelo trabalho imaterial no conjunto das atividades humanas expandiu-se muito.<sup>(33)</sup>

O trabalhador, que talvez esteja nos últimos anos ganhando em salários e vantagens econômicas — ao menos segundo estatísticas nacionais publicadas — bem como em regulação das condições de trabalho, continua a perder no campo imaterial, o que se refere a direitos personalíssimos e garantias constitucionais como a saúde, vida, segurança, honra, intimidade, privacidade e trabalho digno.

Está, portanto, no limite. Dados relativos a doenças mentais e psíquicas ou distúrbios emocionais ligados direta ou indiretamente ao trabalho assustam.

Os operadores do Direito, então, sentem tal impacto nos “dois lados da moeda”. No aumento de trabalho relacionado às questões aqui trazidas e também no aumento das exigências que lhe são impostas, porque também é trabalhador e da mesma forma está sujeito a um dado ambiente de trabalho, a um ambiente social, e sente os reflexos das medidas econômicas, políticas e jurídicas adotadas em nossa sociedade.

O aumento da intensidade de trabalho e o “adoecimento” das relações de trabalho, que por uma via manifesta-se no aumento de processos e procedimentos trabalhistas e por outra via também assola o mundo jurídico e seus profissionais.

Audidores fiscais têm metas e prioridades a cumprir, o mesmo agora é imposto aos juízes e desembargadores. Procuradores do Ministério Público têm prazos administrativos e estatísticas que nem sempre refletem a realidade de seu trabalho, mas que acabam por nortear o controle de sua eficiência. Procuradores cobram os auditores fiscais e o andamento de seus processos judiciais. Os juízes por sua vez cobram o trabalho do Ministério Público, o encaminhamento das denúncias ofertadas e a devolução de processos o mais rápido possível em casos de intervenção. Ninguém quer

(33) DAL ROSSO, Sadi. *Ibidem*, p. 30.





ser o “culpado” por um processo parado ou uma investigação que não se conclui. E todos são, ainda, cobrados pela imprensa, pela sociedade, por sindicatos, advogados e as práticas perversas e “doentes” acabam se reproduzindo sobre os próprios operadores e defensores da ordem jurídica.

Num suposto regime de pleno emprego e de máxima regulação trabalhista vivemos gigantesca pressão por produção e agilidade, por números cada vez maiores, num tempo cada vez mais exíguo. A tecnologia faz o trabalho ser onipresente. A velocidade com que normas e decisões são alteradas nos exige cada vez mais informação, mais atenção, ou seja, mais tensão. Saber tudo, o tempo todo, nada menos que isso.

Nesse contexto, também os operadores do Direito tiveram seu trabalho afetado e, manter a qualidade de um trabalho que envolve a vida e o bem-estar das pessoas, sem que o preço seja a própria saúde e bem-estar é, sem dúvida, um enorme desafio.

#### **IV — CONCLUSÃO**

No caso judicial destacado no presente estudo, não foi a lide tratada como mais uma entre muitas, ao menos no âmbito do Ministério Público. Mostrou-se presente a atuação ministerial, o que fez toda a diferença no processo e levou o e. TRT da 15<sup>a</sup> Região a adotar o parecer exarado, transcrevendo-o no acórdão, para reformar completamente a sentença que negou o pedido do trabalhador.

Decidiu o e. TRT, em acórdão do Exmo. Juiz Fábio Grasselli:

“Com a devida vênia da conclusão adotada pelo MM. Juízo *a quo*, o cerne da questão não reside na oportunidade e conveniência por parte do empregador da alteração de troca de turno de trabalho, tampouco no suposto favor do quesito salarial relativo à verba percebida em razão do labor no horário noturno. Na verdade, no caso concreto, outros fatores devem ser ponderados e devem prevalecer, pois, acima dos interesses da reclamada, de cunho econômico ou não, está a dignidade da pessoa humana, fundamento que emerge da Constituição da República, sendo que, para sua concretização, tem o empregador o dever de conceder ao empregado um ambiente laboral adequado à manutenção de qualidade de vida e à prestação de serviços segura e saudável.

Sendo inconteste o fato de o reclamante ser portador de carcinoma basocelular, essencial para sua saúde que não se exponha à radiação





solar e, segundo constatado nestes autos, as atividades com os menores ocorriam tanto em ambientes fechados como a céu aberto e com exposição ao sol, de modo a restar evidenciada a necessidade de ser alterado o horário de trabalho do demandante, a fim de ser evitado o risco de agravamento da doença de que é portador.

Por oportuno, a respeito do tema, peço vênia para transcrever alguns trechos do bem lançado parecer da D. Procuradoria do Trabalho:

‘(...) Não há dúvida que em nosso ordenamento jurídico, reflexo de nossa atual sociedade e seus anseios, *a proteção à saúde da pessoa e do trabalhador vem antes do interesse econômico do empregador.*

Também não há dúvida que qualquer direito, poder ou prerrogativa do empregador deve ser utilizado tendo em conta sua finalidade, seu espírito e que são passíveis de serem revistos a todo momento pelo Judiciário, caso a caso, *uma vez demonstrado que deve tal direito, poder ou prerrogativa ser olvidado em prol da saúde, da vida, da segurança, da dignidade do trabalhador.*

Não pode esse órgão ministerial admitir o raciocínio de que a prerrogativa de gerir seu pessoal e os turnos de trabalho prevaleça sobre os direitos inatos e fundamentais suprarreferidos. Nem essa prerrogativa/poder nem qualquer outro previsto em lei para o empregador, *data venia.*

Até porque, ainda com base em norma maior, nossa Constituição, é direito do trabalhador a “redução dos riscos inerentes ao trabalho” (art. 7º, XXII). Vale lembrar que princípios como *a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a prevalência de direito humanos* também ocupam lugar de destaque em nossa Lei Maior e devem servir de inspiração para a aplicação de toda a legislação inferior.

(...)

Não pode, portanto, o empregador valer-se de seu direito de gerir os turnos de trabalho e deixar de transferir o trabalhador de turno, quando tal alteração for decorrente de recomendação médica para evitar um dano irreparável à saúde, prevenir o agravamento de um câncer, por exemplo.

Aliás, os princípios da boa-fé e da proteção, que devem reger o contrato de trabalho já seriam, na visão desse *parquet*, suficientes para resolver







o caso em análise. Porque se pode o empregador sem qualquer razão ou critério e sem o consentimento do trabalhador mudar o turno de trabalho, quanto mais se um trabalhador comprova ser portador de câncer de pele, possui recomendação de se afastar do sol e laborar à noite e expressamente pede seja seu turno alterado. Mandaria a boa-fé contratual que seu pedido fosse atendido com certeza, em benefício de um bem maior, que extrapola as regras do contrato e os interesses particulares diretamente envolvidos: a saúde.

(...)

Não que trabalhar à noite seja bom, ao contrário, é sabidamente mais desgastante e poucos são os que se acostumam com tal regime. Por certo, também o trabalhador arcará com sua dose de prejuízo. Contudo, entre os dissabores do labor noturno e a possibilidade de agravamento de um câncer, correto em procurar evitar o mal maior.

Estamos realmente precisando resgatar nossa humanidade, porque esse processo sequer chegaria ao Judiciário numa relação contratual respeitosa e que validasse normas e princípios jurídicos. Porém, aqui está o processo e não é apenas mais um. É caso sério, em que se está a exigir do trabalhador que se coloque em risco, porque o poder diretivo do empregador vale mais que sua saúde e porque entre o risco de afetar o gerenciamento do empregador e a sua saúde e sua vida optou a Justiça por amparar o primeiro.

(...).

Por todo o exposto, reformo a r. sentença e acolho a pretensão formulada na exordial para determinar que a reclamada proceda a alteração de turno de trabalho do reclamante, remanejando-o para o horário noturno, das 19 h de um dia às 7 h do dia seguinte, mantendo-se as demais condições contratuais. Outrossim, em havendo fundado receio de ineficácia do provimento final, na medida em que a alteração de turno envolve impacto direto na saúde do reclamante, e por considerar que o provimento jurisdicional não implica afronta às disposições contidas na Lei n. 9.494/1997, impõe-se a antecipação dos efeitos da tutela requerida, devendo a reclamada cumprir a obrigação de fazer ora imposta no prazo de 15 (quinze) dias a contar da publicação da presente decisão, sob pena de pagamento de multa diária no importe de R\$ 100,00, nos termos do art. 461, §§ 3º e 4º, do CPC, aplicado supletivamente.”





Restaurada foi a ordem jurídica e, ao menos nesse caso, venceu a dignidade da pessoa humana, reconhecendo-se que o empregador tem poderes, mas deve deles fazer uso com responsabilidade, com limites e com humanidade.

Conclui-se, do que explanado, que há hoje mais trabalho em todos os sentidos: “o trabalho ocupa a pessoa como um todo”, diz Dal Rosso; a intensidade do trabalho aumentou; a empregabilidade, o número de ocupações e a variada gama de atividades também aumentaram, muito embora questionável, ainda, a afirmação de estarmos em situação de pleno emprego.

Não obstante essa conclusão, todo esse trabalho a mais não veio acompanhado até o momento, na mesma medida, de mais eficácia dos direitos fundamentais, ao contrário do que previam teóricos e economistas consagrados. Permanece o trabalhador tratado como um meio, não como uma pessoa e um fim em si mesmo.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. 3 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

COSTA, Orlando Teixeira da. Da ação trabalhista sobre dano moral. *Genesis: Revista de Direito do Trabalho*, n. 40, abr. 1996.

DAL ROSSO, Sadi. *Mais trabalho!!! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008.

FERRAJOLI, Luigi. *Direito e razão. Teoria do garantismo penal*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

FLORINDO, Valdir. *Dano moral e direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1996.

FREITAS, Manoel Mendes de. Ação de indenização por dano moral — incompetência da justiça do trabalho. *Revista LTr*, v. 63, n. 5, maio 1999.

KALECKI, Michal. *Crescimento e ciclo das economias capitalistas*. São Paulo: Hucitec, 1977. Cap. 6 — os aspectos políticos do pleno emprego.

OLEA, Manoel Alonso. *Da escravidão ao contrato de trabalho*. Tradução de Sebastião Antunes Furtado. Curitiba: Juruá, 1990.

OLIVEIRA, Marcius Geraldo Porto de. *Dano moral. Proteção jurídica da consciência*. São Paulo: Editora de Direito, 1999.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 1996.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de direito civil*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994. v. I.





\_\_\_\_\_. *Instituições de direito civil*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996. v. II.

PIZZOLATTI, Rômulo. *Revista eletrônica do TRE de Santa Catarina*. Disponível em: <[http://www.tre-sc.gov.br/site/resenha-eleitoral/edicoes-impresas/integra/arquivo/2012/junho/artigos/os-pequenos-direitos-tambem-sao-direitos-ihering-e-o-caso-das-homonimas/index4084.html?no\\_cache=1&cHash=af6702e1ad242cf018a4ed731453b7bc](http://www.tre-sc.gov.br/site/resenha-eleitoral/edicoes-impresas/integra/arquivo/2012/junho/artigos/os-pequenos-direitos-tambem-sao-direitos-ihering-e-o-caso-das-homonimas/index4084.html?no_cache=1&cHash=af6702e1ad242cf018a4ed731453b7bc)>.

PRONI, Marcelo W. O debate sobre a tendência ao pleno emprego no Brasil. *Revista Economia & Tecnologia (RET)*, v. 8, n. 2, p. 23-50, abr./jun. 2012.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, De Plácido e. *Vocabulário Jurídico*. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996. v. III e IV.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 1994.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Dano moral na relação de emprego. *Revista do Direito Trabalhista*, n. 6, jun. 1995.

\_\_\_\_\_. *et. al. Instituições de direito de trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 1997. v. 1.





## ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM FACE DE SINDICATOS SEM REPRESENTATIVIDADE

---

*Bruna Bonfante<sup>(\*)</sup>*

**Resumo:** O trabalho analisa a forma como o Ministério Público do Trabalho pode atuar em face dos sindicatos sem representatividade adequada. Para tanto, de início, esclarece-se o que se considera uma adequada representatividade e, em seguida, expõe-se o que se considera uma representatividade inadequada. A partir de então, aborda-se os instrumentos de ação e os fundamentos jurídicos para a atuação ministerial.

**Palavras-chave:** Sindicatos. Representatividade. Adequação. Ministério Público do Trabalho.

**Sumário:** *Introdução; 1. O sindicalismo e suas raízes históricas. 2. O sindicalismo no Brasil e suas deturpações; 3. A atuação do Ministério Público do Trabalho em face dos sindicatos sem representatividade. Conclusão. Referências bibliográficas.*

### **INTRODUÇÃO**

É de todos conhecida a importância da adequada representatividade sindical dos trabalhadores. A História demonstra que, não organizados em um sujeito coletivo que lhes empreste poder de barganha equivalente ao das empresas, os trabalhadores, individualmente, dificilmente obtêm condições contratuais de trabalho igualitárias e justas, já que não conseguem fazer frente ao poder econômico das empresas.

---

(\*) Procuradora do Trabalho. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho e em Administração Global de Empresas.





A larga oferta de mão de obra induz à cultura de tratar o trabalho como mercadoria — sujeitando-o às condições de oferta e demanda do mercado e reforçando a sua precarização —, e torna ainda mais evidente a necessidade de que haja um sujeito coletivo de direitos capaz de refrear esta cultura, conferindo ao trabalho a dignidade e valor devidos, juntamente com o Estado legislador.

Nesse contexto, objetiva-se demonstrar a forma como pode atuar o Ministério Público do Trabalho em face dos chamados sindicatos “de gaveta” ou sem representatividade adequada, a fim de tornar efetiva a representação de categorias trabalhadoras que ficam com seus direitos a descoberto quando não são devidamente abrangidas por sindicato forte.

Para tanto, utilizou-se de método dedutivo e de pesquisa primordialmente bibliográfica, separando-se o trabalho em três partes: em um primeiro momento, discorre-se sobre o “dever-ser” de um sindicato, isto é, a forma como ele idealmente deve representar uma categoria profissional, de acordo com a lei, com as normas internacionais e com dados sociológicos colhidos ao longo da evolução sindical, a fim de que este ideal sirva de norte à atuação ministerial indicada na sequência, como aquilo que se almeja atingir.

Em seguida, aborda-se a realidade dos chamados sindicatos “de gaveta” ou sem representatividade, com a exposição de fatores que os caracterizam como tais, bem como dos malefícios que daí decorrem.

Em um terceiro momento, enfim, trata-se da atuação do Ministério Público do Trabalho em face de referidos sindicatos, indicando-se as possibilidades e fundamentos para ação, bem assim os limites da intervenção estatal.

O tema reveste-se de grande atualidade, na medida em que a cultura flexibilizante dos direitos trabalhistas, cada vez mais incisiva, perpassa, primordialmente, por negociações coletivas que, se forem apenas de fachada, invariavelmente redundarão em inconstitucional redução de direitos e em retrocesso civilizatório inoportuno. No mais, a expressiva multiplicação de novos sindicatos, sem a correspondente elevação do nível de vida e trabalho das categorias respectivamente representadas, alerta para fator preocupante merecedor da devida atenção estatal.

É, portanto, curial que se dotem os sindicatos de representatividade e força suficientes para que possam, autonomamente, fazer frente à referida cultura de flexibilização e proporcionar a efetiva tutela e elevação dos direitos declarados por um Estado que se pretende social, combatendo aqueles outros que visam tão somente a oportunista fruição de recursos oriundos da contribuição sindical.





Esta monografia pretende, ao derradeiro, de forma sucinta e não exaustiva, aclarar, o modo como o Ministério Público do Trabalho pode atuar para colaborar de modo otimizado com a obtenção desses objetivos.

## **1. O SINDICALISMO CONTEMPORÂNEO E SUAS RAÍZES HISTÓRICAS**

Inicialmente, importa esclarecer que o presente trabalho irá tratar somente de sindicatos profissionais, não sendo seu objeto a análise de sindicatos das categorias econômicas. Além disso, importa esclarecer que, no curso do presente estudo, adota-se a terminologia “sindicato” em seu sentido lato, isto é, abrangendo entidades sindicais de toda ordem, inclusive superiores, como as federações e confederações.

Por fim, alerta-se para o fato de que o chamado sindicalismo revolucionário — assim entendido aquele que tem por característica a crítica do regime econômico vigente, incorporando no seu ideário político teorias marxistas — não será objeto do trabalho. Tratar-se-á somente do sindicalismo reformista, que preconiza a discussão e negociação coletivas como meios de reivindicação social, de instrumento de luta (GOMES, 1994, p. 549), pois, sem descuidar dos inevitáveis influxos políticos que se afirmam no associativismo, considera-se que esta vertente possui objetivo e mote mais adequados à atualidade, servindo aquele como referencial histórico.

Feitos estes esclarecimentos iniciais, cabe situar historicamente o sindicalismo e o Direito Coletivo do Trabalho e percorrer, muito brevemente, a sua evolução, para então expor o que se espera de um sistema sindical eficiente.

Como é sabido, o Direito Coletivo do Trabalho surge a partir de reivindicações coletivas das massas trabalhadoras — como reação ao desgaste que a ordem jurídica liberal, inaugurada com a Revolução Francesa e com ápice na Revolução Industrial, apresentava ao fim do século XIX e início do século XX.

Referida ordem liberal, sabe-se ainda, surgiu no século XVIII com as revoluções burguesas, em oposição ao Estado Absolutista que então vigia. Ela visava primordialmente à garantia da liberdade individual, a qual deveria ser assegurada pelo Estado (mínimo), e pressupunha que todos são livres e iguais em direitos, sendo a vontade elemento essencial da política e da economia.

No âmbito jurídico, estes valores foram traduzidos pelo princípio da autonomia da vontade, máxima expressão do individualismo e do





voluntarismo clássico, o qual significa que os indivíduos são livres para, conforme lhes determine suas vontades, contratar, deixar de contratar e, ainda, e principalmente, definir o conteúdo do contrato e os limites das obrigações que querem assumir.

Nesse contexto, a liberdade trabalhista era assegurada apenas individualmente, como corolário dos valores liberais, sendo proibidas as associações de classe desde a extinção das corporações de ofício pela Revolução Francesa (Lei Le Chapellier e Código Napoleônico).

O ideal liberal levado às suas últimas consequências, associado a fenômenos como a urbanização e a massificação social, redundou na exploração de milhares de pessoas, que ficaram — em razão da “liberdade” que possuíam de trabalhar ou não para obterem o seu sustento — expostas a condições subumanas de trabalho.

A constatação dessas circunstâncias resultou na reação massiva da sociedade à ordem jurídica estabelecida, que já não se amoldava mais à realidade existente. As massas trabalhadoras sem as quais o progresso não era possível, começaram a perceber ao longo do tempo, que não lhes fora reservado um lugar humano na estrutura social individualista. O sofrimento, amplificado pelas crises econômicas, levou-as a se unirem, a se organizarem. Assim, a vida comum das oficinas, o trabalho em manufaturas, depois em maquinofaturas, despertaram entre os operários a consciência de sua comunidade de interesses (GOMES, 1994, p. 523).

De fato, “a união dos trabalhadores se situa no início do fenômeno trabalhista e constitui a resposta natural à injustiça e à exploração dos empresários” (PLÁ RODRIGUEZ, 1993, p. 25). É que a defesa dos interesses trabalhistas somente foi levada a efeito em virtude da atuação *massiva* dos trabalhadores que, individualmente, de pouco seriam capazes. Unidos sob a forma de associações de trabalhadores, ou sindicatos, conduziram a sociedade a uma mudança de paradigma que redundou na superação do Estado Liberal e na ascensão do chamado Estado Social, com a consequente decadência do voluntarismo clássico no Direito Privado e relativização dos seus conceitos.

No nascente Estado Social, reconhece-se a desigualdade material existente entre os indivíduos e estrutura-se um direito das desigualdades, que procede a discriminações (positivas ou negativas) de certos grupos a fim de atingir um equilíbrio concreto (CÂMARA, 2004, p. 114). É dizer, adota-se a ideia de igualdade substancial como o eixo central do Estado, no lugar antes reservado à liberdade.





O Estado, como reflexo dessa transformação, passou a adotar uma postura crescentemente legislativa e interventora (MARQUES, 1999, p. 88) e, não por acaso, em razão da pioneira mobilização da classe trabalhadora, foram os direitos trabalhistas os primeiros a serem reconhecidos pela nova ordem jurídica social: o Direito Individual do Trabalho, assegurando direitos de proteção ao trabalhador; o Direito Coletivo do Trabalho, prevendo regras para a atuação sindical, tendente a obter melhores condições de trabalho à categoria trabalhadora (GOMES, 1994, p. 519).

O professor Fernando Noronha, ao dissertar sobre a transição de valores liberais para sociais, aduz que:

O Direito do Trabalho firmou-se contra estes princípios (do liberalismo), respondendo à necessidade de dar tutela à classe social dos trabalhadores assalariados que, se não era nova, estava em expansão, multiplicada sobretudo com o processo de industrialização, desde o início da fase histórico-econômica dita do capitalismo industrial. Tanto lá fora como entre nós, este ramo jurídico autonomizou-se quando as massas trabalhadoras se organizaram, para tentarem libertarem-se, se não totalmente pelo menos em parte, das chamadas “leis econômicas do mercado” — e também das leis jurídicas que assimilavam o contrato de trabalho a uma locação e a disciplinavam a par da locação de coisas. (NORONHA, p. 43.)

E Américo Plá Rodriguez, ainda sobre essa transição, sobre o Direito Individual do Trabalho, afirma que:

Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes (...)

O fundamento deste princípio está ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho. Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômicas desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive mais abusivas e iníquas. O legislador não pode mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável, o direito do trabalho responde fundamentalmente ao propósito de nivelar desigualdades.







Sobre o Direito Coletivo do Trabalho, leciona Orlando Gomes e Elson Gottschalk:

Destina-se a estabelecer por método peculiar a proteção do trabalho humano dependente, e, por consequência, a proteção à pessoa humana, na sua atividade profissional, por via indireta, mediante a mediação do grupo social profissional reconhecido pela ordem jurídica. (...) enquanto as normas jurídicas elaboradas pelo estado para regular o Direito Individual do Trabalho, criando para o indivíduo direitos subjetivos, as normas elaboradas para disciplinar o Direito Coletivo do Trabalho são normas instrumentais, porque fornecem aos grupos profissionais o instrumento técnico adequado à autocomposição de seus próprios interesses. São os grupos que, usando esses instrumentos, criam direitos subjetivos. Sua função é propiciar a organização de grupos sociais e estabelecer as regras disciplinadoras de suas relações.

O Direito Coletivo do Trabalho não contém disposições diretas de proteção do trabalhador, mas ele cria instrumentos técnicos para a ação sindical, e devolve aos grupos a defesa dos interesses profissionais. Assim, ao permitir o agrupamento de grandes massas de trabalhadores nos sindicatos e dá aos mesmos, nas suas relações com os empregadores, a força que deriva do número, da disciplina e da organização técnica e do poder material, indiretamente, assegura ao empregado um a proteção real e efetiva.

Com isso, atenua a inferioridade da condição econômica e coloca o empregado em plano de igualdade com o empregador para a ação e negociação coletiva. (...)

Ao invés da proteção direta ao trabalhador, o traço característico do Direito Coletivo do Trabalho é o reconhecimento, pela Ordem Jurídica estatal: a) do poder de organização dos grupos profissionais; b) da independência da profissão; e c) de uma inspiração democrática.” (GOMES, 1994, p. 519.)

O Direito do Trabalho, portanto, individual ou coletivo, desenvolveu-se sobre a linha mestra e para a concretização do princípio da igualdade material<sup>(1)</sup>, para o qual se voltam os princípios específicos da disciplina laboral, dentre os quais destacam-se os princípios da proteção, no direito

(1) Quando se fala em igualdade material, quer-se dizer de um equilíbrio relativo, razoável, e não absoluto, até porque este é inatingível e dificilmente alguém será capaz de dizer com toda a justiça, onde ele se encontra.





individual, e da autonomia privada coletiva, no direito coletivo, como instrumental à obtenção da igualdade material.

Pelo princípio da proteção, pretende-se dotar a parte econômica e juridicamente mais fraca (o trabalhador) e a parte jurídica e economicamente mais forte (o empregador) de um relativo equilíbrio, que assegure razoável justiça nas relações trabalhistas, equacionando a relação capital-trabalho. Pelo princípio da autonomia privada coletiva pretende-se dotar as partes coletivas envolvidas em uma relação contratual de trabalho de equivalente poder negocial.

Ambos, como se vê, são corolário do princípio da equidade.

Para Plá Rodriguez, o passo seguinte à proteção estatal mediante desigualdade jurídica em favor da parte hipossuficiente é o surgimento de uma nova forma de criação do Direito do Trabalho: de origem profissional e extraestatal, que tem nas convenções coletivas sua expressão máxima, na qual “desaparece a razão de ser do tratamento desigual por parte do Estado”. É que, mais avançado ainda do que o Estado prestar tutela protetiva efetiva, é a categoria não precisar de tutela estatal, na medida em que a sua união lhe confere força igual à dos empregadores, excluindo a necessidade de qualquer forma de tutela (PLÁ RODRIGUEZ, 1993, p. 25).

E tal se dará, como se pode deduzir, com a concretização dos ideais do Direito Coletivo do Trabalho, isto é, com a efetiva obtenção de equilíbrio entre os sujeitos coletivos, que os capacite a negociar em condições de igualdade ou, em outras palavras, com a efetiva concretização do princípio da autonomia sindical, de onde a adequada representatividade deriva. E, neste ponto, a propósito, o doutrinador é enfático ao afirmar que esse “passo seguinte” somente ocorrerá “uma vez restabelecida a igualdade por meio da força sindical que deriva da união” (PLÁ RODRIGUEZ, 1993, p. 25-26).

É dizer, a efetividade da atuação sindical, assim entendida a sua atuação de molde a atingir os seus objetivos somente ocorrerá quando os sindicatos foram bastante representativos, ou autônomos a ponto de dotarem as relações de trabalho de suas categorias de adequado equilíbrio, ou seja, o direito individual do trabalho, que consagra o princípio protetivo como viga mestra, somente poderia ser dispensado ou flexibilizado quando efetivamente concretizada a autonomia privada coletiva, pela qual os sujeitos coletivos de direito — empresa e categoria/sindicato — estejam equitativamente representados.

É que, somente neste caso haveria um neoliberalismo legítimo, em que a presença do Estado é menor, mas porque efetivamente desnecessária, e não porque imposta por *lobbies* econômicos politicamente vitoriosos.





Daí a ilação de que — até que referida igualdade material seja efetiva — pode haver necessidade de atuação estatal, sem prejuízo da necessária e já conquistada autonomia sindical, conforme se verá no Capítulo 3 do presente.

De todo o exposto, enfim, extrai-se que o ideal do Direito Coletivo, cujo principal ator é o sindicato, é, portanto, dotar a categoria trabalhadora de força equivalente ao poder empresarial, que seja capaz de fazer frente ao seu poderio econômico e neutralizar circunstâncias precarizantes como a excessiva oferta de mão de obra. Tudo isso para que se concretize, em plenitude, o princípio da justiça contratual (no âmbito individual, por meio da atuação coletiva, lembrando-se que a relação de trabalho é contratual) e a dignidade da pessoa.

Pois bem. A partir de tudo o quanto exposto acima, pode-se, portanto, definir o sindicato, com Orlando Gomes e Elson Gottschalk, como “o agrupamento estável de várias pessoas de uma profissão que convencionam colocar, por meio de uma organização interna, suas atividades e parte de seus recursos em comum, para assegurar a defesa e a representação da respectiva profissão, com vistas a melhorar suas condições de vida e trabalho” (GOMES, 1994, p. 547).

A sua natureza jurídica, como centro de referência de relações jurídicas, é de pessoa *jurídica*, cuja personalidade se adquire por negócio jurídico plurilateral. De fato, a sua criação parte de um ato de vontade, de uma convenção entre os indivíduos que compõem uma determinada formação social (a categoria ou profissão), que se unem por consenso.

E, se o que caracteriza uma pessoa jurídica como de direito público ou de direito privado é a qualidade da iniciativa de sua criação, pode-se dizer que o sindicato é pessoa jurídica de *direito privado* (BRITO FILHO, 2009, p. 104), sem olvido do fato de que, no corporativismo, os sindicatos eram considerados pessoa jurídica de direito público, teoria hoje não prevalente.

Finalmente, uma vez que se trata de união de pessoas que se reúnem para fins de defesa de seus interesses comuns, o sindicato caracteriza-se como uma *associação*. Não como outras associações civis, pois o Estado lhe defere tratamento diferenciado, mas como associação trabalhista (BRITO FILHO, 2009, p. 106), que possui importante traço distintivo entre sindicatos e associações civis comuns: o seu alcance.

o sindicato visa a um fim permanente: a defesa dos interesses de seus associados e os da própria profissão. Esse aspecto, isto é, o não se limitar à defesa e representação dos interesses dos próprios associados é que lhe confere o caráter não egoísta, típico das associações civis. Sua representação é genérica: quando estipula a convenção coletiva esta pode





possuir uma eficácia *erga omnes*. Atinge a série abstrata e indefinida de indivíduos que compõem a profissão, mesmo não estando inscritos no sindicato (GOMES, 1994, p. 548).

De fato, “a legitimidade extraordinária conferida à entidade sindical é para a defesa dos interesses e direitos de toda a categoria, independentemente de filiação, autorização individual e/ou relação dos substituídos” (DANTAS, 2007).

No Brasil, a extensão da representação a toda a categoria foi positivada no art. 8º, III, da CF, decorrendo daí que o sindicato possui representação *constitucional*. Este artigo estabelece que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

No plano judicial, assim, compete-lhe a defesa de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos da categoria profissional. Já no plano extrajudicial, compete-lhe a participação em negociações coletivas em prol das melhorias para a categoria, a colaboração com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social, a manutenção de assistência judiciária para os associados, a conciliação dos dissídios de trabalho, dentre outros (DANTAS, 2007).

A representação sindical insere-se dentro do que José Cláudio Monteiro de Brito Filho chama de função de representação do sindicato, que é aquela pela qual o sindicato representa o grupo que congrega, o que pode se dar mediante a representação dos interesses gerais da categoria, dos interesses individuais dos seus associados e na celebração de atos negociais coletivos (BRITO FILHO, 2009, p. 144).

Além dessas funções, o mesmo autor elenca outras, que são: função econômica; função política; função ética; função negocial; função assistencial; além da já citada função de representação.

A função econômica seria aquela exercida pelo sindicato visando à satisfação de suas necessidades. A função política, entendida como válida apenas quando encarada sob o seu aspecto amplo, é aquela exercida pelo sindicato na gestão, no plano político, em busca de seus objetivos de melhoria nas condições de vida de seus representados. A função ética implica em que o sindicato atue de boa-fé e dentro de padrões éticos mínimos. A função negocial, *nuclear* à atividade sindical, é aquela por meio da qual o sindicato busca a criação de normas e condições de vida e trabalho que representem os interesses de seus representados. E, finalmente, a função assistencial importa na atribuição que é conferida aos sindicatos de prestarem serviços aos seus representados (BRITO FILHO, 2009, p. 135-143).





Vê-se, portanto, que os sindicatos são entidades vocacionadas à defesa dos interesses da categoria que representam e à obtenção de adequada igualdade material nas negociações coletivas, sendo seu dever a atuação ética e de boa-fé, bem como a promoção da devida representatividade e espírito associativo, em ambiente democrático.

O desvio de qualquer desses caracteres pode comprometer a adequada representatividade da categoria, conforme se analisa na sequência.

## **2. O SINDICALISMO NO BRASIL E SUAS DETURPAÇÕES**

No Brasil, o sistema sindical desenvolveu-se de modo peculiar. Deixado de lado aspectos ancestrais não decisivos ao seu desenvolvimento, como a Constituição de 1891 e os primeiros estatutos profissionais (GOMES, 1994, p. 556), pode-se dizer que o sistema sindical brasileiro foi marcadamente regulamentado na década de trinta, após a Revolução Liberal de 1930, e sofreu diversos influxos do corporativismo italiano, que o tornaram a *longa manus* do estado, sem deixar-lhe qualquer autonomia para exercer com efetividade a natural força da coesão social de um sindicato.

A positivação desse sistema veio pelo Decreto n. 19.770/1931 e pelo Decreto n. 24.694/1934, (que “regulamentou” a liberdade sindical prevista pela Constituição de 1934, minando-a de todo), e pela Constituição de 1937, que finalmente consagrou o corporativismo estatal na esfera sindical, sendo, após, mantido, pela Constituição de 1946 e pela Consolidação das Leis do Trabalho, com algumas alterações, não muito significativas.

Dessa fase, deriva a cobrança compulsória da contribuição sindical, antigo imposto sindical, bem como os princípios da unicidade, e a obrigação sindical de prestar alguns serviços públicos.

Diz-se, desse período, do qual há reflexos até hoje, que a regulamentação da atividade sindical antes da industrialização brasileira revela o artificialismo de uma regulamentação prematura, pois é na industrialização que, historicamente, constitui-se o campo fértil ao desenvolvimento do associativismo profissional, em que se desenvolvem os sindicatos (GOMES, 1994, p. 557). Em verdade, a regulamentação sindical no Brasil veio posta, de cima para baixo, e não o contrário, como aconteceu em outros países ocidentais, onde teve origem o movimento sindical, em que emergiu das bases trabalhadoras para cima.

Essa prematuridade artificiosa, no entanto, não foi gratuita: ela teria tido o intento de servir aos desígnios do estado corporativista e autoritário então vigente, mantendo sob o controle estatal as atividades sindicais.





A Constituição Federal de 1988, afinal, progrediu ao declarar a liberdade de associação profissional, independentemente de autorização do Estado, ressalvando apenas a necessidade de registro, para fins de organização. Manteve, do sistema anterior, o princípio da unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória, o que é apontado pela doutrina em geral como contrário à plena liberdade sindical, prevista pela Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho — OIT, ainda não ratificada pelo Brasil, em virtude de referidas previsões.

Como reflexo da manutenção desses aspectos corporativistas no sistema sindical, alerta Mauricio Godinho Delgado que “o modelo sindical vigente, que fora preparado para uma tutela estatal, manteve-se estruturado nos moldes tradicionais mesmo após as mudanças constitucionais de 1988” (PEREIRA *et al.* 2011, p. 59), o que não seria eficaz e eficiente na atualidade. É que

com a plena liberdade criada pela Constituição de 1988, as distorções do sistema sindical tornaram-se mais graves, sendo a principal delas a pulverização dos sindicatos. Como não há mais controle administrativo estatal, os sindicatos passaram a se dividir irrefreadamente, propiciando o surgimento de situações grotescas, do ponto de vista representativo. Categorias representadas por vários sindicatos, todos eles especializados. Todos nós sabemos que houve um enfraquecimento significativo do sindicalismo após 1988, com vários milhares de entes sindicais digladiando-se por representação formal dos trabalhadores no país. (PEREIRA; PORTO, 2011, p. 59)

A pulverização a que se refere o ministro parece dever-se, em grande parte: a) à certa ausência de uma democracia consolidada dentro da própria categoria, que conduz à fragmentação na condução dos interesses da categoria; b) à equivocada consagração do princípio da especialidade, próprio do Direito Civil, em detrimento ao princípio da agregação, próprio do Direito Coletivo do Trabalho (PEREIRA *et al.*, 2011, p. 65); e c) aos interesses obtusos de alguns novéis sindicatos em obterem parte da contribuição sindical compulsória, pois, como sabido, aos sindicatos são destinados 60% da contribuição sindical recolhida pela categoria correspondente.

A propósito da consagração do princípio da especialidade no âmbito do Direito Sindical, Godinho alerta que:

O princípio da especialização, que é próprio do Direito Civil, é incompatível com o Direito Coletivo do Trabalho. (...) Se o sindicato existe para ser forte, para agregar um grupo significativo de trabalhadores,





é preciso que o princípio da agregação prevaleça sobre o princípio da especialização. A noção de especialização, própria do Direito Civil a ao individualismo ali ainda imperante, é incompatível com a ideia de sindicato, o qual não pode ser fraco, fracionado, pulverizado. (PEREIRA *et al.*, 2011, p. 64.)

Já no que tange ao interesse dos novos sindicatos na contribuição sindical, a doutrina costuma apontar esse fato como ponto sensível, que atinge nuclearmente a representatividade sindical, pois, no geral, os chamados sindicatos “de gaveta” são criados com o só propósito de abocanhar sua parcela da contribuição sindical, sem que estejam verdadeiramente vocacionados à representação dos interesses de sua categoria.

A ausência de cobrança de uma efetiva prestação de contas sindicais, seja por parte do Estado, seja por parte dos próprios conselhos fiscais dos sindicatos, a quem compete, *interna corporis*, a tomada de contas da entidade, é fator que agrava ainda mais esse quadro.

De fato, não obstante a contribuição sindical afigure-se como tributo e não obstante a previsão contida no art. 70, parágrafo único, da Constituição Federal, nunca houve um controle efetivo do TCU sobre os sindicatos, mas apenas fiscalizações tópicas e eventuais. A Lei n. 11.648/2008, que reconheceu a existência das centrais sindicais previa, em seu art. 6º, que as entidades sindicais e centrais deveriam prestar contas ao TCU. No entanto, o dispositivo foi vetado pelo então Presidente Lula, que o entendeu inconstitucional, por malferimento da autonomia sindical. Para ele, a fiscalização da aplicação do dinheiro da contribuição sindical compulsória seria feita pelos próprios trabalhadores, mediante mecanismos de autogestão. No entanto, não há negar que se trata de dinheiro evidentemente público, tanto que recebe tratamento próprio de tributo (é considerado contribuição social, para entidade paraestatal), de modo que seria salutar que se submetesse à fiscalização pelo TCU.

Por sua vez, vê-se que, no geral, a prestação de contas tomada pelos conselhos fiscais dos sindicatos é insuficiente e peca, no mínimo, pela vezeira falta de profissionalização contábil de seus agentes para tanto, o que a torna muitas vezes inconsistente e incompreensível para quem toma as contas. De modo que a destinação dos valores recolhidos a título de contribuição sindical é ainda muito pouco transparente e compromete as atividades sindicais, na medida em que elas devem se desenvolver pela boa administração de seus recursos, de maneira eficiente e econômica, o que perpassa pela devida prestação de contas, sem desviar recursos para finalidades outras que não as decorrentes de suas atividades sindicais.





Essa realidade, se de um lado é unanimemente apontada como problemática à concretização efetiva da autonomia sindical plena, de outro, é até certo ponto estimulada pelas recentemente reconhecidas centrais sindicais que também ganham, na medida em que a pulverização sindical possibilita que os novos sindicatos se filiem a elas e, conseqüentemente, lhes assegure a sua porcentagem correspondente da contribuição sindical.

Nesse ponto, percebe-se a estreita relação que muitas vezes há entre a ausência de prestação de contas pelas entidades sindicais a respeito da contribuição obrigatória, e a atividade político-partidária por elas desenvolvidas, pois, muitas vezes, os recursos são destinados ao patrocínio de finalidades político-partidárias alheias à causa sindical nuclear da categoria. Tanto é assim que o desvirtuamento da receita dos sindicatos para utilizá-las em benefício da cúpula e não da base é apontado por Ricardo José Macedo de Britto Filho — ao lado da perpetuação de dirigentes nas entidades sindicais, mediante manipulação do processo eletivo e da cobrança abusiva de taxas —, como fator enfraquecedor da adequada representatividade sindical (PEREIRA *et al.*, 2011, p. 28).

É que, ainda que a política — no sentido estrito da palavra, e não no sentido de política partidária — seja inerente às atividades sindicais, não parece caber aos sindicatos professar ideologias políticas de qualquer ordem de modo mais incisivo, ou ampliar o seu foco de ação para atividades político-partidárias, porque é alheio ao seu objeto imediato, de representação, capaz de levá-los a perderem-se em demandas que não são própria e diretamente das profissões por si representadas, debilitando-as.

De fato, as atividades políticas do sindicato, se inadequadamente realizadas, enfraquecem-no, desviando-o de seu intento *jurídico* de obtenção de igualdade material. Embora longa, cabe a transcrição da seguinte passagem, extraída da obra de Orlando Gomes:

no conceito de liberdade sindical não pode deixar de estar compreendido o de liberdade política, pois que a política é o centro magnético de atração de todo cidadão, de todo homem livre. Neste conceito amplo não é possível se negar ao sindicato o direito de se preocupar com o problema político, diariamente o vemos *au milieu de as tache*, como uma consequência lógica de sua própria origem nos fatos da vida social. A política geral do governo, que pode refletir nas condições de vida da classe trabalhadora, medidas de ordem econômico-financeiras e outras, interessam e repercutem forçosamente no sindicalismo. O que se lhe proíbe é o servir-se do sindicalismo como instrumento de derrocada do regime democrático; servir-se da política como fim em si mesmo, isto é, como atividade constante político-partidária. Como engajamento a uma







facção política, que irá servi-se dele para os seus objetivos ideológicos, e não servi-lo como instituição democrática, que o é, realmente, e o comprova a sua origem histórica. A política que não se pode negar ao sindicato é a que utiliza este elevado meio de ação como instrumento relevante para alcançar os fins econômicos, sociais e profissionais do sindicato. Por isso são proibidas outras atividades como a mercantilista, a acumulação remunerada de cargos, a cessão do prédio de sua sede para comícios eleitorais, o engajamento partidário, etc.

Basta observar o que se passa na Inglaterra, onde o *Labor Party* é alimentado e vive do contingente humano das *trade unions*, para se certificar de que a Política não é incompatível com o sindicalismo. Nos Estados Unidos, as grandes organizações sindicais decidem, quase sempre, a eleição dos presidentes, no entanto, são organizações apartidárias. Na França, são apartidárias, mas não apolíticas. É verdade que a CGT francesa esteve bastante envolvida com o PC local, esta conduta tem concorrido para o enfraquecimento gradual da organização que, afinal, vem se afastando do engajamento político.

Medidas de segurança do regime democrático, porém, podem exigir maior controle sobre a atividade política dos líderes sindicais, e isto se pratica nos países da mais plena democracia, sem atentar contra a liberdade sindical. Mas há de se distinguir a atividade do líder na esfera profissional daquela na esfera política; no primeiro caso, é lícita a sua ação; no segundo, não. Entretanto, não parece incompatível a atividade política com a de liderança sindical, se aquela se processa fora do âmbito do sindicato, vale dizer, o líder no exercício de seus atributos de cidadão comum (GOMES, 1994, p. 569).

José Cláudio Monteiro de Brito Filho alerta, a este respeito, que a OIT “deixa claro que a atuação política do sindicato não deve comprometer sua finalidade, embora não negue a possibilidade de ela (a atuação política) ocorrer” e, citando Magano, prossegue ensinando que embora a função política constitua prerrogativa específica dos partidos políticos, o sindicato a exerce em busca de seus objetivos, não podendo, no entanto, dedicar-se ao exercício de atividade político-partidária (BRITO FILHO, 2009, p. 140).

Finalmente, a falta de gestão profissionalizada das entidades sindicais, que mal administram seus recursos materiais e humanos e também o seu potencial de mobilização, é fato que também pode ser apontado como problemático ao sindicalismo no Brasil. Seja por falta de qualificação, comum às categorias de trabalhadores menos instruídos, seja por falta de boa-fé na condução da atividade sindical; este fator é crucial quando se trata de prestar um bom serviço aos seus representados e alimentar o espírito associativo da





categoria. Aqui, cabe a observação, relacionada à questão da contribuição sindical, de que muitos sindicatos acomodam-se em sua atuação e gestão ante o recebimento certo da contribuição sindical compulsória.

De outra banda, é oportuno apontar, como precisamente observado por Ricardo José Macedo de Brito Pereira, que ao lado de uma, até certo ponto, anacrônica regulamentação do sistema sindical, há uma forte cultura antissindical que enxerga o conflito com uma conotação negativa, contrária à “ordem pública”, o que também debilita a efetiva representatividade, na medida em que enfraquece o apoio da sociedade às causas de determinada categoria. O autor mencionado leciona que:

Essa cultura antissindical decorre de uma ideologia que também se expande e se baseia em pressupostos teóricos que disputam espaço com os que fundamentam o discurso dos direitos humanos, logrando não raro prevalecer na interpretação realizada pelos profissionais do direito.

São vários esses referenciais teóricos, sendo oportuno mencionar um que possui grande força argumentativa que é a denominada ‘ordem pública’. Trata-se de conceito plurissignificativo, que desempenhou papel importantíssimo no surgimento e consolidação do direito do trabalho, em razão de haver assegurado ou perseguido equilíbrio nas relações de trabalho a partir de uma garantia de condições mínimas, independentemente de manifestações de vontade dos sujeitos da relação jurídica.

Porém outras variáveis do conceito de ordem pública são utilizadas para objetivos completamente distintos, como a que limita direitos e liberdades para alcançar previsibilidade e segurança nas relações sociais, que acaba por produzir efeitos antagônicos ao acima referido como motor do direito do trabalho.

(...)

De qualquer forma, esse ideal possui forte influência na dinâmica jurídica, pela qual o conflito é considerado algo nocivo a ser eliminado da sociedade. O próprio direito do trabalho, que reconheceu o conflito entre trabalhadores e patrões, converge para os mecanismos de sua superação e não para a garantia de espaços de sua produção. A liberdade sindical, que deve assegurar antes de tudo o desenvolvimento do conflito, acaba por se tornar mais expressiva através dos instrumentos de sua resolução.



Os conflitos possuem função importantíssima para a democracia, uma vez que colocam em questão a legitimidade dos poderes exercidos nas sociedades, tornando-os precários e provisórios. Constituem instrumento para assegurar uma espécie de 'ilegitimidade potencial de toda relação de dominação'.

Portanto, a ideia de ordem pública aqui referida dá suporte à prevalência da dimensão negativista do conflito para a sociedade, baseada no projeto de direito moderno e gera enormes problemas à tutela coletiva dos interesses. A ideia extrema de ordem pública vai de encontro à organização de movimentos coletivos para reclamar a satisfação de posições e de interesses, provocando fragmentação e individualização de instrumentos e respostas necessários ao enfrentamento de problemas que são de toda uma coletividade.

Essa concepção alimenta verdadeira aversão ao conflito e uma intolerância às reivindicações e protestos realizados por grupos organizados. Por parte do estado, verificam-se decisões e ações que dão suporte a um processo de criminalização do movimento social e sindical. Apesar de assegurados os espaços para sua ocorrência no âmbito normativo, o estado atua como agente de restrição e deslegitimação de manifestações sociais. (PEREIRA *et al.*, 2011, p. 25.)

Os fatores acima apontados, que não têm qualquer pretensão de serem exaustivos, podem, pois, ser assim sintetizados, sendo que os dois primeiros itens a seguir elencados não são atribuíveis diretamente às próprias entidades sindicais:

1. regulamentação estatal inadequada ao pleno desenvolvimento da autonomia sindical;
2. cultura antissindical e a conotação negativa que se dá à ideia de conflito;
3. fragmentação sindical que se dá pela equivocada consagração do princípio da especialização em detrimento do princípio da agregação e por inoportunos interesses econômicos na contribuição sindical compulsória;
4. ausência ou insuficiência de prestação de contas;





5. cobrança abusiva de taxas;
6. exercício de atividades político-partidárias;
7. ausência de democracia interna, com perpetuação de dirigentes no poder;
8. gestão ineficiente ou maliciosa;

Todos os pontos elencados, contornáveis ou não, podem, juntos ou isoladamente, comprometer a adequada representatividade de um sindicato e o devido alcance de seus objetivos enquanto instituição representativa de uma categoria trabalhadora deslegitimando-o e enfraquecendo-o. De fato, o sindicato ao promover/incidir em: a inoportuna fragmentação sindical; a ausência ou insuficiência de prestação de contas; a cobrança abusiva de taxas sindicais; a acomodação diante do recebimento certo da contribuição sindical associado à gestão ineficiente; a par de ofender os seus deveres de boa-fé e abusar de seu direito de representação, atua sem o necessário comprometimento capaz de assegurar a devida mobilização da categoria e furta-se ao seu dever de defesa dos interesses e direitos da categoria que representa, ensejando a atuação estatal corretiva.

### **3. A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM FACE DE SINDICATOS SEM REPRESENTATIVIDADE**

Se é certo que a reforma sindical é oportuna para a continuidade e fortalecimento do movimento sindical, é também certo que, até que ela não venha, cabe ao Estado a tutela da categoria trabalhadora desabrigada porque não representada adequadamente. Conforme referido alhures, com Américo Plá Rodriguez, a tutela do Estado somente poderá ser dispensada quando a autonomia sindical for de tal modo plena e efetiva que dispense a intervenção do Estado.

Até lá, então, cabe atuação estatal, seja mediante atuação do Judiciário, pela jurisdição, seja mediante atuação do Ministério Público, pela promoção, judicial ou extrajudicial.

Especificamente, para ater-se ao objeto do presente, tratar-se-á somente da atuação estatal pelo Ministério Público do Trabalho, iniciando-se pela análise de seus fundamentos normativos.

A atuação do Ministério Público em face de sindicatos não representativos encontra seu respaldo normativo já na Constituição Federal. Ao





depois, acham sustentáculo em normas de direito material e processual que, bem harmonizadas, são capazes de conduzir ao adequado atingimento da representatividade sindical.

A Constituição da República, no seu art. 127, estabelece que incumbe a Ministério Público a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. Em seguida, estabelece, no art. 129, II e III, que são funções institucionais do Ministério Público, respectivamente, “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” e “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”.

Ora, a autonomia sindical é garantia constitucional insculpida no art. 8º da Constituição Federal. Sendo assim, é certo que o sindicato que incide em alguma das hipóteses elencadas no item dois do presente trabalho deixa de representar adequadamente a respectiva categoria e ofende referida autonomia sindical, comprometendo a ordem jurídica estabelecida e justificando a atuação ministerial.

Os sindicatos, de sua parte, tendo em vista o tratamento especial que o Estado lhes confere em virtude de seu elevado relevo, podem ser considerados serviço de relevância pública, a quem cabe respeitar os direitos assegurados na Constituição, sob pena de se sujeitarem à correspondente intervenção estatal.

Ademais, ao funcionar irregularmente, nas condições supraexpostas — sendo o sindicato, como é, essencial à democracia estável, sólida e capilarizada (PEREIRA *et al.*, 2011, p. 56) — avilta também, ainda que indiretamente, o regime democrático cuja defesa cabe ao Ministério Público. Enfim, ao assim agir, o sindicato deixa a descoberto os interesses sociais da categoria que deveria representar, ensejando intervenção do Ministério Público a quem incumbe a defesa de interesses sociais e a promoção de inquérito civil e ação civil pública para a proteção de outros interesses difusos e coletivos.

Na esfera infraconstitucional, o embasamento legal de caráter material encontra-se esparso em diversos normativos, dos quais se pode citar, de início, a LC n. 75/1993, art. 6º, XVII, c, que dispõe:

Art. 6º Compete ao Ministério Público da União:

(...)





XVII — propor as ações cabíveis para:

(...)

c) dissolução compulsória das associações, inclusive partidos políticos, nos casos previstos na Constituição Federal.

Ao lado desse dispositivo, podem ser mencionados, ainda, o Decreto-Lei n. 41/1966 e o art. 670 do Código de Processo Civil de 1939, mantido em vigor pelo art. 1.218, VII, do atual estatuto processual, esmiuçando a possibilidade de ação, na forma que segue:

Art 1º Toda sociedade civil de fins assistenciais que receba auxílio ou subvenção do Poder Público ou que se mantenha, no todo ou em parte, com contribuições periódicas de populares, fica sujeita à dissolução nos casos e forma previstos neste decreto-lei.

Art 2º A sociedade será dissolvida se:

I — Deixar de desempenhar efetivamente as atividades assistenciais a que se destina;

II — Aplicar as importâncias representadas pelos auxílios, subvenções ou contribuições populares em fins diversos dos previstos nos seus atos constitutivos ou nos estatutos sociais;

III — Ficar sem efetiva administração, por abandono ou omissão continuada dos seus órgãos diretores.

Art 3º Verificada a ocorrência de alguma das hipóteses do artigo anterior, o Ministério Público, de ofício ou por provocação de qualquer interessado, requererá ao juízo competente a dissolução da sociedade.

Parágrafo único. O processo da dissolução e da liquidação reger-se-á pelos arts. 655 e seguintes do Código de Processo Civil.

Art. 670. A sociedade civil com personalidade jurídica que promover atividade ilícita ou imoral será dissolvida por ação direta, mediante denúncia de qualquer do povo, ou do órgão do Ministério Público.

Da interpretação do art. 6º da LC n. 75/1993 supracitado decorre — consoante a máxima de que quem pode o mais pode o menos — que, se o Ministério Público do Trabalho possui atribuição para postular a disso-





lução dos sindicatos, associações trabalhistas que são, conforme visto anteriormente, com muito mais razão poderá atuar para lhes fiscalizar ou cobrar providências de adequação ao ordenamento jurídico vigente.

Assim, a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para atuar em face de sindicatos não representativos é ampla, e pode abarcar, em tese, *quaisquer* desvios na conduta sindical que comprometam a efetiva representatividade dos trabalhadores e a autonomia sindical.

Não obstante, em reforço, é possível a atuação do *Parquet* Laboral em vistas da tutela da categoria profissional, cujos interesses ficam a descoberto quando não abarcados por sindicatos sérios.

É que, de acordo com o Código de Defesa do Consumidor, art. 82, o Ministério Público é legitimado para a defesa coletiva dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos definidos no parágrafo único do seu precedente art. 81, dentre os quais se inserem os interesses das categorias profissionais de trabalhadores.

Também a Lei da Ação Civil Pública, Lei n. 7.347/1985, estabelece a legitimidade do Ministério Público (art. 5º, I) para a promoção da ação civil pública para a defesa de qualquer outro interesse difuso ou coletivo (art. 1º, IV).

Aliás, é próprio da vocação do Ministério Público do Trabalho que se atue em benefício de coletividades hipossuficientes desabrigadas do alcance de entes intermediários, como são os sindicatos não representativos.

Por fim, não se pode olvidar de outros dois fortes valores cuja ofensa em um aspecto coletivo enseja a atuação do estado, pelo Ministério Público: a boa-fé objetiva e o abuso de direito de representação, previstos, dentre outros, nos arts. 422 e 187 do Código Civil, respectivamente.

Conforme visto acima, a atuação sindical indevida, muitas vezes, se dá de modo malicioso ou com abuso de direito, comprometendo a adequada representatividade da categoria correspondente.

A doutrina conceitua o princípio da boa-fé objetiva como o dever das partes de agirem de acordo com um patamar geral de atuação exigível de um modelo abstrato de pessoa, razoavelmente diligente, que se reporta à noção de bom pai de família. Significa a atitude de fidelidade e lealdade no cumprimento da expectativa alheia que se pode esperar das relações entre homens honrados (MARQUES, 1999, p. 106).

Intimamente relacionada ao seu conceito está a noção de abuso de direito. É que enquanto este revela-se no exercício do direito que ultrapassa





o seu modo normal de uso, inobservando a função para a qual foi criado<sup>(2)</sup>, aquela presta-se exatamente para impor ao exercício do direito os limites da finalidade que ensejaram a sua gênese. No abuso de direito, tem-se, portanto, “uma violação do dever de agir conforme à boa-fé” (CÂMARA, 2004, p. 144). Assim, a boa-fé interdita o abuso de direito, constituindo-se em verdadeira barreira ao uso imoderado da autonomia da vontade.

Todos os fundamentos expostos são servíveis a embasar a atuação do Ministério Público do Trabalho em face dos sindicatos sem a adequada representatividade, a qual pode ocorrer, em termos processuais e procedimentais, por alguns meios possíveis.

Muito brevemente, já que o objeto do presente estudo é apresentar visão geral sobre a atuação ministerial, sem adentrar em aspectos procedimentais de cada meio de ação, é possível afirmar que extrajudicialmente, a atuação do Ministério Público pode ocorrer por meio do inquérito civil, instrumento previsto constitucional e infraconstitucionalmente (LC n. 75/1993).

Por meio dele, é possível perseguir a solução extrajudicial de conflitos que não sejam tão graves a ponto de ensejar a dissolução da entidade sindical — já que esta somente pode ocorrer por sentença judicial (art. 5º, XIX, da CF) — mediante a assinatura de Termo de Ajuste de Conduta.

É o caso, por exemplo, de situações de conflito eleitoral interno da instituição, de gestão ineficiente ou, ainda, de casos em que se verifica pela primeira vez alguma irregularidade sanável, em que é possível obter o compromisso dos responsáveis pela adequação das circunstâncias encontradas.

A solução extrajudicial, em casos em que não se verifica malícia da entidade sindical, é apta até mesmo a promover, pela indução de condutas adequadas, a sua qualificação, enquanto ente representativo, e elevação do nível de representação, o que é de todo salutar.

Em não havendo êxito nas tentativas de solução amigável de conflitos, é possível, ainda, o ajuizamento de ação civil pública tendente à obtenção de tutela mandamental ou executiva *lato sensu*, capazes de atingirem os mesmos fins não obtidos extrajudicialmente, de adequação de circunstâncias irregulares que eventualmente sejam encontradas.

---

(2) Importa salientar que se adota neste trabalho a concepção finalista de abuso de direito, segundo a qual todos os direitos são relativos, ou seja, encontram seus limites na função para a qual foram criados. Apresentam-se, nesta acepção, como direitos-função. Uma vez ultrapassados aqueles limites, verificando-se o seu exercício irregular, isto é, em desacordo com o escopo para o qual foram criados, acha-se configurado o abuso de direito.







Os fundamentos para tanto, que foram acima expostos, assentam-se tanto na legitimidade do Ministério Público para a fiscalização de entidades sindicais, quanto na tutela que lhe cabe dos direitos coletivos de categorias profissionais.

Finalmente, em sendo as irregularidades intensas e graves o suficiente a ponto de não serem sanáveis sem a dissolução do sindicato, é possível ajuizar ação de dissolução da entidade sindical, ação esta de conhecimento com cunho constitutivo negativo.

De fato, em casos em que a ausência de seriedade é tal que ultrapasse a mera deficiência de representatividade e o sindicato afigure-se efetivamente como de fachada, ou “de gaveta”, isto é, quando ele se forma tão somente para obter a sua parcela na contribuição sindical e outros interesses alheios aos da categoria que representa, sem que atue, de qualquer modo, em benefício desta, é possível a adoção dessa solução, mais drástica.

Eventualmente, verificando-se a existência de certa cultura de criação de sindicatos sem qualquer representatividade é, quiçá, até mesmo recomendável atuação mais dura, a fim de que seja demonstrada a força do Estado em prol da seriedade nas representações trabalhistas e a sua intolerância para com atuações maliciosas de entidades que em nada agregam ao incremento da melhoria das condições de vida e trabalho das categorias profissionais.

Cabe lembrar, no entanto, que a intervenção do Estado, tanto pelo Ministério Público, quanto pelo Judiciário, há de ser sempre cirúrgica e pontual, de molde a assegurar a consolidação da efetiva autonomia sindical e evitar que o Estado se torne “bengala” de sindicatos débeis ou interfira em autonomia já conquistada. Convém, em todo caso, agir com a máxima cautela, “até porque há muita pressão por parte de correntes interessadas em assumir a direção das entidades que passam a pressionar a intervenção do estado a fim de beneficiá-las” (PEREIRA *et al.*, 2011, p. 28). Este, parece, é o limite da intervenção estatal a ser observado.

Enfim, de modo sucinto e sem pretensões de esgotamento, estes são os aspectos considerados mais relevantes para uma possível atuação do Ministério Público em face dos chamados “sindicatos de gaveta” e dos sindicatos sem representatividade, sendo fundamental o seu papel na elevação da qualidade da representação dos trabalhadores, tanto quanto possível para torná-los cada vez mais autônomos coletivamente e, em decorrência, tornar cada vez mais prescindível a tutela estatal.





## **CONCLUSÃO**

O escopo do presente trabalho foi demonstrar a forma como o Ministério Público do Trabalho pode atuar em face dos chamados sindicatos profissionais de gaveta ou dos sindicatos sem representatividade.

Findo o estudo, pode-se constatar o elevado relevo de uma adequada representatividade das categorias trabalhadores, bem assim os prejuízos que decorrem de uma inexpressiva representação.

Além disso, pode-se aclarar, em alguma medida, quais são os aspectos que fazem um sindicato caracterizar-se como de gaveta ou não representativo, dentre os quais se pode frisar: 1. regulamentação estatal inadequada ao pleno desenvolvimento da autonomia sindical; 2. cultura antissindical e a conotação negativa que se dá à ideia de conflito; 3. fragmentação sindical que se dá pela equivocada consagração do princípio da especialização em detrimento do princípio da agregação e por inoportunos interesses econômicos na contribuição sindical compulsória; 4. ausência ou insuficiência de prestação de contas; 5. cobrança abusiva de taxas; 6. exercício de atividades político-partidárias; 7. ausência de democracia interna, com perpetuação de dirigentes no poder; e 8. gestão ineficiente ou maliciosa;

Cabe ainda destaque para a distinção entre as entidades sindicais não representativas que agem com malícia e aqueles que são meramente mal qualificados na representação trabalhista. Esse aspecto tem relevância no momento da escolha da postura mais adequada a se tomar por parte do Estado, por seu Ministério Público, na medida em que àqueles há de se dar resposta mais severa, enquanto a estes pode-se adotar postura indutora de ações em prol da elevação da qualidade da representação e do incremento da desejada autonomia sindical.

Pode-se aferir, ainda, os instrumentos à disposição do Ministério Público para a atuação proposta, que vão, como se viu, desde medidas administrativas tendentes ao incremento da autonomia sindical referido, até medidas judiciais drásticas de dissolução da associação. De fato, o inquérito civil, a ação civil pública e a ação de dissolução do sindicato são instrumentos aptos ao atingimento dos objetivos ministeriais de atuação em face dos sindicatos sem representatividade.

Os fundamentos legais para a atuação ministerial, de outro lado, são fartos e foram também apresentados de forma sucinta, cabendo destaque ao aspecto constante no art. 6º, XVII, da LC n. 75/1993, e à tutela da boa-fé objetiva e do abuso de direito, estes ainda de aplicação tímida pelo Judiciário.





Viu-se, ao fim, os limites de intervenção que devem ser respeitados, frisando-se que, intervenção do Estado não deve ser indiscriminada, mas tópica, sob pena de debilitar ainda mais a já enfraquecida representação trabalhista.

Estas, enfim, as considerações que importa ressaltar. Não há dúvidas de que se trata de atuação de longo prazo, pois implica em mudança de uma cultura muitas vezes de oportunismo e de disputa obtusa de poder, dentro dos sindicatos, e de uma cultura antissindical, fora deles. Não há dúvida também de que o sistema sindical brasileiro em um ambiente democrático é relativamente recente e, portanto, é compreensível que haja algumas várias arestas ainda por aparar, especialmente as relacionadas à atuação maliciosa de determinados entes sindicais.

Porém, a atuação estatal coordenada, a partir da definição clara de seus objetivos, é capaz de contribuir para essa mudança cultural e promover a elevação do nível de autonomia sindical e de representatividade das categorias profissionais, crendo-se que, dentro dos limites propostos, o presente estudo pode colaborar no processo de assimilação cultural de referidas formas de atuação.

## **BIBLIOGRAFIA**

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

CÂMARA, Marcelo. *Das dimensões à tutela dos direitos: o controle das estipulações abusivas inseridas nas cláusulas contratuais gerais dos contratos de consumo através da tutela inibitória coletiva*. Dissertação de mestrado. Faculdade de Direito. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2004.

DANTAS, Adriano Mesquita. Atuações sindicais ilegais e ilegítimas: consequências da falência do sistema sindical brasileiro. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 12, n. 1381, 13 abr. 2007. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/9737>> Acesso em: 7.11.2011.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Ministério público do trabalho: doutrina, jurisprudência e prática*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MARQUES, Cláudia Lima. *Contratos nos código de defesa do consumidor: o novo regime das relações contratuais*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

NORONHA, Fernando. *Direito do consumidor: contratos de consumo, cláusulas abusivas e responsabilidade do fornecedor*. Apostila utilizada para as aulas de Direito do da UFSC.



PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios do direito do trabalho*. São Paulo: LTr; Ed. da Universidade de São Paulo, 1993.

ROCHA, Andréa Presas. Atividade sindical e abuso do direito sindical. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 15, n. 2514, 20 maio 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/14905>> Acesso em: 7.11.2011.





## TENTATIVAS DE FRAGILIZAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO MEDIANTE A REPRESENTAÇÃO DE INTERESSES PRIVATÍSTICOS JUNTO AO PARLAMENTO

---

Carolina Mercante<sup>(\*)</sup>

**Resumo:** Este artigo se propõe a evidenciar o caráter privatístico e, portanto, o distanciamento do interesse público de algumas propostas legislativas que têm por finalidade enfraquecer os poderes investigatórios do Ministério Público brasileiro. Para tanto, será analisado em que medida os poderes investigatórios atribuídos constitucionalmente ao Ministério Público influenciam na concepção de que a Instituição se caracteriza como um dos canais de acesso ao sistema de Justiça. Também, serão mencionados eventos históricos que auxiliam a compreensão da trajetória do Ministério Público no país e as motivações jurídicas e políticas de sua atual configuração constitucional. Em sequência, serão indicados os principais estatutos legais que regem a atividade ministerial, decisões de tribunais superiores que versam sobre os poderes investigatórios do MP e impasses políticos atinentes ao tema, com ênfase em propostas legislativas que têm por objetivo, ainda que implícito, fragilizar a atuação do Ministério Público.

**Palavras-chave:** Ministério Público. Poderes investigatórios. Justiça.

**Sumário.** *Introdução. I. A recente reconfiguração institucional do Ministério Público. II. Poderes investigatórios. II.1. Panorama normativo. II.2. Decisões de tribunais superiores acerca dos poderes investigatórios do Ministério Público. II.3. Propostas legislativas desfavoráveis à atuação do Ministério Público. Considerações finais. Referências bibliográficas.*

---

(\*) Procuradora do Trabalho em São Paulo. Doutoranda em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Mackenzie.





## INTRODUÇÃO

Quando se observam a amplitude de atribuições, os instrumentos de investigação e ação e a autonomia do Ministério Público brasileiro em relação aos Poderes da República, constata-se a sua pujança institucional. Ao Ministério Público (MP), respeitadas as ramificações temáticas, foram conferidas a exclusividade de propositura da ação penal pública, a fiscalização do cumprimento da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis<sup>(1)</sup>.

Todavia, esse vigor organizacional se consolidou na história recente do país, em especial, nos anos de 1980, tendo como seu ponto culminante a promulgação da Constituição da República de 1988 (CR/1988), posteriormente, complementada pelos estatutos que regem o Ministério Público dos Estados e o Ministério Público da União<sup>(2)</sup>. Antes disso, a atuação ministerial era consideravelmente fragilizada pela falta de unidade, forte vinculação ao Poder Executivo, ausência de mecanismos que proporcionassem a tutela coletiva e pela ambiguidade funcional, haja vista a possibilidade de cumulação, nos casos previstos em lei, da advocacia privada ou pública com os misteres de promotores e procuradores.

Essa transformação orgânica decorreu não apenas do *lobby* das lideranças internas do Ministério Público junto aos parlamentares, mas também das articulações dos movimentos sociais vivenciadas no período de abertura democrática. Tais mudanças no perfil do Ministério Público tiveram impactos positivos na atuação de seus membros, que passaram a combater a improbidade administrativa, o trabalho em condições degradantes, a exploração do trabalho infantil, as fraudes trabalhistas, o crime organizado, tendo, ainda, os membros do MP iniciado uma aguerrida defesa dos direitos das minorias, da proteção ao meio ambiente, da qualidade na prestação dos serviços públicos essenciais, da transparência e moralidade nas disputas eleitorais, entre outros interesses transindividuais. Nesse aspecto, as inovações constitucionais e legais concernentes às regras que orientam a atuação do MP demonstram a influência das características da Instituição na transformação da realidade social. Assim, é possível se afirmar que, a depender de como a Instituição é moldada, o grau de concretização de direitos fundamentais e de participação democrática varia.

Diante da importância da forma e conteúdo do Ministério Público no que se refere aos rumos da democracia brasileira, optou-se por considerá-lo, neste artigo, como uma instituição com princípios unificadores e finalidades

(1) Arts. 127 e 129 da Constituição da República de 1988.

(2) Lei n. 8.625/1993 e Lei Complementar n. 75/1993, respectivamente.





próprias e não meramente como um somatório de agentes públicos que atuam isoladamente na defesa de interesses sociais. Essa opção metodológica não ignora o fato de que o MP é uma instituição complexa, composta por membros com independência funcional, com diferentes visões jurídicas, atuando em temas distintos e em diversas localidades, cada uma com as suas peculiaridades regionais. Contudo, sob a ótica neoinstitucionalista<sup>(3)</sup>, verifica-se que os elos que unem os agentes ministeriais, tanto em razão da trajetória da Instituição, como por seus princípios e objetivos expressos na CR/1988, constroem uma ‘filosofia’ típica do Ministério Público, que o diferencia de outras instituições e legitima a sua existência.

Feitas essas considerações, esclarece-se que este artigo analisará os poderes investigatórios do MP, privilegiando uma abordagem interdisciplinar, na tentativa de realizar uma leitura do ordenamento jurídico integrada aos arranjos políticos desenvolvidos no meio social. Para tanto, na primeira seção, serão mencionados eventos históricos que auxiliam a compreensão da evolução do Ministério Público no país. Já na segunda seção, serão indicados os principais estatutos legais, decisões de tribunais superiores e projetos legislativos, restringindo-se esses últimos aos projetos que, em nossa visão, revelam-se prejudiciais às atividades do órgão ministerial.

Com esse diálogo entre a história e o presente do Ministério Público, almeja-se sensibilizar o leitor para os avanços conquistados pelo povo para que a Instituição em tela se tornasse um dos canais de acesso ao sistema de Justiça<sup>(4)</sup> e alertá-lo quanto aos riscos de retrocesso.

## **I. A RECENTE RECONFIGURAÇÃO INSTITUCIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO**

A Constituição da República de 1988 (CR/1988), além de não mais vincular o Ministério Público ao Poder Executivo, deu-lhe autonomia

---

(3) O *neoinstitucionalismo* é umas das teorias da Ciência Política que busca explicar as formas de interação dos agentes sociais e os reflexos dessas articulações no âmbito das políticas públicas. *Peter Hall* e *Rosemary Taylor*, ao escreverem sobre o tema, classificaram as variadas correntes do neoinstitucionalismo em: **institucionalismo histórico**, que evidencia a importância da trajetória (*path dependence*) nas modelagens institucionais; **institucionalismo da escolha racional**, que destaca o papel dos objetivos a serem alcançados na formulação das instituições; e **institucionalismo sociológico**, que aponta a força das instituições como mecanismos de legitimação social, os quais retroalimentam e reinventam as práticas culturais. HALL, Peter. A.; TAYLOR, Rosemary C. R. As três versões do neoinstitucionalismo. Tradução de Gabriel Cohn. *Lua Nova* n. 58, p. 193-223, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ln/n58/a10n58.pdf>> Acesso em 26.6.2012.

(4) Expressão utilizada por Enoque Ribeiro dos Santos em seu livro *O microsistema de tutela coletiva: parceriação trabalhista*. São Paulo: LTr, 2012. p. 71.





administrativa e financeira, incumbindo-lhe da defesa de direitos de ampla repercussão social. Para isso, munuiu-lhe com instrumentos como o inquérito civil e a ação civil pública. Ademais, explicitou as prerrogativas de seus membros, como a vitaliciedade, a independência funcional e a irredutibilidade remuneratória, bem como lhes impôs vedações como a de exercer a advocacia e a de participar de sociedade comercial.

Todavia, nem todos os preceitos da CR/1988 relativos ao MP foram inéditos, uma vez que alguns aspectos já estavam disciplinados na legislação federal e em normas estaduais. Além disso, a luta dos membros do MP pela ampliação dos poderes do Órgão começou bem antes da Assembleia Nacional Constituinte<sup>(5)</sup>, embora tenha se intensificado nesse período.

Segundo o relato de Plínio de Arruda Sampaio, no início dos anos de 1940, seu pai, o Dr. João Baptista de Arruda Sampaio, que era promotor público na Cidade de São Paulo, foi removido compulsoriamente de comarca, o que motivou alguns promotores a fundarem a Associação do Ministério Público em São Paulo. A partir de então, começaram a adquirir um senso de dignidade quanto às suas funções, conscientizando-se de que não deveriam ser meros instrumentos do Governo, mas, sim, fiscais e executores da lei. Na percepção de Plínio:

O Ministério Público era uma espécie de um apêndice do Executivo, assim como o delegado de Polícia era um agente direto do chefe de Polícia e, portanto, do Chefe de Governo. O Promotor Público não era propriamente um agente direto, tão direto, ele tinha um *status* um pouquinho mais elevado. Mas no fundo, ele dependia do procurador-geral, homem de confiança do governador. De modo que, naqueles tempos a remoção de um promotor era uma coisa simples de ser feita. A minha primeira memória vem precisamente daí, marcada por um grande traumatismo na minha casa. Meu pai era promotor em São Paulo quando o filho de um “figurão”, amigo do governador, atropelou uma pessoa. Fizeram um inquérito, veio para o meu pai, e o procurador-geral sugeriu que ele não denunciasse. Porém, o papai denunciou com todo o rigor da lei, sendo, em consequência, removido no dia seguinte, para Tatuí.<sup>(6)</sup>

(5) Sobre a elaboração da Constituição, Plínio de Arruda Sampaio filosofa: “Constituição é algo que vem depois de uma mudança política, que ela na prática legaliza, *jurisdificando* uma situação criada por uma nova correlação de forças”. SAMPAIO, Plínio de Arruda. Entrevista concedida em 7.8.2002 ao Memorial do Ministério Público do Rio Grande do Sul, por intermédio do historiador Gunter Axt e do Procurador de Justiça Ricardo Vaz Seelig. Disponível em: <<http://www.mp.rs.gov.br/memorial/noticias/id12392.htm>> Acesso em: 10.5.2012.

(6) SAMPAIO, Plínio de Arruda. *Op. cit.*, p. 1-2.







Observa-se que, na Constituição de 1934, havia uma seção específica sobre o Ministério Público, o qual era classificado como um dos “órgãos de cooperação nas atividades governamentais”. A Constituição estabelecia que o Ministério Público na União, Distrito Federal e Territórios seria organizado por lei federal e, nos Estados, por leis estaduais. Também previa que o Procurador-Geral da República (PGR), que não precisava ser integrante da carreira, seria nomeado pelo Presidente da República, sendo demissível *ad nutum*. Contudo, um avanço da Constituição de 1934 foi a previsão de nomeação dos membros do Ministério Público Federal mediante concurso, sendo que esses somente perderiam os cargos, nos termos da lei, por sentença judiciária, ou processo administrativo, no qual lhes fosse assegurada ampla defesa.

Já a Constituição de 1937, elaborada durante a ditadura estado-novista, não mais reservava ao Ministério Público um capítulo específico. Vale destacar que a Constituição manteve a nomeação e demissão *ad nutum* do PGR pelo Presidente da República. Ademais, a Constituição estabelecia que a lei poderia cometer ao Ministério Público dos Estados a função de representar em Juízo a Fazenda Federal. Acerca desse período constitucional, Roberto Marcondes, fazendo alusão à obra de Carlos Roberto Jatahy, salienta que “nos Estados onde a democracia não floresce e onde não se privilegiam os direitos fundamentais do homem, o Ministério Público não tem contornos constitucionais fortes”<sup>(7)</sup>.

Com a promulgação da Constituição de 1946, símbolo da superação do período autoritário getulista, o Ministério Público volta a ter um título próprio. Apontam-se como inovações dessa Constituição a previsão de que os membros do MP apenas poderiam ser removidos mediante representação motivada do Chefe do Ministério Público, com fundamento em conveniência do serviço e também a previsão de que, nos Estados, deveria ser observado o princípio de promoção de entrância a entrância. Por outro lado, a Constituição ainda mantinha a possibilidade de demissão *ad nutum* do PGR e a representação da União por Procuradores da República, podendo a lei cometer esse encargo, nas Comarcas de interior, ao Ministério Público local.

A Constituição de 1967, em sua redação originária, inseriu o Ministério Público no âmbito do Poder Judiciário. Com a Emenda Constitucional n. 1,

---

(7) Trata-se da obra JATAHY, Carlos Roberto de C. *O ministério público e o estado democrático de direitos: perspectivas constitucionais e atuação institucional*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007, referenciada por MARCONDES, Roberto Rangel. *A importância da participação popular na definição do interesse público a ser tutelado pelo ministério público do trabalho*. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) — Faculdade de Direito. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-08092011-085306/>> Acesso em: 15.7.2012.





de 1969, o Ministério Público foi recolocado no capítulo referente ao Poder Executivo. Cumpre frisar que, nos anos mais rígidos do regime militar, iniciado com o golpe de 1964, a atuação do Ministério Público foi, sem dúvida, limitada e atrelada aos mandamentos governamentais, sendo os procuradores gerais agentes subservientes do Estado de exceção.

No fim dos anos de 1970, época em que, por conjunturas políticas e econômicas, a ditadura militar começou a mostrar sinais de enfraquecimento<sup>(8)</sup>, foi publicada a Emenda Constitucional n. 7, de 1977, que previa a edição de lei complementar a fim de estabelecer normas gerais para a organização do Ministério Público Estadual. Em 1981, sobreveio a Lei Complementar n. 40, que significou um enorme progresso no perfil institucional, qualificando o MP como instituição permanente e essencial à função jurisdicional do Estado, sendo responsável, perante o Judiciário, pela defesa da ordem jurídica e dos interesses indisponíveis da sociedade, pela fiel observância da Constituição e das leis. A LC n. 40/1981 listou, ainda, como princípios institucionais do Ministério Público a unidade, a indivisibilidade e a autonomia funcional. Explicitou a possibilidade de o MP promover a ação civil pública, nos termos da lei. Outra inovação foi a vedação aos membros do MP estadual do exercício do comércio ou participação em sociedade comercial, exceto como quotista ou acionista e a proibição do exercício da advocacia. Entretanto, nessa época, os promotores ainda eram responsáveis pela representação judicial da União nas comarcas de interior.

Outro passo crucial para o MP foi o advento da Lei n. 7.347, de 1985, que disciplinou a ação civil pública e, como mecanismo de instrução probatória, conferiu ao MP o poder de instaurar, sob sua presidência, inquérito civil.

Nessa atmosfera de abertura democrática e de estímulo à molecularização processual, membros do MP iniciaram consultas, estudos e conferências, com vistas a elaborar uma proposta de capítulo sobre o Ministério Público a ser apresentada à Assembleia Nacional Constituinte, que se aproximava.

Após amplos debates entre os integrantes da classe, especialmente entre os membros dos Ministérios Públicos estaduais, elaborou-se, em junho de 1986, no Encontro de Procuradores-Gerais e Presidentes de Associações do Ministério Público, a *Carta de Curitiba*<sup>(9)</sup>, que se configurou

(8) Esse enfraquecimento tem, entre as suas principais causas, a crise econômica sofrida pelo país nesse período, a qual desencadeou uma série de manifestações populares contra a carestia; assim como o início da articulação de movimentos sociais e do novo sindicalismo.

(9) SABELLA, Walter Paulo. O MP na Constituinte da CR/1988. Entrevista concedida ao *Jornal Carta Forense*, 1º.7.2008. Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/entrevistas/om-p-na-constituente-da-cr88/1850>> Acesso em: 10.5.2012.





em um documento que sintetizava o consenso interno sobre a estrutura constitucional que deveria ser atribuída à Instituição.

A Assembleia Nacional Constituinte foi formada por parlamentares eleitos diretamente pela população em 15 de novembro de 1986, tendo sido integrada por 487 deputados e 72 senadores, perfazendo uma “renovação de 45% em relação à composição do Congresso na legislatura anterior”<sup>(10)</sup>.

Hugo Nigro Mazilli narra<sup>(11)</sup> que os dispositivos constitucionais atuais referentes ao MP são frutos de fervorosa negociação político-institucional de seus membros junto ao Congresso Nacional. Além disso, representantes da sociedade civil reivindicavam para o Brasil a figura do *ombudsman* existente nos países escandinavos e que serviria como uma espécie de ouvidor da República<sup>(12)</sup>, um órgão interlocutor entre os cidadãos e o Estado. Aproveitando o anseio popular por instrumentos que favorecessem a democracia, membros do MP de quase todos os Estados se dirigiam para Brasília com o intuito de acompanhar os trabalhos dos parlamentares<sup>(13)</sup>. Mazilli relata que foram promovidas diversas audiências públicas perante a Subcomissão da Organização do Poder Judiciário e do Ministério Público, presidida por Plínio de Arruda Sampaio, nelas comparecendo representantes da sociedade civil, juristas e especialistas de outras áreas.

Na visão de Mazzilli e outras lideranças do Ministério Público paulista, um dos principais entraves para o fortalecimento do MP era a estrutura

(10) CÂMARA DOS DEPUTADOS. Disponível em: <<http://www2.camara.gov.br/noticias/institucional/noticias/ha-25-anos-era-eleita-a-assembleia-nacional-constituente>> Acesso em: 25.7.2012.

(11) MAZZILLI, Hugo Nigro. Entrevista concedida em 12.6.2002 ao *Memorial do Ministério Público do Rio Grande do Sul*, por intermédio do historiador Gunter Axt. Disponível em: <<http://www.mp.rs.gov.br/memorial/noticias/id12385.htm>> Acesso em: 10.5.2012.

(12) Ibsen Pinheiro, membro do Ministério Público e Deputado na época da Constituinte, justifica a inadequação dessa figura para o Brasil: “o que nós entendemos lá é que alguns países que optaram pelo *ombudsman*, tinham a circunstância de serem países de pequena área territorial, de população reduzida e de alto nível educacional. Então é possível que um velho cidadão tivesse o papel de Primeiro Cidadão da República, sem cargo, sem poder, sem polícia, sem capacidade postulatória e que fosse uma força moral a indicar caminhos e a construir um poder fiscalizatório. Nós entendemos que num país de dimensões continentais, de desigualdades sociais tão profundas, nós precisaríamos ter uma instituição com estruturação nacional”. PINHEIRO, Ibsen Valls. Entrevista concedida em 27.5.2003 ao *Memorial do Ministério Público do Rio Grande do Sul*, por intermédio dos historiadores Gunter Axt e Márcia Pires de la Torre e do Procurador de Justiça Ricardo Vaz Seelig. Disponível em: <<http://www.mp.rs.gov.br/memorial/noticias/id12386.htm>> Acesso em: 10.5.2012.

(13) Walter Sabella conta que, não raro, ele e outros promotores permaneciam dentro do Congresso desde o período da manhã até altas horas da noite. Depois disso, algumas vezes, ainda passavam a noite em claro, no hotel, preparando emendas e justificativas para o dia seguinte. SABELLA, Walter Paulo. *Op. cit.*





dísparre existente entre os Ministérios Públicos estaduais, que possuíam estatutos jurídicos diferenciados, sendo perceptível que os MPs nos Estados de São Paulo, Rio Grande do Sul e Minas Gerais estavam mais desenvolvidos institucionalmente que em outros Estados. Ainda, havia defasagem institucional entre os MPEs e o MPU, pois os membros desse último ainda advogavam ou defendiam a Fazenda Pública. Além disso, o Procurador-Geral da República não precisava ser oriundo da carreira. Nesse contexto, os promotores estaduais argumentavam que, para se alcançar melhorias em termos de garantias e atribuições institucionais, era indispensável que os membros do MP exercessem as suas atividades com exclusividade, sem se envolver com a advocacia privada e, principalmente, sem advogar para a Administração Pública, pois tal defesa, não raro, mostrava-se incompatível com a defesa do interesse público primário. A intenção dos promotores era atingir uma maior harmonia institucional, concentrando as energias dos membros nas atividades ministeriais e com isso, potencializando a sua atuação e se legitimando perante a sociedade. Com essa finalidade, foram realizadas campanhas e afixados cartazes nas cidades, com frases como “Procure o seu promotor” e “O promotor é o seu defensor”, estimulando-se, assim, um maior atendimento ao público e um maior reconhecimento social.

Contudo, Mazilli descreve que o capítulo referente ao MP sofreu, na Assembleia Nacional Constituinte, forte resistência de parlamentares ligados ao chamado “Centrão”, que era uma parcela de deputados e senadores ideologicamente de centro e de direita, propensos a atitudes mais conservadoras. Também houve obstáculos dentro da própria categoria, em especial, por parte dos membros do Ministério Público Federal (MPF), que não estavam dispostos a abdicar da advocacia da União. Ante a pluralidade de opiniões políticas, Ibsen Pinheiro afirma que uma série de contrapartidas institucionais foram negociadas com diversos grupos de interesses, entre eles a Magistratura, a OAB, as Polícias e o próprio MPF, para se alcançar a atual formatação do Ministério Público brasileiro<sup>(14)</sup>.

Após os arranjos necessários, chegou-se ao texto constitucional de 1988 que situou o Ministério Público como instituição independente dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, com finalidade social e amplos poderes investigatórios e processuais, sobretudo no tocante à tutela coletiva de direitos e interesses e cujos membros possuem prerrogativas e vedações idênticas à dos magistrados.

---

(14) PINHEIRO, Ibsen Valls. *Op. cit.*





No que se refere à evolução do Ministério Público no Brasil, assevera Roberto Marcondes:

A atuação do Ministério Público na defesa dos clássicos direitos de natureza individual (direitos civis e políticos) passa para uma atuação na tutela dos direitos supraindividuais ou sociais, inclusive na defesa do regime democrático, neste entendido a **soberania popular** (...). Se antes o Ministério Público defendia tão somente o interesse público secundário, isto é, o interesse da Coroa ou do Estado, hoje ele tem o poder-dever de tutelar apenas o **interesse público primário**.<sup>(15)</sup>

Nesse cenário, Enoque Ribeiro dos Santos considera o Ministério Público como um dos canais de acesso ao sistema de Justiça. O autor afirma que seus membros são agentes de transformação social, que com suas ações (judiciais ou extrajudiciais), influenciam inclusive, a execução de políticas públicas<sup>(16)</sup>.

Convém ressaltar que, quando se utiliza a expressão *sistema de Justiça*, emprega-se, neste artigo, não apenas como sinônimo de Poder Judiciário, mas também como um complexo normativo que prevê organismos, procedimentos e instrumentos oficiais capazes de atuar em benefício da melhor qualidade de vida da população em geral.

Demonstrando esse viés participativo do MP em políticas públicas, relata Eunice Terezinha Ribeiro Chalela:

na época, o Samae (Serviço Autônomo Municipal de Água e Esgoto) não fluoretava a água do consumo público. E eu fiz vários estudos, solicitei exames técnicos com muita perícia. Era uma ação com muita prova e, em virtude do inusitado do assunto, consegui fazer o Samae fluoretar a água de consumo da população. Então aí o Ministério Público também se afirmava com ações que toda a comunidade acompanhava. Então, no tempo que fiquei na promotoria, não sei se por sorte ou por azar, mas eu tinha ações que a comunidade acompanhava.<sup>(17)</sup>

Desse modo, confirma-se a grande transformação institucional do Ministério Público na recente democracia nacional.

(15) MARCONDES, Roberto Rangel. *Op. cit.*, p. 36, grifos do autor.

(16) SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Op. cit.*, p. 65-66.

(17) CHALELA, Eunice Terezinha Ribeiro. Entrevista concedida em 27.1.2002 ao *Memorial do Ministério Público do Rio Grande do Sul*, por intermédio da historiadora Daniela Oliveira Silveira. Disponível em: <<http://www.mp.rs.gov.br/memorial/noticias/id7695.htm>> Acesso em: 10.5.2012.





## II. PODERES INVESTIGATÓRIOS

Na esfera cível, as investigações conduzidas pelo Ministério Público têm respaldo constitucional (art. 129, III), e, em regra, desenvolvem-se no âmbito de procedimentos preparatórios ou em inquéritos civis.

Ronaldo Lima dos Santos leciona que o inquérito civil se consubstancia em uma espécie de procedimento administrativo e informativo cuja finalidade é a obtenção de elementos de convicção ao Órgão Ministerial, o qual poderá propor a medida judicial cabível ou “obter do investigado termo de compromisso de ajustamento de conduta às disposições legais”. O autor ressalva que o inquérito civil não é indispensável à propositura da ação civil pública, que poderá ser ajuizada sem a prévia instauração de inquérito civil se o promotor ou procurador tiver elementos probatórios suficientes para tanto<sup>(18)</sup>.

Já na seara penal, as investigações promovidas diretamente pelo Ministério Público são, com frequência, objeto de discussão judicial, conforme será exposto no item II.3.

### II.1. Panorama normativo

Neste item, serão apresentados, de forma cronológica, alguns dos dispositivos legais que versam sobre os poderes investigatórios do Ministério Público.

A Lei n. 7.347/1985, que regula a ação civil pública, dispõe, em seu art. 8º, § 1º, que o Ministério Público poderá instaurar e presidir inquérito civil, ou **expedir requisições**, a “qualquer **organismo público** ou **particular, certidões, informações, exames ou perícias**, no prazo que assinalar, o qual não poderá ser inferior a 10 (dez) dias úteis”.

Por sua vez, a Constituição da República de 1988, em seu art. 129, indica entre as funções institucionais do Ministério Público, a **expedição de notificações** nos procedimentos administrativos de sua competência, **requisitando informações e documentos para instruí-los**, na forma da lei complementar respectiva; além da **requisição de diligências investigatórias** e a **requisição de instauração de inquérito policial**, indicados os fundamentos jurídicos de suas manifestações processuais.

Quanto à proteção de direitos das pessoas com deficiência, a Lei n. 7.853/1989 também possibilita ao Ministério Público a **instauração**, sob

(18) SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos*. São Paulo: LTr: 2010. p. 391.



sua presidência, de **inquérito civil**, ou **requisição**, a qualquer pessoa física ou jurídica, pública ou particular, de **certidões, informações, exame ou perícias**, no prazo que assinalar, não inferior a 10 (dez) dias úteis.

No tocante à defesa de crianças e adolescentes, a Lei n. 8.069/1990, confere ao MP, além dos poderes investigatórios já citados, o poder de requisitar serviços médicos, hospitalares, educacionais e de assistência social, públicos ou privados, aptos a auxiliar no desempenho de suas atribuições em prol da infância e juventude<sup>(19)</sup>.

Os estatutos legais que regulamentam os ramos do MP, ou seja, as Leis Orgânicas Nacionais que regem o Ministério Público dos Estados e o Ministério Público da União, Lei n. 8.625/1993 e Lei Complementar n. 75/1993, respectivamente, são essenciais no que se refere às garantias de instrumentos investigatórios.

Vale destacar que os principais preceitos dos aludidos estatutos<sup>(20)</sup> têm o escopo de viabilizar o esclarecimento minucioso dos fatos investigados,

(19) Art. 201. Compete ao Ministério Público: (...)

V — promover o inquérito civil e a ação civil pública para a proteção dos interesses individuais, difusos ou coletivos relativos à infância e à adolescência, inclusive os definidos no *art. 220, § 3º, inciso II, da Constituição Federal*;

VI — instaurar procedimentos administrativos e, para instruí-los:

a) expedir notificações para colher depoimentos ou esclarecimentos e, em caso de não comparecimento injustificado, requisitar condução coercitiva, inclusive pela polícia civil ou militar;

b) requisitar informações, exames, perícias e documentos de autoridades municipais, estaduais e federais, da administração direta ou indireta, bem como promover inspeções e diligências investigatórias;

c) requisitar informações e documentos a particulares e instituições privadas;

VII — instaurar sindicâncias, requisitar diligências investigatórias e determinar a instauração de inquérito policial, para apuração de ilícitos ou infrações às normas de proteção à infância e à juventude; (...)

XI — inspecionar as entidades públicas e particulares de atendimento e os programas de que trata esta Lei, adotando de pronto as medidas administrativas ou judiciais necessárias à remoção de irregularidades porventura verificadas;

XII — requisitar força policial, bem como a colaboração dos serviços médicos, hospitalares, educacionais e de assistência social, públicos ou privados, para o desempenho de suas atribuições. (...)

(20) **Lei n. 8.625/1993**

Art. 26. No exercício de suas funções, o Ministério Público poderá:

I — instaurar inquéritos civis e outras medidas e procedimentos administrativos pertinentes e, para instruí-los:

a) expedir notificações para colher depoimento ou esclarecimentos e, em caso de não comparecimento injustificado, requisitar condução coercitiva, inclusive pela Polícia Civil ou Militar, ressalvadas as prerrogativas previstas em lei;

b) requisitar informações, exames periciais e documentos de autoridades federais, estaduais e municipais, bem como dos órgãos e entidades da administração direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;





aproximando-se, o máximo possível, da verdade real, para que o membro do Ministério Público possa formar seu juízo de convicção e adotar as medidas administrativas e judiciais cabíveis.

Entre as normas que estabelecem **sanções penais e cíveis** em caso de descumprimento dos atos ordenatórios expedidos pelos membros do MP no exercício de suas atividades, podem ser citadas as seguintes:

#### **Art. 10 da Lei n. 7347/1985**

Art. 10. Constitui crime, punido com pena de reclusão de 1 (um) a 3 (três) anos, mais multa de 10 (dez) a 1.000 (mil) Obrigações Reajustáveis do Tesouro Nacional — ORTN, a recusa, o retardamento ou a omissão de dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil, quando requisitados pelo Ministério Público.

c) promover inspeções e diligências investigatórias junto às autoridades, órgãos e entidades a que se refere a alínea anterior;

II — requisitar informações e documentos a entidades privadas, para instruir procedimentos ou processo em que officie;

III — requisitar à autoridade competente a instauração de sindicância ou procedimento administrativo cabível;

IV — requisitar diligências investigatórias e a instauração de inquérito policial e de inquérito policial militar, observado o disposto no art. 129, inciso VIII, da Constituição Federal, podendo acompanhá-los;

(...)

#### **LC n. 75/1993:**

Art. 7º Incumbe ao Ministério Público da União, sempre que necessário ao exercício de suas funções institucionais:

I — instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos correlatos;

II — requisitar diligências investigatórias e a instauração de inquérito policial e de inquérito policial militar, podendo acompanhá-los e apresentar provas;

III — requisitar à autoridade competente a instauração de procedimentos administrativos, ressalvados os de natureza disciplinar, podendo acompanhá-los e produzir provas.

Art. 8º Para o exercício de suas atribuições, o Ministério Público da União poderá, nos procedimentos de sua competência:

I — notificar testemunhas e requisitar sua condução coercitiva, no caso de ausência injustificada;

II — requisitar informações, exames, perícias e documentos de autoridades da Administração Pública direta ou indireta;

III — requisitar da Administração Pública serviços temporários de seus servidores e meios materiais necessários para a realização de atividades específicas;

IV — requisitar informações e documentos a entidades privadas;

V — realizar inspeções e diligências investigatórias;

VI — ter livre acesso a qualquer local público ou privado, respeitadas as normas constitucionais pertinentes à inviolabilidade do domicílio;

VII — expedir notificações e intimações necessárias aos procedimentos e inquéritos que instaurar;

VIII — ter acesso incondicional a qualquer banco de dados de caráter público ou relativo a serviço de relevância pública;

IX — requisitar o auxílio de força policial.





#### **Art. 319 do Código Penal (crime de prevaricação)**

Art. 319. Retardar ou deixar de praticar, indevidamente, ato de ofício, ou praticá-lo contra disposição expressa de lei, para satisfazer interesse ou sentimento pessoal.

Pena — detenção, de três meses a um ano, e multa.

#### **Art. 330 do Código Penal (crime de desobediência)**

Art. 330. Desobedecer a ordem legal de funcionário público.

Pena — detenção, de quinze dias a seis meses, e multa.

#### **Art. 8º, VI, da Lei n. 7.853/1989**

Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa.

(...) VI — recusar, retardar ou omitir dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil objeto desta Lei, quando requisitados pelo Ministério Público.

#### **Art. 236 da Lei n. 8.069/1990**

Art. 236. Impedir ou embaraçar a ação de autoridade judiciária, membro do Conselho Tutelar ou representante do Ministério Público no exercício de função prevista nesta Lei.

Pena — detenção de seis meses a dois anos.

#### **Art. 11 da Lei n. 8.429/1992**

Art. 11. Constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições, e notadamente:

(...) VI — deixar de prestar contas quando esteja obrigado a fazê-lo.

Quanto à caracterização de improbidade administrativa, é oportuno mencionar que há decisão proferida pelo Superior Tribunal de Justiça no sentido de que o agente público que, injustificadamente, não atende às requisições do Ministério Público, comete ato de improbidade<sup>(21)</sup>.

Diante do aparato normativo acima descrito, conclui-se que o Ministério Público brasileiro possui, ao menos em tese<sup>(22)</sup>, ferramentas para o desempenho de suas missões constitucionais.

(21) Recurso Especial n. 1.116.964. Decisão unânime — 2ª Turma do STJ. Relator: Ministro Mauro Campbell Marques. DJe 2.5.2011.

(22) Neste artigo, não serão mencionados aspectos práticos relativos à estrutura funcional dos ramos do Ministério Público, a exemplo da quantidade de servidores, membros e política remuneratória, que, eventualmente, possam ser empecilhos à eficiência administrativa da Instituição.





## **II.2. Decisões de tribunais superiores acerca dos poderes investigatórios do Ministério Público**

### **a) Requisição de informações protegidas por sigilo fiscal**

O sigilo fiscal está disciplinado pelo art. 198, do Código Tributário Nacional — CTN (Lei n. 5.172/1966, com as alterações advindas da Lei Complementar n. 104/2001), que veda a divulgação, pela Fazenda Pública ou por seus servidores, “de informação obtida em razão do ofício sobre a situação econômica ou financeira do sujeito passivo ou de terceiros e sobre a natureza e o estado de seus negócios ou atividades”. Há, porém, exceções ao sigilo fiscal, quais sejam: a requisição de autoridade judiciária no interesse da justiça ou solicitações de autoridade administrativa no interesse da Administração Pública, desde que seja comprovada a instauração regular de processo administrativo, no órgão ou na entidade respectiva, com o objetivo de investigar o sujeito passivo a que se refere a informação, por ser infração administrativa. Além disso, não é vedada a divulgação de informações relativas a representações fiscais para fins penais; inscrições na dívida ativa da Fazenda Pública; parcelamento ou moratória.

Em que pese o CTN não ser explícito quanto ao acesso a dados fiscais sigilosos pelo Ministério Público, a LC n. 75/1993, em seu art. 8º, § 2º, esclarece que “nenhuma autoridade poderá opor ao Ministério Público, sob qualquer pretexto, a exceção de sigilo, sem prejuízo da subsistência do caráter sigiloso da informação, do registro, do dado ou do documento que lhe seja fornecido”.

Em interpretação consonante à estrutura normativa exposta, há decisões que evidenciam o caráter essencial do Ministério Público no tocante à defesa de direitos sociais e que enxergam a Instituição de forma menos privatista e mais harmonizada com o interesse público:

(...) 5. A exemplo do entendimento consagrado no STJ, no sentido de que nas Execuções Fiscais a Fazenda Pública pode requerer a quebra do sigilo fiscal e bancário *sem intermediação judicial*, tal possibilidade deve ser estendida ao Ministério Público, que possui atribuição constitucional de requisitar informações para fins de procedimento administrativo de investigação, além do fato de que ambas as instituições visam ao bem comum e ao interesse público. Precedentes do STJ e do STF. 6. Recurso Ordinário em Mandado de Segurança provido, tão somente para determinar que o Tribunal *a quo* enfrente o mérito do *mandamus*, 17 de agosto de 2010 (data do julgamento). STJ. Ministro Erman Benjamin. Relator. Recurso em Mandado de Segurança n. 31.362 — GO (2010/0011022-4) Relator: Ministro Herman Benjamin.



Portanto, percebe-se que decisões judiciais como essa vislumbram o Ministério Público não como uma reunião de indivíduos acusadores (*j'accuse*), cuja finalidade única é atingir a condenação da outra parte a qualquer custo. Ao contrário, concebem os membros do Ministério Público como agentes defensores do interesse público primário, compreendendo que a condenação da outra parte não é a finalidade maior do Órgão, mas, sim, a concretização da Justiça no caso concreto, razão pela qual admitem que o sigilo fiscal não deve ser aplicado às investigações ministeriais.

*b) Requisição de informações protegidas por sigilo bancário*

O sigilo bancário decorre de interpretação do art. 5º, XII, da CR/1988, que preceitua ser inviolável o sigilo de dados. Sob essa diretriz, a Lei Complementar n. 105/2001 regula o sigilo das operações de instituições financeiras.

Cumprido notar que a própria LC n. 105/2001 excepciona o sigilo bancário quando a autoridade fiscalizadora for o Ministério Público, uma vez que, em seu art. 9º, prevê que, se no exercício de suas atribuições, o Banco Central do Brasil e a Comissão de Valores Mobiliários verificarem a ocorrência de crime definido em lei como de ação pública, ou indícios da prática de tais crimes, deverão informar ao Ministério Público, juntando à comunicação os documentos necessários à apuração ou comprovação dos fatos.

Sobre o tema, João Batista Martins César explica:

Em que pese a tendência mundial em relativizar o sigilo bancário, admitindo-se a sua quebra por órgãos administrativos e quase jurisdicionais, caso do Ministério Público Brasileiro, o STF, em diversos julgamentos, enquadra o sigilo bancário como expressão do direito à intimidade, sufragado pelo sigilo de dados previsto no inciso XII, art. 5º, da Lei Maior, admitindo a sua quebra apenas mediante autorização judicial ou nos casos das Comissões Parlamentares de Inquérito (§ 3º, art. 58, da CR/1988).<sup>(23)</sup>

Além da impossibilidade de recusa de informações ao MP prevista no art. 8º, § 2º, da LC n. 75/1993, cabe registrar que os membros do Ministério Público poderão ser responsabilizados civil e criminalmente pelo uso indevido das informações e documentos que requisitar<sup>(24)</sup>.

(23) CÉSAR, João Batista Martins. *Tutela coletiva: inquérito civil, poderes investigatórios do ministério público, enfoques trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2005. p. 69-70.

(24) Art. 7º, § 1º, da LC n. 75/1993: "O membro do Ministério Público será civil e criminalmente responsável pelo uso indevido das informações e documentos que requisitar; a ação penal, na hipótese, poderá ser proposta também pelo ofendido, subsidiariamente, na forma da lei processual penal".





Na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, encontram-se decisões favoráveis<sup>(25)</sup> à possibilidade de quebra de sigilo bancário pelo MP.

Novamente, conclui-se que a interpretação do ordenamento jurídico quanto aos limites dos poderes de investigação do Ministério Público é consentânea com a maneira pela qual o intérprete distingue os objetivos e perfil constitucional da Instituição.

*c) Restrição de acesso às peças informativas do inquérito civil*

É vedado o acesso aos autos do inquérito civil, inclusive pelo advogado do inquirido, quando há decretação de sigilo do procedimento investigativo pelo membro do Ministério Público oficiante.

É oportuno esclarecer que a decretação de sigilo, em regra, deriva da necessidade de se evitar que a publicidade dos atos realizados (exemplos: inquirição de testemunhas, obtenção de provas fotográficas, perícias) prejudique a busca pela verdade real.

Trata-se de hipótese legal de relativização da publicidade dos atos administrativos, haja vista a natureza preliminar do inquérito civil em relação ao processo judicial, permitindo-se que a eficiência da investigação seja priorizada, sem que se ofenda aos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa. Parte-se do pressuposto de que o inquérito civil se configura em procedimento administrativo, de natureza inquisitiva e informativa, destinando-se à formação da convicção do membro do Ministério Público acerca de determinados fatos. Além disso, o princípio da publicidade dos atos administrativos não é absoluto, podendo ser mitigado quando haja fatos ou atos protegidos pelos direitos relacionados à intimidade e à privacidade do investigado ou do representante.

Sobre esse aspecto, transcreve-se:

RECURSO ORDINÁRIO. MANDADO DE SEGURANÇA. INQUÉRITO CIVIL. DECRETAÇÃO DE SIGILO DAS INFORMAÇÕES. DIREITO À INTIMIDADE E À PRIVACIDADE DOS INVESTIGADOS. POSSIBILIDADE. MITIGAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PUBLICIDADE. AUSÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO DE ACESSO AO INQUÉRITO CIVIL. STJ RMS 28989/RS. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA — 2009/0042062-4 — Data do Julgamento: 23.3.2010 — Data da Publicação — Fonte — DJe 26.8.2010.

Art. 26, § 2º, da Lei n. 8.625/1993 “O membro do Ministério Público será responsável pelo uso indevido das informações e documentos que requisitar, inclusive nas hipóteses legais de sigilo”.  
(25) MS N. 21.729/DF — Relator: Min. Marco Aurélio. Julgamento: 5.10.1995. Pleno STF.





A nosso sentir, mostra-se juridicamente viável a decretação de sigilo do inquérito civil, haja vista que a ampla defesa e o contraditório poderão ser exercidos no curso do processo judicial.

*d) Poder de conduzir investigações criminais*

Tendo em vista que a Constituição de 1988 não é explícita quanto à possibilidade de o Ministério Público conduzir diretamente investigações criminais, não raro investigações de tal natureza são objetos de impugnação perante o Poder Judiciário.

A esse respeito, na decisão a seguir, reconhece-se a legitimidade do MP para conduzir investigações na esfera penal:

RECURSO ORDINÁRIO EM *HABEAS CORPUS*. CRIME IMPUTADO À AUTORIDADE POLICIAL. INQUÉRITO POLICIAL. AUSÊNCIA. *NOTITIA CRIMINIS* DIRIGIDA AO MINISTÉRIO PÚBLICO. DECLARAÇÕES PRESTADAS AO MINISTÉRIO PÚBLICO. BUSCA E APREENSÃO REQUERIDA PELO MP. DENÚNCIA. POSSIBILIDADE. STJ. RECURSO EM *HABEAS CORPUS* n. 16.154 — PR (2004/0066434-1) RELATOR: Ministro Paulo Medina.

A partir de uma visão maximizadora das garantias previstas na Constituição para o alcance de uma sociedade mais justa, em que não prevaleça a impunidade, não se encontram motivos razoáveis para se impedir a colheita de provas pelo Ministério Público, seja em conjunto com a Polícia Judiciária ou subsidiariamente a ela. Tal impedimento restringiria a atuação do MP no que concerne à propositura da ação penal, considerando que eventual inércia policial poderia se constituir em obstáculo insuperável à efetiva responsabilização penal. Ademais, de acordo com a ‘teoria dos poderes implícitos’, quando a Constituição confere a um agente ou a um órgão um determinado poder, juntamente com esse estão outros que não foram consagrados expressamente, devendo-se privilegiar uma interpretação favorável aos fins traçados pela Constituição<sup>(26)</sup>.

**II.3. Propostas legislativas desfavoráveis à atuação do Ministério Público**

No Parlamento brasileiro, tramitam diversos projetos de lei que versam sobre os poderes investigativos do Ministério Público.

(26) SCHINESTOCK, Clarissa Ribeiro. A eficácia probatória dos elementos informativos do inquérito civil na perspectiva do processo justo e equânime. In: CORREIA, Henrique; SANTOS, Élisson Miessa (coords.). *Estudos aprofundados do ministério público do trabalho*. Salvador: JusPodivm, 2012.





Neste artigo, serão exemplificados alguns desses projetos, limitando-se àqueles em curso perante a Câmara dos Deputados e que, a nosso ver, representam ingerências prejudiciais à atuação ministerial e, em consequência, à tutela de direitos e interesses transindividuais.

- Projeto de Lei n. 6.745/2006<sup>(27)</sup>:

Sua principal proposta é a criação de um controle judicial do inquérito civil, ou seja, a instauração, a prorrogação e demais atos pertinentes ao inquérito civil, inclusive o arquivamento serão submetidos à apreciação do juiz competente.

- Projeto de Lei n. 265/2007<sup>(28)</sup>:

Tem como objetivo instituir a responsabilidade civil e penal do membro do Ministério Público que proponha ações judiciais com comprovada má-fé, como finalidade de promoção pessoal e perseguição política.

- PEC n. 37/2011<sup>(29)</sup>:

Também conhecida como 'PEC da Impunidade', sua finalidade precípua é a tentativa de acrescentar um parágrafo ao art. 144 da CR/1988 para estabelecer que a apuração das infrações penais será competência privativa das polícias federal e civil.

Pela leitura dessas propostas legislativas, depreende-se que o Ministério Público tem sido alvo de concretas investidas de grupos políticos e econômicos com significativa influência junto ao Poder Legislativo. Entre os grupos incomodados pela ação ministerial, estão incluídos os próprios parlamentares que, frequentemente, são investigados pelo Ministério Público por diversas modalidades de ilicitudes (penais, cíveis e trabalhistas).

Se não bastasse a reação dos grupos que têm seus interesses pessoais imediatos afetados pelo Ministério Público, a Instituição ainda carece de suficiente reconhecimento social em razão da recente mutação quanto aos papéis por ela desempenhados.

Sobre o assunto, pronuncia-se Ana Maria Moreira Marchesan:

Acho que a nossa Instituição está numa encruzilhada, porque com a Constituição acumulamos muitas atribuições e também começamos

(27) Relatores: Deputado João Campos e Deputado Vicente Chelotti.

(28) Relator: Deputado Paulo Maluf.

(29) Relator: Deputado Lourival Mendes.





a cutucar grandes interesses dos historicamente poderosos no país. Em função disso, naturalmente, veio a reação, então nós temos vários interessados, hoje, em reduzir as atribuições do Ministério Público. Para que consigamos manter as nossas atribuições, que são as mais relevantes a meu ver, precisamos mostrar resultados, qualidade para a sociedade. Acho que a partir do momento em que encontrarmos uma legitimação na sociedade, não vai ter político que consiga mexer com isso. Mas para tanto, precisamos fazer com resultados e divulgarmos o que é feito também. É muito importante essa assessoria de comunicação — algumas pessoas gostam de dizer que alguns promotores querem aparecer, porque estão na mídia demais. Eu acho muito importante divulgar o nosso trabalho, porque, realmente, as pessoas não sabem. Por exemplo, hoje quem vai aos *shoppings* em Porto Alegre vê que todos têm separação de lixo orgânico e lixo seco. Quantos cidadãos de Porto Alegre sabem que isso derivou de um termo de ajustamento do Ministério Público? Pouquíssimos, não é? Então, realmente, não divulgamos o que fazemos.<sup>(30)</sup>

De fato, ainda é expressiva a incompreensão não somente popular, mas também do meio acadêmico e forense, sobre o atual perfil da Instituição ministerial. Um enfoque mais sistematizado das normas constitucionais é capaz de observar o Ministério Público como um *locus* de participação democrática.

Ao discorrer sobre democracia, *Norberto Bobbio* afirma que, ao se avaliar o grau de desenvolvimento democrático de um país, não basta contabilizar a quantidade de eleitores, mas é essencial se verificar qual o número de instâncias existentes além daquelas em que tradicionalmente se exerce o direito de voto<sup>(31)</sup>.

Os estudos coordenados por Luiz Werneck Vianna e Marcelo Baumann Burgos consideram o Ministério Público como uma das instâncias de participação. Para os autores, o MP tem um potencial de transformação social, na medida em que representa judicial e extrajudicialmente interesses de minorias e de diversos grupos formadores da sociedade civil, que, por meio de denúncias oferecidas ao Ministério Público, destacam a importância da Instituição como novo local de reivindicação de direitos e até mesmo

(30) MARCHESAN, Ana Maria Moreira. Entrevista concedida em 9.6.2004 ao Memorial do Ministério Público do Rio Grande do Sul, por intermédio das historiadoras Márcia de la Torre e Cíntia Vieira Souto. Disponível em: <<http://www.mp.rs.gov.br/memorial/noticias/id7686.htm>> Acesso em: 10.5.2012.

(31) BOBBIO, Norberto. *Estado, governo e sociedade: para uma teoria geral da política*. 14. ed. Tradução: Marco Aurélio Nogueira. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2007. p. 157.





de críticas ao sistema, possibilitando o que denominam ser uma soberania complexa, com a oferta de mais canais de diálogo entre, por um lado, os grupos de interesses e movimentos sociais e, por outro, o Estado. Assim, seria o MP um instrumento de pressão popular, que, por meio de representações dos mais diversos grupos, faz emergir o que a sociedade entende como 'bem comum'; e lhe sendo apresentado o 'bem comum', o MP o defende nas arenas específicas. Há, ainda, autores, como Korner e Maciel, que qualificam o Ministério Público como um órgão mediador entre setores da sociedade civil e o Estado, que, em virtude de sua posição estratégica na arquitetura institucional, é capaz de promover a coordenação entre vários grupos de interesses e movimentos sociais em relação às estruturas oficiais<sup>(32)</sup>.

Além dos papéis de fomentador da emancipação social ou interlocutor entre interesses de grupos sociais e os Poderes Públicos, convém destacar que, por vezes, a atuação do Ministério Público também favorece interesses de setores não organizados, tais como desempregados, pessoas sem moradia, sem acesso aos serviços oficiais de saúde e educação. Com essa linha de raciocínio, é possível se conceber o Ministério Público como um organismo que, embora seja estabelecido pelo próprio Estado, transcende as suas estruturas, emergindo como promotor de justiça social.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O percurso institucional do Ministério Público no Brasil, desde o início do Século XX até os dias atuais, não foi linear, mas, sim, norteador por avanços e retrocessos a depender do nível de democracia existente no período analisado, significando dizer que, em tempos de maior garantia às liberdades fundamentais, a Instituição se apresenta mais independente e com mais instrumentos de ação. Por outro lado, em épocas de autoritarismo governamental, a atuação ministerial é ofuscada e vinculada aos Poderes constituídos.

Assim, a partir dos anos de 1980, com a decadência do regime militar e com o fortalecimento democrático, especialmente após a promulgação da Constituição de 1988, o Ministério Público vem se robustecendo, pois foi desvinculado dos demais Poderes, teve suas atribuições ampliadas, ganhou unidade institucional e seus mecanismos investigatórios e processuais foram

---

(32) DAROS, Luciano. Ministério público e sociedade civil no Brasil contemporâneo: em busca de um padrão de interação. *Revista Política Hoje*, v. 18, n. 1, p. 29-53, 2009. O autor faz uma revisão crítica da literatura que analisa os modos pelos quais a sociedade civil interage com o Ministério Público e o quanto isso repercute nos graus de emancipação social.





constitucionalizados, o que oportunizou aos seus membros consolidarem o MP como defensor de direitos sociais e individuais indisponíveis e, portanto, como um dos canais de acesso ao sistema de Justiça.

Cabe ainda salientar que o atual perfil do Ministério Público decorre não somente da atuação de seus membros, mas também da exigência da sociedade brasileira, que, a cada dia, torna-se mais esclarecida quanto aos seus direitos essenciais, demandando do Ministério Público uma postura enérgica de combate às injustiças sociais.

No entanto, por ser recente a sua reconfiguração institucional, o Ministério Público ainda possui um longo caminho a ser percorrido quanto à construção de fortes alicerces de legitimidade social. Percebe-se isso pelo fato de que as exatas atribuições e poderes da Instituição ainda são desconhecidos ou não bem compreendidos por parcela dos cidadãos, o que a expõe a riscos de retrocesso legislativo quando indivíduos e grupos investigados pelo MP veem seus privilégios e interesses escusos ameaçados pela Instituição.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BOBBIO, Norberto. *Estado, governo e sociedade: para uma teoria geral da política*. 14. ed. Tradução: Marco Aurélio Nogueira. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2007.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Disponível em: <<http://www2.camara.gov.br/noticias/institucional/noticias/ha-25-anos-era-eleita-a-assembleia-nacional-constituente>> Acesso em: 25.7.2012.

CÉSAR, João Batista Martins. *Tutela coletiva: inquérito civil, poderes investigatórios do Ministério Público, enfoques trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2005.

DAROS, Luciano. Ministério público e sociedade civil no Brasil contemporâneo: em busca de um padrão de interação. *Revista Política Hoje*, v. 18, n. 1, p. 29-53, 2009.

HALL, Peter. A.; TAYLOR, Rosemary C. R. As três versões do neoinstitucionalismo. Tradução de Gabriel Cohn. *Lua Nova*, n. 58, p. 193-223, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ln/n58/a10n58.pdf>> Acesso em: 26.6.2012.

MARCONDES, Roberto Rangel. *A importância da participação popular na definição do interesse público a ser tutelado pelo Ministério Público do Trabalho*. 2010. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) — Faculdade de Direito. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-08092011-085306/>> Acesso em: 25.7.2012.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O microsistema de tutela coletiva: parceirização trabalhista*. São Paulo: LTr, 2012.



SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos Interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos*. São Paulo: LTr, 2010.

SCHINESTOCK, Clarissa Ribeiro. A eficácia probatória dos elementos informativos do inquérito civil na perspectiva do processo justo e equânime. In: CORREIA, Henrique; SANTOS, Élisson Miessa (coords.). *Estudos aprofundados do Ministério Público do Trabalho*. Salvador: JusPodivm, 2012.

#### **Entrevistas:**

CHALELA, Eunice Terezinha Ribeiro. Entrevista concedida em 27.1.2002 ao Memorial do Ministério Público do Rio Grande do Sul, por intermédio da historiadora Daniela Oliveira Silveira. Disponível em: <[http://www. http://www.mp.rs.gov.br/memorial/noticias/id7695.htm](http://www.mp.rs.gov.br/memorial/noticias/id7695.htm)> Acesso em: 10.5.2012.

MARCHESAN, Ana Maria Moreira. Entrevista concedida em 9.6.2004 ao Memorial do Ministério Público do Rio Grande do Sul, por intermédio das historiadoras às historiadoras Márcia de la Torre e Cíntia Vieira Souto. Disponível em: <<http://www.mp.rs.gov.br/memorial/noticias/id7686.htm>> Acesso em: 10.5.2012.

MAZZILI, Hugo Nigro. Entrevista concedida em 12.6.2002 ao Memorial do Ministério Público do Rio Grande do Sul, por intermédio do historiador Gunter Axt. Disponível em: <<http://www.mp.rs.gov.br/memorial/noticias/id12385.htm>> Acesso em: 10.5.2012.

PINHEIRO, Ibsen Valls. Entrevista concedida em 27.5.2003 ao Memorial do Ministério Público do Rio Grande do Sul, por intermédio dos historiadores Gunter Axt e Márcia Pires de la Torre e do Procurador de Justiça Ricardo Vaz Seelig. Disponível em: <<http://www.mp.rs.gov.br/memorial/noticias/id12386.htm>> Acesso em: 10.5.2012.

SABELLA, Walter Paulo. *O MP na Constituinte da CR/1988*. Entrevista concedida ao Jornal Carta Forense em 1º.7.2008. Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/entrevistas/o-mp-na-constituente-da-cr88/1850>> Acesso em: 10.5.2012.

SAMPAIO, Plínio de Arruda. Entrevista concedida em 7.8.2002 ao Memorial do Ministério Público do Rio Grande do Sul, por intermédio do historiador Gunter Axt e do Procurador de Justiça Ricardo Vaz Seelig. Disponível em: <<http://www.mp.rs.gov.br/memorial/noticias/id12392.htm>> Acesso em: 10.5.2012.



## O USO DOS *SMARTPHONES* NA RELAÇÃO DE EMPREGO: UMA SNÁLISE DO PODER NA EMPRESA PARA ALÉM DO CONTRATO DE TRABALHO

---

Adriane Reis de Araujo<sup>(\*)</sup>  
Kaspar Villadsen<sup>(\*\*)</sup>

### I — INTRODUÇÃO

As novas tecnologias de comunicação, quando implementadas, facilitam a aceleração e intensificação dos processos de trabalho ao mesmo tempo em que contribuem para incrementar a pressão sobre os empregados em termos de desempenho, tempo de resposta e disponibilidade virtual (*accessibility*). O aumento, incentivado pelas empresas, da utilização de tecnologias da comunicação (*anytime-anywhere technologies*) na vida laboral contemporânea, tais como telefones celulares, *smartphones*, *tablets* e similares traz à tona a questão sobre como nós poderemos assimilar e avaliar as consequências deste rápido desenvolvimento. Os pontos críticos detectados envolvem a potencialidade da intensificação do trabalho, aumento do controle empresarial e a possibilidade de novas formas de vigilância pela comunicação e troca de dados em rede.

Tome-se o exemplo dos *smartphones* oferecidos pelo empregador. Esses aparelhos em regra são compreendidos como ferramentas que permitem grande liberdade pessoal e maior flexibilidade aos trabalhadores.

---

(\*) Procuradora Regional do Trabalho. Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Doutoranda em Direito pela Universidad Complutense de Madrid.

(\*\*) Associate Professor, Ph.d. Department of Management, Politics & Philosophy CBS, Professor visitante, IAG, PUC-RJ. (Nota: Kaspar Villadsen agradece à CAPES, Coordenação de Aperfeiçoamento Pessoal de Nível Superior, que apoiou este trabalho com a subvenção da pesquisa n. 8598126.)





Seus benefícios incluem inúmeras possibilidades de conectividade, acesso rápido à informação e meios eficazes para o armazenamento e troca de dados em qualquer tempo e lugar. Em alguns casos, entretanto, os *smartphones* registram um efeito colateral danoso ao sedimentar o caminho para a intensificação do trabalho, aumento da vigilância e estreitamento do controle empresarial. Embora sua propaganda se fundamente em promessas de redução das horas de trabalho, a adoção dessa tecnologia com frequência promove efeito oposto de dimensão considerável.<sup>(1)</sup>

A discussão sobre a forma como as novas tecnologias intensificam as redes de controle e vigilância encontrou, até o momento, lugar predominante em pesquisas sociológicas internacionais, estudos críticos de organizações e em estudos sobre tecnologia e informação.<sup>(2)</sup> Em âmbito nacional, Cavazotte, Brollo and Moreno<sup>(3)</sup> são pioneiros no assunto. No entanto, até o momento, os estudos jurídicos brasileiros sobre o tema são escassos. Em face da ausência de regulamentação legal específica, o enfrentamento da matéria tem-se restringido à análise da ofensa ao direito da intimidade.<sup>(4)</sup> A repercussão em obrigações trabalhistas (jornada e remuneração, principalmente) é analisada de forma preponderante pela jurisprudência nacional por meio da interpretação analógica do art. 244, § 2º, da CLT.

No presente estudo, apresentaremos alguns dos principais pontos de vista da literatura internacional para partir à análise crítica da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho sobre o controle da jornada laboral pelas novas tecnologias da comunicação e suas repercussões. Sugerimos ainda três linhas de pesquisas futuras:

a) primeiro, a análise sobre a maneira como as novas tecnologias da comunicação intensificam e transformam o equilíbrio entre trabalho/vida privada;

(1) GANT, D.; KIESLER, S. Blurring and boundaries: cell phones, mobility and the line between work and personal life. In: BROWN, B.; GREEN, N.; HARPER, R. (eds.). *Wireless world: social and interactional aspects of the mobile age*. London: Springer, 2001. p. 121-132.

(2) MARTINEZ, D. E. Beyond disciplinary enclosures: management control in the society of control. *Critical Perspectives on Accounting*, 22, 2, p. 200-211, 2011; BRIVOT, M.; GENDRON, Y. Beyond panopticism: on the ramifications of surveillance in a contemporary professional setting. *Accounting, Organizations and Society*, 36, 3, 2011, p. 135-155; SEWELL, G. The discipline of teams: the control of team-based industrial work through electronic and peer surveillance. *Administrative Science Quarterly*, 43, 2, 1998. p. 397-428.

(3) CAVAZOTTE, F.; BROLLO, M.; MORENO JR., V. Mobilidade computacional no trabalho: um estudo sobre as experiências dos usuários de telefones inteligentes. In: *XXXIII Encontro Anual da Anpad*, Anais do Enanpad XXXIII, São Paulo, 2009.

(4) Ver SIMON, S. L. *A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado*. São Paulo: LTr, 2000; LEONARDI, Marcel. *Tutela e privacidade na internet*. São Paulo: Saraiva, 2012; SOUZA, M. C. M. *E-mail (...net) na relação de emprego: poder diretivo do empregador (segurança) & privacidade do empregado*. *Revista LTr*, v. 64, n. 7, 2000, entre outros.





b) segundo, o papel da tecnologia da comunicação nas relações profissionais (e hierárquicas), com especial ênfase nas novas formas de controle e vigilância empresarial;

c) terceiro, uma questão mais teórica sobre como o conceito de poder, principalmente na situação corrente em que os trabalhadores em geral acolhem voluntariamente a intensificação do uso das novas tecnologias de comunicação e disponibilizam seus dados de desempenho aos empregadores; em resumo, os empregados tendem a investir voluntariamente em relações de poder que se concretizam para além do contrato de trabalho formalizado.

## **II — A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO E O EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E VIDA PRIVADA**

As novas tecnologias da comunicação são comumente vistas como ferramentas úteis que permitem ao usuário conectar-se de forma contínua ao ambiente de trabalho, bem como a resolver pendências a distância (quando está fisicamente ausente). Tomamos como ponto de partida, contudo, que tais tecnologias ultrapassam essas facilidades para constituírem um componente crucial das relações de poder das organizações contemporâneas e, em particular, do processo de intensificação do trabalho.

Em que pese os acordos contratuais relativos à jornada — “escolher seu próprio tempo” (*flex time*) —, baseados nas tecnologias da comunicação, possam ser convenientes para os trabalhadores, eles frequentemente resultam em mais trabalho fora das horas de trabalho convencionadas, isto é, à noite, nos fins de semana e feriados.<sup>(5)</sup> Em termos gerais, tem-se argumentado que a proliferação das novas tecnologias da comunicação (*anytime-anywhere technologies*) estão minando fronteiras físicas “com o efeito de unir trabalho e lazer, profissional e pessoal, escritório e casa”.<sup>(6)</sup> Tais tendências à transgressão ou mesmo ao colapso das fronteiras convencionais e divisões de tempo geralmente implicam a intensificação do trabalho com um número de horas de trabalho superiores àquelas estipuladas no contrato de emprego.

(5) ROSSO, S. D. *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008.

(6) BHIMANI, A. Digitization and accounting change. In: BHIMANI, A. (ed.). *Management accounting in the digital economy*. Oxford: Oxford University, 2003. p. 1-13.





Examinando o papel da adoção de tecnologia no ambiente de trabalho, a literatura especializada<sup>(7)</sup> no tema relata que o uso de mecanismos modernos de comunicação pode significar a permanente disponibilidade dos trabalhadores aos seus superiores e colegas, os quais esperam resposta rápida e a solução de problemas, mesmo durante os intervalos da jornada ou períodos de repouso. A utilização dessas tecnologias é vista aqui como parte do aumento da dissolução das barreiras entre trabalho e não trabalho, a qual pode gerar conflitos entre demandas profissionais e pessoais.<sup>(8)</sup> Este efeito é levado a cabo de forma mais intensa entre “analistas simbólicos”, ou seja, trabalhadores intelectuais que dependem da capacidade intelectual para solução de problemas complexos.

A crescente exigência de disponibilidade virtual dos empregados foi denominada “o imperativo móvel”<sup>(9)</sup> ou “o imperativo tecnológico”.<sup>(10)</sup> Este imperativo implica, primeiro, que as pessoas podem ser chamadas a prestar contas por não possuírem equipamentos de comunicação. Esta cobrança se robustece consideravelmente quando são os empregadores a patrocinar os equipamentos aos seus empregados. Segundo, os usuários podem ser chamados a prestar contas pela não utilização do celular, por desligá-lo ou a explicar a razão pela qual não estavam acessíveis. Esta dimensão do imperativo tecnológico foi recentemente documentada em um estudo de caso no Brasil em que os profissionais eram repreendidos pelos superiores quando inacessíveis ou quando demoravam a responder.<sup>(11)</sup>

Em suma, pesquisas recentes revelam um lado insidioso da adoção da tecnologia da comunicação na relação de trabalho ao demonstrar como a vida dos empregados pode ser invadida por novas exigências de

(7) HEWLETT, S. LUCE, C. Extreme jobs: the dangerous allure of the 70-hour workweek. BROWN, B.; GREEN, N.; HARPER, R. (eds.). *Harvard Business Review, Wireless World: Social and Interactional Aspects of the Mobile Age*. London: Springer, dec. 2006.

(8) GANT, D.; KIESLER, S. Blurring and boundaries: cell phones, mobility and the line between work and personal life. In: BROWN, B.; GREEN, N.; HARPER, R. (eds.). *Wireless world: social and interactional aspects of the mobile age*. London: Springer, 2001. p. 121-132; BURKE, R.; FISKENBAUN, L. Work hours, work intensity, and work addiction: risks and rewards. In: CARTWRIGHT, S.; COOPER, C. (eds.). *The oxford handbook of organizational well-being*. Oxford: Oxford University, 2009. p. 267-299.

(9) COOPER, G. The mutable mobile: social theory in the wireless world. In: BROWN, B.; GREEN, N.; HARPER, R. (eds.). *Wireless world: social and interactional aspects of the mobile age*. London: Springer, 2001. p. 19-27.

(10) SHERRY, J.; SALVADOR, T. Balance in mobile work. In: BROWN, B.; GREEN, N.; HARPER, R. (eds.). *Wireless world: social and interactional aspects of the mobile age*. London: Springer, 2001. p. 108-121.

(11) CAVAZOTTE, F.; BROLLO, M.; MORENO JR., V. Mobilidade computacional no trabalho: um estudo sobre as experiências dos usuários de telefones inteligentes. In: *XXXIII Encontro Anual da Anpad*, Anais do ENANPAD XXXIII, São Paulo, 2009.





conectividade e novas linhas de visibilidade. A intensificação do trabalho (mais horas trabalhadas por semana) resultante dessas demandas já está bem documentada.<sup>(12)</sup> Entretanto, a extensão da alteração derivada dessa pressão sobre a subjetividade dos trabalhadores — ou seja, se a elas se seguem redefinições do sentido que os trabalhadores atribuem a si próprios, a suas relações e a sua vida social — ainda deverá ser estudado dentro do contexto nacional.

### III — AUMENTANDO O CONTROLE E A VIGILÂNCIA

Outra linha de pesquisa internacional relevante a nossa análise centra-se na maneira como as novas tecnologias da comunicação atuam nos arranjos relacionados a trabalho mais flexíveis, frequentemente denominados “organizações em rede” (*network organisation*). Aqui, o aparecimento de formas de organização do trabalho em rede é identificado com a concomitante intensificação da vigilância em rede.<sup>(13)</sup> Neste domínio da pesquisa, a crítica se expressa em relação a efeitos claramente apurados nos contratos de trabalho flexíveis: aumento da vigilância gerencial, aumento da disponibilidade de dados pessoais do empregado e o advento da vigilância e controles recíprocos.<sup>(14)</sup>

Podemos falar em tecnologia da comunicação como um componente de aumento de vigilância quando a tecnologia, por exemplo, serve como mecanismo de avaliação do comportamento dos trabalhadores em termos de disponibilidade virtual, tempo de resposta e agilidade no manejo de dados. A maior contabilização e mensuração do desempenho não se restringem a empregados com menor qualificação nos serviços ou indústria manufatureira. Profissionais de nível superior, que frequentemente eram excluídos desse cenário, uma vez que eram vistos como “usuários tecnológicos autônomos” dispendo de maior espaço de manobra em seu trabalho diário e expandindo o alcance de sua ação por meio das tecnologias, também são atingidos.

(12) KELLIHER, C.; ANDERSON, D. Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63, 1, p. 83-106, 2010. MAZMANIAN, M.; ORLIKOWSKI, W. J.; YATES, J. The autonomy paradox: the implications of wireless email devices for knowledge professionals. *Organization Science*, 2013, Online: ISSN 1526-5455. p. 1-21; MIDDLETON, C. A. Illusions of balance and control in an always-on. Environment: a case study of blackberry users. *Continuum: Journal of Media & Cultural Studies*, 21, 2, p. 165-178, 2007.

(13) BRIVOT, M.; GENDRON, Y. Beyond panopticism: on the ramifications of surveillance in a contemporary professional setting. *Accounting, Organizations and Society*, 36, 3, p. 135-155, 2001; BARKER, J. R. Tightening the iron cage: concertive control in self-managing teams. *Administrative Science Quarterly*, 38, 3, p. 408-437, 1993.

(14) SEWELL, G. The discipline of teams: the control of team-based industrial work through electronic and peer surveillance. *Administrative Science Quarterly*, 43, 2, p. 397-428, 1998.



A pesquisa demonstra que esses profissionais também são submetidos simultaneamente ao aumento do controle formal ascendente tanto quanto a novas formas de vigilância recíproca.<sup>(15)</sup> Assim, a questão da privacidade pessoal, acesso a dados pessoais e monitoramento da conectividade e tempo de resposta não podem ser separados do estudo do uso das tecnologias da comunicação.

O termo “rede de vigilância” parece bastante pertinente à problematização das consequências da adoção das novas tecnologias da comunicação, na medida em que aparelhos de comunicação móvel permitem formas de poder que não estão confinadas aos estabelecimentos institucionais, mas se realizam por meio de redes difusas de troca de informação. Nessa ótica, o controle gerencial se torna integrado às redes de informação que estabelecem conexões pela organização, permitindo a gerentes e colegas perpetuar o monitoramento dos empregados para além dos muros da organização.

Devemos, no entanto, ser cautelosos em imaginar que a proliferação e utilização das novas tecnologias é parte de uma nova forma de exploração imposta aos empregados individual e verticalmente em sentido descendente (de cima para baixo), isto é, como uma estratégia gerencial planejada. As novas redes de vigilância e comunicação são melhor compreendidas como “reversíveis”, uma vez que com frequência permitem a vigilância recíproca e não apenas unidirecional. Por exemplo, os gerentes e outros supervisores que monitoram os trabalhadores são igualmente vigiados e monitorados, algumas vezes, pelos outros supervisores ou, mesmo, pelos seus próprios subordinados. Este fato possibilita jogos de poder, cujos resultados nunca podem ser antecipados, embora os gerentes normalmente tenham grande espaço de manobra.

As novas tecnologias da comunicação — que permitem a intensificação da vigilância — não são predominantemente, ou como regra, impostas às pessoas. Ao contrário, empregados e consumidores costumam oferecer suas informações pessoais em troca de benefícios perceptíveis, tais como a mensuração visível de seu desempenho, potenciais bônus, redução do preço ou serviços exclusivos. Resumidamente, a nova vigilância difusa, o onipresente panóptico, “premia a participação”. Disso resulta que as formas emergentes de rede de comunicação e vigilância dificilmente tratam seus participantes de maneira homogênea. Ademais, seus efeitos são

---

(15) MAZMANIAN, M.; ORLIKOWSKI, W. J.; YATES, J. The autonomy paradox: the implications of wireless e-mail devices for knowledge professionals. *Organization Science*, 2013, *Online*: ISSN 1526-5455. p. 1-21; CAVAZOTTE, F.; BROLLO, M.; MORENO JR., V. Mobilidade computacional no trabalho: um estudo sobre as experiências dos usuários de telefones inteligentes. In: *XXXIII Encontro Anual da Anpad*, Anais do ENANPAD XXXIII, São Paulo, 2009.







relativamente instáveis e imprevisíveis, uma vez que são produzidos por agentes sociais ativos. Logo, considerando que as redes de comunicação relacionadas ao trabalho constituem práticas técnico-sociais em construção, faz-se necessário conduzir estudos qualitativos detalhados sobre o custo dessas práticas.

#### **IV — EXPANDINDO O MARCO DA ANÁLISE DO PODER**

Conceitos convencionais de poder são insuficientes para englobar as variações descritas acima. No mínimo, precisamos romper com duas visões convencionais de poder: poder como substância e poder na concepção jurídica.

Primeiro, pode-se imaginar poder como a capacidade ou substância, atribuída aos superiores hierárquicos, por exemplo, gerentes, que exercem-no sobre seus subordinados. Estudando os caminhos pelos quais as organizações modernas adotam a tecnologia da comunicação e como isso se torna integrado nas relações sociais ali irradiadas e dentro do espaço privado, o conceito de poder deve ser adequado a captar a sua expressão em microrrelações. Logo, o conceito não deve atribuir o poder, nas suas linhas de comunicação, a agentes específicos que possuiriam poder e o exerceriam de modo direcionado exclusivamente aos mais débeis.

Segundo, o conceito de poder sob a ótica jurídica (onde o poder da autoridade, o estado, a gerência etc. é regulada por meio de comandos legais que estabelecem limites a este poder) é insuficiente para entendê-lo em um contexto de uso tecnológico nas relações de trabalho. Por exemplo, as expectativas empresariais de disponibilidade virtual e monitoramento de desempenho claramente rompem e extrapolam com as relações formais que os empregados têm com a organização (regulado por um contrato que fixa horas de trabalho, requer a presença física etc.). Transgredindo as obrigações formais, podemos, então, encontrar uma situação em que o empregado é parte de um grupo com uma série de expectativas de disponibilidade, hábitos de informalidade e relações hierárquicas prevalentes. Nesses casos, as relações dos empregados com seus supervisores tendem a extrapolar a subordinação funcional e formal, a qual é apontada como emblemática ao paradigma da empresa burocrática. No entanto, Michel Foucault, no estudo das sociedades disciplinares, já afirmava que o poder disciplinar atua como um contradireito, pois “desempenha um papel preciso de introduzir umas assimetrias insuperáveis e de excluir reciprocidades”.<sup>(16)</sup>

(16) FOUCAULT, M. *Vigiar e punir: história da violência nas prisões*. 29. ed. Petrópolis: Vozes, 2004. p. 225.





A tese de Gilles Deleuze<sup>(17)</sup> sobre as “sociedades de controle” se mostra relevante ao desenvolvimento de um quadro ainda mais flexível no estudo das tecnologias da comunicação e do poder. O ponto central defendido por Deleuze é que, na passagem “da disciplina para o controle”, as formas de poder institucionalizadas analisadas por Foucault no estudo da “disciplina”<sup>(18)</sup> (exercida em prisões, quartéis, escolas, fábricas e hospitais) é agora suplantada por formas mais flexíveis de supervisão, vigilância e monitoramento, designadas “controle”. Em suma, enquanto na disciplina descrita por Foucault, a vigilância era exercida com apoio da arquitetura (por uma posição central na torre de observação dentro da instituição), os mecanismos contemporâneos de controle estão desconectados de espaços institucionais fechados e começam a formar vínculos de interconexão que permeiam o corpo social. O diagnóstico de Deleuze é que, nas sociedades de controle, as práticas disciplinares extravasam as barreiras institucionais de ambientes como empresas, escola ou hospital. Esta transformação envolve a expansão dos círculos de controle, ou seja, o indivíduo pode ser tratado fora do hospital, pode aprender fora da escola e, certamente, pode trabalhar em casa ou em inúmeros outros lugares.

De acordo com uma série de estudos inspirados na tese de Deleuze, estas redes emergentes de controle são compostas de equipamentos de monitoramento por conexão que facilitam a intensificação das formas de mobilidade e de vigilância por meio de *sites* institucionais. Nesse prisma, o controle é então multicentrado, uma vez que não há um plano mestre de vigilância empurrando a rápida proliferação das tecnologias da informação e vigilância. Como afirma Michel Foucault, o poder é uma força móvel e imanente às relações:

“Parece-me que o poder deve ser entendido em primeiro lugar como uma multiplicidade de relações de força imanentes na esfera em que ele opera e em que constitui sua própria organização; como um processo no qual, através de lutas incessantes e confrontos, elas se transformam, fortalecem ou revertem; como o apoio no qual essas relações de força se encontram reciprocamente.”<sup>(19)</sup>

O poder é algo que circula e funciona em cadeia, do qual não se pode apropriar, pois ele se exerce em rede; todos estão sempre em situação de

(17) DELEUZE, G. *Conversações: 1972-1990*. São Paulo: Editora 34, 2000; *Postscript on the societies of control*, oct. 59 (winter), p. 3-7, 1992.

(18) FOUCAULT, M. *Vigiar e punir: história da violência nas prisões*. 29. ed. Petrópolis: Vozes, 2004.

(19) Tradução livre, FOUCAULT, M. *The history of sexuality*. New York: Pantheon, 1978. p. 92. v. I: An Introduction.





sofrê-lo ou exercê-lo. “Em outras palavras, o poder transita pelos indivíduos, não se aplica a eles”.<sup>(20)</sup>

Inspirando-se nessa compreensão de poder, poderemos evitar *a priori* ou apressadamente apontar o idealizador por trás da proliferação da tecnologia da comunicação, o qual estaria se beneficiando ou aprofundando o seu poder a partir dela. No âmbito do trabalho, por exemplo, o desejo de adoção das tecnologias e as pressões sociais por sua utilização podem partir tanto da gerência como dos trabalhadores. Ampliando o conceito de poder inspirado em Foucault e Deleuze, nós poderemos analisar sua adoção no uso e na disseminação das tecnologias da comunicação mediante práticas dinâmicas de micropoder ou nas “linhas de controle”, deixando em aberto para o exame empírico a questão de quem dirige os processos de intensificação.

## V — A JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

O tema relativo ao uso de novas tecnologias da comunicação, como *smartphones*, tem chegado aos tribunais trabalhistas brasileiros, principalmente sob a ótica de sua repercussão na jornada de trabalho, como se vê abaixo:

(...) III — HORAS DE SOBREAVISO. TELEFONE CELULAR. PORTE. LIBERDADE DE LOCOMOÇÃO. RESTRIÇÃO. O pressuposto apto a ensejar o direito a horas de sobreaviso é o estado de prontidão e tempo à disposição do empregador, assim como a inequívoca comprovação de restrição à liberdade do empregado. Evidenciado que, de alguma forma, o empregado tem o direito de locomoção restringido, caracterizado resulta o regime de sobreaviso. O fato de portar celular para receber dados, por si só, não descaracteriza o regime de sobreaviso, se, no caso concreto, não há evidências de que, para inserção de dados em *site* da demandada, mister a que estava obrigada, a empregada pudesse fazê-lo, pelo uso do mesmo canal receptor de tais dados. Sem o concurso, pois, de qualquer outro aparelho de comunicação fixo para realização de tarefas que tais, fora do horário normal de trabalho. Essa constatação, sem sombra de dúvida, reforça a convicção no sentido da configuração do denominado regime de sobreaviso. Vale ressaltar que os *smartphones* e os *ipads*, arrojadas máquinas que atualmente imprimem

(20) “El poder, creo, debe analizarse como algo que circula, o mejor, como algo que sólo funciona en cadena. Nunca se localiza aquí o allá, nunca está en las manos de algunos, nunca se apropia como una riqueza o un bien. El poder funciona. El poder se ejerce en red y, en ella, los individuos no sólo circulan, sino que están siempre en situación de sufrirlo y también de ejercerlo. ... En otras palabras el poder transita por los individuos, no se aplica a ellos.” (Tradução livre, FOUCAULT, Michel. *Hay que defender la sociedad*. Madrid: Akal, 2003. p. 34.)



estrondosa velocidade no envio de dados, ao tempo da prestação dos serviços, ainda não eram realidade no mundo das comunicações neste País. Daí o irrefragável reconhecimento do direito à remuneração pelo tempo gasto à disposição, vale dizer, pela força de trabalho empregada em prol a atividade desenvolvida pela empregador. Precedentes. Não conhecido. (...) (Processo: TST-TST-RR-3925000-58.2008.5.09.0651, 5ª Turma, Rel. Min. Emmanoel Pereira, DEJT 21.10.2011)

Em regra, o pedido se dirige ao pagamento das horas de conexão como horas de sobreaviso.

O sobreaviso está previsto no art. 244, § 2º, da CLT como o período em que o empregado, *permanece em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço*. A lei ainda determina que cada escala de sobreaviso dure no máximo 24 horas e que sejam remuneradas à proporção de 1/3 do salário normal. Esta é a norma com circunstâncias fáticas mais próximas da realidade vivida pelo trabalhador conectado pelas novas tecnologias, pois regula os limites e as consequências do exercício do poder empresarial a distância.

Contudo, claramente, como expressa a ementa acima, o texto legal não consegue responder à totalidade das questões envolvidas com essa tecnologia que permite a ampliação espaço-temporal do controle empresarial, transformando-o em permanente e onipresente, de maneira que, agora, não é mais imprescindível que o trabalhador permaneça em sua casa, sendo ou dentro de limitado raio de distância. Basta que o sinal da empresa de telefonia alcance o local em que está o empregado para que ele possa se inserir na empresa — mesmo que de forma virtual — e trabalhar. Esta facilidade, somada ao “imperativo tecnológico” antes mencionado, faz com que todos os trabalhadores se sintam em contínuo regime de plantão, ou seja, de “sobreaviso”.

A reclamação de pagamento das horas de sobreaviso durante boa parte (ou a totalidade) do contrato de trabalho, em repetidas demandas, levou o Tribunal Superior do Trabalho, em setembro de 2012, a editar a Súmula n. 428, mediante Resolução n. 185/2012, cujo teor segue:

**SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT** (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.9.2012) — Res. n. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.9.2012

I — O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.





II — Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

O Tribunal Superior do Trabalho optou por adotar uma postura mais permissiva à empresa na medida em que não reconhece efeitos da determinação do uso de instrumentos telemáticos fornecidos pelo empregador. O empregado deve demonstrar que sofria qualquer restrição em sua vida social, uma vez que se faz imprescindível: a) que o trabalhador esteja em regime de plantão ou equivalente; b) esteja aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Entretanto, a pesquisa empírica e os estudos críticos demonstram que o “imperativo tecnológico” conduz a um estado permanente de regime de trabalho equivalente ao plantão: o trabalhador deve utilizar o *smartphone* (ou equivalente), deve estar disponível e deve prontamente responder com precisão às demandas de seus superiores e colegas. A interpretação dos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho, até o momento, somente regula parte dessa realidade. Ela exclui qualquer atividade laboral exclusivamente por meio de dispositivos das novas tecnologias, ou seja, a iniciativa ou resposta do empregado fora do horário de trabalho, por meio de chamadas de telefones celulares, mensagens, envio de correio eletrônico ou trabalho remoto por meio de dados armazenados no dispositivo móvel ou obtidos na “nuvem”. Observe-se que a súmula requer que o trabalhador seja “chamado para o serviço durante o período de descanso”, ou seja, a corrente predominante tem exigido que ele abandone fisicamente a sua vida social para configurar o verdadeiro trabalho. Embora o item II permita uma interpretação mais ampla<sup>(21)</sup>, a jurisprudência ainda se atém à restrição do direito de ir e vir como requisito para a configuração das horas de sobreaviso, como se vê na ementa a seguir:

(...) HORAS DE SOBREAVISO. Em se tratando de plantão à distância, é preciso ter em mente que, antigamente, o empregado deveria permanecer em sua residência, ou em outro local predeterminado, para que fosse possível ser localizado pelo empregador, em caso de necessidade de serviço. **Hoje, porém, é possível que o trabalhador tenha uma certa mobilidade e, ainda assim, seja prontamente contatado pela empresa, por meio de pager, celular, ou outros recursos tecnológicos. E, nessa situação, é claro que o empregado não dispõe plenamente do seu tempo, tampouco do seu**

(21) A expressão “chamado para o serviço durante o período de descanso” pode ser interpretada simplesmente como chamado para o trabalho, para a prestação de serviços, sem significar necessariamente o deslocamento.





**direito de ir e vir. Sabendo que pode ter de comparecer à empresa, para resolver problemas urgentes, o trabalhador de plantão tem de se manter dentro de uma distância máxima do local de trabalho, sob pena de não ser possível atender ao chamado. Também não pode ir a lugares onde o equipamento eletrônico de comunicação não funcione plenamente. Ainda pode ser obrigado a abandonar atividades de lazer e compromissos sociais em curso, o que, evidentemente, o inibe de assumi-los.** Diante dessa nova realidade, o Pleno desta Corte Superior resolveu alterar a redação da Súmula n. 428, firmando jurisprudência no sentido de que o empregado em plantão à distância faz jus à remuneração das horas de sobreaviso, mesmo quando conserve certa liberdade de locomoção. A hipótese dos autos, conforme se depreende do acórdão regional, está inserida no item II do mencionado verbete. (...) (grifo nosso, Processo: TST-RR — 24900-48.2004.5.03.0018, Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26.3.2013.)<sup>(22)</sup>

O simples abandono, por meio do isolamento social do grupo de convivência ou da atividade de lazer livremente escolhida,<sup>(23)</sup> para atender à demanda de seu empregador/colega/cliente/fornecedor, ainda parece ser insuficiente para configurar “trabalho” ou para configurar o “sobreaviso”. Se o critério do interesse do empregador, como acertadamente estabeleceram os Ministros (Súmula TST n. 428, I), não é suficiente para configurar o “regime de plantão”, tampouco a necessidade de deslocamento físico ou restrição espacial se mostra adequada para efetuar a distinção legal.

As novas tecnologias, em verdade, criam rupturas ocasionais visíveis<sup>(24)</sup> na vida privada do trabalhador ao deixar rastro dos momentos em que esta é invadida pelos mais diversos agentes com os quais ele se relaciona no trabalho (empregador/colega/cliente/fornecedor). A dificuldade de se estabelecer um parâmetro para a remuneração não pode justificar o seu inadimplemento. Esse trabalho é mensurável e altamente lucrativo para a empresa. Portanto, deve ser remunerado ou compensado de alguma forma.

(22) No mesmo sentido, encontramos decisões na SBDI-1: TST-E-ED-RR-414200-15.2006.5.09.0016, TST-E-ED-ED-RR-30300-35.2003.5.17.0003, TST-ED-E-ED-RR-21300-87.2003.5.04.0030 e TST-E-ED-RR-8300-53.2007.5.03.0015; 1ª Turma: TST-AIRR-865-17.2010.5.14.0403; 3ª Turma: TST-RR-117900-48.2004.5.17.0007 e TST-RR-24400-37.2007.5.02.0201, TST-RR-260578-33.2010.5.05.0000; 5ª Turma: TST-AIRR-1057-45.2010.5.09.0093, citadas aqui a modo exemplificativo.

(23) O isolamento da pessoa no manejo de dispositivos móveis está muito bem retratado em vídeos pela internet. Em um deles, aparece o pai sentado em um sofá, enquanto na mesa um lápis se move sozinho sobre uma folha de papel. Quando o pai, deixa de olhar o dispositivo móvel, aparece a figura de uma criança desenhando na sua frente.

(24) Citamos que as interrupções havidas por meio desses aparelhos são visíveis em razão dos rastros deixados, como a conexão do *site*, a mensagem do celular ou até mesmo a mensagem por correio eletrônico.





Até o momento, são poucas as decisões que determinam a remuneração do tempo de trabalho realizado à distância fora da jornada de trabalho contratada. Importa destacar o julgado da 8ª Turma que determinou o pagamento de diferenças a título de horas de sobreaviso, por meio da prova testemunhal da obrigatoriedade do empregado se manter acessível diuturnamente, mesmo em seu período de férias:

(...) **SÚMULA N. 428, II, DO TST.** Infere-se do acórdão regional que o reclamante trabalhava em regime de sobreaviso, que “era obrigado a manter o celular fornecido pela empresa ligado durante os trinta dias do mês, inclusive durante as férias” e que “para manter o aparelho desligado deveria justificar”. Diante desse quadro, não há como afastar o pagamento de diferenças a título de horas de sobreaviso, nos moldes da Súmula n. 428, II, do TST. Incidência da Súmula n. 126 do TST. (TST-AIRR-24900-14.2006.5.01.0057, 8ª Turma, Rel. Min. Dora Maria da Costa, DEJT 26.3.2013.)

## **VI — CRITÉRIOS PARA A REMUNERAÇÃO DO TRABALHO REALIZADO POR MEIO DAS NOVAS TECNOLOGIAS DA COMUNICAÇÃO**

A nova redação do art. 6º, *caput*, da CLT proíbe a distinção *entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego* (Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011). O Tribunal Superior do Trabalho, claramente, reconhece o exercício do poder empresarial por meio de novas tecnologias, em especial pelo uso de telefones celulares, inclusive para configurar jornada externa controlada<sup>(25)</sup> ou reconhecer relação de emprego.<sup>(26)</sup> Por que seria diferente em relação ao pagamento das horas regularmente trabalhadas a distância por meio desses instrumentos, em especial do *smartphone*, nos intervalos de repouso ou férias?

Em respeito aos direitos fundamentais (direito à intimidade, direito à privacidade, direito à não discriminação, direito à igualdade de remuneração, entre outros) e aos direitos trabalhistas, faz-se necessário estabelecer algumas diretrizes para regular o uso dos *smartphones* em favor da empresa.

(25) TST-ARR-3480800-54.2008.5.09.0029, 7ª Turma, Rel. Min. Luiz Phillipe Vieira de Mello Filho, DEJT 26.4.2013; TST-ARR-35000-15.2010.5.13.0005, 5ª Turma, Rel. Min. DEJT 19.4.2013, Emanuel Pereira, entre outras.

(26) TST-AIRR-2343-79.2010.5.18.0005, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, DEJT 3.5.2013.





Primeiramente, é irrelevante se o dispositivo telemático e informático foi fornecido pela empresa; basta averiguar se o uso do aparelho igualmente se destina à prestação de serviços. Para isso, importa perquirir sobre a natureza da atividade desempenhada pelo trabalhador.

Em segundo lugar, o trabalho a distância por meio das novas tecnologias da comunicação não exige o deslocamento do trabalhador até a sede da empresa. Tampouco, faz-se necessário a realização de atividades em favor da empresa de forma ininterrupta. É suficiente a comprovação de que houve uma ou várias atividades de interesse da empresa, seja chamada telefônica, mensagens ou conexão ao *site* da mesma para resolver um problema, já que essas atividades deixam rastro seja na empresa telefônica, no provedor ou no *site*.<sup>(27)</sup>

Em terceiro lugar, deve-se assegurar o “direito de desconectar-se” do trabalhador nas horas de repouso e alimentação, entre jornadas ou semanal remunerado, bem como nos períodos de férias. O “direito de desconectar-se” pode ser extraído do conceito de “direito a um tempo livre sem interferências” defendido por Wolfgang Däubler, o qual considera que a *proteção da personalidade do trabalhador exige também que as obrigações derivadas da relação laboral terminem ao sair do centro de trabalho: o empresário não deve interromper o trabalhador durante seu tempo livre, a menos que aconteça o caso de que esteja comprometido de forma lícita para trabalhador sob prévia chamada telefônica*.<sup>(28)</sup> Isso significa dizer que o trabalhador está dispensado de responder prontamente às demandas dos mais diversos atores com os quais se relaciona no trabalho fora do horário de sua jornada laboral, salvo se expressamente estiver em regime de plantão. Contudo, a simples opção, dada ao empregado, de estar disponível e responder às demandas ou não é insuficiente ao atendimento desse direito. A exigência de trabalho após o término da jornada contratada — seja por provocação da empresa, norma implícita vigente no grupo de trabalho — ou mesmo a valoração da resposta imediata e precisa para efeitos de promoção, também configura o desrespeito a esse direito. Portanto, a empresa deverá organizar a sua produção de maneira a restringir a interferência na vida privada do trabalhador fora da jornada de trabalho. Desse modo, caso seja necessário um serviço permanente, a empresa deverá estabelecer um “regime de plantão virtual” entre os trabalhadores que, aí sim, terão por obrigação responder às demandas, mesmo de forma remota.

(27) Ver SOUZA, M. C. M. *E-mail (...net) na relação de emprego: poder diretivo do empregador (segurança) & privacidade do empregado*. *Revista LTr*, v. 64, n. 7, p. 863-871, 2000.

(28) DÄUBLER, W. *apud* SIMON, S. L. *A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado*. São Paulo: LTr, 2000. p. 178.







Em consequência, se o trabalhador tem “direito a desconectar-se” e a empresa possui formas de monitoramento do trabalho a distância de seus empregados, o quarto critério desponta no sentido da inversão do ônus da prova do trabalho, atendendo ao princípio de aptidão da prova, no caso de utilização das novas tecnologias da comunicação. Nesse caso, basta ao empregado a comprovação do uso de *smartphones* ou equivalentes para o desempenho da atividade. Incumbe ao empregador, que em regra tem um maior número de mecanismos de controle: acesso ao correio eletrônico profissional (cedido pela empresa) de seus subordinados, conta do telefone ou controle do acesso a seu site, demonstrar que o trabalhador foi inativo nos horários de repouso.

Por fim, o último item trata do valor da remuneração das horas de trabalho por meio desses aparelhos. O art. 244, § 2º, parte final, da CLT determina o pagamento das horas de sobreaviso no valor equivalente a 1/3 da remuneração da hora normal. Esta remuneração se destina exclusivamente ao estado de prontidão do trabalhador, sem exigir o trabalho em si. De imediato podemos partir de duas opções: a remuneração estipulada por meio de negociação coletiva ou a remuneração contratual em valor equivalente no mínimo a 1/3 do salário mensal. Entretanto, ainda que o trabalho a distância fora da jornada contratado possa ser em regra ocasional, esta remuneração em alguns casos poderá não ser suficiente para abranger a totalidade do trabalho realizado. Em caso de comprovado excesso de trabalho nessa modalidade, o empregado sempre poderá pleitear diferenças pautado no trabalho em dias de repouso, horas extras ou, mesmo a título de indenização, por dano moral em decorrência da ofensa também ao seu direito à privacidade ou “direito a um tempo livre sem interferências”.

## **VII — QUESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS**

Finalmente, desejamos contribuir ao debate sobre as tecnologias da comunicação, relações de trabalho e poder no contexto brasileiro mediante sugestões de questões para futuras pesquisas.

Primeiro, há a questão de como a tecnologia da comunicação se integra às relações de poder no ambiente de trabalho. De um lado, as tecnologias podem facilmente se converter em um veículo do poder empresarial. Uma vez que a tecnologia é adotada pela organização ou companhia, os aparelhos podem canalizar os objetivos empresariais, tais como as demandas por acessibilidade, prontidão, exatidão de dados e assim por diante.

De outro lado, o exercício do poder empresarial por meio da tecnologia da comunicação, como mencionado, não é simplesmente uma questão





de implementação e monitoramento “de cima pra baixo”, ou central, mas depende da amplitude da cooperação individual e intensifica-se voluntariamente na corrente de informação pela dinâmica dos circuitos de controle. Até agora, a pesquisa existente sobre os sujeitos registram (surpreendentemente) pouca resistência dos trabalhadores na adoção das novas tecnologias da comunicação no ambiente laboral. A tendência maior é de que os trabalhadores abracem as tecnologias ou tenham uma relação ambígua em relação às mesmas, mas há escassa pesquisa na exploração detalhada das suas respostas.<sup>(29)</sup> Em razão dos poucos estudos no tema é difícil encontrar um levantamento baseado em evidências que poderiam explicar a extensão da quebra da resistência obreira ou se ela poderia ser explicada em referência a determinadas atividades ou à cultura (vida laboral) nacional. Indo além, deveria ser estudado se a resistência ou negociações do uso da tecnologia e as expectativas no seu entorno encontram ressonância no contrato de trabalho ou nos direitos trabalhistas nacionais.

Em segundo plano, e relacionado às questões anteriores sobre o acolhimento geral das novas tecnologias pelos trabalhadores, vêm as justificativas para o uso da tecnologia. Com isso, queremos dizer as razões, as justificativas e talvez as críticas dos empregados dadas em referência ao uso das tecnologias da comunicação para propósitos laborais. Uma estratégia de pesquisa possível implica perguntar o que seria o denominado “comportamento cínico” em relação ao uso das tecnologias da comunicação relacionadas ao trabalho. Fleming e Spicer introduziram o conceito na pesquisa organizacional desenhado sobre a ideia de Zizek de que a ideologia moderna requer do indivíduo um certo distanciamento em relação àquilo que comumente é reconhecido como valores e práticas ideológicas. Para lidar com as circunstâncias que estão fora de seu controle, os empregados poderão “não identificar-se” com os seus papéis (ideológicos) e práticas diárias pelo uso da ironia, brincadeiras e cinismo.

Este comportamento cínico pode se expressar por risadas ou brincadeiras que os empregados utilizam para expressar sua própria compulsão ao uso da tecnologia. É notável que, enquanto os indivíduos podem dar a impressão a si próprios — talvez por intermédio de seus empregadores — de que mantém distância da sua atividade desempenhada, ainda assim, exercem-na diariamente. Adotar uma atitude humorística ou cínica ao uso invasivo das tecnologias da comunicação pode, de fato, sustentar e propiciar o seu uso. A cultura oficial da companhia que aceita ou mesmo encoraja

---

(29) SHERRY, J.; SALVADOR, T. Balance in mobile work. In: BROWN, B.; GREEN, N.; HARPER, R. (eds.). *Wireless world: social and interactional aspects of the mobile age*. London: Springer, 2001. p. 108-121.





essas atitudes pode ajudar a reduzir a resistência à incorporação dessas tecnologias. Estudos desses aspectos sobre os aparelhos de comunicação cedidos pela empresa e a relação dos empregados com eles ainda aguardam serem feitos no Brasil.

Terceiro, seria relevante incluir fatores culturais para explicar essas práticas particulares na adoção de tecnologias e seu uso no ambiente de trabalho brasileiro. De acordo com influentes escritores brasileiros, duas características chaves da cultura do país são: a “hierarquia” e a “tradicional personalidade” nas relações sociais.<sup>(30)</sup> Em resumo, hierarquia designa a tendência ao poder centralizado nos grupos sociais e a ampla aceitação da desigualdade entre os estratos sociais. Esta característica pode se refletir na persistência geral de relações autocráticas entre superiores e subordinados na cultura laboral brasileira (FREYRE). A noção de tradição de personalidade por seu lado enfatiza o indivíduo como profundamente envolvido com as normas coletivas e alianças a um grupo ou clã, que fundamente a situação da pessoa na ordem social (DAMATTA).

Esses dois fatores culturais podem ser questionados para ajudar a explicar as observações já registradas de que superiores tipicamente apresentam pouca consideração ao espaço reservado da vida privada dos empregados. Essa atitude pode ser reminiscência das relações paternas e servis descritas por DaMatta. As características específicas da cultura local podem contribuir para explicar a aparente naturalização de profundas demandas por disponibilidade e exatidão que foi observado em uma pesquisa recente no Brasil. Um fator adicional que também precisa ser levado em consideração é a falta de uma organização sindical eficiente no Brasil, aprofunda a precariedade da posição dos empregados brasileiros em relação à maioria das sociedades ocidentais. Isto, claro, é particularmente pertinente onde os empregadores dirigem demandas ilegítimas aos trabalhadores, o que faz com que a pesquisa do papel desempenhado pelas tecnologias da comunicação sobre as condições de trabalho atualmente no Brasil seja particularmente urgente.

---

(30) DAMATTA, R. *O que faz o Brasil, Brasil*. Rio de Janeiro: Rocco, 1986; FREYRE, G. *Casa grande e senzala: formação da família brasileira sob o regime de economia patriarcal*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1946.







## **PEÇAS JURÍDICAS**

**INQUÉRITOS, TERMOS DE COMPROMISSO  
DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA, AÇÕES,  
RECURSOS E DECISÕES JUDICIAIS**





**AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PTM DE JUAZEIRO/ PRT  
5ª REGIÃO — PROCURADOR DO TRABALHO  
JOSÉ ADILSON PEREIRA DA COSTA) —  
PRO MATRE DE JUAZEIRO**

**CONTRATAÇÃO IRREGULAR DE PROFISSIONAIS DA  
SAÚDE POR EMPRESA HOSPITALAR**

---

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) FEDERAL DO TRABA-  
LHO DA \_\_\_\_\_ VARA DO TRABALHO DE JUAZEIRO/BA

O Ministério Público do Trabalho — Procuradoria do Trabalho no Município de Juazeiro/BA (5ª Região), CNPJ — 26.989.715/0036-32, com endereço para notificações na Rua Napoleão Laureano, 422, Bairro Santo Antônio, CEP — 48.903-040, Juazeiro/BA, pelo Procurador signatário, com base nos arts. 127 e 129, II e III, da Constituição da República de 1988, nos arts. 6º, VII, “a” e “d”, XIV, e 83, III, da Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, na Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985, e na Lei n. 8.078/90 (CDC), **vem**, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, propor

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA**

em face de:

PRO MATRE DE JUAZEIRO, pessoa jurídica de direito privado, com sede na Praça Barão do Rio Branco, 22, Centro, CEP — 48.903-400, Juazeiro/BA, CNPJ — 14.659.478/0001-32, pelos fatos e fundamentos a seguir descritos.





## **I — FATOS**

Em 13.10.2011, foram instauradas nesta Procuradoria Representações em face de hospitais e clínicas, para apurar denúncia de advogados da região de que essas empresas não assinavam as CTPS dos médicos e outros profissionais de saúde.

Em 11.11.2011, em face do Hospital PRO MATRE DE JUAZEIRO foi instaurada a REP n. 228.2011/1, convertida em Inquérito Civil (IC), com edição e publicação de Portaria (**doc. 1**). Notificou-se o hospital a apresentar documentos, com reiteração em 12.1.2012, ante a recusa inicial em atender ao MPT (**doc. 2**).

Em 23.1.2012, chegaram aos autos os documentos solicitados (**doc. 2**) e a empresa foi notificada (**doc. 2**) a enviar representante para prestar esclarecimentos.

Dia 14.2.2012, em audiência (**doc. 3**), o representante do hospital, encarregado do setor de pessoal, afirmou, entre outras coisas, que:

*“(...); na folha de pagamento só constam os nomes de 6 médicos, entre eles o diretor, que já constavam quando eu cheguei à empresa; não sei como é feito o pagamento dos outros médicos que não constam na folha; nutricionista, enfermeiro, psicólogo, assistente social constam na folha de pagamento; (...); os que não estão contratados como empregados dão plantões e atendem também pacientes particulares; o diretor médico Pedro Borges é empregado; (...)”*

Em 27.2.2012, mais um empregado prestou depoimento em audiência, o Sr. Sandro Magno, encarregado administrativo. Eis o que afirmou (**doc. 3**):

*“(...); quem faz pagamento aos médicos é o encarregado de tesouraria, Sr. Edson Marcone; as escalas dos médicos são feitas pela coordenadora de atendimento, Nilse Muniz, e a coordenadora de enfermagem, Cristine ou Tatiane; quem não tem firma recebe por meio de RPA, e o pagamento é em dinheiro, cheque ou depósito em conta; quem tem firma constituída recebe com emissão de nota fiscal, mediante depósito em conta ou cheque; os pagamentos são feitos conforme os plantões ou pela produção; no caso dos atendimentos ambulatoriais, o pagamento é por produção, para atender aos clientes do hospital; no caso dos plantões, o pagamento é por plantão;”*

Em 5.3.2012, foi tomado o depoimento de mais três empregados: Nilze da Cruz Muniz, Coordenadora de Atendimento; Edson Marcone, Encarregado de Tesouraria; e Christine Coelho, Coordenadora de Enfermagem. Eis o que afirmaram (**doc. 3**):

*“(...) Sra. Nilze: “entrei na empresa em 1992; atuo nessa função há cerca de cinco anos; o grupo de médicos passa a escala de plantões e eu digito, tanto os PJ como os PF; eu verifico o cumprimento da escala; eu*





passo 8 h no Hospital e quando eu chego verifico se o que está na escala é o que está no plantão ou se houve substituição; as enfermeiras são as coordenadoras de cada setor; elas também me informam se algum médico não veio; quando um médico não vem, eu sou informada (seja pelas enfermeiras, seja pelo próprio profissional que me avisa e manda um substituto); se for de empresa, eu entro em contato com a empresa para que mande um substituto e o que estiver de plantão espera chegar o rendeiro; faço planilha mensal com o nome do médico, valor do plantão e a quantidade de plantões no mês; os nomes que constam na planilha são dos que deram os plantões; se algum faltou e ficou um substituto ou o que dobrou o plantão, indico na planilha o nome desse substituto ou do que dobrou para receber o pagamento pelo plantão, não havendo pagamento, pelo HOSPITAL, a quem não compareceu ao plantão; todo mês passo as planilhas para o tesoureiro; não é comum haver troca de plantões nem dobras; (...)"

"Sr. **Edson Marcone**: "(...); alguns médicos, desde que entrei, têm carteira assinada; são cinco ou seis médicos nessa situação; comigo fica apenas o pagamento dos médicos que não têm carteira assinada; pago aos que são PJ com cheque (no nome da empresa deles) ou depósito em conta das suas empresas, mediante emissão de Nota Fiscal por eles; Nilze (coordenadora de atendimento) digita a planilha de plantões e passa para mim; nessa planilha vem o valor e quantidade dos plantões mensais; ela diz para eles qual o valor e eles emitem Nota Fiscal; para os que não têm PJ faço RPA, eles assinam e eu efetuo o pagamento com cheque nominal ao médico, ou com depósito na conta que ele indicar; os que têm PJ emitem Nota Fiscal indicando a realização de serviços médicos; na nota consta o destaque de ISS, IR e contribuições ao PIS, COFINS e CSLL; esse valor pago aos médicos ou a suas empresas, dessa forma, não entra na folha de pagamento do PRO MATRE; para os que eu emito RPA, faço constar o valor a ser destinado ao ISS e IR; esses também não entram na folha de pagamento do PRO MATRE; (...); o dinheiro não é suficiente para pagar a todos então o Superintendente (diretor médico) determina que pague a folha dos registrados como empregados;"

"Sra. **Christine**: "(...); o enfermeiro supervisor que estiver no plantão informa à Sra. Nilze se algum médico não compareceu ao plantão; até onde eu sei Nilze liga para a empresa (se ele for PJ) para que seja providenciado um rendeiro; (...); eu acredito que seja difícil encontrar médico para substituir o que falta ao plantão, até porque médico especialista é difícil encontrar; (...) não há contratação de Enfermeiro (nível superior) sem carteira assinada;" (...)"

Mais documentos foram requisitados à empresa e apresentados (**doc. 4**). Requisitou-se documento, também, a cada empresa contratada pelo hospital como "prestadora de serviço" ou que emitia notas fiscais pelos plantões dos médicos (**doc. 4**).





Seguiu-se a tomada de depoimentos (**doc. 5**), agora dos próprios médicos plantonistas (...). Para finalizar a instrução do IC, mais escalas de plantão, notas fiscais, contratos e comprovantes de pagamento a médicos foram juntados aos autos.

*Duas inspeções* foram realizadas (**doc. 6**). Entrevistei a Enfermeira-Chefe, o Diretor Técnico/Clínico e um Fisioterapeuta. Tomei a termo em audiência depoimento de Fisioterapeutas que atuam na Emergência, UTI e Ambulatório (**doc. 7**).

Ressalte-se que à empresa *foi proposta assinatura de Termo de Ajuste de Conduta*, em condições mais vantajosas (sem indenização por dano moral coletivo) que os *acordos judiciais firmados pelos hospitais em Petrolina* (**doc. 8**), ante a mesma situação, mas houve recusa em firmar ajuste.

Considerando a recusa em firmar Termo de Ajuste de Conduta perante o MPT para corrigir as irregularidades constatadas, só resta ao *Parquet* laboral recorrer ao Judiciário.

Todos os documentos analisados e juntados foram elaborados e apresentados pelas empresas envolvidas, ou encontrados na internet, ou ainda, obtidos de entidades estatais em sítios específicos na internet.

Os depoimentos foram tomados a termo com a presença de advogados, em sua maioria, e sob juramento na condição de testemunhas. Representantes da empresa reclamada tiveram amplo acesso ao IC, vez que não foi decretado sigilo durante sua instrução.

## **II — FORMALIDADES — OBJETO SOCIAL DO PRO MATRE — CONTRATOS COM O MUNICÍPIO — OBRIGAÇÕES DO PRO MATRE COMO HOSPITAL GERAL — EXIGÊNCIAS DO SUS (MS) — CONTRATOS COM PJ E PF**

### **2.1. Estatuto social e CNAE (PRO MATRE)**

Conforme Ata de Assembleia Geral de 20.2.2012 (**doc. 9**), que alterou o Estatuto Social do PRO MATRE, seu **objeto social** é (art. 1º):

**“a) manter e administrar um hospital geral; b) (...); c) propiciar assistência médico-hospitalar e atendimento de pronto-socorro aos enfermos, sem distinção de credo político, filosófico ou religioso, posição social, sexo, raça ou estado civil; d) (...); e) prestar assistência médico-hospitalar e atendimento também de forma remunerada a particulares ou conveniados, revertendo os rendimentos hospitalares em benefício da própria instituição; (...)”** (Grifamos)

Na Receita Federal, o CNPJ (**doc. 9**) do PRO MATRE está cadastrado com um Código Nacional de Atividade Econômica (CNAE) principal (**86.10-1-2**) e dois secundários (**86.30-5-03** e **86.30-5-01**).





O CNAE principal (**8610-1/02**) é de ATIVIDADES DE ATENDIMENTO EM PRONTO-SOCORRO E UNIDADES HOSPITALARES PARA ATENDIMENTO A URGÊNCIAS. Compreende atividades exercidas em unidades de hospitais preparadas para atendimento a *urgências*; — atividades exercidas em *prontos-socorros com assistência 24 horas* e com leitos de observação.

Os CNAEs secundários informados pelo PRO MATRE são:

a) **8630-5/03 — ATIVIDADE MÉDICA AMBULATORIAL RESTRITA A CONSULTAS;**

b) **8630-5/01 — ATIVIDADE MÉDICA AMBULATORIAL COM RECURSOS PARA REALIZAÇÃO DE PROCEDIMENTOS CIRÚRGICOS.** Compreende atividades de consultas e tratamento médico prestadas a pacientes que não estão sob regime de internação, em ambientes equipados para a realização de procedimentos cirúrgicos.

#### 2.1.1. Exigências do SUS — Credenciamentos — Informações cadastrais

Segundo a **Portaria SAS n. 511, de 29 de dezembro de 2000 (doc. 10)**, **Estabelecimento Assistencial de Saúde (EAS)** é qualquer edificação destinada à *prestação de assistência à saúde à população*, que demande o acesso de pacientes, em regime de internação ou não, qualquer que seja o seu nível de complexidade.

Os EASs, como o PRO MATRE, são cadastrados no SUS e devem atender a várias exigências elencadas em Portarias do Ministério da Saúde, Resoluções do Conselho Federal de Medicina, da Sociedade Brasileira de Terapia Intensiva e de outras instituições que regulamentam a assistência à saúde.

No sítio do SUS na internet, especialmente no Sistema de Informática (DATASUS; <<http://cnes.datasus.gov.br>>) consta que o **PRO MATRE é um Hospital Geral** da rede privada, presta atendimento de demanda espontânea e referenciada nas modalidades *ambulatorial, internação, SADT* (Serviço de Apoio, Diagnóstico e Terapêutica) e *urgência* (**doc. 11**).

Segundo a **Resolução — RDC n. 50, de 21 de fevereiro de 2002 (doc. 12)**, da ANVISA, **Hospital** é o estabelecimento de saúde dotado de *internação, meios diagnósticos e terapêuticos*, com o objetivo de *prestar assistência médica curativa e de reabilitação*, podendo dispor de atividades de *prevenção, assistência ambulatorial, atendimento de urgência/emergência* e de ensino/pesquisa.

Constam também na citada RDC n. 50/2002 as *atribuições dos EASs*. As *quatro primeiras são atribuições-fim*, isto é, constituem *funções diretamente ligadas à atenção e assistência à saúde*. As *quatro últimas são atribuições-meio* para o desenvolvimento das primeiras e de si próprias (**doc. 12**):





1 — **Prestação de atendimento eletivo de promoção e assistência à saúde em regime ambulatorial e de hospital-dia** — atenção à saúde incluindo atividades de promoção, prevenção, vigilância à saúde da comunidade e atendimento a pacientes externos de forma programada e continuada;

2 — **Prestação de atendimento imediato de assistência à saúde** — atendimento a pacientes externos em situações de sofrimento, sem risco de vida (urgência) ou com risco de vida (emergência);

3 — **Prestação de atendimento de assistência à saúde em regime de internação** — atendimento a pacientes que necessitam de assistência direta programada por período superior a 24 horas (pacientes internos);

4 — **Prestação de atendimento de apoio ao diagnóstico e terapia** — atendimento a pacientes internos e externos em ações de apoio direto ao reconhecimento e recuperação do estado da saúde (contato direto);

5 — **Prestação de serviços de apoio técnico** — atendimento direto a assistência à saúde em funções de apoio (contato indireto);

6 — **Formação e desenvolvimento de recursos humanos e de pesquisa** — atendimento direta ou indiretamente relacionado à atenção e assistência à saúde em funções de ensino e pesquisa;

7 — **Prestação de serviços de apoio à gestão e execução administrativa** — atendimento ao estabelecimento em funções administrativas;

8 — **Prestação de serviços de apoio logístico** — atendimento ao estabelecimento em funções de suporte operacional.

O PRO MATRE não é um Hospital qualquer. No sistema de saúde Ihe foram reservadas amplas atribuições, criteriosamente regulamentadas na Resolução — RDC n. 50/2002, que dispõe sobre o Regulamento Técnico para planejamento, programação, elaboração e avaliação de projetos físicos de estabelecimentos assistenciais de saúde.

A citada RDC (**doc. 12**), no seu item 2.2, elenca as atividades e serviços inerentes a cada atribuição cometida aos Estabelecimentos Assistenciais de Saúde — EAS, cabendo destacar que o PRO MATRE possui a maior parte dessas atribuições.

Cite-se uma delas, pertinente ao caso:

“ATRIBUIÇÃO 3: PRESTAÇÃO DE ATENDIMENTO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE EM REGIME DE *INTERNAÇÃO*”

ATIVIDADES:

[...]





3.3 — Internação de pacientes em regime de *terapia intensiva*:

[...]

3.3.4 — *prestar apoio diagnóstico laboratorial, de imagens, hemoterápico, cirúrgico e terapêutico durante 24 horas;*

(...)

— *prestar apoio diagnóstico laboratorial e de imagens ininterrupto.*”

Vê-se que, tanto os serviços de diagnósticos laboratoriais, quanto os de imagens em geral (neles incluídos Raio X, Ultrassonografia, Ressonância Magnética e Tomografia Computadorizada) devem ser disponibilizados durante 24 horas.

*Como classificar tais atividades como meramente acessórias?*

É evidente que são atividades essenciais sem as quais não há como o PRO MATRE ultimar a prestação do serviço de atenção à saúde.

A Portaria MS n. 3.432 de 12 de agosto de 1998 (**doc. 13**), que *classifica as Unidades de Tratamento Intensivo*, determina que as UTIs, tais quais as instaladas no PRO MATRE, devem contar com *laboratório de análise clínicas* disponível nas 24 horas do dia, *ultrassonógrafo e aparelho de Raio-X móvel* (item 2.2 do anexo), bem como possuir condições de realizar *exames de tomografia axial computadorizada* (item 3.4 do anexo).

Conclui-se, ante a múltipla posituação da exigência dos *serviços de laboratório e imagenologia*, que tais serviços *são essenciais e fundamentais* para a concretização dos fins do PRO MATRE.

Mas, para não ficar apenas na discussão teórica, veja-se a seguir o quanto determinam a ANVISA e o SUS.

Segundo o Cadastro Nacional de Estabelecimentos de Saúde (CNES; **doc. 11**), o PRO MATRE possui *instalações físicas para Assistência (atividades-fim)* em *urgência e emergência; ambulatorial; hospitalar; e Serviço de apoio* (esterilização, farmácia, lavanderia; necrotério; nutrição e dietética; prontuário de paciente; manutenção de equipamentos e serviço social).

A Portaria SAS/MS n. 51/2000 (**doc. 10**) trata dos *serviços de apoio*, e os define como:

— **Central de Esterilização de Materiais:** Local destinado à recepção, limpeza, desinfecção, preparo, armazenamento e distribuição de materiais esterilizados;

— **Farmácia:** Unidade destinada a programar, receber, estocar, preparar e controlar, distribuir medicamentos ou afins e/ou manipular fórmulas magistrais;





- **Lavanderia ou Serviço de processamento de roupa:** Serviço destinado a coleta, pesagem, separação, processamento, lavagem, secagem e esterilização e fornecimento e distribuição de roupa em condições de higiene, quantidade e qualidade;
- **Necrotério:** Unidade ou ambiente destinado a guarda e conservação do cadáver;
- **Nutrição e Dietética (SND):** Serviço destinado a preparação, fornecimento e controle de alimentação adequada às necessidades nutricionais do paciente;
- **SAME ou S.P.P. (Serviço de Prontuário de Paciente):** Unidade ou ambiente destinado à identificação, seleção, guarda, controle e processamento das informações de documentos e todos os dados clínicos e sociais de pacientes ambulatoriais ou internados;
- **Serviço de Manutenção de Equipamentos:** Serviço destinado a manutenção dos equipamentos do Estabelecimento de Saúde.
- **Serviço Social:** Unidade para prestação de assistência ao paciente, relativos à área social.

Consta ainda no CNES (**doc. 11**) que o PRO MATRE oferece **serviços próprios especializados** em *cirurgia vascular, atenção cardiovascular/ cardiologia, cirurgia reparadora, diagnóstico por anatomia patológica, por imagem (mamografia, radiologia), por laboratório clínico, por métodos gráficos dinâmicos (eletrocardiográfico, eletroencefalográfico), endoscopia, fisioterapia, hemoterapia, terapia intensiva (UCO), urgência e emergência (pronto-socorro cardiovascular, pronto-socorro geral/clínico, pronto-socorro neurologia/neurocirurgia, pediátrico, traumatológico)* etc.

Excelência, vê-se que o PRO MATRE, como Hospital Geral, deve cumprir normas editadas por entidades que regulamentam a assistência à saúde. Várias dessas normas exigem que o Hospital tenha **serviços próprios, especializados ou não; máquinas e equipamentos próprios; recursos humanos e materiais também próprios.**

Como se verá a seguir, o PRO MATRE não cumpre essas normas, especialmente quanto a *alguns serviços e parte dos recursos humanos* (médicos e fisioterapeutas).

#### 2.1.2. Contratos firmados com o Município e credenciamentos

Em 3 de outubro de 2009, o Município de Juazeiro e o PRO MATRE firmaram o contrato n. 1/2009 (**doc. 14**), cujo objeto é a **“prestação de serviços hospitalares, ambulatoriais e de apoio diagnóstico e terapêutico e assistência ambulatorial”**.





Segundo o contrato, os **serviços contratados serão executados pela contratada** e sob a responsabilidade técnica do Dr. Pedro Borges Viana, de acordo com a necessidade do contratante (Município). “**A mudança do Diretor Clínico (ou Técnico) e do responsável pelos serviços auxiliares de diagnóstico e terapia também será comunicada à contratante**, e procedida uma alteração cadastral” (cláusula segunda, *caput* e § 1º).

Consta no contrato que, nas situações de *urgência ou emergência*, o *médico do contratado* procederá ao exame do paciente e avaliará a necessidade de internação, emitindo laudo médico que será enviado, no prazo de 2 (dois) dias úteis, *após avaliação e comprovação da urgência pela supervisão hospitalar*, ao órgão competente do SUS para autorização de emissão de AIH.

Em 2 de janeiro de 2012, foi firmado outro contrato (**doc. 15**) entre o PRO MATRE e o Município de Juazeiro. Tem como objeto “a prestação de serviços de Assistência em Alta Complexidade em Cirurgia Cardiovascular, Vascular e procedimentos da Cardiologia Intervencionista”.

Segundo o Ministério da Saúde, para prestar serviço de *assistência em alta complexidade* (**doc. 15**), nessa especialidade, deve o Hospital cumprir várias obrigações, entre as quais a de *possuir equipamentos e recursos humanos próprios* e adequados. Eis o que consta na **Portaria n. 66 , de 6 de maio de 1993 (DO 86, de 10.5.1993)**:

**O SECRETÁRIO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE**, no uso de suas atribuições e, considerando a Portaria SAS No. 065 /93, estabelece as seguintes normas para credenciamento e hospitais e serviços que realizam procedimentos e *alta complexidade* na área de **cirurgia cardíaca e demais procedimentos e alta complexidade em cardiologia**:

A — ROTINA DE CREDENCIAMENTO

(...)

B — NORMAS ESPECÍFICAS PARA O CREDENCIAMENTO DE HOSPITAIS PARA A REALIZAÇÃO DE PROCEDIMENTOS DE ALTA COMPLEXIDADE EM CARDIOLOGIA

Centro de Referência I

São hospitais que realizam cirurgia cardíaca, participam do SUS, dando cobertura a uma população de no mínimo 500.000 habitantes. Estes hospitais devem atender os seguintes requisitos:

(...)

3 — *Ambulatório próprio* e cardiologia geral e de avaliação de marca-passo cardíaco para acompanhamento e pacientes submetidos a cirurgia cardíaca e implante e marca-passo.



4 — *Serviços próprios* de diagnóstico:

a) eletrocardiografia; b) radiologia convencional; c) ecocardiografia dimensional e *doppler*; d) ergometria; e) eletrocardiografia dinâmica (*holter*); f) laboratório de cateterismo cardíaco apto a realizar: — estudo hemodinâmico completo; — cineangiocardiorrafia; g) serviço de avaliação e programação de marca-passo cardíaco; h) laboratório clínico em condições de realizar nas 24 horas: — hematologia e coagulação; — bioquímica do sangue — bacteriologia; — dosagem de enzimas e eletrólitos

5 — (...);

(...);

(...)

Em relação aos **Recursos Humanos** *manter equipes* multiprofissionais que, além de profissionais *médicos*, incluam enfermeiras, nutricionistas, assistentes sociais, psicólogos e *fisioterapeutas*.

Os **profissionais médicos** seguirão os requisitos abaixo relacionados:

a) *cardiologista clínico* com título de especialista outorgado pela Sociedade Brasileira de Cardiologia (SBC) ou por Entidades Universitárias;

b) *cirurgiões cardiovasculares*, tendo como responsável pelo serviço membro titular ou especialista da Sociedade Brasileira de Cirurgia Cardiovascular (SBCCV);

c) membros especialistas ou habilitados do Departamento de Estimulação Cardíaca Artificial da SBCCV;

d) *hemodinamicista*, sendo o responsável pelo serviço membro titular do Departamento de Hemodinâmica da SBC, autorizado para a realização de angioplastia coronária, segundo normas estabelecidas por esse Departamento e, pelo menos, mais um membro titular ou membro aspirante do DHA.

(...)

Centro de Referência II

São hospitais que realizam cirurgias cardíacas, participam do SUS dando uma cobertura a uma população de no mínimo 100.000 (cem mil) habitantes. Estes hospitais devem atender os seguintes requisitos:

1— Realizar no *mínimo dez cirurgias* cardíacas mensais excluindo implante de marca-passo, ao final do primeiro semestre de credenciamento.

(...)







3 — *Ambulatório próprio de cardiologia geral e avaliação de marca-passo cardíaco* para acompanhamento de pacientes submetidos a cirurgia cardíaca e implante e marca-passo.

4 — Serviço próprio de diagnóstico:

a) eletrocardiografia; b) radiologia convencional; c) ecocardiografia bidimensional e *doppler*; d) laboratório clínico em condições de realizar nas 24 horas: — hematologia e coagulação; — bioquímica do sangue; — bacteriologia; — dosagem de enzimas e eletrólitos.

(...)

**Em relação aos Recursos Humanos, manter equipes multiprofissionais que, além de profissionais médicos, incluam enfermeiras, nutricionistas, assistentes sociais, psicólogos e fisioterapeutas.**

Os **profissionais médicos** seguirão os requisitos abaixo relacionados:

a) *cardiologistas* clínicos com título de especialista outorgado pela Sociedade Brasileira de Cardiologia SBC ou por Entidade Universitária;

b) *cirurgões cardiovasculares*, tendo como responsável pelo serviço membro titular ou especialista da Sociedade Brasileira de Cirurgia Cardiovasculares (SBCCV);

c) membros especialistas ou habilitados do Departamento de Estimulação Cardíaca Artificial, da SBCCV;

d) *hemodinamicista*, sendo o responsável pelo serviço membro titular do Departamento de hemodinâmica da SBC, autorizado para a realização de angioplastia coronária, segundo normas estabelecidas por esse Departamento e, pelo menos, *mais um membro titular ou membro aspirante* do DHA.

## ANEXO I

### Modificado conforme Portaria SAS/MS n. 123, de 28.2.2005

#### NORMAS DE CLASSIFICAÇÃO E CREDENCIAMENTO DE UNIDADES DE ASSISTÊNCIA EM ALTA COMPLEXIDADE CARDIOVASCULAR

##### 1 — NORMAS GERAIS DE CREDENCIAMENTO

(...)

##### 2 — NORMAS ESPECÍFICAS PARA CREDENCIAMENTO EM “SERVIÇO DE ASSISTÊNCIA DE ALTA COMPLEXIDADE EM CIRURGIA CARDIOVASCULAR”

A Unidade deve dispor de estrutura física e funcional além de uma **equipe assistencial** *devidamente qualificada e capacitada para a prestação de*





*assistência aos portadores de doenças cardiovasculares*, em pacientes com idade a partir de 12 anos.

(...)

## 2.1 — Recursos Humanos

a) O Serviço de Assistência de Alta Complexidade em Cirurgia Cardiovascular deve contar com um *responsável técnico*, **médico com Título de Especialista em Cirurgia Cardiovascular** reconhecido pela Sociedade Brasileira de Cirurgia Cardiovascular ou com certificado de Residência Médica na especialidade, emitido por Programa de Residência Médica reconhecido pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC);

b) O **médico responsável técnico pelo serviço somente poderá assumir a responsabilidade técnica por um único serviço credenciado pelo Sistema Único de Saúde, devendo residir no mesmo município ou cidades circunvizinhas**. Poderá, entretanto, atuar como profissional em um outro serviço credenciado pelo SUS;

c) As *equipes da especialidade de Cirurgia Cardiovascular* devem contar com, pelo menos, **mais um médico com Título de Especialista em Cirurgia Cardiovascular** reconhecido pela Sociedade Brasileira de Cirurgia Cardiovascular ou com certificado de Residência Médica na especialidade, emitido por Programa de Residência Médica reconhecido pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC). Deverá contar com **quantitativo suficiente para o atendimento de enfermagem, intercorrências clínicas e cirúrgicas do pós-operatório e ambulatório semanal**;

d) O Serviço de Assistência de Alta Complexidade em Cirurgia Cardiovascular deve contar com **um responsável técnico em Implante de Marca-passos, médico Habilitado pelo Departamento de Estimulação Cardíaca Artificial** — DECA da SBCCV ou com Título de Especialista em Cirurgia Cardiovascular reconhecido pela Sociedade Brasileira de Cirurgia Cardiovascular ou ainda com Certificado de Residência Médica em Cirurgia Cardiovascular emitido por Programa de Residência Médica reconhecido pelo MEC.

Além disso, segundo as **Portarias SAS n. 154/2008 e SAS n. 198/2008**, nos *serviços de Cardiologia* é necessário haver *profissionais qualificados*. Eis alguns deles:

### **116 SERVIÇO DE CIRURGIA CARDIOVASCULAR**

001 ELETROFISIOLOGIA — 2231-06 — MÉDICO *CARDIOLOGISTA*

002 CIRURGIA CARDIOVASCULAR (Adulto) — 2231-07 MÉDICO *CIRURGIÃO CARDIOVASCULAR*

003 CIRURGIA CARDIOVASCULAR (Criança) — 2231-07 MÉDICO *CIRURGIÃO CARDIOVASCULAR*





004 CIRURGIA VASCULAR — 2231-F3 MÉDICO *CIRURGIÃO VASCULAR*

005 CARDIOLOGIA INTERVENCIONISTA (Hemodinâmica) — 2231-06  
MÉDICO *CARDIOLOGISTA*

006 ENDOVASCULAR EXTRACARDÍACA — 2231-06 MÉDICO  
*CARDIOLOGISTA*; 2231-07 MÉDICO *CIRURGIÃO CARDIOVASCULAR*;  
— 2231-F3 MÉDICO *CIRURGIÃO VASCULAR*; — 2231-24 MÉDICO EM  
*RADIOLOGIA E DIAGNÓSTICO POR IMAGEM*.

A *UTI do Hospital*, segundo a **Portaria n. 2.158, de 12.11.2003 (doc. 15)** é **tipo II**. E para esse tipo de UTI, o Ministério da Saúde e a Sociedade Brasileira de Terapia Intensiva fazem uma série de exigências. Eis as principais, disciplinadas na **Portaria n. 3.432, de 12 de agosto de 1998** (Estabelece critérios de classificação para as unidades de tratamento intensivo — UTI; **doc. 13**):

#### **Portaria n. 3.432/1998 (ANEXO)**

Disposições Gerais: (...); 1.2. São unidades hospitalares destinadas ao atendimento de pacientes graves ou de risco que dispõem de **assistência médica e de enfermagem ininterruptas**, com **equipamentos específicos próprios, recursos humanos especializados** e que tenham acesso a outras tecnologias destinadas a diagnóstico e terapêutica.

#### **2 — Das Unidades de Tratamento Intensivo do tipo II:**

##### **2.1. Deve contar com equipe básica composta por:**

— um **responsável técnico** com título de especialista em medicina intensiva ou com habilitação em medicina intensiva pediátrica;

— *um médico diarista* com título de especialista em medicina intensiva ou com habilitação em medicina intensiva pediátrica para cada dez leitos ou fração, nos turnos da manhã e da tarde;

— *um médico plantonista exclusivo* para até dez pacientes ou fração;

— um enfermeiro coordenador, exclusivo da unidade, responsável pela área de enfermagem;

— um enfermeiro, exclusivo da unidade, para cada dez leitos ou fração, por turno de trabalho;

— um **fisioterapeuta** para cada dez leitos ou fração no turno da manhã e da tarde;

— um auxiliar ou técnico de enfermagem para cada dois leitos ou fração, por turno de trabalho;



— um funcionário exclusivo responsável pelo serviço de limpeza;

— **acesso a cirurgia geral (ou pediátrica), torácico, cardiovascular, neurocirurgião e ortopedista.**

2.2. O hospital deve contar com *laboratório de análises clínicas disponível nas 24 horas do dia*; — agência transfusional disponível nas 24 horas do dia; — hemogasômetro; — ultrassonógrafo; — eco-doppler-cardiógrafo; — laboratório de microbiologia; — *terapia renal substitutiva*; — aparelho de raios-x-móvel; — serviço de Nutrição Parenteral e enteral; — serviço Social; — serviço de Psicologia;

(...)

Materiais e Equipamentos necessários: (...); — *garantia de informações da evolução diária dos pacientes aos familiares por meio de boletins.*

**Obs.: 8** — Considerações gerais da FCA/D: as unidades com serviço de *terapia renal substitutiva não poderão ser terceirizadas.*

Para os hospitais credenciados em **ALTA COMPLEXIDADE — NEUROCIRURGIA**, há várias obrigações a cumprir, segundo disciplina a **Portaria n. 2.920, de 9 de junho de 1998** (DO 111, 15.6.1998):

Art. 1º — (...)

Art. 2º — (...)

## NÍVEL I CONDIÇÕES GERAIS

(...)

### RECURSOS HUMANOS

— *Neurocirurgião* com título de especialista (residência pelo MEC e especialista pela AMB) ou que tenha sido aprovado em Concurso Público Federal para a especialidade; — *Anestesiologista* habilitado; — Enfermagem compatível com o número de leitos; — Auxiliares qualificados;

## NÍVEL II CONDIÇÕES GERAIS

(...)

### RECURSOS HUMANOS

2 (*dois*) *Neurocirurgiões* com Título de Especialista (residência pelo MEC e especialista pela AMB) ou que tenha sido aprovado em Concurso Público Federal para a especialidade; — *Anestesiologista* qualificado; — *Profissionais de Clínica Médica, Cirurgia Geral, Ortopedia, Cardiologia, Pediatria* (quando



o Hospital internar crianças); — Acesso a Serviço de *Fisioterapia*; — Serviço de Nutrição; — Todos os recursos do hospital credenciado no Nível I.

### NÍVEL III CONDIÇÕES GERAIS

(...)

#### RECURSOS HUMANOS

— 3 (três) *Neurocirurgiões* com Título de Especialista (residência pelo MEC e especialista pela AMB) ou que tenha sido aprovado em Concurso Público Federal para a especialidade; — Acesso a Neurofisiologia e Neuropatologia; — Acesso a especialistas em: otorrinolaringologia, oftalmologia, cirurgia buco maxilo facial, cirurgia de cabeça e pescoço, endocrinologia, cirurgia cardiovascular, angiologia, oncologia clínica e radioterapia; — Todos os recursos do hospital credenciado no Nível II.

(...)

Art. 4º Esta Portaria entrara em vigor na data de sua publicação.

JOSÉ SERRA

Ao contrário do que exigem as normas acima citadas, no PRO MATRE só há 6 (seis) médicos registrados formalmente como empregados. Todos os outros e os fisioterapeutas são contratados por meio de empresas (PJ) ou como prestadores de serviço (PF).

#### 2.1.3. Diretoria — Superintendência — Corpo clínico

AAGE de 20.2.2012 (doc. 9) alterou o Estatuto Social do PRO MATRE para adequá-lo à Resolução n. 1.342/91, do Conselho Federal de Medicina. *Criou os cargos de Superintendente, Diretor Técnico e Diretor Clínico. O Superintendente não integra a Diretoria, mas a apoia, e firmou contrato de trabalho; o Diretor Técnico e o Diretor Clínico não têm remuneração, não compõem a Diretoria, e não são registrados formalmente como empregados do Hospital.*

*Cabe ao Superintendente:* (...); c) superintender, orientar e fiscalizar os atendimentos médicos do PRO MATRE, responsabilizando-se pelo funcionamento eficiente dos setores afetos a sua área de atuação.

*À Diretoria compete:* (...); c) destituir Diretor; (...); e) admitir, recusar e/ou excluir médicos do corpo clínico...; i) contratar e/ou demitir empregados; (...) t) aprovar o regimento do corpo clínico.

*O Diretor Técnico tem como atribuições zelar pelo cumprimento das disposições legais e regulamentares em vigor, assegurar condições dignas*





de trabalho e os meios indispensáveis à prática médica, visando ao melhor desempenho do corpo clínico e demais profissionais de saúde...; o *Diretor Clínico* tem a função de dirigir, coordenar o corpo clínico, supervisionar a execução das atividades de assistência médica.

O *Superintendente* é Pedro Borges Viana Filho. E desde fevereiro de 2012, o *Diretor Técnico* é Fábio Freire e o *Diretor Clínico* é Paulo Fernandes Saad, ambos contratados por meio de PJ.

Sobre o tema, deve-se considerar também o quanto está regulado pelo Conselho Federal de Medicina, na **Resolução CFM n. 1.342/1991** (Publicada no DOU dia 16.4.1991, seção I, p. 7014), modificada pela *Resolução CFM n. 1.352/1992*, que estabelece normas sobre responsabilidade e atribuições do *Diretor Técnico e do Diretor Clínico*. Eis partes da Resolução:

(...)

CONSIDERANDO que o art. 28 do Decreto n. 20.931/32 preceitua que *qualquer organização hospitalar ou de assistência médica*, pública ou privada, *obrigatoriamente tem que funcionar com um Diretor Técnico*, habilitado para o exercício da medicina, como *principal responsável pelos atos médicos ali realizados*;

(...)

CONSIDERANDO que o art. 8º da Resolução CFM n. 997/80 determina que, *no caso de afastamento do médico Diretor Técnico*, o cargo deverá ser *imediatamente ocupado pelo seu substituto, também médico*;

CONSIDERANDO que o art. 11 da mesma Resolução CFM n. 997/80 estabelece que o *Diretor Técnico*, principal responsável pelo funcionamento dos Estabelecimentos de Saúde, terá obrigatoriamente sob sua **responsabilidade a supervisão e coordenação de todos os serviços técnicos do estabelecimento, que a ele ficam subordinados hierarquicamente**;

CONSIDERANDO que ao *Diretor Técnico compete* assegurar condições adequadas de trabalho e os meios imprescindíveis ao exercício de uma boa prática médica, zelando, ao mesmo tempo, pelo fiel cumprimento dos princípios éticos;

CONSIDERANDO que ao *Diretor Clínico compete a supervisão da prática médica realizada* na instituição; (...)

Art. 1º Determinar que a *prestação de assistência médica* nas instituições públicas ou privadas é de responsabilidade do Diretor Técnico e do Diretor Clínico, os quais, no âmbito de suas respectivas atribuições, responderão perante o Conselho Regional de Medicina pelos descumprimentos dos princípios éticos, ou por *deixar de assegurar condições técnicas de atendimento*, sem prejuízo da apuração penal ou civil.



Art. 2º São atribuições do *Diretor Técnico*:

- a) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e regulamentares em vigor.
- b) Assegurar condições dignas de trabalho e os meios indispensáveis à prática médica, visando o melhor desempenho do Corpo Clínico e demais profissionais de saúde em benefício da população usuária da instituição.
- c) Assegurar o pleno e autônomo funcionamento das Comissões de Ética Médica.

Art. 3º São atribuições do *Diretor Clínico*:

- a) *Diretor e coordenar o Corpo Clínico* da instituição.
- b) *Supervisionar a execução das atividades* de assistência médica da instituição.
- c) Zelar pelo fiel cumprimento do Regimento Interno do Corpo Clínico da instituição.

Ora, como admitir que o Diretor Técnico e o Diretor Clínico, com as atribuições que a Portaria acima citada lhes conferiu, ambos admitidos e dispensados pela Diretoria/Superintendência, não sejam formalmente registrados como empregados do PRO MATRE? Se não há *personalidade* e subordinação desses profissionais em relação ao PRO MATRE, como serão atendidas as exigências da Resolução CFM de 1991/1992?

Se o Superintendente os nomeou porque tinham currículo que atendia às exigências do CFM, como fará se eles simplesmente não comparecerem ao plantão? Qualquer um assumirá, qualquer dia, por quantos dias quiser? E cada vez que houver substituição, o PRO MATRE vai informar ao SUS/CFM um novo nome, e alterará o cadastro? E os demais do corpo clínico devem obediência a eles ou a cada um que os substitua? Eles não estariam subordinados ao PRO MATRE, mas todos os demais do corpo clínico estão a eles subordinados hierarquicamente, como dito na Resolução? Será para não contrariar essas normas que o PRO MATRE informa no CNES/DATASUS (**doc. 11**) que todos os médicos têm vínculo empregatício com contrato de trabalho a prazo determinado?

Na página “Consulta Estabelecimento — Módulo Profissional — Profissionais por Estabelecimento” o PRO MATRE informa **todos os médicos como sendo contratados com vínculo empregatício, mediante contrato a prazo determinado (doc. 11)**.

Entretanto, como empregados, com carteira assinada, o PRO MATRE possui apenas 6 (seis) médicos (**doc. 16**): 1 — Cândido Nobre dos Santos — Anestesiista, admitido em 15.6.1981; 2 — Ciro Pereira Luz Neto — Ginecologista, admitido em 1º.7.1994; 3 — Mário Augusto Rizzo — Radiologista, admitido em 2.1.1996; 4 — Nielton de Albuquerque Cavalcante\* — Neurocirurgião, admitido em 15.6.1981;





5 — Pedro Borges Viana Filho — Superintendente, admitido em 11.7.2007; 6 — Sérgio de Paula Gomes\* — Neurocirurgião, admitido em 1º.11.1982.

Obs.: \* Nielton e Sérgio têm consultório no Hospital.

Mas, por que o PRO MATRE informa ao SUS (**doc. 11**) que possui corpo clínico com vínculo empregatício? A quem ou a que instituição pretende com isso ludibriar?

Exceto esses 6 (seis) Médicos, os demais, e os Fisioterapeutas, são contratados com intermediação de *Pessoas Jurídicas (PJ) ou mediante contrato de prestação de serviço* com a pessoa física (PF), como se verá a seguir.

## **2.2. Contratos de prestação de serviço, anexos e aditivos — Obrigações do PRO MATRE e dos contratados (PJ ou PF)**

### **2.2.1. MEDCENTER — Serviços Médicos Sociedade Simples Ltda. — ME (CNPJ — 10.198.251/0001-86)**

O PRO MATRE apresentou ao MPT um “contrato de prestação de serviços médicos com a MEDCENTER” (**doc. 17**), firmado em **1º.11.2005**, cujo objeto é:

“A CONTRATADA prestará à CONTRATANTE seus serviços profissionais inerentes a sua área de atividade médica, cabendo a ela própria, CONTRATADA, estabelecer, segundo sua particular conveniência, e *consideradas as necessidades da CONTRATANTE*, ou os horários em que os mesmos serão prestados, os quais o serão com absoluta independência técnica e profissional da CONTRATADA.” (Grifamos)

Entretanto, a MEDCENTER apresentou ao MPT seu contrato social (**doc. 17**) e ali se vê que a empresa foi constituída em **24.4.2008**. O CNPJ da empresa, da mesma forma, aponta que ela foi registrada na Receita Federal em **4.6.2008**.

*Como então foi firmado contrato com uma empresa se esta ainda nem existia formalmente?*

Segundo o contrato social, o *objetivo social* da MEDCENTER-SERVIÇOS MÉDICOS S/S LTDA. é a “**prestação de serviços médicos em consultórios próprios ou de terceiros ou em unidades hospitalares**”. (Grifamos)

Essa empresa foi formada com três médicas, cada uma com 1/3 do capital social (R\$ 2.000,00 cada): Maria Alzenir Alves Pereira, Luciana Freire Oliveira Mello e Nadja Maria Ferreira Cavalcante.

Em 25.11.2009, foi feita a primeira alteração contratual na MEDCENTER, com a saída de Luciana Freire Oliveira Mello, que distribuiu suas 2.000 (duas mil) quotas do capital social para **7 (sete) médicos**: Paulo Romero de Barros Correia (300),







Amarilis Lopes Horta (300), **Leonardo Cordeiro Mendes** (300), **Darlan Gomes de Sá** (300), **Ricardo Ramon Frias Ferrufino** (300), Isabel Ani dos Santos Cruz (250) e **Etiel Tavares Lins** (250).

A MEDCENTER informou à Receita Federal o CNAE — **86.10-1-02** (Atividades de atendimento em pronto-socorro e unidades hospitalares para atendimento a urgência); e **86.30-5-01** (Atividade médica ambulatorial com recursos para realização de procedimentos cirúrgicos).

Ou seja, os mesmos CNAEs do Hospital PRO MATRE. São atividades e serviços que o PRO MATRE deve ter como *próprios*, vez que é credenciado em Alta Complexidade em Cardiologia, Neurocirurgia, e possui UTI geral e coronariana, tipo II, como se viu acima.

A MEDCENTER apresentou o Registro de Notas Fiscais de Serviços Prestados em 2011 (**doc. 17**). *Vê-se que o único tomador de serviços durante o ano inteiro foi o PRO MATRE.*

Isso comprova que a MEDCENTER não atua no mercado para cumprir seu objeto social, mas sim para emitir notas fiscais por serviços prestados pessoalmente por seus sócios no PRO MATRE e com isso serem remunerados. É mão de obra que se contrata e remunera.

#### 2.2.2. Clínica de assistência médica São Vicente Ltda.

Em 1º.10.2011, o PRO MATRE firmou contrato (**doc. 17**) com a CLÍNICA DE ASSISTÊNCIA MÉDICA SÃO VICENTE LTDA., cujo *objeto* é:

“A CONTRATADA prestará à CONTRATANTE seus serviços profissionais inerentes a sua área de atividade médica, cabendo a ela própria, CONTRATADA, estabelecer, segundo sua particular conveniência, e consideradas as necessidades da CONTRATANTE, o ou os horários em que os mesmos serão prestados, os quais o serão com absoluta independência técnica e profissional da CONTRATADA.”

Ressalte-se, inicialmente, que embora o contrato tenha sido firmado em 1º.10.2011, *houve prestação de serviço ao PRO MATRE e recebimento de honorários já em junho/2011*, conforme comprovante anual de retenção de CSLL (**doc. 17**).

Em 23.5.2011, foi feita a segunda alteração contratual nessa empresa, com cessão e transferência de quotas entre os sócios Vânia Lúcia Vieira Macedo, Alúcio Roberto Andrade Macedo Júnior, Sérgio Ricardo Vieira Macedo e Tereza Cristina Mendes Higino, todos médicos.

A sociedade tem por *objeto social*:

“Atividade médica ambulatorial com recursos pra a realização e exames complementares; *laboratório de anatomia patológica* e citológica; *laboratórios clínicos*; atividades profissionais da área de *cardiologia* e otorrinolaringologia.” (Grifamos)





A Clínica se cadastrou na Receita Federal com CNAE — **86.30-5-02** (Atividade médica ambulatorial com recursos para realização de exames complementares). E como atividades secundárias os CNAEs **86.40-2-01** (Laboratórios de anatomia patológica e citológica), **86.40-2-02** (Laboratórios clínicos) e **86.50-0-99** (Atividades de profissionais da área de saúde não especificadas anteriormente).

Ou seja, atividades e serviços que o PRO MATRE deve ter como *próprios*, vez que é credenciado em Alta Complexidade em Cardiologia, Neurocirurgia, e possui UTI geral e coronariana, tipo II, como se viu acima. Logo, a empresa serve apenas para formalizar a remuneração dos médicos plantonistas em hospitais, como o PRO MATRE.

### 2.2.3. Clinicárdio — clínica cardiológica de Petrolina Ltda.

Em 1º.7.2010, o PRO MATRE firmou contrato com a CLINICÁRDIO (**doc. 17**). O *objeto do contrato* é exatamente o mesmo do que foi firmado com Clínica São Vicente (até os erros de digitação foram repetidos):

“A CONTRATADA prestará à CONTRATANTE seus *serviços profissionais inerentes a sua área de atividade médica*, cabendo a ela própria, CONTRATADA, estabelecer, segundo sua particular conveniência, e consideradas as *necessidades da CONTRATANTE*, o ou os horários em que os mesmos serão prestados, os quais o serão com absoluta independência técnica e profissional da CONTRATADA.” (Grifamos)

Em 22.9.2010, foi feita a primeira alteração contratual na CLINICÁRDIO, para admissão de mais um sócio, o médico Helder Kester Alves Nunes. Os outros são Alysson Rodrigo Ferreira Cavalcanti e Frank Land Lima de Carvalho.

A sociedade tem por *objetivo* “a prestação de serviços médicos cardiológicos e clínica médica em geral”.

Seu cadastro na Receita Federal indica o CNAE principal **86.30-5-01** e o secundário **86.30-5-02**. O CNAE **86.30-5-01** é para Atividade médica ambulatorial com recursos para realização de procedimentos cirúrgicos. E o CNAE — **86.30-5-02** compreende as consultas prestadas em consultórios, ambulatórios, postos de assistência médica, clínicas médicas e outros locais equipados para a realização de exames complementares; e os postos de saúde pública.

Ou seja, atividades e serviços que o PRO MATRE deve ter como *próprios*, vez que é credenciado em Alta Complexidade em *Cardiologia*, Neurocirurgia, e possui UTI geral e coronariana, tipo II, como se viu acima. Mais uma empresa que serve apenas para formalizar a remuneração dos médicos plantonistas em hospitais, como o PRO MATRE.

### 2.2.4. Contrato firmado com a J. J. ASSISTÊNCIA MÉDICA LTDA. (CNPJ — 03.039.158/0001-63)

Em 25.1.1999, foi formada a sociedade J. J. Assistência Médica Ltda., pelo médico Valquírio Albuquerque de Jesus (99% do capital), médico, e Tereza Maria Cabral de Almeida (1% do capital), psicóloga.



A sociedade teve como *objetivo social* (**doc. 17**):

“A firma explorará o ramo de *prestação de serviços médicos, hospitalares e psicológicos*, podendo instalar filiais em qualquer parte do território nacional, assim como estender seus objetivos dentro das normas que esteja relacionado com o seu ramo de negócio.”

Posteriormente, a psicóloga Tereza Maria saiu da sociedade e, em seu lugar, entrou o *bioquímico* João Batista Castro Pinto, com 1% do capital social.

Em 18.12.2003, mediante uma segunda alteração contratual, a sociedade passou de simples para empresária, e o *objeto social* passou a ser apenas “prestação de serviços médicos hospitalares”.

Ressalte-se que, embora detenha apenas 1% do capital social, o Bioquímico João Batista é o administrador da sociedade.

Em 1º.1.2000, foi firmado contrato entre a PRO MATRE e a J. J. ASSISTÊNCIA MÉDICA LTDA. O *objeto do contrato* é:

“A CONTRATADA prestará à CONTRATANTE seus *serviços profissionais inerentes a sua área de atividade médica*, cabendo a ela própria, CONTRATADA, estabelecer, segundo sua particular conveniência, e consideradas as *necessidades da CONTRATANTE*, o ou os horários em que os mesmos serão prestados, os quais o serão com absoluta independência técnica e profissional da CONTRATADA.” (Grifamos)

Na Receita Federal, essa empresa informou o CNAE **86.10-1-01**, que compreende os *serviços de internação de curta ou longa duração* prestados a pacientes realizados em hospitais gerais e especializados, e *outras instituições de saúde com internação*.

Como prestar esses serviços se a empresa não possui unidade/estabelecimento próprio? Se essa empresa foi criada apenas para possibilitar a remuneração do Dr. Valquírio, como plantonista no PRO MATRE?

Eis parte do depoimento do Dr. Valquírio (**doc. 5**):

“(…); comecei a trabalhar no Pro-Matre por volta de 1975/1976, como médico, com carteira assinada, para fazer cirurgias e atendimento a pacientes do INAMPS; horário comercial, diariamente, segunda a sexta; *eu fazia o horário*, costumava chegar às 10 h e sair por volta das 18h; não tinha horário fixo; recebia um salário fixo e uma produtividade; (...); tinha todos os direitos trabalhistas; *podia faltar*, nem precisava mandar outro no lugar; (...) em 1987 voltei para Juazeiro e para o PRO-MATRE, na mesma função de ginecologista/obstetra, *dessa vez sem carteira assinada, recebendo como prestador de serviço*; continuei atuando nas mesmas condições, fazendo meu horário conforme minha conveniência; *não me lembro quando passei a receber pela empresa J. J. Assistência Médica Ltda.*; nós sabemos que o vínculo empregatício é mais carregado de impostos; o INAMPS naquela época pagava diretamente ao médico





pessoa física; depois acabou o tipo 7, do INAMPS, *aí eu abri a empresa para prestar serviço; não me lembro se foi a PRO-MATRE que quis desse jeito ou não; eu quis ser empresa; acho que foi orientação do meu contador, (...) recebo por plantão; o outro sócio na J. J. não é médico, por isso o valor dos plantões faturados em nome da empresa são totalmente meus; (...) só tenho contrato de prestação de serviço com a PRO-MATRE; a empresa J. J. nunca fez contrato com outro hospital; (...).*”

2.2.5. Almeida Centro Médico Odontológico Ltda. — EPP (CNPJ 05.929.432/0001-03)

Em 9.1.2012, o PRO MATRE firmou contrato de prestação de serviço com a **Almeida Centro Médico Odontológico Ltda.** O objeto do contrato é exatamente igual ao que foi firmado com as demais empresas já citadas (**doc. 17**):

“A CONTRATADA prestará à CONTRATANTE seus *serviços profissionais inerentes a sua área de atividade médica*, cabendo a ela própria, CONTRATADA, estabelecer, segundo sua particular conveniência, e consideradas as *necessidades da CONTRATANTE*, o ou os horários em que os mesmos serão prestados, os quais o serão com absoluta independência técnica e profissional da CONTRATADA.” (Grifamos)

A Almeida tem endereço na Via de Penetração, 313, Lotes 07 e 09, Loteamento Vida Nova, Loja 7, Centro Comercial MCCOY, Cajá, CEP — 42.700-000, Lauro de Freitas/BA.

Essa empresa informou à Receita Federal o CNAE principal **86.30-5-01**; os secundários, **86.30-5-02** e **86.30-5-04**.

O CNAE **86.30-5-01** é para *Atividade médica ambulatorial com recursos para realização de procedimentos cirúrgicos*; o CNAE — **86.30-5-02** compreende as consultas prestadas em consultórios, ambulatórios, postos de assistência médica, clínicas médicas; e o **CNAE 86.30-5-04** compreende as atividades de consultas e tratamento odontológico.

Ou seja, grande parte das atividades que deveriam ser serviços próprios da Almeida são do PRO MATRE. A empresa serve para o Dr. Fábio Freire receber sua remuneração pelos plantões no PRO MATRE, pois essa empresa não possui estabelecimento com recursos materiais mínimos necessários para realizar seu objeto social, exceto quanto à parte de Odontologia, explorada por um dos sócios. Serve para formalizar o pagamento de remuneração do sócio, que atua em outras unidades de assistência à saúde. Predomínio absoluto da mão de obra no contrato.

Em depoimento (**doc. 6**) ao Procurador, na inspeção realizada dia 17.10.2012, no Hospital, o médico Fábio Freire afirmou:

“*Sou sócio da Almeida desde 2003; a firma é formada por mim (médico), meu pai (Dentista) e minha irmã (médica); tenho vínculo com o Estado, o Município e com o Hospital de Traumas, em Petrolina, onde atuo com*



CTPS assinada; vim procurar vaga aqui, falei com Dr. Pedro Filho; ele falou que podia contratar com CTPS assinada ou como PJ; com CTPS assinada seria plantão específico e como PJ podia variar os plantões; desde que comecei aqui dou plantões nas sextas-feiras; eventualmente dei plantão em outro dia; quando alguém falta, Nilze liga e pergunta se eu posso cobrir o plantão, e se eu não puder, ela arranja outro médico; quando eu não posso vir, eu falo para ela e ela arranja outro; este ano só faltei 1 plantão, quando fui a um Congresso; o valor do plantão foi pago a quem deu o plantão; recebo um valor fixo por plantão (R\$ 700,00 para 12 h); esse valor eu recebo pelo plantão, tenha ou não cirurgia a fazer; procedimentos eletivos eu faço geralmente nas segundas-feiras e recebo pela Secretaria de Saúde ou o Hospital; como exemplo de procedimento eletivo faço herniorrafia (cirurgia de hérnia, que leva cerca de 1 h) e hemorroidectomia (cirurgia de hemorroidas, em cerca de 1 h); se o procedimento for particular, recebo cerca de R\$ 600,00; *o instrumental cirúrgico, os equipamentos, os funcionários, tudo o que é necessário para eu realizar minhas atividades no plantão ou nos procedimentos eletivos pertence ao Hospital, nada é da minha empresa, a ALMEIDA*; contratado como empregado, com carteira assinada, eu pagaria mais imposto e como PJ eu pago menos; eu posso escolher pagar menos imposto; lá no Hospital de Traumas, em Petrolina, onde trabalho com CTPS assinada, também posso faltar e outro me substitui; se a falta for justificada, eu recebo pelo plantão, se não, descontam. (Grifamos)

#### 2.2.6. Bomfim & Bomfim Serviços Médicos Ltda. (CNPJ 09.426.200/0001-85)

Em 9.1.2012, o PRO MATRE firmou contrato de prestação de serviços com a BOMFIM & BOMFIM. O objeto é igual ao das outras empresas acima citadas (**doc. 17**):

*“A CONTRATADA prestará à CONTRATANTE seus serviços profissionais inerentes a sua área de atividade médica, cabendo a ela própria, CONTRATADA, estabelecer, segundo sua particular conveniência, e consideradas as necessidades da CONTRATANTE, o ou os horários em que os mesmos serão prestados, os quais o serão com absoluta independência técnica e profissional da CONTRATADA.”* (Grifamos)

Essa empresa informou à Receita Federal o CNAE 86.50-0-99, que compreende as atividades relacionadas com a saúde realizadas por profissionais legalmente habilitados, exceto as compreendidos nas subclasses anteriores, como as de médicos e dentistas, exercidas de forma independente: — as atividades de optometristas; — as atividades de instrumentadores cirúrgicos; — outras atividades de serviços profissionais da área de saúde não especificadas anteriormente.

Mais uma empresa que não possui estabelecimento com recursos materiais mínimos necessários para realizar seu objeto social. Serve apenas para formalizar



o pagamento de remuneração dos sócios, que atuam em outras unidades de assistência à saúde. Predomínio absoluto da mão de obra no contrato.

*2.2.7. Contrato verbal com a Fisio Care Serviços Médicos Ltda. (CNPJ 04.481.856/0001-87)*

Em 3.11.2005, foi registrada na Receita Federal a empresa FISIO CARE — SERVIÇOS MÉDICOS LTDA. — ME, com endereço em Manaus/AM. Em 25.4.2011, essa empresa foi transferida para Sobradinho/BA. Seus sócios são dois Fisioterapeutas (César Alcântara de Albuquerque e Maria Deborah Monteiro de Albuquerque).

Foi informado na Receita Federal o CNAE principal **86.50-0-04**. E os secundários **86.40-2-99** (atividades de serviços de complementação diagnóstica e terapêutica não especificada anteriormente), **87.11-5-03** (atividades de assistência a deficientes físicos, imunodeprimidos e convalescentes), **86.10-1-02** (atividades de atendimento em pronto-socorro e unidades hospitalares para atendimento a urgências), **86.10-1-01** (atividades de atendimento hospitalar, exceto pronto-socorro e unidades para atendimento a urgência), **86.50-0-99** (atividades de profissionais da área de saúde não especificadas anteriormente), **86.60-7-00** (atividades de apoio à gestão de saúde); **86.90-9-01** (atividades de práticas integrativas e complementares em saúde humana), e **86.40-2-13** (serviços de litotripsia).

O MPT notificou o PRO MATRE e essa empresa a apresentarem documentos, entre os quais, contrato para prestação de serviços. Nenhuma delas apresentou tal documento.

*A FISIO CARE, em 16.4.2012, informou ao MPT (doc. 17) que prestou serviços no PRO MATRE em 2011, sem contrato. E que em janeiro de 2012, o PRO MATRE tentou firmar contrato com data retroativa, mas os sócios não aceitaram fazê-lo, pois não concordaram com as condições. Acrescentaram que naquele ano o PRO MATRE foi a única fonte de crédito da empresa.*

Excelência, veja a gravidade da situação. O PRO MATRE, no curso da instrução do IC, tentou dar aparência de legalidade ao que nasceu ilegal.

Conforme se demonstrou acima, por ser Hospital Geral, ter UTI tipo II, ser credenciado em Alta Complexidade em Cardiologia, e em Neurocirurgia, **o PRO MATRE tem que possuir equipe própria de Fisioterapia**. Não possuía nem sequer contrato civil firmado com a FISIO CARE. Mas, ao tentar firmar contrato com data retroativa, tentou-se burlar a fiscalização e dar aparência de legalidade, como se a contratação de um serviço de terceiro quando deve ser próprio convertesse o ilegal em legal.

Eis partes de depoimentos (**doc. 7**) de alguns fisioterapeutas, que nem sequer são sócios de empresas de fisioterapia:

**“Dia 24 de outubro de 2012, na sala do Procurador signatário, nesta PTM de Juazeiro/BA — 5ª Região, situada no endereço abaixo citado, às**





18 h, compareceu o fisioterapeuta *Robson Queiroz Freitas*. (...) “faz dois anos e meio que eu trabalho no PRO MATRE; Dr. Pedro Filho convidou minha esposa, Kamilli Santos Filho, para trabalhar como Fisioterapeuta lá no Pro Matre; alguns meses depois ela disse que estava precisando de Fisioterapeuta, e que Dr. Pedro Filho pediu que eu falasse com Zeilson para começar; (...) *fui contratado como PF pois não tenho empresa*; ninguém perguntou se eu escolheria ter CTPS assinada; (...) Encerrou-se a audiência às 18h20min, com leitura e assinatura da ata.

“**Dia 25 de outubro de 2012**, na sala do Procurador signatário, nesta PTM de Juazeiro/BA — 5ª Região, situada no endereço abaixo citado, às 9 h, compareceram os fisioterapeutas *João Gustavo Luz Santos e Deise Vieira da Silva*. (...) ‘comecei no PRO MATRE em setembro de 2011; passei em um concurso na UPE; procurei o Hospital, falei com Pedro Filho; ele disse que me encaminharia ao Coordenador de Fisioterapia, Zeilson; (...) *não tenho PJ e assino recibo do valor do plantão*; geralmente quem me dá o recibo para assinar é Marcone, no Financeiro; o valor é depositado na minha conta bancária; informei a conta a Marcone; *assinei contrato de prestação de serviço uns 2 meses depois de começar*; (...); (...) *meu mesmo eu uso o estetoscópio, na minha atividade, e o restante de máquinas/equipamentos/instrumentos é do hospital*’. Deise afirmou: ‘uma conhecida trabalha como chefe de recepção no PRO MATRE e me disse que o ambulatório estava parado há 2 meses (fevereiro e março) porque a fisioterapeuta tinha saído e estavam procurando outra para ocupar a vaga; ela me levou para conhecer o espaço e apresentou meu currículo a Pedro Filho; essa chefe de recepção, Ana Carla, entrou em contato comigo e disse que eu podia começar; (...) *de início não foi firmado contrato; Marcone me informou que eu deveria abrir uma empresa para emitir notas fiscais*; nunca fiz, porque eu tinha que procurar um Contador; eu entrei sem dinheiro e um Contador cobrou R\$ 300,00 para abrir uma; como Marcone tem formação em Contabilidade ele ficou responsável por abrir a empresa; mês passado ele me ligou dizendo que não caberia mais abrir empresa; fiquei recebendo sem assinar nenhum papel, com depósito em conta; *ontem Sandro Magno me procurou para eu assinar um contrato de prestação de serviço; disse que depois me dava uma cópia*; (...)’”

#### 2.2.8. Contratos firmados com Fisioterapeutas (PF) e médicos que não compõem (PJ)

Em 25.10.2012, o PRO MATRE apresentou 15 (quinze) contratos de prestação de serviço firmados com Fisioterapeutas (**doc. 18**). Vê-se que *alguns deles foram assinados depois que o MPT notificou a empresa e, conforme depoimento dos profissionais, meses após o início das atividades*. Em todos esses contratos a data já veio impressa e dois dos profissionais a alteraram para reproduzir fielmente aquela em que foi de fato firmado. Isso demonstra a tentativa da empresa de burlar a fiscalização e tentar dar aparência de legalidade ao que está eivado de vício.





Além de não cumprir as normas do SUS, do CFM, cláusulas de contrato com o Município e regras do credenciamento para Alta Complexidade em Cardiologia e manutenção de UTI/Emergência/internação, o que exige do Hospital *serviço próprio de Fisioterapia*, o PRO MATRE ainda tentou conferir legalidade a contratos com Fisioterapeutas, fazendo-os ou tentando fazê-los assinar contratos com data retroativa.

Além dos contratos com as PJ e os Fisioterapeutas acima descritos, que abrangem os profissionais plantonistas mais presentes no dia a dia do PRO MATRE, o Hospital firmou contratos com outras PJ e alguns médicos PF, entre os quais, anexamos os dos que mais comparecem aos plantões (**doc. 19**).

### 2.3. Nulidade dos contratos celebrados com as PJ e PF acima

Notória é a ilegalidade dos objetos dos contratos celebrados entre o PRO MATRE e as PJ acima citadas, bem como as PF. Resta aplicável ao caso a norma do art. 166 do Código Civil, *verbis*:

Art. 166. É nulo o negócio jurídico quando:

[...]

II — for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto;

[...]

VI — tiver por objetivo fraudar lei imperativa;

Restou comprovado que os objetos dos contratos firmados entre o PRO MATRE e as PJ ou PF violam várias Portarias do Ministério da Saúde; são eivados de ilegalidade nos termos da Súmula n. 331 do C. TST, pois visam a terceirizar atividades finalísticas do PRO MATRE. É imperativa a declaração de nulidade dos contratos.

## III — FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA

3 — Terceirização de serviços X Contratação direta de mão de obra — Características especiais do trabalho dos médicos e fisioterapeutas — Vínculo empregatício (elementos) — Consequências da modalidade de contratação.

### 3.1. Terceirização de serviços x contratação de mão de obra

Especialistas no tema afirmam que **terceirização** é um fenômeno das ciências da Administração e da Economia e significa “transferência de *atividades* para empresas *especializadas*, com tecnologia própria, que tenham a *atividade terceirizada* como *sua atividade-fim*. Com isso, libera-se a contratante para







concentrar esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, *reduzindo custos* e gerando competitividade”. (Ciro Pereira da Silva)

Alguns entendem que **terceirização** consiste na “possibilidade de *contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa*” (Sergio Pinto Martins), ou o “processo de *repasse para a realização de complexo de atividades por empresa especializada*, embora tais atividades possam ser desenvolvidas pela própria empresa” (Rodrigo de Lacerda Carelli).

Apontam ainda os estudiosos que as vantagens da terceirização seriam redução de custos, melhoria na qualidade dos produtos, mais competitividade, aumento de produtividade e de lucros. Entretanto, alertam para o fato de que “qualquer terceirização que privilegie custos e menospreze qualidade cai no campo do modismo e do engodo” (Ciro Pereira da Silva).

Logo, terceirização está intimamente relacionada a *especialização e concentração*, o que *afasta*, por consequência, a possibilidade de *terceirização* legítima *na atividade central* da empresa (atividade-fim) e ocorrência, no caso, de fraude trabalhista, traduzida na contratação de mão de obra por empresa interposta, fora dos limites legais (Lei n. 6.019/74).

Também ocorrerá fraude e intermediação proibida de mão de obra na contratação de *serviços não especializados* ou, ainda que *especializados, com subordinação e pessoalidade* em relação ao contratante.

Claro que esse tema envolve outras variantes, como a globalização, a reestruturação produtiva, os modelos de produção implantados ao longo dos últimos 40 anos e diversas teorias jurídicas.

O MPT aqui se manifesta apenas para expor a causa de pedir e embasar os pedidos, sem pretensão de ensinar ao magistrado o direito aplicável ao caso concreto, certo de que o direito Vossa Excelência conhece a fundo. Faz, então, uma breve exposição para demonstrar a sequência lógica adotada na investigação e como se chegou à conclusão de que há irregularidades a corrigir, motivo que o leva a recorrer ao Judiciário.

Ante a falta de lei específica que regule o caso sob análise (como as de telecomunicações e setor elétrico, embora com amplo debate e divergência na doutrina e na jurisprudência), analisam-se partes da *Súmula n. 331 do TST*, que muito diz sobre terceirização e baliza as decisões do Judiciário.

#### **Súmula n. 331 — TST**

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 personalidade e a subordinação direta;**

IV — (*omissis*) (Grifamos)

É comum falar-se em terceirização de mão de obra. Entretanto, *terceirizam-se serviços e mão de obra só se contrata diretamente, exceto nos casos de trabalho temporário* (Lei n. 6.019/74), em que se permite contratar pessoa por empresa interposta, nos casos de acréscimo extraordinário de serviço ou substituição de pessoal regular e permanente, por apenas 3 meses, prorrogáveis por mais três.

É exatamente disso que trata a Súmula n. 331 do TST: *terceirizam-se serviços; mão de obra se contrata diretamente*, exceto nos casos de trabalho temporário, nos limites da Lei n. 6.019/74.

Assim, em consonância com os conceitos de terceirização acima citados e a Súmula n. 331 do TST, é possível terceirizar serviços especializados, *ligados à atividade-meio* do contratante e desde que *não haja subordinação e personalidade*.

Ao contratar um serviço, não importa ao contratante quem vai executá-lo, pois o contratado pode ser tão especializado no que faz, usar tecnologia tão avançada que nem pessoal vai utilizar diretamente, e sim, máquinas. Logo, quando uma empresa terceirizar uma atividade o fará se houver no mercado quem faça o serviço ou realize a atividade com mais perfeição técnica, qualidade e rapidez do que ela mesma, a contratante, faria. E, se possível, com menor custo (o que dificilmente ocorrerá, pois a empresa contratante existe para auferir lucro, também). Essa é a lógica da terceirização verdadeira.

No Brasil, entretanto, é comum usar o instituto da terceirização de forma ilícita, com real intenção de contratar mão de obra sem assumir as obrigações sociais, sem assumir o vínculo empregatício, e, principalmente, por ser mais barato que contratar diretamente. E isso só é possível porque a contratada *precariza as relações de trabalho* de seus empregados, aqueles que vão executar o contrato.

A prática tem evidenciado 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* ou superiores aos limites legais dos terceirizados; o *descuido com o meio ambiente de trabalho; a dispersão e falta da representatividade*

*Sindical*. É a *precarização das relações de trabalho* terceirizadas.

Já em 1944, a Declaração de Filadélfia — Declaração referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho — afirmou o primeiro princípio fundamental: “O trabalho não é uma mercadoria.” Mas, no Brasil, é o que ocorre, em regra.

É nesse contexto de diferenciação entre terceirização (contratação de serviços especializados) e intermediação de mão de obra fora dos limites legais que o





MPT apresenta ao Judiciário trabalhista o caso do *Hospital PRO MATRE e seus contratados, pessoas jurídicas ou físicas*.

Será provado adiante que, mesmo considerando as correntes doutrinárias e jurisprudenciais que pregam a possibilidade de “terceirizar” a atividade-fim (cada vez mais raras ante as recentes decisões do TST), e que Vossa Excelência se filie a essas correntes, ou considere que as atividades repassadas são acessórias (meio), não se terceirizou um serviço especializado, *ligado à atividade-meio, sem subordinação e pessoalidade*. Logo, não houve terceirização propriamente dita e sim intermediação de mão de obra fora dos limites da Lei n. 6.019/74, com todas as consequências dessa ilicitude. Tudo o que o PRO MATRE “contratou de terceiros” compõe *atividades de assistência à saúde*, tratadas pelo SUS e outros órgãos reguladores desse serviço essencial como *atividades-fim*.

### 3.2. Características especiais do trabalho dos médicos e fisioterapeutas

As atividades intelectualizadas e de alto nível técnico afastam a necessidade de *controle direto* sobre a prestação pessoal dos serviços ou gera outro tipo de controle, nem sempre percebido pelo trabalhador. Por isso, nessas atividades, a *subordinação há de ser analisada* não pela quantidade ou intensidade de ordens diretas do empregador, mas *pela relação de dependência dos profissionais à estrutura organizacional*, à remuneração em função de plantões, aos pacientes que atende, à não responsabilidade pelos riscos da atividade econômica etc.

Sobre a situação especial de médicos e profissionais liberais em geral, eis a lição de Alice Monteiro de Barros:

“É sabido que as profissões de médico e dentista tanto podem ser exercidas de forma autônoma como subordinada, assumindo o trabalhador, nessa última situação, a condição de empregado, desde que coexistam os pressupostos fáticos do art. 3º da CLT. Na primeira hipótese, os médicos e dentistas trabalham nas suas atividades individuais, conservando sua independência, isto é, dirigem o seu tempo e o seu trabalho, atuando como patrões de si mesmos. Já na segunda hipótese, eles desenvolvem suas funções como *colaboradores permanentes*, em atividade normal do empregador, mediante salário e subordinação jurídica, ainda que o façam em seu próprio consultório. (...) Também não configura relação de emprego a prestação de serviços pelos médicos na condição de cooperados de empresas de plano de saúde, quando não evidenciados os pressupostos do conceito de empregado.”

“Em geral o médico empregado recebe salário fixo, mas a forma de remuneração não é um traço distintivo que permite definir o vínculo empregatício, mesmo porque ele *poderá receber por tarefa, ou seja, pelo número de pacientes atendidos, sem que esse fato lhe retire a condição de empregado*.” (*Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 266-267.) Grifamos





Sobre o tema, eis uma decisão judicial:

PROCESSO N. 00591-2006-066-15-00-9

(...)

VÍNCULO DE EMPREGO. MÉDICO PLANTONISTA EM HOSPITAL. *O labor do médico na atividade fim do hospital implica em atividade na qual estão presentes, costumeiramente, os pressupostos do art. 3º da CLT. O caso vertente não se mostra diverso, conquanto o hospital, certamente, não interfira na forma como a prestação do serviço do médico é realizada, não interfira na conduta a ser adotada por seu empregado na relação com o paciente por ele atendido. Aliás, quanto maior a especialidade e o nível de escolaridade presente no exercício de uma determinada profissão, menos intervenção na forma como ela é exercida é possível para o empregador, fato que, por si só, não descaracteriza a subordinação, que decorre da própria organização da prestação desses serviços. É o hospital que determina, por exemplo, o horário em que o serviço será prestado, os pacientes que serão atendidos, o valor que será ou não deles cobrado. É o hospital que norteia o trabalho a ser realizado pelo empregado, surgindo daí a subordinação jurídica. A personalidade, por outro lado, não fica descaracterizada pela possibilidade de troca eventual de plantões pelos médicos do quadro, posto que aqueles médicos foram, todos, habilitados à prestação dos serviços deles esperados. Presentes, ainda, a não eventualidade, decorrente da inserção, durante longo período, do trabalhador em escalas previamente elaboradas e o pagamento das horas laboradas nos plantões, caracterizados se encontram todos os requisitos exigidos pelo art. 3º da CLT, a determinar o reconhecimento do vínculo empregatício. (Grifamos)*

O raciocínio aplicável a cooperativas se aplica às “empresas” (PJ) contratadas pelo PRO MATRE. Elas existem apenas para possibilitar o repasse da remuneração do médico pelo Hospital contratante, pois não cumprem nenhuma norma do SUS para executar as atividades próprias de seus objetos sociais, como se viu acima. Essas empresas não detêm os meios de produção necessários para atuação no setor de saúde e o que predomina é a força de trabalho de seus “sócios”, vendida ao Hospital.

### 3.3. Vínculo empregatício (elementos)

#### 3.3.1. Subordinação jurídica (Subordinação estrutural)

As situações criadas pela generalização da terceirização, incorporadas ao setor de saúde, conduzem à necessidade de se ajustar a interpretação jurídica, sem perda do padrão central daquilo que já foi estabelecido no Direito. Nesse sentido, o professor Mauricio Godinho Delgado propôs o conceito de **subordinação estrutural**, que vem sendo aplicado pela doutrina e jurisprudência.

Segundo Godinho, faz-se necessária a adequação do conceito de subordinação, para além da matriz clássica (subordinação como intensidade de





ordens sobre o trabalhador) — a qual permanece muito importante, embora sem dar conta de situações novas, típicas do modelo pós-fordista de acumulação de capital, surgidas no ambiente laborativo.

A noção de subordinação estrutural volta-se à ideia de *inserção do trabalhador no ambiente laborativo macro, regido pelo tomador de serviços*, independentemente de receber ordens diretas deste. Visa a incluir no conceito de empregado todo o trabalhador inserido na “dinâmica do tomador de seus serviços”, ou seja, no âmbito de repercussão das decisões da empresa principal, ainda que apenas para ‘colaborar’ indiretamente (mas de forma dependente e habitual).

Sobre o novo conceito de subordinação o Professor Godinho explica:

“a subordinação estrutural supera as dificuldades de enquadramento de situações fáticas que o conceito clássico de subordinação tem demonstrado, dificuldades que se exacerbam em face, especialmente, do fenômeno contemporâneo da terceirização trabalhista. Nesta medida ela viabiliza não apenas alargar o campo da incidência do Direito do Trabalho, como também conferir resposta normativa eficaz a alguns de seus mais recentes instrumentos desestabilizadores — em especial a terceirização.”

No ENAFIT (Encontro Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho), realizado em 2007, em Belo Horizonte, o Prof. Godinho proferiu palestra e, no final, com o tempo esgotado para perguntas, deixou *e-mail* para os que quisessem enviar suas dúvidas. Ex-colegas de trabalho enviaram a Godinho perguntas sobre o trabalho dos profissionais de saúde em hospitais e clínicas. Eis sua resposta:

**De:** mgdelgado [mailto:mgdelgado@xxxxxx]  
**Enviada:** qua 26/9/2007 09:17  
**Para:** vanessapatriota@xxxxxxxxxx  
**Cc:** DRT/PE — Maria Cristina Serrano Barbosa  
**Assunto:** Congresso de Auditores Fiscais-BH-MG

Caras Dras. Vanessa Patriota e Cristina Serrano,

Com meu abraço, respondo às perguntas encaminhadas ao final do painel realizado esta semana.

As situações novas criadas pela generalização desmedida das práticas terceirizantes conduzem à necessidade de se ajustar a interpretação jurídica, sem perda do padrão central daquilo que já foi estabelecido no Direito.

Assim, creio ser necessária a adequação do conceito de subordinação, por além da matriz clássica (subordinação como intensidade de ordens sobre o trabalhador) — a qual permanece muito importante, embora sem dar conta de situações surgidas no ambiente laborativo.

A noção de subordinação objetiva (vinculação do labor aos fins do empreendimento), embora também seja interessante, mostra-se ainda





insuficiente. É que às vezes é excessivamente ampliativa (*vide* efetivos representantes comerciais) e, em outros casos, ao revés, não abrange as situações reais verificadas.

Neste quadro, formulamos ano passado (2006) a noção de “subordinação estrutural”, voltada à ideia de inserção do trabalhador no ambiente laborativo macro regido pelo tomador de serviços, independentemente de receber ordens diretas deste. A partir da ideia de subordinação estrutural, resolvem-se muitos impasses da vida trabalhista, retomando-se a necessária amplitude do conceito de relação de emprego fixado na ordem jurídica.

As situações lançadas nas perguntas, a propósito, claramente se enquadrariam no conceito de subordinação estrutural, regendo-se, em consequência, pelo tipo legal do *caput* dos arts. 3º e 2º da CLT.

Tal análise está exposta em nosso artigo intitulado “Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho”, publicado na Revista LTr, de São Paulo, de junho de 2006 (v. 70, n. 6). Sugiro um olhada neste texto, para referência à dimensão nova do antigo conceito jurídico de subordinação (que se faz sem prejuízo das dimensões já consagradas).

Lamento não ter tido a satisfação de as conhecer pessoalmente no Congresso desta semana em Minas Gerais.

Com meu abraço,

Mauricio Godinho Delgado”

Os serviços de saúde oferecidos pelo PRO MATRE à comunidade, incluindo o atendimento 24 horas na Emergência, as cirurgias de emergência, o atendimento em UTI (Geral e coronariana), e o atendimento em alta complexidade em Cardiologia integram a *sua atividade essencial e permanente*, para a qual o hospital se credenciou nos órgãos públicos e presta atendimento médico e hospitalar aos usuários do SUS, particulares e de diversos planos de saúde, sem o que não seria possível atingir seu objeto social.

De fato, não é razoável conceber que setores essenciais a um hospital, como a *UTI ou a Emergência*, possam funcionar sem estar intrinsecamente ligados a sua estrutura operacional.

*Os médicos plantonistas da Emergência, das UTI, bem como os que trabalham em regime de sobreaviso, atendem aos clientes do hospital, utilizando-se das instalações físicas, equipamentos, medicamentos, móveis, instrumentos, insumos por ele fornecidos (oxigênio, ar comprimido, água) pertencentes à empresa, bem como preenchendo formulários padronizados e planilhas de controle interno. Estão subordinados à estrutura operacional do Hospital, à qual se integram e de quem dependem, para a realização do seu trabalho.*





Os médicos das diversas especialidades (Neurologia, Radiologia, Pediatria, Cardiologia etc.) *atendem aos clientes do PRO MATRE*. O agendamento é feito em sistema informatizado próprio do Hospital, por suas funcionárias atendentes ou recepcionistas, respeitando o horário em que cada um dos médicos está “à disposição do hospital”.

Toda a equipe técnica e administrativa de apoio ao trabalho desenvolvido pelos médicos e fisioterapeutas (enfermeiros, técnicos de enfermagem, recepcionistas) é contratada diretamente pelo Hospital, que se responsabiliza pela recepção e cadastramento dos clientes em sistema informatizado próprio, recebe e confere documentos, pagamentos e autorizações dos planos de saúde.

Constatou-se que o Hospital, por meio de seu Superintendente (ou pessoa a quem delegou atribuição), *convida/recebe, seleciona e contrata* (ou autoriza/permite a contratação) os médicos e fisioterapeutas de que necessita, estabelece as condições de trabalho e remuneração. Para a contratação, analisam currículo, fazem entrevistas e solicitam os documentos, nos moldes de um processo seletivo de empregados.

Sobre quem contratou, qual a forma de contratação, e a quem pertence a estrutura de hotelaria (máquinas e equipamentos) utilizada responderam os médicos e fisioterapeutas (**doc. 5, 6 e 7**):

— “(...) João Gustavo Luz Santos (...); “comecei no PRO MATRE em setembro de 2011; (...) procurei o Hospital, *falei com Pedro Filho*; ele disse que me encaminharia ao Coordenador de Fisioterapia, Zeílson; (...)” (Grifamos)

— “(...) Deise afirmou: “(...) *não tenho convênio com esses planos, quem tem é o Hospital; nos livrinhos dos convênios não consta meu nome, nem o de Marcela Cirne, a outra fisioterapeuta, consta o nome do Hospital; quem é NM o plano indica na guia o Hospital Pro Matre; tudo o que usamos (TENS, FEZ, ultrassom terapêutico, ondas curtas, cama elástica, anilhas e pesos) é do Pro Matre; (...); as guias, a ordem de chegada, a documentação etc., tudo é conferido pelo pessoal da recepção, empregados do Hospital; a linha telefônica é do Hospital, o espaço físico; não tem placa nas salas com nome do fisioterapeuta; o pessoal do faturamento é quem faz o levantamento do quanto cabe a cada uma das fisioterapeutas; (...)*” (Grifamos)

— “(...) *no plantão atendo aos pacientes do SUS que buscam o Hospital, não atendo a pacientes meus, particulares; (...)*”

— “(...) *o pagamento é feito em cheque para a MEDCENTER, que me repassa o valor dos plantões; (...) tudo o que uso de equipamento na UTI, para realizar meu trabalho, é do HOSPITAL; toda a estrutura de hospital e “hotelaria” é do PRO-MATRE e a MEDCENTER entra apenas com o pessoal; (...)*” (Grifamos)





Constata-se que os médicos e fisioterapeutas trabalham por conta alheia, subordinados à estrutura do PRO MATRE que, por meio de sua Diretoria/ Superintendente, conforme se mostrou acima, orienta, supervisiona e controla o trabalho dos médicos, assim como o dos enfermeiros e técnicos de enfermagem. Tal controle é necessário e plenamente justificável para que o Hospital mantenha um padrão de qualidade no atendimento aos clientes, em razão da sua responsabilidade perante os usuários, e por conta dos contratos firmados com o Município e os credenciamentos do SUS.

### 3.3.2. Regime de trabalho (Pessoalidade e não eventualidade)

A análise das escalas de plantão (2010 a 2012) e dos livros de ocorrência e de frequência da Emergência e UTI (**doc. 20**) permite concluir que há *uma equipe de médicos e fisioterapeutas* que atendem como *plantonistas* na Emergência, nas UTI (geral e coronariana), em Ambulatórios, ou como cirurgiões, todos trabalhando em regime de plantão e/ou sobreaviso, conforme escalas de 6 h, 12 h ou 24 horas seguidas.

Além dos plantonistas que atendem como urgentistas, na área de clínica médica, cardiologia, ginecologia, o PRO MATRE mantém equipes médicas de outras especialidades (neurologia e neurocirurgia, cirurgia geral, buco-maxilo facial etc.; **doc. 12**).

Também no Ambulatório, o Hospital mantém equipe de médicos e fisioterapeutas, com horário predeterminado, conforme escalas em anexo (**doc. 20**). Todos realizam atividades permanentes do PRO MATRE.

No Ambulatório também são realizados exames de diagnósticos (Raio x, ultrassom, eletrocardiograma etc.) em equipamentos pertencentes ao PRO MATRE, conforme informação constante do cadastro no CNES/MS (**doc. 11**) e depoimento dos profissionais.

O pessoal de apoio (recepcionistas/atendentes) que faz o agendamento dos exames, recepção dos clientes, preparo dos clientes, digitação e impressão dos laudos, bem como os técnicos que realizam os exames são formalmente registrados como empregados do PRO MATRE.

Cada setor ou especialidade tem um Coordenador, a exemplo da UTI geral que é coordenada por Etiel.

Constatou-se que *grande parte dos médicos trabalha rotineiramente, há vários anos*, com pequenas alterações de horário e/ou trocas de plantão, que não descaracterizam a habitualidade nem a pessoalidade na execução do trabalho, como pode ser comprovado nas *escalas de 2010 a 2012* e nos *livros de ocorrências da Emergência/UTI* (**doc. 20**), em que constam os nomes dos mesmos médicos, bem como nos depoimentos tomados a termo na instrução do IC (**doc. 5, 6 e 7**).

Eis partes de *depoimentos* de médicos e fisioterapeutas, e de outros profissionais, tomados a termo na instrução do IC, *sobre os plantões* (**doc. 5, 6 e 7**):







— (...); Sra. Nilze: “entrei na empresa em 1992; atuo nessa função há cerca de cinco anos; o grupo de médicos passa a escala de plantões e eu digito, tanto os PJ como os PF; eu verifico o cumprimento da escala; eu passo 8h no Hospital e quando eu chego verifico se o que está na escala é o que está no plantão ou se houve substituição; as enfermeiras são as coordenadoras de cada setor; elas também me informam se algum médico não veio; quando um médico não vem eu sou informada (seja pelas enfermeiras, seja pelo próprio profissional que me avisa e manda um substituto); se for de empresa, eu entro em contato com a empresa para que mande um substituto e o que estiver de plantão espera chegar o rendeiro; (...); não é comum haver troca de plantões nem dobras; (...); entre os dias 25 e final do mês os médicos apresentam as escalas; os plantonistas não têm consultórios no Hospital; Nielton e Sérgio de Paula têm consultório no Hospital;” (...).”

— (...) Sr. Leonardo Cordeiro Mendes, plantonista na UTI GERAL do Pro-Matre, CRM 16.825/BA. (...); “comecei a trabalhar no Pro-Matre em 2003, na UTI Geral, como plantonista, acho que como pessoa física, sem carteira assinada; (...); perguntaram minha disponibilidade para plantões e dentro das minhas possibilidades ajustaram que eu daria plantões atualmente domingo sim, domingo não, por 24 h, e na sexta-feira à noite, sexta sim, sexta não, das 20 h às 8 h, e todas as quartas, à noite; (...); é mais difícil encontrar quem queira dar plantão durante a semana do que no final de semana, quando vários serviços de saúde fecham e há mais médicos disponíveis; (...) antes de publicar a escala do mês subsequente, cerca de 5 dias antes do final do mês, avisamos se poderemos cumprir o plantão previsto ou não, para que o pessoal do hospital providencie a substituição; (...).”

— (...); Etiel Tavares Lins, CRM 19.398/BA. (...) “comecei a trabalhar no Pro-Matre em 2002, como plantonista da Emergência, à noite, das 20 h às 8h; fiquei até 2007/2008, quando pedi para sair; voltei mais ou menos 1 ano depois e aí passei pouco tempo na emergência e fui para a UTI; na UTI, trabalho de segunda a quarta, das 14 h às 20 h, e na quinta, a partir das 14 h, até as 8 h da manhã da sexta-feira; eventualmente vou dar plantão em sábado, para substituir outro plantonista; (...) já houve caso em que eu troquei o plantão com colega de outro hospital, pois a dificuldade de encontrar plantonista de UTI é grande; quando trocamos o plantão, quem recebe é quem deu o plantão, mesmo que o Hospital me dê o valor correspondente; (...).” (Grifamos)

### 3.3.3. Onerosidade (Remuneração e sua formalização)

Os médicos e fisioterapeutas plantonistas recebem remuneração fixa por plantão, independentemente de haver paciente para atender ou não. Recebem um valor fixo pelo tempo à disposição do Hospital, para atender a qualquer paciente





que procure a *assistência à saúde, atividade-fim do PRO MATRE*. Mesmo nos ambulatoriais, os pacientes são do Hospital e não dos médicos ou fisioterapeutas.

Aqui não se está tratando de alguns *procedimentos eletivos*, possíveis de ser realizados no Hospital, até mesmo por médico de fora, vez que o Hospital é aberto, e sua estrutura hoteleira pode ser utilizada por terceiros.

Nos raros casos em que o paciente não tem plano de saúde e é atendido como “particular”, paga pelo atendimento na recepção do hospital, em valor preestabelecido pela empresa, e parte vai para o médico ou fisioterapeuta.

Para as especialidades em que os médicos trabalham em regime de sobreaviso, a *remuneração também é fixa, por plantão*, independentemente de ter havido necessidade de se fazer presente, por conta de uma intercorrência.

Pela coordenação das UTIs e da Emergência, assim como pela função adicional de Diretor Técnico e Diretor Clínico, paga-se um valor fixo ao profissional escolhido.

Os fisioterapeutas que atuam nas UTI, nas enfermarias e nos apartamentos também recebem valor por plantão; os que atendem no ambulatório recebem 50% do valor da consulta/procedimento.

Ressalte-se que, diferentemente do que ocorreria se esses profissionais fossem autônomos de verdade, se trabalhassem por conta própria, os valores cobrados dos pacientes são definidos pelo PRO MATRE e não por eles. O Hospital oferece todos os recursos materiais para prestar a assistência à saúde ao paciente, só não aceita ser titular/responsável formalmente pela mão de obra.

Conforme se viu acima, em outro capítulo, *há normas* do MS, do CFM, da ANVISA etc., *que exigem serviço próprio de fisioterapia* no PRO MATRE. Ora, se o serviço tem que ser próprio, imagine a mão de obra que o executa! Afinal de contas, só é possível terceirizar serviço, e mão de obra se contrata diretamente. Se nem mesmo o serviço pode ser terceirizado, como conceber que os médicos e fisioterapeutas não sejam contratados formalmente como empregados do PRO MATRE?

Todos recebem mensalmente, em cheque ou depósito em conta corrente. Para tanto, os que são PJ emitem notas fiscais entregues ao Setor Financeiro (**doc. 21**); os que não são sócios de empresas (PF) assinam RPA (Recibo de Pagamento de Autônomo/Avulso).

Questionados sobre a razão de constituírem “pessoa jurídica” ou de ingressarem em alguma já existente, e sobre a forma de remuneração pelos plantões/procedimentos, como PJ ou como PF, responderam os médicos e fisioterapeutas (**doc. 5, 6 e 7**):

— “(...); Ouviu do Sr. Etiel: “(...); *recebia diretamente o valor dos plantões*, às vezes com depósito em conta, outras vezes em cheque; no final fazia a cédula “C”, para o IR; quem me pagava, geralmente era Nilze; (...) *recebia por plantão, independentemente da quantidade de*





*paciente que chegasse ao Hospital; tinha noite que chegavam poucos pacientes e outras noites chegavam muitos; se faltasse o plantão não recebia nada; (...) recebia um valor fixo por plantão; fiquei até 2007/2008; (...) por volta de 2009, passei a receber por meio da MEDCENTER; o cheque vem nominal à MEDCENTER, com um carimbo dessa empresa no verso, e no valor correspondente à soma dos plantões que eu dei no mês; quem me paga é Sandro ou Nilze, ou, algumas vezes, depositam em minha conta corrente, no BB S/A; (...) não sei, não me lembro de ter assinado documento para me tornar sócio da MEDCENTER, só sei que há uns 2 ou 3 anos, para receber, passaram a usar o nome da MEDCENTER, e emitir o cheque para a empresa; (...).”*

— (...); nunca tive carteira assinada lá; entrei como serviço prestado, recebendo como pessoa física pelos plantões; continuo recebendo como pessoa física, em RPA; no Pro-Matre ganho por plantão e por produtividade; por plantão de 12 h eu ganho R\$ 900,00, e produtividade varia de acordo com os convênios, com percentual de 50% a 70% do valor do atendimento prestado (que é pago pelos convênios em torno de R\$ 25,00 a R\$ 50,00 por atendimento), dentro da emergência; o hospital repassa esse percentual para mim; (...) se não cumprir o plantão não recebe, mas o valor é pago independentemente de ter paciente ou não, bastando estar no local pelo tempo previsto, de 12 h; dou plantão de 12 h nas segundas e terças; na quarta, 6 h; na quinta, 12 h, na sexta, 6 h; (...).”

(...); Ouviu do Sr. Leonardo: “comecei a trabalhar no Pro-Matre em 2003, na UTI Geral, como plantonista, acho que como pessoa física, sem carteira assinada; depois, passei a receber por meio de uma PJ, que eu já tinha, pois recebia nos hospitais em Petrolina por meio dela; fez 2 anos em janeiro deste ano que deixei de usar a minha PJ e passei a fazer parte da MEDCENTER SERVIÇOS MÉDICOS LTDA.; extingui minha PJ para reduzir custos; perguntei à direção do hospital se eu podia me associar a esta outra empresa para receber do hospital os honorários e disseram que sim; falei com a pediatra, titular da MEDCENTER e me associei; em janeiro/2010 entrei como sócio; entrei com R\$ 200,00 para o capital social; (...) recebo por plantão cumprido, independentemente da quantidade de pacientes na UTI; se não tiver nenhum paciente recebo o valor do plantão, que é de R\$ 600,00 na semana e R\$ 610,00 nos sábados e domingos; (...) o pagamento é feito em cheque para a MEDCENTER, que me repassa o valor dos plantões; (...) alguém do hospital verifica no livro de plantões, onde cada médico assina que deu o plantão, para fins de pagamento à PJ ou com emissão de RPA; (...).”

Na tentativa de mascarar a relação de emprego, o PRO MATRE fez alguns médicos assinarem contratos de prestação de serviço (**doc. 17, 18 e 19**) com o Hospital, em que consta como objeto “a prestação de serviços de assistência médica e/ou hospitalar, por parte da CONTRATADA, ...”.





Observa-se que todos os contratos são padronizados, com o mesmo texto, evidenciando que foram elaborados pela empresa para os médicos. Alguns contratos foram firmados em data posterior ao início da atividade do médico, e houve emissão de notas fiscais ou RPA pela prestação de serviço antes mesmo da formalização do contrato ou mesmo da criação da PJ.

### 3.4. Empresa e empresário — Sociedade empresária e sociedade simples — Sócio — Descaracterização dos contratos civis firmados pelos médicos e fisioterapeutas

Os especialistas em Direito Civil e Direito Comercial afirmam que *empresário* é quem tem a iniciativa de organizar uma atividade econômica de produção ou circulação de bens ou serviços. Pode ser uma pessoa física (emprega seu dinheiro e organiza a empresa individualmente) ou jurídica (união de esforços de seus integrantes). Empresa é a atividade e não a pessoa que a explora; empresário não é sócio da sociedade empresarial, mas a própria sociedade.

Uma *sociedade empresarial deve possuir estabelecimento*, que é o *conjunto de bens* que o empresário reúne para exploração de sua atividade econômica (mercadorias, máquinas e equipamentos, marcas, tecnologia etc.). Não se confunde com a sociedade empresária (sujeito de direito), nem com a empresa (atividade econômica).

As pessoas jurídicas de direito privado constituídas exclusivamente com recursos particulares podem assumir três formas diferentes: fundação, associação (objetivos são filantrópicos, culturais, sociais, políticos etc.) ou *sociedade*. Essas duas últimas têm como característica a união de esforços para realização de fins comuns. Se esses fins são econômicos, a pessoa jurídica é uma sociedade e os objetivos que aproximam os sócios são econômicos, ou seja, quem compõe uma sociedade com outra pessoa está pretendendo ganhar dinheiro com isso.

As sociedades são *simples ou empresárias*. As simples exploram atividade econômica sem empresarialidade (escritório para prestação de serviço de arquitetura); a *empresária* é a que explora empresa, ou seja, desenvolve atividade econômica de produção ou circulação de bens ou serviços, normalmente anônima ou *limitada*.

As sociedades podem ser de pessoas (a realização do objeto social depende mais dos atributos individuais dos sócios que da contribuição material que dão) ou de capital (prevalência do capital).

A sociedade *empresária*, em razão de sua natureza de pessoa jurídica, ou seja, de sujeito de direito autônomo em relação aos seus sócios, *pode ser utilizada como instrumento na realização de fraude* ou abuso de direito.

É o que se passa no caso sob análise, vez que *as sociedades com as quais o PRO MATRE contratou existem apenas no plano formal, não possuem estabelecimento com recursos materiais mínimos que sejam para executar as*





*atividades para as quais teriam sido criadas. Ainda que constituídas sob a forma de sociedades empresárias, não passam de sociedades simples, praticamente empresas individuais, em que há predominância absoluta da pessoa, da mão de obra, do serviço pessoal e individualizado que oferece no mercado.*

Mas, a doutrina dominante a partir do novo Código Civil aponta que, *só são regulados pelo Direito Civil os contratos de prestação de serviço que não se caracterizam como contratos de emprego* ou que não se sujeitam às leis trabalhistas (art. 593, Código Civil de 2002).

Assim, a nova redação do CC eliminou uma zona cinzenta que existia entre os contratos civis de prestação de serviços e os contratos de trabalho, deixando claro o caráter residual do contrato civil e a incidência de suas normas apenas nos casos em que não se vislumbrar a existência de contrato de emprego.

Por sua vez, o art. 9º da CLT consagrou o princípio da primazia da realidade, declarando a nulidade dos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação das normas trabalhistas.

Constatada a situação fática em que ocorre o *trabalho pessoal, desenvolvido por conta alheia e de forma não eventual*, dos médicos e fisioterapeutas que trabalham em regime de plantão e/ou sobreaviso na emergência e nas UTIs, em *atividade permanente e essencial ao funcionamento do PRO MATRE*, afasta-se a caracterização de um contrato de “prestação de serviços com pessoa jurídica” de natureza civil e sujeitam-se os referidos contratos às normas do Direito do Trabalho.

Da mesma forma e pelas mesmas razões, não se concebe como “contrato civil de prestação de serviços” o trabalho prestado pelos médicos especialistas que trabalham na Emergência, UTI (Geral e Coronariana) e Cirurgia, com *horários predeterminados, atendendo diretamente aos clientes do Hospital* (por meio de Planos de Saúde, particular ou pelo SUS), em consultas por ele agendadas, *usando as instalações, equipamentos e pessoal de apoio do Hospital, com remuneração fixa por turno (plantão) posto à disposição*, paga mensalmente pelo contratante.

Ainda que os profissionais tenham criado, formalmente, “pessoas jurídicas” (ou ingressado em alguma já existente) e a contratante tenha formalizado algumas dessas contratações como “contratos de prestação de serviços”, prevalece a realidade constatada da *oferta pessoal de trabalho*, afastando-se a hipótese de “terceirização de serviços”, ainda que fosse possível, o que não é o caso por se tratar de atividade permanente e essencial da empresa, integrante da sua estrutura operacional, sendo, portanto, impossível de ser terceirizada.

### **3.5. Consequências da contratação irregular**

A contratação de empregados sem a devida anotação da CTPS traz como consequência prejuízos que ultrapassam o âmbito dos direitos individuais do trabalhador.



As fraudes contratuais perpetradas pelas empresas para mascarar a relação de emprego por meio de contratos de “terceirização”, contratação de “pessoa jurídica” ou ainda como “autônomos”, têm provocado o repúdio da doutrina e jurisprudência. Nesse sentido, tem decidido o TST, a exemplo do acórdão em RR 554/2004-023-04-00 e RO 00245-2008-057-03-00-7 abaixo transcritos:

**RR 554/2004-023-04-00**

“Contratar trabalhador como Pessoa Jurídica é fraudar a legislação trabalhista, além de induzir o empregado a aceitar um acordo que vai reduzir seus encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais. O entendimento é da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. A Turma não acolheu recurso do SBT de Porto Alegre, que tentava suspender a decisão que reconheceu o vínculo empregatício de um gerente de programação. RR 554/2004-023-04-00.0.”

**RO 00245-2008-057-03-00-7**

“Nas situações em que resta incontroversa a prestação de trabalho, como no caso, presume-se o vínculo empregatício, nos moldes do art. 3º da CLT, competindo à parte reclamada elidir tal presunção, consoante os arts. 818 da CLT e 333, II, do CPC, ônus do qual não se desincumbiu a recorrente.”

Algumas das consequências malélicas da contratação de mão de obra sob o manto de “pessoas jurídicas”, “prestadores de serviços” ou “autônomos” levada a efeito pelo PRO MATRE são:

— *Enfraquecimento da organização sindical profissional* a que pertencem (os trabalhadores envolvidos neste processo, apesar de exercerem atividades típicas de médicos, não são tratados como tais, para fins de sindicalização e usufruto de direitos e garantias conferidos aos médicos, nos termos da Lei n. 3.999/61);

— *Perda de direitos* integrantes do patrimônio jurídico dos médicos, constantes de instrumentos coletivos celebrados (a exemplo de percentual diferenciado de adicional noturno, de insalubridade ou periculosidade; participação nos resultados; auxílio creche para os filhos; prêmio por tempo de serviço etc.);

— *Sujeição à condição de trabalho que atende exclusivamente aos interesses dos estabelecimentos* de assistência à saúde (como sistema econômico), com excesso de jornada, dobra de plantões, trabalho insalubre sem a devida percepção do adicional, não pagamento de adicional de remuneração compensatório pelo trabalho noturno, não concessão de férias remuneradas etc.;

— *Maior probabilidade de incidência do estresse* em função das condições de trabalho a que se encontram sujeitos, pois não têm direito a férias anuais remuneradas nem a descanso semanal remunerado e,



para compensarem essas perdas, submetem-se a maior quantidade de plantões, inclusive em outros hospitais públicos ou privados;

— *Perda da possibilidade de receber benefícios previdenciários* em caso de acidentes de trabalho ou gestação, e suas correspondentes garantias de emprego;

— *Perda na arrecadação da Contribuição Previdenciária*, em função da exclusão dos valores pagos aos profissionais contratados de forma irregular da folha de pagamento mensal do hospital;

— *Perda na arrecadação do FGTS* e, conseqüentemente, diminuição de investimentos do Poder Público em habitação e saneamento básico (o que faz diminuir o número de empregos no setor), com uso dos recursos do Fundo, que não é patrimônio apenas do trabalhador, mas de toda a sociedade;

— *Perda na arrecadação de Imposto de Renda*, em face da diferença de tributação das pessoas físicas e das pessoas jurídicas;

— *Redução da qualidade dos serviços de saúde* prestados à sociedade, em razão do desgaste físico e emocional a que são submetidos os médicos nas atuais condições de trabalho no PRO MATRE.

A CIPA, o SESMT, a quantidade de médicos e engenheiros do trabalho, a quota de aprendizes e pessoas com deficiência etc. estão diretamente ligados à quantidade de empregados de uma empresa. Assim deixar de registrar como empregados médicos e fisioterapeutas, o PRO MATRE se desobriga da contratação de certos profissionais especializados (médicos e engenheiros do trabalho, por exemplo); compõe seu SESMT e sua CIPA com menos empregados, bem como *diminui a quantidade de empregados tutelados com a estabilidade* (representantes sindicais e cipeiros); *reduz o número de aprendizes a contratar, bem como de pessoas com deficiência*.

Em depoimento tomado a termo em audiência, o Superintendente, Sr. Pedro Borges Viana Filho, afirmou (**doc. 5**):

*(...) em 2007 passei a ter a função de Superintendente, e então eu pedi ao presidente da instituição para assinar a carteira; atuo como médico nas horas necessárias; quando falta algum médico eu posso substituir; pedi ao presidente da instituição para assinar minha carteira; para os médicos que entram agora, se solicitarem carteira assinada, eu autorizo assinar; o Hospital não orienta ninguém a constituir firma; (...); desconheço que haja exigência por parte de algum órgão do Estado quanto a informar os nomes e especialidades dos médicos que atuam no Hospital, nos plantões de emergência/urgência/UTI; (...) quando passei a ser Superintendente e pedi que assinasse minha carteira foi por uma questão de foro íntimo; posso faltar, como qualquer um, mas não devo; hoje o Hospital só não assina a carteira dos médicos se eles não*



*quiserem ou não pedirem quando são admitidos; hoje, ontem e sempre; pergunto aos médicos que se candidatam a trabalhar lá se querem carteira assinada, mas todos dizem que não, pois já têm outro vínculo, já trabalham no serviço público ou outro motivo qualquer; consultarei o advogado sobre a possibilidade de assinatura de Termo de Ajuste de Conduta (TAC) e seguirei as orientações do escritório de advocacia.”*

Excelência, a relação de emprego existe ou não existe. O contrato de trabalho é um contrato realidade. Basta que incidam na relação de trabalho os elementos de uma relação de emprego para que, ao que se chama de “contrato de prestação de serviço”, “contrato de autônomo”, de “estágio” etc., se apliquem todas as normas que regem o contrato de trabalho.

Empregado e empregador são conceitos determinados por lei (Princípio da determinação legal de empregado e empregador; arts. 2º e 3º, CLT) e não pela vontade do contratante e/ou do contratado.

Assim, não tem fundamento a afirmação do Superintendente do PRO MATRE quando diz (**doc. 5**) que “o Hospital só não assina a carteira dos médicos se eles não quiserem ou não pedirem quando são admitidos; hoje, ontem e sempre; pergunto aos médicos que se candidatam a trabalhar lá se querem carteira assinada, mas todos dizem que não”.

Da mesma forma, não é dado ao contribuinte decidir se quer ou não pagar tributo (imposto, taxa, contribuição de melhoria). Basta que sua atividade/conduita/serviço/condição se enquadrem entre o que a lei considerou base de incidência de certo tributo e ele será obrigado a pagá-lo.

Portanto, não cabe ao médico escolher pagar imposto ou não e com isso pedir ao Superintendente que assine sua carteira de trabalho; não cabe ao PRO MATRE escolher se inclui os médicos e fisioterapeutas na folha de pagamento ou os faz assinar contratos de prestação de serviço para que recebam remuneração por meio de empresas que só existem no papel. Além disso, *para realizar atividades essenciais e permanentes do Hospital, para as quais se credenciou no SUS e firmou contrato com o Município, é exigível que possua recursos materiais e humanos próprios.*

Mesmo que as partes pudessem escolher se assinam ou não a carteira para o desempenho de atividades como as acima exaustivamente discutidas, TODOS os médicos e fisioterapeutas em atividade no PRO MATRE afirmaram que não tiveram escolha, e que se tivessem, prefeririam trabalhar com carteira assinada, exceto um, que afirmou querer pagar menos imposto.

Eis alguns depoimentos tomados a termo nesta Procuradoria (**doc. 5, 6 e 7**):

— Ouviu do Sr. **Leonardo**: “(...); sempre foi Pedro Borges o Superintendente e ele não me perguntou se eu queria ou não ser contratado com carteira assinada; não perguntei nada sobre isso nem ninguém me disse nada; (...) trabalho no Hospital Regional como cirurgião geral com carteira assinada desde 2009; também no hospital de Traumas, desde





2009, e Memorial, desde abril, com carteira assinada; (...); *nunca fizeram proposta de assinar as carteiras no PRO MATRE; se o hospital fizesse a proposta de assinar a carteira não teria nenhum problema; (...).*”

Ouviu do Sr. Silvio: “comecei a trabalhar no Pro Matre há cerca de 20 anos, sempre na Emergência e na evolução dos pacientes internados; *nunca tive carteira assinada lá; entrei como serviço prestado, recebendo como pessoa física pelos plantões; continuo recebendo como pessoa física, em RPA; (...) nunca foi tratado o assunto de carteira assinada no hospital; (...) se o hospital fizesse a proposta de assinar a carteira eu não seria contra.*”

— Ouviu do Sr. Valquírio: “comecei a trabalhar no Pró-Matre por volta de 1975/1976, como médico, *com carteira assinada*, para fazer cirurgias e atendimento a pacientes do INAMPS; (...); *em 1987 voltei para Juazeiro e para o PRO MATRE, na mesma função de ginecologista/obstetra, dessa vez sem carteira assinada*, recebendo como prestador de serviço; *continuei atuando nas mesmas condições, fazendo meu horário conforme minha conveniência; (...) nós sabemos que o vínculo empregatício é mais carregado de impostos; (...) não me lembro se foi a PRO MATRE que quis desse jeito ou não; eu quis ser empresa; acho que foi orientação do meu contador; hoje eu preferiria empresa, porque já tenho esses vínculos e neles abato o INPS que chega ao teto máximo; não atendo cliente particular no horário do plantão; (...).*”

— Ouviu do Sr. Etiel: “comecei a trabalhar no Pro Matre em 2002, como plantonista da Emergência, à noite, das 20 h às 8 h; (...) *nunca me perguntaram se eu queria ter a CTPS assinada, só me disseram que era dessa forma, como prestador de serviço ou PJ; (...); também posso faltar plantão lá e trocar com algum colega, independente de ele ser empregado ou não; lá também escolhi dentro da carga horária os dias e horas de plantões mais convenientes para mim; (...); se eu pudesse escolher, preferiria trabalhar com a CTPS assinada, porque com isso temos como nos planejar, com direito a férias, os demais direitos trabalhistas; (...); não tenho nenhuma objeção a ter minha CTPS assinada na PRO MATRE, nem em outro lugar, porque acho que em todo lugar deveria ser assim.*”

“(...) compareceu o fisioterapeuta Robson Queiroz Freitas: “*faz dois anos e meio que eu trabalho no PRO MATRE; Dr. Pedro Filho convidou minha esposa, Kamilli Santos Filho, para trabalhar como Fisioterapeuta lá no Pro Matre; alguns meses depois ela disse que estava precisando de Fisioterapeuta, e que Dr. Pedro Filho pediu que eu falasse com Zeílson para começar; (...) fui contratado como PF pois não tenho empresa; ninguém perguntou se eu escolheria ter CTPS assinada; (...) minha esposa está afastada, gestante, e com problema de saúde por conta da gestação; tem CTPS assinada no IMIP, como Fisioterapeuta; não recolho à Previdência; não tenho CTPS assinada em outro local; (...).*”



Outra questão que ficou patente na investigação é que o PRO MATRE, assim como outras entidades de assistência à saúde, oferece mais vantagem ao profissional se ele for contratado como PJ ou PF, sem carteira assinada. Essas vantagens podem ser maior salário ou mais flexibilidade na atuação, pois deixam subentendido que, se for com carteira assinada, terão que dar mais plantões e não terão possibilidade de trocar os plantões.

Entretanto, como nos depoimentos acima citados, especialmente os de Valquírio e Etiel, fica claro que, com carteira assinada ou não, a prática é a troca esporádica de plantão, a escolha dos horários mais convenientes, e a flexibilidade no dia a dia das atividades. Afinal, não há como impedir que um médico adoença, tenha um contratempo e não possa comparecer a um plantão. A substituição eventual é o que ocorre na prática, pois o plantão não pode ficar sem médico responsável.

Não é diferente no PRO MATRE. *A maioria dos plantões é coberta por uma equipe que se reveza há anos seguidos.* E quando um da equipe não pode comparecer, o coordenador, entre eles o Diretor Técnico e o Diretor Clínico, cobrem a falta. Tudo isso pode ser conferido nas escalas de plantões de 2010 a 2012 e nos livros de ocorrência/frequência da UTI e da Emergência (**doc. 20**).

**Portanto, pode-se concluir, de tudo o que se expôs acima:**

1 — O PRO MATRE é um Hospital Geral, credenciado para Alta Complexidade em Cardiologia, com UTI tipo II, Emergência 24 h, ambulatórios etc. *Só por isso*, mas não é só, tem que cumprir as normas editadas pelos órgãos reguladores da Assistência à Saúde, aplicáveis aos Hospitais com essas características. Entre essas *normas*, há aquelas *que exigem que possua recursos materiais e humanos próprios*, bem como tenha serviços próprios;

2 — Não se contrata mão de obra com intermediação, exceto se for trabalho temporário (Lei n. 6.019/1974). *Não se terceiriza atividade-fim*, só meio, e se for um serviço especializado, sem subordinação e pessoalidade;

3 — o PRO MATRE só registrou formalmente como empregados 6 (seis) médicos. *Todos os demais, e os fisioterapeutas, são contratados com intermediação de outras empresas ou como pessoas físicas* (“prestadores de serviço”). *Contrata empresas (PJ) para realizar os serviços que os órgãos exigem que sejam próprios*, pois compõem atividade-fim, de assistência, e não de apoio;

4 — Por fim, a forma como ocorre a atividade dos médicos e fisioterapeutas se encaixa no conceito legal, doutrinário e jurisprudencial de uma relação de emprego, *pois há subordinação estrutural, não eventualidade, pessoalidade e onerosidade. Há trabalho por conta alheia e não por conta própria.*



Ainda que individualmente considerado, o profissional, em certas situações, se insira em uma zona cinzenta entre o contrato de emprego e o de autônomo, a prática dos hospitais é de *contratação de um trabalho em equipe*, como uma orquestra, em que, eventualmente, um instrumento pode faltar, mas ser coberto por outro do mesmo naipe (corda, metais, percussão etc.), assim como ocorre nos plantões com os cardiologistas, clínicos, neurologistas etc.

Restou provado que *as substituições ocorrem eventualmente*, e, regra geral, por membros da equipe. Provou-se ainda, que, mesmo nos casos em que *o médico é contratado formalmente como empregado, ele também pode trocar plantão, ser substituído por outro da equipe ou mesmo de fora do Hospital*.

Logo, a dinâmica de um hospital, em face das especificidades da atividade profissional de médicos e fisioterapeutas, permite que haja permutas entre plantonistas. Isso ocorre mesmo entre os que são registrados formalmente como empregados.

E é isso que ocorre no Vale do São Francisco, vez que os **maiores hospitais da Região firmaram acordo judicial em Petrolina para formalizar os registros dos profissionais plantonistas** (presenciais ou em sobreaviso), conforme consta nos acordos anexados (**doc. 8**), o que se confirma com os depoimentos dos médicos tomados a termo na instrução do IC (**docs. 5, 6 e 7**).

Para reforçar que a maioria dos médicos deseja e precisa ter sua situação de trabalho regularizada, com formalização dos vínculos e garantia dos direitos básicos do trabalhador, eis o que o Sindicato dos Médicos da Bahia está, em conjunto com o MPT, realizando e planejando realizar:

Em audiência com o procurador-geral do Trabalho, Luís Camargo, realizada em Brasília na última quarta-feira (7), o presidente do Sindimed, Francisco Magalhães falou sobre o sucesso da parceria do Sindimed com o Ministério Público do Trabalho (MPT) da 5ª Região, que resultou no fechamento de três falsas cooperativas, entre outras vitórias.

Magalhães ressaltou o trabalho do procurador Pedro Lino e do procurador-chefe Pacífico Rocha, profissionais que, segundo o presidente, têm colaborado para que **ações do MPT coibam a precarização do trabalho médico no Estado**.

A audiência contou com a presença dos diretores da Federação Nacional dos Médicos (Fenam) que foram em busca de iniciar uma parceria com a Procuradoria-Geral do Trabalho, para **combater os principais problemas do setor. A iniciativa fez parte de uma campanha contra a precarização do trabalho médico, que será lançada pela Fenam no próximo ano.** (<[www.prt5.mpt.gov.br](http://www.prt5.mpt.gov.br)>) Publicado por Maira Silva.

## **IV — DA COMPETÊNCIA MATERIAL E TERRITORIAL-FUNCIONAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

### **4.1. Competência material**

A competência material da Justiça do Trabalho abrange a resolução dos conflitos trabalhistas, decorrentes ou não da relação de emprego (incisos I e VI,





art. 114, CRFB/88, com redação dada pela EC n. 45/04). É fixada em função de dois elementos da petição inicial: pedido e causa de pedir.

Nesta ação, os pedidos vinculam-se a obrigações de fazer e não fazer, decorrentes da relação de emprego existente entre os profissionais de saúde (médicos, fisioterapeutas etc.) alcançados e dos futuros trabalhadores que venham a ser admitidos pela ré, direta ou indiretamente, com utilização de intermediação de mão de obra escondida sob o manto de contratos de prestação de serviços (PJ).

#### 4.2. Competência territorial-funcional

Estabelece o art. 2º da Lei n. 7.347/85:

“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.”

A lei fixou a competência do foro do local onde ocorreu o dano. Ao juízo local se atribuiu competência funcional para processar e julgar a causa (art. 2º). O termo “funcional” espelha regra de competência absoluta, indisponível e improrrogável, devido às repercussões sociais resultantes dessas ações.

Cabível, então, o julgamento desta ação em uma das Varas do Trabalho de *Juazeiro/BA*, eis que o local do dano está nos limites territoriais do município sob jurisdição dessas Varas.

#### **V — LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E CABIMENTO DA AÇÃO — LEGITIMIDADE PASSIVA DA PRO MATRE E AUSÊNCIA DE LITISCONSÓRCIO PASSIVO NECESSÁRIO**

A ação civil pública é ação constitucional e instrumento jurídico-processual (arts. 127 e 129, III, CRFB/1988) à disposição do Ministério Público, visando à salvaguarda de interesses públicos, difusos ou coletivos (art. 5º, Lei n. 7.347/1985), assegurados constitucionalmente ou pelas leis trabalhistas.

As inspeções administrativas (com os respectivos relatórios) realizadas pelo Procurador do Trabalho; os depoimentos dos médicos e enfermeiros/encarregados administrativos; e os documentos juntados aos autos constituem elementos de prova do total *desrespeito da ré a direitos sociais trabalhistas, constitucionalmente garantidos* aos empregados em atividade e a qualquer empregado que venha a compor, formalmente, o quadro de empregados de empresas contratadas, quando dever ser contratado diretamente pela ré.

Considerando-se a indisponibilidade dos interesses em debate, como se demonstrou acima, indiscutível a legitimidade do *Parquet* laboral e o cabimento da ação civil pública (art. 127, *caput, in fine*, CRFB/88).



## 5.1. Definição de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos

Eis o que consta no CDC (Lei n. 8.078/1990):

“Art. 81. (*omissis*)

Parágrafo único. (*omissis*)

I — *interesses ou direitos difusos*, assim entendidos, para os efeitos deste Código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

II — *interesses ou direitos coletivos*, assim entendidos para os efeitos deste Código, 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;

III — *interesses ou direitos individuais homogêneos*, assim entendidos os decorrentes de origem comum.” (Grifamos)

### 5.1.1. Da lesão a interesses coletivos

São lesados pelas condutas da ré *profissionais* formalmente incluídos como sócios de pessoas jurídicas ou simplesmente contratados como pessoas físicas, atualmente em atividade, e *ex-contratados nesses moldes*, assim como os *futuros contratados, indistintamente*, em número indeterminado. Eles são aqui considerados de forma *indivisível* como *grupo* de pessoas ligadas com a parte contrária — a empresa — por uma *relação jurídica base*, a relação de emprego que se forma com o contratante, quando não há terceirização verdadeira e sim contratação de mão de obra por empresa interposta, fora dos limites legais.

Desse modo, a *natureza coletiva da lesão* resta assim plenamente caracterizada (CDC, art. 81, II). As práticas fraudulentas são exercidas contra qualquer profissional de saúde não contratado diretamente (lesão coletiva), e não contra este ou aquele indivíduo (lesão individual plúrima).

### 5.1.2. Da lesão a interesses difusos

Também é lesada pelas condutas da ré a sociedade, de forma difusa e diretamente, com a *sonegação de importantes contribuições sociais* vinculadas às relações de trabalho, incidentes sobre a folha de salários. Além disso, o dimensionamento do SESMT, da CIPA, ou a contratação de aprendizes e pessoas com deficiência guardam relação direta com a quantidade de empregados formalmente reconhecidos como empregados pela empresa.

O quanto se deixa de pagar a título de FGTS e de recolher à Previdência Social, encargos incidentes sobre a folha de pagamento, quando não se contrata diretamente? O FGTS é uma “poupança social”, patrimônio do trabalhador e da



sociedade, para aplicação em “habitação, saneamento básico e infraestrutura urbana” (Lei n. 8.036/1990, art.s 9º, § 2º, e 15), que faz gerar mais emprego, sobretudo na atividade da construção civil, empregadora de parcela significativa da massa de trabalhadores deste País.

O mesmo se diga em relação às contribuições devidas à Previdência Social, hoje em precaríssimas condições financeiras diante da sonegação que alcança considerável percentagem de suas receitas; e ao PIS/PASEP, que financia o seguro-desemprego, via FAT (Lei n. 7.998/1990, art. 10 e seguintes), entre outras.

A defesa da *ordem jurídica* e do *patrimônio social*, atribuição constitucional inerente à atuação do Ministério Público (CRFB/88, art. 127), a ser exercida também perante a Justiça do Trabalho (LC n. 75/1993, art. 83, III), constitui interesse difuso da sociedade, inegavelmente tutelável pelo caminho da ação civil pública (CRFB/1988, art. 129, III; Lei n. 7.347/1985, art. 1º, IV).

Ressalte-se: interesses difusos da sociedade, mas *ligados às relações de trabalho*, isto é, derivados do inadimplemento, pelo empregador, de obrigações decorrentes da relação de emprego que se desenvolve entre trabalhadores e empregadores. O interesse é social, difuso, mas a relação jurídica é a relação de emprego.

### 5.1.3. Da lesão a interesses individuais homogêneos

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, o vocábulo homogêneo provém do “grego *homogenés* (*homo* = igual + *genes* = raça) e quer dizer do mesmo gênero ou da mesma natureza que outro por ter a mesma origem; idêntico no seu todo; cujos elementos se unem, se amalgamam entre si; idêntico, análogo” (*Liquidação na ação civil pública*. São Paulo: LTr, 2004. p. 151-152).

Nos interesses *individuais homogêneos* há uma *origem comum* que atinge diversas pessoas de forma homogênea. Há várias afetações individuais, particulares, originárias de uma mesma causa. Tais afetações deixam os prejudicados em uma mesma situação, embora possam expor pretensões com conteúdo e extensão distintos.

Os interesses individuais homogêneos são passíveis de defesa coletiva em juízo, embora primariamente digam respeito a interesses individuais, em face da repercussão ampliada da gama de lesões individuais.

Em relação aos que estão laborando, desde o início de suas atividades até a decisão judicial que ponha fim ao descumprimento de normas trabalhistas de ordem pública, perpetua-se sonegação de verba de natureza salarial, de caráter alimentar.

Em relação a direitos *individuais homogêneos*, pugna o MPT por uma condenação genérica, em que o direito será tutelado e o *quantum debeatur* será objeto de liquidação de sentença, para definir quanto se deve a quem. E isso não torna o direito individual heterogêneo, pois a homogeneidade relaciona-se com sua origem comum e não com a similitude de quantidade.



## 5.2. Legitimidade passiva da PRO MATRE — Ausência de litisconsórcio passivo necessário

A reclamada pode defender a tese de que há litisconsórcio passivo necessário entre ela e as contratadas, sob a justificativa de que a decisão influirá diretamente no patrimônio daquelas.

Entretanto, a hipótese é de litisconsórcio passivo facultativo, pois não há, entre a reclamada e as contratadas (PJ), relação jurídica incindível, vez que o objetivo da demanda proposta pelo MPT é condenar a reclamada em obrigações de fazer e não fazer.

Em relação à terceirização, pretende o MPT que a contratante seja condenada a não terceirizar atividades-fim, ou serviços não especializados ou com subordinação e pessoalidade. Busca-se tutela inibitória em relação a contratar atividade-fim com qualquer empresa e não somente com essas que hoje mantêm contrato com o PRO MATRE e foram objeto de investigação.

De fato, podem existir interesses para as empresas que com a reclamada contratam, mas serão puramente econômicos, pois certamente desejam manter seus contratos comerciais com a reclamada. Juridicamente, entretanto, a pretensão é cindível, e como tal, não sujeita ao litisconsórcio passivo necessário. Assim, não se deve citar as empresas contratadas, pois não há litisconsórcio passivo necessário (art. 47 e parágrafo único do CPC).

## VI — NECESSIDADE DE REPARAÇÃO DO DANO MORAL COLETIVO

O dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma comunidade. Constitui violação antijurídica de certo círculo de valores coletivos. A lesão causa sensação de desvalor, indignação, menosprezo, repulsa, descrédito, desesperança, aflição, humilhação; não enseja, para sua verificação, a prova quanto a sua configuração, pois emerge do simples fato da violação (*damnum in re ipsa*). Não se deve analisar o traço subjetivo do ofensor ou demonstrar o prejuízo de ordem extrapatrimonial: ele se evidencia *ipso facto*.

As condutas adotadas pela ré causaram, causam e causarão lesão aos interesses difusos de toda a coletividade de trabalhadores, pois negam direitos trabalhistas aos atuais profissionais de saúde alcançados pelas infrações constatadas, bem como a qualquer profissional que, no futuro, venha a laborar nos estabelecimentos da ré, nas condições aqui tratadas, ou seja, sem reconhecimento de vínculo direto com o contratante.

A conduta da ré implica, enfim, violação não só da dignidade de cada trabalhador encontrado em situação de exploração, mas também violação de um sentimento coletivo, social, de dignidade.

A indenização por dano moral encontra fundamento legal no art. 5º, V e X, da CRFB/1988, assim como no art. 186 do Código Civil de 2002. A Lei n. 7.347/85 (LACP), no art. 1º, por seu turno, referenda a indenização decorrente do dano moral.



Na mesma linha, a Lei n. 8.078/90 (CDC), em seu art. 6º, VI e VII, faz referência à prevenção e reparação a danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos e difusos, o mesmo constando da Lei n. 8.069/90 (ECA), nos arts. 3º, 5º, 17 e 201.

Havendo violação a preceitos normativos configura-se o dano moral coletivo, ensejando compensação mediante o pagamento de indenização a se reverter ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), instituído pela Lei n. 7.998/90, conforme estabelece o art. 11 da Lei n. 7.347/85.

Para a quantificação da condenação da ré pelo dano moral coletivo podem ser adotados os seguintes critérios: a) capacidade econômica da ré; b) grau de reprovação da conduta lesiva; c) intensidade e durabilidade do dano coletivo causado; d) natureza imaterial e indisponível do bem lesado; e) número de trabalhadores prejudicados.

Feitas essas ponderações, e considerando a natureza imaterial e indisponível do bem lesado, o número de trabalhadores afetados, o porte financeiro da ré (entidade sem fins lucrativos), a duração da prática irregular atacada e o esperado objetivo pedagógico da reparação, entende o Ministério Público do Trabalho que é bastante razoável o **valor mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais)**, a título de indenização por danos morais coletivos.

Trata-se de indenização que representa não somente a compensação de um dano já causado, mas também a punição do infrator e o caráter pedagógico, para evitar novas infrações desse viés.

A indenização deverá ser revertida em prol de um fundo destinado à reconstituição dos bens lesados (art. 13 da Lei n. 7.347/85). No caso de interesses difusos e coletivos na área trabalhista, esse fundo é o FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador (Lei n. 7.998/90), que custeia o pagamento do seguro-desemprego (art. 10) e o financiamento de políticas públicas que visem à redução dos níveis de desemprego.

Entretanto, *poderá esta ter qualquer outra destinação que o Poder Judiciário entender mais conveniente*, como, por exemplo, a entidades de assistência ou capacitação de trabalhadores.

Tome-se como exemplo o *prejuízo concorrencial* existente pela *não contratação direta de mão de obra*, cuja *redução de custos* ou despesas administrativas, importa em valores nominais, livres de quaisquer acréscimos impugnáveis, nos últimos 5 anos, de 8% do quanto se pagou aos médicos e fisioterapeutas a título de FGTS, mais 8% (1/12) de 13º salário, mais 1/36 de férias, adicional noturno (mínimo 20%), vantagens específicas previstas em instrumento coletivo aplicável à categoria etc.

É de se ressaltar que o PRO MATRE, por ser entidade beneficente, não recolhe contribuição previdenciária sobre a folha de pagamento, o que já lhe desonera em cerca de 28% do valor da folha.

A lesão até aqui demonstrada é de caráter patrimonial à coletividade dos trabalhadores, mas concomitantemente malfere a ordem econômica. São lesões de naturezas distintas.







## VII — PEDIDOS

O Ministério Público do Trabalho pleiteia:

### 1) a condenação da empresa ré nas obrigações abaixo:

a) Abster-se de contratar por meio de terceiros, passando a contratar diretamente como empregados, qualquer profissional de saúde que atue em regime de plantão (presencial ou em sobreaviso), para realizar atividades essenciais e permanentes da empresa, aquelas consideradas pelos órgãos reguladores da saúde como de assistência em *emergência, UTI, internação, meios diagnósticos e terapêuticos* (assistência médica curativa e de reabilitação) e em *serviços especializados* exigíveis, segundo o credenciamento;

b) Pôr fim, em 45 dias, à contratação de mão de obra dos atuais plantonistas (presenciais e sobreaviso), por meio de empresas (PJ), ou da pessoa física (PF) na condição de “prestadores de serviço”, nas atividades mencionadas no item anterior, contratando-os diretamente como empregados;

c) **Utilizar** o instituto da “terceirização” somente em se tratando de contratação de **serviços especializados**, ligados a sua **atividade-meio, sem personalidade e subordinação direta, e quando não for exigível pelos órgãos reguladores da saúde como serviço próprio;**

2) a condenação da ré, de forma genérica, no reconhecimento de vínculo direto dos trabalhadores que atuam nas atividades acima citadas (item 1), ou nelas atuaram nos últimos 5 (cinco) anos, com todos os consectários decorrentes da relação de emprego (diferenças de salário, FGTS, adicional noturno e/ou de insalubridade/periculosidade, direitos e garantias previstos em instrumentos coletivos etc.), provando-se o nexo etiológico com o dano reconhecido na demanda coletiva, *conforme restar apurado em liquidação de sentença por artigos*, nos termos do art. 97 da Lei n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), respeitado o prazo prescricional quinquenal (geral) e trintenário (FGTS);

3) a condenação da ré no pagamento, a título de dano moral coletivo, no valor mínimo de 100.000,00 (cem mil reais), valores reversíveis ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador (Lei n. 7.998/90, nos termos dos arts. 10 e 11 da Lei n. 7.347/85 ou com destinação que este Juízo julgar mais consentânea com a reparação integral dos danos causados; a fixação de multa diária de R\$ 1.000,00 (mil reais) para a ré, pelo descumprimento de qualquer uma das obrigações impostas, considerando o prazo estipulado para início da vigência da decisão, acrescida de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) por trabalhador alcançado, em cada infração constatada, monetariamente atualizável, sem prejuízo do cumprimento das obrigações, multa esta reversível ao FAT —



Fundo de Amparo ao Trabalhador (Lei n. 7.998/90); a declaração de nulidade dos contratos firmados com a PJ e as PF elencadas nesta petição inicial, e de outros que venham a ser firmados com o mesmo objeto.

### **VIII — REQUERIMENTOS FINAIS**

Por fim, requer o MPT:

- a) a citação da ré para que, querendo, se faça representar em audiência e nela apresente a defesa que tiver, assumindo, caso não o faça, os efeitos decorrentes da revelia e confissão, com o regular processamento do feito, até final, com manutenção da medida liminar, julgando-se os pedidos totalmente procedentes;
- b) o depoimento pessoal dos representantes da ré, sob pena de confissão, a inquirição de testemunhas e produção de todos os meios de provas permitidas em direito, com fulcro no art. 355 do Código de Processo Civil;
- c) na forma do art. 84, IV, da LC n. 75/93, c/c o art. 236, § 2º, do CPC, a *intimação pessoal* e nos autos, dos atos processuais proferidos neste processo, na pessoa de um dos membros do Ministério Público do Trabalho;
- d) condenação da ré no pagamento das despesas processuais.

Dá-se à causa o valor de **R\$ 100.0000,00** (cem mil reais).

Nestes termos, espera deferimento.

Juazeiro/BA, 12 de novembro de 2012.

**José Adílson Pereira da Costa**  
**Procurador do Trabalho**



**AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PTM DE ALTA FLORESTA/  
PRT 23<sup>a</sup> REGIÃO — PROCURADORA DO TRABALHO  
FERNANDA ALITTA MOREITA DA COSTA) — CONSÓRCIO J.  
MALUCELLI — CR. ALMEIRA E COPEL — COMPANHIA  
PARANAENSE DE ENERGIA S.A.**

**AUSÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA DEMISSÃO EM MASSA DE  
TRABALHADORES**

---

Ministério Público do Trabalho

Procuradoria do Trabalho no Município de Alta Floresta — MT

EXMO. SR. DR. JUIZ DA VARA DO TRABALHO DE COLÍDER — MT

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — Procuradoria Regional do Trabalho da 23<sup>a</sup> Região, com sede na Rua Acerola, 147 — Setor H — Alta Floresta/MT, CEP n. 78580-000, Tel.: (66) 3521-9115, FAX: (66) 3521-8595, pela Procuradora do Trabalho signatária, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, com fulcro nos arts. 127 e 129, incisos III e IX, 196, *caput*, 200, *caput* e inciso VIII, 225, *caput*, todos da Constituição da República Federativa do Brasil, combinado com o art. 6º, inciso VII, “a” e “d” e art. 83, incisos I e III, e 84 da Lei Complementar n. 75/93 e arts. 461, 461-A do Código de Processo Civil e art. 84, § 3º do Código de Defesa do Consumidor, propor a presente

**Demanda Mandamental com Pedido de Tutela Inibitória  
Específica de Cunho Preventivo Positiva e Negativa**

em face das Empresas: CONSÓRCIO J. MALUCELLI — CR ALMEIDA, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ n. 12.847.275/0002-25, com endereço na BR Est. do Triângulo — Comunidade Triângulo — Nova Canaã do Norte — MT



e COPEL — COMPANHIA PARANAENSE DE ENERGIA S.A., pessoa jurídica de direito privado, com endereço na Rua Coronel Dulcídio, n. 800 — Batel, CEP n. 80420-170 — Curitiba — PR, pelos seguintes fundamentos de fato e de direito:

## **I — INTRODUÇÃO**

É notório que as obras de infraestrutura na Usina Hidrelétrica Colíder estão sendo realizadas pelo **Consórcio J. Malucelli — CR Almeida — responsável principal pelas obras civis (Empreiteira Principal)**, em decorrência de contrato de prestação de serviços celebrado com a **Empresa Copel (Dono da Obra) — Companhia Paranaense de Energia**, empresa essa de capital misto: público e privado.

As obras, que fazem parte do PAC — Programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal têm orçamento previsto de R\$ 1,57 bilhões de reais e tiveram início em maio de 2011, com previsão de término em janeiro de 2015.

A engenharia do proprietário é realizada pela própria Copel, através de uma pequena equipe que mantém no canteiro, porém, não há gestão deste no tocante a área de segurança e saúde ocupacionais.

A Usina Hidrelétrica — UHE Colíder está sendo construída no Rio Teles Pires, na Região norte do Mato Grosso, mais precisamente, entre os Municípios de Nova Canaã do Norte e Itaúba.

## **II — DOS FATOS**

O Ministério Público do Trabalho — MPT de Alta Floresta teve ciência, no dia 11 de fevereiro do corrente ano, através de noticiário na TV Centro América Mato Grosso que está ocorrendo uma rebelião no canteiro de obras da UHE Colíder, desencadeado por um grupo de trabalhadores que, segundo relatos, estariam reivindicando o pagamento integral dos feriados trabalhados.

Pois bem, o fato é que a situação — “motim dos trabalhadores no canteiro de obras da UHE Colíder”— instada em Colíder, alcançou grande repercussão social e **está gerando forte instabilidade local**, pois segundo notícias recentes (DOCUMENTOS EM ANEXO), os trabalhadores revoltosos queimaram várias instalações da Empresa J. Mulecelli, depredaram caixas eletrônicos e, ainda, chegaram a ocupar, episodicamente, mediante violência, as dependências da empresa.

Caso de Polícia, do Ministério Público Estadual? **Sim, mas não apenas, pois já está confirmado que haverá um grande número de rescisões de contratos de trabalho e, principalmente, que há falta de alojamentos adequados aos trabalhadores, pois o grupo de revoltosos incendiou totalmente os alojamentos existentes no canteiro de obras e, a grande maioria destes, são**



**arregimentados de localidades distantes, dependendo de locais custeados pela empresa para a sua acomodação.**

Assim, a questão, também, se torna afeta a atribuição do Ministério Público do Trabalho — MPT.

Cabe ao *parquet*, como bem leciona o então Ministro Aposentado do Supremo Tribunal Federal — STF, Carlos Ayres Britto a custódia do Ordenamento Jurídico (*custos iuris*).

Logo, cabe ao *parquet* trabalhista, a custódia do Ordenamento Jurídico Trabalhista, ou seja, cabe a esse Órgão especializado do Ministério Público da União garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas dotados de transindividualidade, que afete um grande número de trabalhadores de forma coletiva ou individual homogênea.

Assim, Vossa Excelência, diante da situação fática instada, não restou alternativa a esse *D. parquet* senão **propor a presente demanda Mandamental com pedido de Tutela Específica de cunho preventivo ativa e passiva visando evitar lesões ou ameaças de lesões aos direitos destes trabalhadores, assegurando o cumprimento dos direitos trabalhistas nas rescisões dos contratos de trabalho que irão ser efetivadas pelas Empresas Consórcio J. Malucelli — CR Almeida e Copel (Dono da Obra) — Companhia Paranaense de Energia.**

### III — DO DIREITO

#### III.1) Da Competência da Justiça do Trabalho

Tratando-se medida judicial preventiva destinada à tutela de interesses e direitos transindividuais, mais especificamente interesses coletivos em sentido estrito, decorrentes da relação de trabalho, compete materialmente à Justiça do Trabalho processá-la e julgá-la, nos termos do art. 114 da Constituição da República c/c art. 83 da Lei Complementar n. 75/93.

Já o art. 2º da Lei n. 7.347/85, aplicável, ao presente caso de forma analógica, por seu turno, dispõe que a ação civil pública será proposta no foro do local onde ocorrer o dano, cujo juízo terá competência funcional para processar e julgar a causa.

No caso em apreço, a situação retratada nos presentes autos está ocorrendo no canteiro de obras da UHE em Colíder — MT. Assim, este douto juízo possui competência funcional e territorial para processar e julgar a demanda ora proposta.

#### III.2) Do Primeiro Objeto desta Demanda: Assegurar o procedimento da negociação coletiva nas rescisões ou demissões em massa

Vossa Excelência, ante a iminência de demissões em massa, entende esta procuradora signatária que as mesmas deverão ocorrer, para serem legítimas e



conforme a normativa internacional (Convenção ns. 98, 135 e 154 e Recomendação n. 163 todas da OIT) com a intermediação obrigatória do respectivo Sindicato da Categoria Profissional, mediante acordo ou convenção coletiva, apoiadas em motivos comprovados, de natureza técnica e econômicos e, ainda, mediante a adoção de critérios objetivos.

É o que se extrai da interpretação sistemática da Constituição da República Federativa do Brasil e da aplicação das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil e dos Princípios internacionais constantes de Tratados e Convenções internacionais, que embora não ratificados, têm força principiológica e interpretativa, na forma do art. 4º da Lei de Introdução às Normas do Ordenamento Jurídico e art. 8º da CLT.

Aplicável na solução dessa lide coletiva os Princípios: da Solução Pacífica das controvérsias prevista no Preâmbulo da Carta Magna; Da Dignidade da Pessoa Humana e do Valor Social do Trabalho e da Função Social da Empresa, consubstanciados nos arts. 1º, III e IV e 170, *caput* e inciso III da CRFB/88; Da Democracia na Relação trabalho/capital e da Negociação Coletiva para a solução dos conflitos coletivos, conforme previsão dos arts. 7º, XXVI, 8º, III e VI e arts. 10 e 11 da CRFB/1988.

Aplicável, ainda, o Princípio do Direito à Informação previsto na Recomendação n. 163, da OIT e no art. 5º, XIV da CRFB/1988.

Vossa Excelência, as rescisões ou demissões que serão envidadas pelas Empresas ora Requeridas **não são consideradas individuais, mas sim coletivas afetas ao Direito Coletivo do Trabalho e, portanto, requerem para a sua operacionalização o procedimento da negociação coletiva. Senão vejamos:**

A despedida coletiva possui motivação comum e reduz efetivamente o número de trabalhadores. O que menos importa nessa questão é o dado numérico ou quantitativo, este deve ser associado à motivação, a causa da despedida, ao elemento causal ou qualitativo.

**Assim, se as empresas rés irão efetivar demissões por causa da impossibilidade episódica de continuar as obras em virtude do incêndio em suas instalações, a motivação para a rescisão da grande maioria dos contratos de trabalho é comum, não se arriando em causas individuais afetas a cada trabalhador.**

Assim, ante a iminência de ocorrerem um número expressivo de rescisões, Requer a V. Exa. a concessão de tutela inibitória específica de cunho preventivo ativo (obrigação de fazer) para que essas demissões observem, ao menos, o procedimento da negociação coletiva, com a presença obrigatória do Sindicato da Categoria Profissional, visando, assim, evitar lesões aos direitos dos trabalhadores.

Sucessivamente, Requer-se a Anulação dessas Rescisões e a Reintegração dos trabalhadores, caso ocorram sem a intermediação





do respectivo Sindicato Profissional, mediante acordo ou convenção coletiva.

### **III.3) Do segundo objeto desta medida cautelar: Assegurar o cumprimento dos direitos trabalhistas nessas futuras rescisões e demissões**

Vossa Excelência, esta Procuradora signatária, ante a situação retratada, REQUISITOU imediatamente a fiscalização, *in loco*, e a mediação da Secretaria de Relações do Trabalho e Emprego — SRTE/MT, pois soube por intermédio do D. Promotor de Colíder — Dr. Washington que inúmeras CTPS foram queimadas impedindo os exames demissionais.

Assim, é imperiosa a presença da Auditoria Fiscal do Trabalho — AFT para acompanhar essas rescisões e mediar as negociações entre trabalhadores, Sindicato e empresas.

Em resposta ao ofício requisitório, o Chefe da NEGUR/AFT/MT informou que apenas no dia 18 de fevereiro, conseguiu agendar visita, *in loco*, ao canteiro da UHE Colíder, com o escopo de mediar as negociações e assegurar os direitos trabalhistas nestas rescisões, inclusive, providenciando segundas vias das CTPS danificadas.

Assim, entende esta Procuradora, que a presença da Auditoria Fiscal do trabalho é indispensável para a regularização do processo de rescisões, garantindo, inclusive, a passagem de retorno da grande maioria para as suas localidades de origem.

Diante desse fato, requer a V. Exa a concessão de tutela específica preventiva de cunho positivo para que as rés aguardem a chegada da Equipe do Ministério do Trabalho e Emprego para que as rescisões sejam feitas de forma menos traumática e com a garantia de cumprimento de todos os direitos trabalhistas.

O receio do MPT é que essas rescisões ocorram de maneira açodada, sem a intermediação da categoria profissional e sem a garantia dos direitos trabalhistas o que acabará, respingando, de forma mediata na municipalidade de Colíder, gerando forte instabilidade local.

### **III.4) Do terceiro objeto desta demanda: Compelir às rés para que acomodem adequadamente os trabalhadores até o término do processo de negociação e rescisões**

Vossa Excelência, é dever das Empresas Rés, segundo o Princípio da Alteridade ou da assunção dos riscos do empreendimento, ALOJAR, ADEQUADAMENTE, esses trabalhadores.

O argumento de que na cidade não mais existem locais para acomodá-los não convence o MPT, pois as Empresas Rés possuem uma grande capacidade técnico-financeira e contam com uma grande estrutura organizacional e administrativa.





Ademais, esses assentamentos são apenas transitórios enquanto se aguarda o procedimento regular das demissões.

Este Ministério Público recebeu ofícios da Promotoria de Colíder e de Nova Canaã do Norte, conforme documento em anexo, informando que os trabalhadores estavam alojados no ginásio da Prefeitura de Colíder, às expensas da municipalidade Colidense.

Diante de tal fato, requer a V. Exa. a concessão de tutela específica de cunho preventivo positiva para que as empresas rés se dignem de alojar, adequadamente, estes trabalhadores, pois é dever delas (responsabilidade objetiva) assegurar todas as medidas atinentes à higidez do meio ambiente laboral, na forma dos arts. 7º, XXII, 196, *caput*, 200, inciso VIII, 225, *caput*, todos da CRFB/88, combinado com os arts. 154 e 157 da CLT; com o art. 14 da Lei n. 6.938/81 — Lei da Política Nacional do Meio Ambiente; com o art. 927, parágrafo único do Código Civil e, principalmente, com o art. 3º da Convenção n. 155 da OIT, aplicado nos termos do art. 4º da Lei de Introdução às Normas do Ordenamento Jurídico e do art. 8º da CLT.

#### **IV — DA TUTELA JURISDICIONAL INIBITÓRIA ESPECÍFICA DE CUNHO PREVENTIVO POSITIVA E NEGATIVA: DOS SEUS PRESSUPOSTOS AUTORIZADORES, DA SUA PREVISÃO LEGAL E DO CABIMENTO NA PRESENTE HIPÓTESE**

Segundo o magistério do Professor Luiz Guilherme Marinoni, em seu Tutela Inibitória — Individual e Coletiva — 5ª Edição, 2012, RT, a tutela inibitória é prestada por meio de ação de conhecimento mandamental, não se ligando instrumentalmente a nenhuma ação que possa ser dita “principal”.

Trata-se de “ação de conhecimento” de natureza preventiva, destinada a impedir a prática, a repetição ou a continuação do ilícito.

A sua importância deriva do fato de que constitui ação de conhecimento que efetivamente pode inibir o ilícito, evitando que o mesmo ocorra. Dessa forma, distancia-se, em primeiro lugar, da ação cautelar, a qual é caracterizada por sua ligação com uma ação principal, **e, depois, da ação declaratória, a qual já foi pensada como “preventiva”, ainda que destituída de mecanismos de execução realmente capazes de impedir o ilícito.**

A inexistência de uma ação de conhecimento dotada de meios executivos idôneos à prevenção, além de relacionada à ideia de que os direitos não necessitariam desse tipo de tutela, encontrava apoio no temor de se dar poder ao juiz, especialmente “poderes executivos” para atuar antes da violação do direito.

Supunha-se que a atuação do juiz, antes da violação da norma, poderia comprimir os direitos de liberdade. Tanto é verdade que a doutrina italiana, ainda que recente, chegou a afirmar expressamente que a tutela inibitória antecedente a qualquer ilícito — denominada de “tutela puramente preventiva” — *seria* “certamente





la più energica”, mas *também* “la più preoccupante, come è di tutte le prevenzioni che possono eccessivamente limitare l’umana autonomia”.

A ação inibitória é consequência necessária do novo perfil do Estado e das novas situações de direito substancial. Seu conteúdo preventivo vem da necessidade de se conferir verdadeira tutela preventiva aos direitos, especialmente aos de conteúdo não patrimonial.

#### *Fundamentos da tutela inibitória*

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.

Como o direito material depende — quando pensado na perspectiva da efetividade — do processo, é fácil concluir que a ação preventiva é consequência lógica das necessidades do direito material.

A Constituição Federal de 1988 fez questão de deixar claro que “*nenhuma lei excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito*” (art. 5º, XXXV, CF). Assim, não se poderá excluir da apreciação do Poder Judiciário “ameaça a direito”, não podendo restar qualquer dúvida de que o direito de acesso à justiça (art. 5º, XXXV, CF) tem como corolário o direito à tutela efetivamente capaz de impedir a violação do direito.

Na verdade, há direito fundamental à efetividade da tutela jurisdicional e, assim, direito fundamental à tutela preventiva, o qual incide sobre o legislador — obrigando-o a instituir as técnicas processuais capazes de permitir a tutela preventiva — e sobre o juiz — obrigando-o a interpretar as normas processuais de modo a delas retirar instrumentos processuais que realmente viabilizem a concessão de tutela de prevenção.

#### *Pressupostos da tutela inibitória*

A ação inibitória se volta contra a possibilidade do ilícito, ainda que se trate de repetição ou continuação. Assim, é voltada para o futuro, e não para o passado.

De modo que nada tem a ver com o ressarcimento do dano e, por consequência, com os elementos para a imputação ressarcitória — os chamados elementos subjetivos, culpa ou dolo.

Além disso, essa ação não requer nem mesmo a probabilidade do dano, contentando-se com a simples probabilidade de ilícito (ato contrário ao direito). Isso por uma razão simples: imaginar que a ação inibitória se destina a inibir o dano implica na suposição de que nada existe antes dele que possa ser qualificado de ilícito civil.



Assim, por exemplo, se há um direito que exclui um fazer, ou uma norma definindo que algo não pode ser feito, a mera probabilidade de ato contrário ao direito — e não de dano — é suficiente para a tutela jurisdicional inibitória. Basta a lesão ou ameaça a direitos em virtude de um ato contrário a norma sem depender da prova de quaisquer danos, mas apenas do ato contrário ao direito.

### *Modalidades*

A ação inibitória pode atuar de três maneiras distintas. Em primeiro lugar para impedir a prática de ilícito, ainda que nenhum ilícito anterior tenha sido produzido pelo réu.

Essa espécie de ação inibitória foi a que encontrou maior resistência na doutrina italiana. Isso é explicável em razão de que essa modalidade de ação inibitória, por atuar antes de qualquer ilícito ter sido praticado pelo réu, torna mais árdua a tarefa do juiz, uma vez que é muito mais difícil constatar a probabilidade do ilícito sem poder considerar qualquer ato anterior do que verificar a probabilidade da sua repetição ou da continuação da ação ilícita.

Como se vê, o problema das três formas de ação inibitória é ligado diretamente à prova da ameaça. Enquanto que duas delas — a que visa inibir a repetição e a que objetiva inibir a continuação —, ao se voltarem para o futuro, e assim para a probabilidade da repetição ou da continuação, podem considerar o passado, ou seja, o ilícito já ocorrido, **a outra, a preventiva, não pode enxergar ilícito nenhum no passado, mas apenas atentar para eventuais fatos que constituam indícios de que o ilícito será praticado.**

A modalidade mais pura de ação inibitória, que é esta que o Ministério Público do Trabalho — MPT requer a V. Exa, é aquela que interfere na esfera jurídica do réu antes da prática de qualquer ilícito e que vem sendo aceita em vários países preocupados com a efetividade da tutela dos direitos.

Assim, por exemplo, no direito alemão, não obstante o teor da letra do § 1.004 do BGB, que se refere expressamente a “prejuízos ulteriores”, e no direito anglo-americano, em que é admitida a chamada *quia timet injunction*, que nada mais é do que espécie de tutela inibitória anterior ao ilícito.

A doutrina italiana mais moderna admite que essa ação inibitória preventiva, diante de sua evidente necessidade para a efetividade da tutela dos direitos, é garantida pelo art. 24 da Constituição, que funda o princípio da efetividade, garantindo a todos uma tutela jurisdicional adequada, efetiva e tempestiva.

Com isso, a doutrina italiana reconhece a imprescindibilidade da ação inibitória anterior a qualquer ilícito.

Transportando esse entendimento para o Direito Brasileiro, verifica-se claramente do teor do art. 5º, incisos XXXV e LXXVIII que a Carta Magna Brasileira se preocupa com a ameaça de lesão aos direitos, antes mesmos dos mesmos serem violados: “*ameaça de lesão a direitos*”.





Da Tutela inibitória Positiva ou negativa mediante a imposição de obrigações de não fazer e de fazer:

Considerando-se as antigas normas, que apenas distribuíam direitos, o medo de violação de um direito nada mais podia ser do que o temor de uma ação positiva, ou seja, de um fazer.

Porém, quando se percebeu o dever do Estado de editar normas para proteger direitos fundamentais, as normas jurídicas “civis” também assumiram função preventiva, que até então era reservada às normas penais. **Essa função preventiva passou a ser exercida através de normas proibitivas e impositivas de condutas.**

Na verdade, com a evolução da sociedade, cada vez mais surgiram direitos dependentes de algo que deveria ser feito, não mais bastando a simples abstenção (ou não violação).

Ou seja, o próprio direito material passou a depender de ações positivas. Essas últimas passaram a ser imprescindíveis para a prevenção dos direitos.

Isso significa que a prevenção deixou de se contentar apenas com a abstenção, passando a exigir um fazer. Nessa perspectiva, ficou fácil perceber que o ilícito poderia ser, além de comissivo, também omissivo. Se alguém possui dever de fazer para que um direito não seja violado, é evidente que o não fazer implica em ato contrário ao direito, o qual pode ser qualificado de ilícito omissivo.

Dessa forma, torna-se fácil compreender que a ação inibitória não visa somente impor uma abstenção, contentando-se, assim, com um não fazer. O seu objetivo é evitar o ilícito, seja ele comissivo ou omissivo, razão pela qual pode exigir-se um não fazer ou um fazer, conforme o caso.

O direito brasileiro possui normas processuais (arts. 84, CDC, e 461, CPC) que autorizam ao juiz não apenas impor um fazer ou um não fazer, como também impor um fazer quando houver sido pedido um não fazer, desde que o fazer seja mais adequado à proteção do direito no caso concreto.

No plano exclusivamente processual, considerando -se as normas dos arts. 461, CPC e 84, CDC, verifica-se que foi conferido ao juiz o poder de adequar a medida executiva ao caso concreto e, assim, de conferir uma ordem de fazer, ainda que o direito material preveja somente a abstenção.

Imaginar que a tutela inibitória somente pode impor um não fazer é esquecer que o próprio direito processual (arts. 461, CPC e 84, CDC) dá ao juiz o poder de impor um fazer quando foi pedido um não fazer com o objetivo de viabilizar uma tutela jurisdicional mais efetiva, e, mais do que isso, que existem normas de direito material que, com o objetivo de prevenção, impõem condutas positivas.

Ora, se a norma de direito material impõe uma conduta positiva com o fim de proteger um direito, é evidente que a ordem judicial de fazer, no caso em que o dever positivo foi violado, presta tutela jurisdicional inibitória.



Se a tutela inibitória pode ser usada para impor um fazer quando a norma já foi violada, a sua oportunidade é ainda mais evidente nos casos em que se teme a violação ou a repetição da violação.

Assim, o Ministério Público do Trabalho ante a iminência de rescisões e demissões em massa sem que sejam acompanhadas da intermediação obrigatória do Sindicato da Categoria profissional e sem que esperem a Auditoria Fiscal do Trabalho para que se procedam de forma regular e menos traumática vem requerer a V. Exa. a concessão de Tutelas Específicas inibitórias de cunho positivo (obrigações de fazer) e negativo (obrigações de se abster) acompanhadas de instrumentos de coerção *astreintes*, para que seja efetivamente assegurados os direitos dos trabalhadores nessas futuras rescisões e demissões.

Estão presentes os requisitos autorizadores da presente demanda mandamental preventiva pleiteada, quais sejam: “relevância do fundamento da demanda” e “justificado receio de ineficácia do provimento final”:

A relevância do fundamento da demanda, também conhecida como *fumus boni iuris* está consubstanciado nos arts. 1º, III e IV e 170, *caput* e inciso III da CRFB/88, nos Princípios da Democracia na Relação trabalho/capital e da Negociação Coletiva para a solução dos conflitos coletivos, conforme previsão dos arts. 7, XXVI, 8º, III e VI e arts. 10 e 11 da CRFB/88 e nas Convenções ns. 98, 135 e 154 e Recomendação n. 163 todas da OIT e no recente Precedente do C. TST, no processo n. TST-RODC-309/2009-000-15-00.4.

Nesse Precedente fora discutida a demissão em massa promovida pela EMBRAER. Foi um caso emblemático porque fixou entendimento deste Colendo no sentido de que a negociação coletiva é imprescindível para as despedidas em massa de trabalhadores, sendo consideradas abusivas quando não observado este procedimento.

Já o justificado receio de ineficácia do provimento final, também conhecido como *periculum in mora* está consubstanciado na iminência das rescisões ou demissões em massa sem a intermediação obrigatória do Sindicato da Categoria profissional através de acordo ou convenção coletiva e sem esperar o Órgão Responsável (SRTE/MT) para mediar e acompanhar as referidas rescisões.

Ou seja, essas rescisões ou demissões não podem ser tratadas como se fossem simples dispensas plúrimas ou, pior, como despedidas individuais a dispensar os instrumentos da negociação coletiva.

Ademais, este MPT entende imprescindível a presença da SRTE/MT, ante a danificação de várias CTPS e, principalmente, para garantir um regular processo de rescisão, com o retorno desses trabalhadores para suas localidades de origem.

Assim, como restou comprovado, a AFT/MT apenas poderá comparecer à Região para mediar esse conflito coletivo de grande repercussão social apenas no dia 18 de fevereiro.





Logo, se faz necessário, esta demanda mandamental de cunho preventivo na modalidade positivo-negativa para que as Rés sejam compelidas, sob pena de multa diária, **a não realizar tais rescisões sem o procedimento de negociação coletiva e sem que aguardem a mediação e fiscalização de perto por parte da SRTE/MT, como forma de assegurar todos os direitos trabalhistas.**

#### V) DOS PEDIDOS

Ante o exposto, requer, LIMINARMENTE, a V. Exa. a concessão de Tutela Específica preventiva:

a) **Negativa** (obrigação de não fazer): Para que as Empresas-Rés se abstenham de realizar rescisões ou demissões em massa sem a intermediação obrigatória do Sindicato da Categoria Profissional através do procedimento de negociação coletiva, sob pena de multa diária no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por cada trabalhador demitido sem a observância deste procedimento;

b) **Negativa** (obrigação de não fazer): Para que as Empresas-Rés se abstenham de finalizar quaisquer rescisões sem a presença da Auditoria Fiscal do Trabalho — AFT/NEGUR/MT que comparecerá na Região no dia 18 de fevereiro de 2013, conforme resposta ao Ofício Requisitório do *parquet* trabalhista (DOC 02), sob pena de multa diária no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por cada trabalhador demitido sem a observância deste procedimento;

c) **Positiva** (obrigação de fazer): Para que as Empresas Rés se dignem de alojar, adequadamente, esses trabalhadores, às suas expensas, até que o procedimento de rescisões chegue ao sem fim, sob pena de multa diária no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por cada trabalhador desalojado.

Sucessivamente, requer a V. Exa, na hipótese de violação dos itens “a” e “b” acima referidos (ato contrário ao direito já perpetrado), a REMOÇÃO DO ILÍCITO, consubstanciada na REINTEGRAÇÃO LIMINAR de cada trabalhador demitido, sob pena de multa diária no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por cada trabalhador.

#### VI — DO PEDIDO DEFINITIVO

Ante o exposto, o MPT requer a confirmação dos pedidos de tutela inibitória específica feitos em liminar, agora, em caráter definitivo e, no mérito, a **Procedência** de todos os pedidos da presente demanda, na forma do art. 269, I, do CPC para condenar as Empresas Rés nas obrigações já elencadas, com a cominação diária também já requerida.

#### VII — DOS DEMAIS REQUERIMENTOS

Requer, por fim, o *Parquet* laboral:





- a) A citação das Empresas réas para, querendo, contestar a presente ação, sob pena de revelia e confissão quanto à matéria fática;
- b) A intimação pessoal dos atos processuais proferidos no presente feito, na forma do art. 84, inciso IV, da Lei Complementar n. 75, de 20.5.1993 (Lei Orgânica do Ministério Público da União), bem como do art. 236, § 2º, do Código de Processo Civil;
- c) a condenação das Requeridas ao pagamento das custas e demais despesas processuais.

### **VIII — DO VALOR DA CAUSA**

Atribui-se à causa o valor de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais).

Nesses termos, pede deferimento.

Alta Floresta — Mato Grosso, 15 de fevereiro de 2013.

**Fernanda Alitta Moreira da Costa**  
**Procuradora do Trabalho**





**AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 5ª REGIÃO —  
PROCURADORA DO TRABALHO JANINE MILBARATZ FIOROT)  
— CJ CONSTRUTORA E INCORPORADORA LTDA.  
(GARCEZ ENGENHARIA)**

**DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA EM OBRA DE  
CONSTRUÇÃO CIVIL**

---

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) JUIZ(A) DA VARA DO TRABALHO DE SALVADOR

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 do Trabalho signatária desta ação, com base nos arts. 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 COM PEDIDO DE TUTELA ANTECIPADA**

em face de CJ CONSTRUTORA E INCORPORADORA LTDA. (GARCEZ ENGENHARIA), pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob n. 05.681.664/0001-87, com sede na Rua Afonso Celso, n. 60, Barra, Salvador-BA, CEP 40140-080, pelos motivos de fato e de direito a seguir expostos:

***I — DOS FATOS — DOS PROCEDIMENTOS INVESTIGATÓRIOS***

O Ministério Público do Trabalho lançou o **Projeto Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Indústria da Construção Civil**, visando à





redução e eliminação das doenças e acidentes profissionais e mortes no setor, bem como à tomada de medidas impeditivas da precarização das relações laborais, conforme cópia do programa anexa.

O Programa Nacional surgiu da necessidade de uma atuação preventiva e repressiva em face das empresas deste setor econômico devido ao aumento do número de acidentes laborais e ao crescimento de irregularidades nas relações de trabalho.

Assim, visando dar concretude a esse Projeto, desde o ano de 2009, a Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região vem promovendo atuação interinstitucional com a SRTE — Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, resultando na realização de inúmeras inspeções em obras, instauração de procedimentos investigatórios de ofício, a fim de apurar irregularidades no setor da construção civil, especialmente, no que concerne a questões relacionadas ao meio ambiente do trabalho.

É de se ressaltar que o Tribunal Superior do Trabalho — TST — também lançou no ano de 2011 o PROGRAMA TRABALHO SEGURO.

Atento ao panorama nacional de preocupação com o meio ambiente de trabalho em suas multifaces, bem como calcado no princípio do “juiz cidadão” que vem lastreando a sua atuação, o Tribunal Superior do Trabalho idealizou o Programa Trabalho Seguro — Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho, segundo o qual “é uma iniciativa do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho”, em parceria com diversas instituições públicas e privadas, visando à formulação e execução de projetos e ações nacionais voltados à prevenção de acidentes de trabalho e ao fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho.

Desse modo, o principal objetivo do programa é contribuir para a diminuição do número de acidentes de trabalho registrados no Brasil nos últimos anos.

Observamos, portanto, que a só existência de um programa do próprio Poder Judiciário Trabalhista desse jaez já é sintomático da necessidade de mudança de paradigmas, de assunção, por parte dos mais variados setores, da responsabilidade de alterar a perversa realidade social ao redor desse tema, notadamente no setor da indústria da construção civil.

Segundo o portal (<[www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro](http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro)>) criado com o objetivo de veicular o referido programa, é apontado que este “Atua também por medidas mais direcionadas, capazes de contribuir para redução de acidentes de trabalho em segmentos econômicos específicos. Nesse propósito, o Programa tem desenvolvido medidas para a construção civil, que é o ramo da indústria que apresenta o maior número absoluto de acidentes de trabalho, segundo os dados estatísticos mais atuais.

Para esse ramo, o Programa tem promovido atos públicos nos canteiros de grandes obras de todo o país, chamando a atenção da sociedade para a importância de se adotarem medidas de segurança e saúde do trabalho na construção civil







para prevenção de acidentes; desenvolveu campanha de mídia voltada para essa atividade; e firmou parcerias com o Serviço Social da Indústria — SESI, para lançar uma revista em quadrinhos para o público infantil, tratando sobre a prevenção de acidentes de trabalho.

Em âmbito regional, os magistrados Gestores Regionais têm realizado visitas a escolas públicas, canteiros de obras, sindicatos e Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), divulgando a importância de se adotarem medidas de segurança e saúde no local de trabalho, organizam palestras, eventos e muitas outras atividades.

Espera-se com tais medidas contribuir diretamente para a redução de acidentes de trabalho e desenvolvimento de uma cultura de prevenção de acidentes e valorização da saúde e da vida dos trabalhadores.

Abaixo, segue trecho de exitosa campanha publicitária feita pelo TST, o que demonstra ser imprescindível para a sociedade a cultura da prevenção. Ao que nos parece, o Judiciário Trabalhista, para onde refluem todas as demandas decorrentes de acidentes de trabalho, também corrobora com a nossa conclusão de que, além do trabalhador vitimado com o acidente de trabalho, ele também, o poder Judiciário sofre com os seus efeitos, além do MPT, da Previdência Social, do próprio empregador, o MTE, o CESAT e de uma gama de outros atores.





Tais projetos, tanto do MPT, SRTE, quanto da Justiça do Trabalho, visam, precipuamente, e no âmbito de suas atribuições, zelar para que o meio ambiente do trabalho seja um lugar seguro e digno para os trabalhadores, e, também, atuar para que a triste realidade dos acidentes de trabalho seja mudada, diminuindo a incidência de mortes, doenças ocupacionais, lesão corporal, dentre outros.

No caso presente, a empresa ré foi incluída no referido Projeto nos anos de 2010 e 2011, o que gerou a instauração do procedimento preparatório 001537.2010.05.000/9 e 2330.2011.05.000/6.

Na inspeção realizada em 2010, especificamente no dia 26.10.2010, a obra fiscalizada da empresa ré foi “Horto Vernissage”.

O MPT, juntamente com auditores do trabalho da SRTE, encontrou diversas irregularidades relativas ao descumprimento da NR — Norma Regulamentadora n. 18.

A obra, inclusive, foi interditada, conforme auto de interdição anexo, demonstrando, assim, o grave e iminente risco à integridade física e à saúde dos trabalhadores.

Conforme o relatório do analista pericial desta PRT, com formação em engenharia de segurança do trabalho, foram constatadas as seguintes irregularidades na obra em questão:

“8.1 — Ausência/insuficiência/inadequação de proteção contra queda de trabalhadores e projeção de materiais, na periferia das edificações, e em outros pontos da obra com risco de queda de altura, constituída de anteparos rígidos, em sistema de guarda-corpo e rodapé, de altura de 1,20 m (um metro e vinte centímetros) para o travessão superior e 0,70 m (setenta centímetros) para o travessão intermediário, em desacordo com os itens **18.13**, **18.13.4** e **18.13.5** da Norma Regulamentadora n. 18.



**NR-18 — 18.13.1** É obrigatória a instalação de proteção coletiva onde houver risco de queda de trabalhadores ou de projeção e materiais.

**18.13.4.** É obrigatória, na periferia da edificação, a instalação de proteção contra queda de trabalhadores e projeção de materiais a partir do início dos serviços necessários à concretagem da primeira laje.

**18.13.5.** A proteção contra quedas, quando constituída de anteparos rígidos, em sistema de guarda-corpo e rodapé, deve atender aos seguintes requisitos:

a) ser construída com altura de 1,20 m (um metro e vinte centímetros) para o travessão superior e 0,70 m (setenta centímetros) para o travessão intermediário;

b) ter rodapé com altura de 0,20 m (vinte centímetros);

c) ter vãos entre travessas preenchidos com tela ou outro dispositivo que garanta o fechamento seguro da abertura.

8.2 — Ausência de plataforma principal na altura da primeira laje, no mínimo um pé direito acima do nível do terreno, em todo o perímetro da construção, em desacordo com o item de **18.13.6** da Norma Regulamentadora n. 18.

**NR-18 — 18.13.6.** Em todo perímetro da construção de edifícios com mais de 4 (quatro) pavimentos ou altura equivalente, é obrigatória a instalação de uma plataforma principal de proteção na altura da primeira laje que esteja, no mínimo, um pé-direito acima do nível do terreno.

8.3 — Não utilização de piso de trabalho com forração completa, antiderrapante, nivelado e fixado de modo seguro e resistente nos andaimes, em desacordo com o item de **18.15.3** da Norma Regulamentadora n. 18.

**NR-18 — 18.15.3.** O piso de trabalho dos andaimes deve ter forração completa, antiderrapante, ser nivelado e fixado de modo seguro e resistente.

8.4 — Utilização de escada de mão não fixada nos pisos inferior e superior, ou sem dispositivo que impeça o seu escorregamento, desprovida de degraus antiderrapantes e sem apoio em piso resistente, em desacordo com o item de **18.12.5.6** da Norma Regulamentadora n. 18.

**NR-18 — 18.12.5.6.** A escada de mão deve:

a) ultrapassar em 1,00 m (um metro) o piso superior;

b) ser fixada nos pisos inferior e superior ou ser dotada de dispositivo que impeça o seu escorregamento;

c) ser dotada de degraus antiderrapantes;

d) ser apoiada em piso resistente.





8.5 — Utilização de escada de mão como forma de acesso permanente e coletivo dos trabalhadores a pavimentos elevados, em desacordo com os itens de **18.12.2** e **18.12.5.2** da Norma Regulamentadora n. 18.

**NR-18 — 18.12.2.** *As escadas de uso coletivo, rampas e passarelas para a circulação de pessoas e materiais devem ser de construção sólida e dotadas de corrimão e rodapé.*

**18.12.5.2.** *A escada de mão deve ter seu uso restrito para acessos provisórios e serviços de pequeno porte.*

8.6 — Não adoção de fechamento provisório resistente nas aberturas no piso, em desacordo com o item de **18.13.2** da Norma Regulamentadora n. 18.

**NR-18 — 18.13.2.** *As aberturas no piso devem ter fechamento provisório resistente.*

8.7 — Ausência de barreira, com no mínimo 1,80 m (um metro e oitenta centímetros) de altura, em todos os acessos de entrada a torre do elevador, em desacordo com o item 18.14.21.15 da Norma Regulamentadora n. 18.

**NR-18 — 18.14.21.15.** *Em todos os acessos de entrada à torre do elevador deve ser instalada uma barreira que tenha, no mínimo 1,80m (um metro e oitenta centímetros) de altura, impedindo que pessoas exponham alguma parte de seu corpo no interior da mesma.*

8.8 — Ausência de proteção nas pontas verticais dos vergalhões de aço, em desacordo com o item de **18.8.5** da Norma Regulamentadora n. 18.

**NR-18 — 18.8.5.** *É proibida a existência de pontas verticais de vergalhões de aço desprotegidas.*

8.9 — Deficiência na limpeza da obra sem a retirada de restos de madeira contendo pregos, acentuando o risco de acidentes, em desacordo com os itens **18.29.1** e **18.29.2** da Norma Regulamentadora n. 18.

**NR-18 — 18.29.1.** *O canteiro de obras deve apresentar-se organizado, limpo e desimpedido, notadamente nas vias de circulação, passagens e escadarias.*

**18.29.2.** *O entulho e quaisquer sobras de materiais devem ser regularmente coletados e removidos. Por ocasião de sua remoção, devem ser tomados cuidados especiais, de forma a evitar poeira excessiva e eventuais riscos.*

8.10 — Ausência de sinalização de segurança no canteiro de obras, em desacordo com o item **18.27** da Norma Regulamentadora n. 18.

**NR-18 — 18.27.1.** *O canteiro de obras deve ser sinalizado com o objetivo de:*

*a) identificar os locais de apoio que compõem o canteiro de obras;*

*b) indicar as saídas por meio de dizeres ou setas;*



- c) manter comunicação através de avisos, cartazes ou similares;*
- d) advertir contra perigo de contato ou acionamento acidental com partes móveis das máquinas e equipamentos;*
- e) advertir quanto a risco de queda;*
- f) alertar quanto à obrigatoriedade do uso de EPI, específico para a atividade executada, com a devida sinalização e advertência próximas ao posto de trabalho;*
- g) alertar quanto ao isolamento das áreas de transporte e circulação de materiais por grua, guincho e guindaste;*
- h) identificar acessos, circulação de veículos e equipamentos na obra;*
- i) advertir contra risco de passagem de trabalhadores onde o pé-direito for inferior a 1,80 m (um metro e oitenta centímetros);*
- j) identificar locais com substâncias tóxicas, corrosivas, inflamáveis, explosivas e radioativas.*

A SRTE emitiu os seguintes autos de infração decorrentes da fiscalização conjunta realizada (fls. 23/35 do PP n. 1.537/2010):

Deixar de construir solidamente as escadas de uso coletivo, rampas e passarelas para a circulação de pessoas ou materiais ou deixar de dotar as escadas de uso coletivo, rampas e passarelas para a circulação de pessoas ou materiais de corrimão e rodapé (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.12.2 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Deixar de dotar as aberturas no piso de fechamento provisório resistente (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.13.2 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Deixar de instalar proteção contra queda de trabalhadores e projeção de materiais na periferia da edificação, a partir do início dos serviços necessários à concretagem da primeira laje (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.13.4 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Deixar de instalar plataforma principal de proteção em todo o perímetro da construção (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.13.6 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho (art. 66 da CLT);

Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal (arts. 59 c/c 61 da CLT).



Realizada apreciação prévia no âmbito do procedimento preparatório (fls. 37 do PP 1537/2010), foi designada audiência com a empresa investigada, que ocorreu no dia 28 de abril de 2011 (fl. 43).

Na ocasião, foi proposto à ré a assinatura de Termo de Ajuste de Conduta — TAC, conforme minuta de fls. 38/40. Porém, a empresa se recusou a assiná-lo.

Como a empresa se recusou a assinar o TAC, e, portanto, se comprometer perante o MPT a não mais descumprir a legislação trabalhista em relação às irregularidades encontradas, sob pena de incidência de multa, e a fim de, antes de se ajuizar ação civil pública, colher maiores elementos, foi solicitada à SRTE outros relatórios de fiscalização realizada na empresa ré, em outras obras.

Em dezembro de 2011, foi juntado aos autos do Procedimento mencionado o relatório realizado na obra Cloc Marina Residence (fls. 71/135).

Mais uma vez, a obra foi embargada, e o mais grave, foi autorizado o prosseguimento da construção da obra embargada, em evidente crime de desobediência, conforme se verifica do termo de embargo e autos de infração anexos.

A conduta da ré é de tanto descaso que sequer houve respeito ao termo de embargo da obra, ou seja, mesmo havendo grave e iminente risco à saúde e à integridade física dos trabalhadores, e antes da SRTE ter suspenso o embargo, a obra prosseguiu. Realmente o descaso merece a reprovação firme e veemente dos órgãos públicos legitimados a tutela do trabalhador.

Por ocasião desta fiscalização, a SRTE emitiu os seguintes autos de infração:

Deixar de instalar plataforma principal de proteção em todo o perímetro da construção (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.13.6 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Deixar de instalar plataforma secundária de proteção logo após a concretagem da laje correspondente (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.13.7.2 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Deixar de instalar plataformas terciárias de proteção (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.13.8 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Deixar de instalar proteção na periferia da edificação, constituída de anteparos rígidos, com altura de 1,20 m para o travessão superior e 0,70 m para o travessão intermediário (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.13.5, alínea “a”, da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Deixar de dotar os vãos de acesso às caixas dos elevadores de fechamento provisório constituído de material resistente e seguramente fixado a estrutura ou dotar os vãos de acesso às caixas dos elevadores de fechamento provisório com altura inferior a 1,20 m (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.13.3 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);



Deixar de dotar as aberturas no piso de fechamento provisório resistente (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.13.2 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Deixar de dotar as escadas de uso coletivo, rampas e passarelas para a circulação de pessoas ou materiais de corrimão e rodapé (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.12.2 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Deixar de construir solidamente as escadas de uso coletivo, rampas e passarelas para a circulação de pessoas ou materiais (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.12.2 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Deixar de disponibilizar bancada ou plataforma para a realização de dobragem e corte de vergalhões de aço inadequada e/ou instável e/ou apoiada sobre superfície desnivelada (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.8.1 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Deixar de manter as áreas de vivência em perfeito estado de conservação, higiene e limpeza (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.1.2 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Permitir o prosseguimento de obra embargada (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 3.3 da NR-3, com redação da Portaria n. 4/1995);

Verifica-se pelas irregularidades encontradas que, mesmo após decorrido um ano da primeira inspeção realizada, a ré continua a não cumprir a legislação trabalhista, especialmente a NR-8, em relação às mesmas irregularidades anteriormente encontradas, e outras mais. Isso demonstra que a empresa não tem o condão de regularizar a sua conduta, seja através do Termo de Ajuste de Conduta, seja espontaneamente.

E o mais grave disso tudo é que a maioria das infrações cometidas dizem respeito ao não respeito às normas atinentes à **proteção contra quedas**, que é um dos principais motivos para mortes na construção civil, conforme se explanará em tópico infra.

No Programa Nacional da Regularização do Trabalho na Indústria da Construção Civil de 2011, a obra fiscalizada da empresa ré foi “Ondina Choice Residence”, especificamente no dia 5.12.2011.

O MPT, juntamente com auditor do trabalho da SRTE, encontrou irregularidades relativas ao descumprimento da NR — Norma Regulamentadora n. 18, especialmente no que concerne às áreas de vivência na obra.

Importante frisar que a obra naquela inspeção se encontrava bem no início (na fase de escavações), daí por que, acredita-se, não foram encontradas outras irregularidades. Mesmo assim, foi possível constatar, mais uma vez, o descaso da ré com as normas de saúde e segurança.





Por ocasião desta fiscalização, a SRTE emitiu os seguintes autos de infração:

Deixar de instalar sistema de escadas fixas, quando os meios de acesso aos locais de trabalho possuírem uma inclinação superior a 20° e inferior a 50° com a horizontal, ou instalar sistema de escadas fixas em desacordo com o disposto na NR-22 (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.10.2 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

Deixar de depositar os materiais retirados da escavação a uma distância superior à metade da profundidade, medida a partir da borda do talude (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.6.8 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Manter vestiário com piso constituído de material inadequado (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.2.9.3, alínea “b”, da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Utilizar andaime cujo piso de trabalho não tenha forração completa e/ou não seja antiderrapante e/ou não esteja nivelado e/ou não seja fixado de modo seguro e resistente (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.15.3 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995).

Em outra obra sob responsabilidade da empresa ré, “Jaguaribe Premier”, recentemente, a fiscalização da SRTE resultou não apenas na emissão de autos de infração como também no embargo da obra por duas vezes em intervalo inferior a um mês. O grave e iminente risco à vida e à saúde dos trabalhadores que justificou o embargo se expressava nas diversas irregularidades identificadas na referida obra, especialmente aquelas que expunham os trabalhadores a risco de queda de altura.

A fiscalização ocorrida especificamente no dia 21.5.2012 identificou as seguintes irregularidades, que justificaram o embargo total da torre “C” e parcial, a partir do 10º andar, da torre “B”:

Deixar de instalar proteção coletiva nos locais com risco de queda de trabalhadores ou de projeção de materiais (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.13.1 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Deixar de providenciar o preenchimento dos vãos entre as travessas da proteção instalada na periferia da edificação, com tela ou outro dispositivo que garanta o fechamento seguro da abertura (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.13.5, alínea “c”, da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Deixar de instalar proteção na periferia da edificação, constituída de anteparos rígidos, com altura de 1,20 m para o travessão superior e 0,70 m para o travessão intermediário (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.13.5, alínea “a”, da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Deixar de dotar a proteção instalada na periferia da edificação de rodapé com 20 cm de altura (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.13.5, alínea “b”, da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);







Deixar de instalar plataforma principal de proteção em todo o perímetro da construção (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.13.6 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Deixar de instalar plataformas secundárias de proteção (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.13.7 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Deixar de dotar os vãos de acesso às caixas dos elevadores de fechamento provisório constituído de material resistente e seguramente fixado a estrutura ou dotar os vãos de acesso às caixas dos elevadores de fechamento provisório com altura inferior a 1,20 m (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.13.3 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Deixar de construir solidamente as escadas de uso coletivo, rampas e passarelas para a circulação de pessoas ou materiais ou deixar de dotar as escadas de uso coletivo, rampas e passarelas para a circulação de pessoas ou materiais de corrimão e rodapé (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.12.2 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995).

As irregularidades foram sanadas, portanto, o embargo foi suspenso em 21.5.2012. Contudo, menos de um mês após aquela fiscalização, no dia 13.6.2012, houve novo embargo da obra, praticamente pelos mesmos motivos do anterior, acrescido de duas outras irregularidades:

Deixar de dotar as aberturas no piso de fechamento provisório resistente (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.13.2 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Deixar de manter o canteiro de obras organizado, limpo e desimpedido (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.29.1 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995)

Não bastasse a clara demonstração de descaso com a segurança dos trabalhadores através da reiteração de condutas em espaço de tempo tão curto, foram identificadas através da fiscalização da SRTE outras irregularidades cometidas pela empresa ré, ainda que insuficientes para justificar o embargo da obra:

Fornecer água potável aos trabalhadores de forma que do posto de trabalho ao bebedouro haja deslocamento igual ou superior a 100 m no plano horizontal e/ou 15 m no plano vertical (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.37.2.1 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Deixar de recolocar protetor removível de máquina, equipamento ou ferramenta, retirado para limpeza, lubrificação, reparo ou ajuste (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.36.2, alínea "a", da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);



Deixar de proteger todas as partes móveis dos motores, transmissões e partes perigosas das máquinas ao alcance dos trabalhadores (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.22.2 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Deixar de providenciar isolamento adequado nos casos em que haja possibilidade de contato acidental com qualquer parte viva energizada (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.21.17 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Deixar de manter o vestiário em perfeito estado de conservação, higiene e limpeza (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.2.9.3, alínea “h”, da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Deixar de dotar os vestiários de armários individuais com fechadura ou dispositivo com cadeado (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.2.9.3, alínea “f”, da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Deixar de aterrar eletricamente as estruturas e carcaças dos equipamentos elétricos (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.21.16 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Deixar de aterrar eletricamente a torre e o guincho de elevador (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.14.21.12 da NR-18, com redação da Portaria n. 224/2011);

Deixar de dotar as instalações sanitárias de lavatório, vaso sanitário e mictório, na proporção de um conjunto para cada grupo de 20 trabalhadores ou fração e/ou de chuveiro na proporção de uma unidade para cada grupo de 10 trabalhadores ou fração (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.2.4 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Instalar chuveiro em local com piso sem caimento que assegure o escoamento da água para a rede de esgoto e/ou constituído por material escorregadio (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.2.8.2 da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Operar equipamento de movimentação e transporte de materiais e/ou pessoas por trabalhador que não tenha recebido qualificação e treinamento específico no equipamento e/ou que não tenha recebido atualização anual com carga horária mínima de quatro horas (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.14.2.1 da NR-18, com redação da Portaria n. 224/2011);

Manter instalações sanitárias com pisos que não sejam impermeáveis e/ou laváveis e/ou de acabamento antiderrapante (art. 157, inciso I, da CLT, art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.2.3, alínea “d”, da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995);

Manter instalações sanitárias com paredes de material que não seja resistente e/ou lavável (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.4.2.3, alínea “c”, da NR-18, com redação da Portaria n. 4/1995).





Nestes termos, pode-se verificar que é prática contumaz da acionada o descumprimento das normas trabalhistas, sobretudo, as atinentes à Segurança e Medicina do Trabalho, indicando, assim, a necessidade de adoção de medidas enérgicas e urgentes no sentido de fazer cessar a prática de novas lesões aos direitos coletivos e difusos de todos os trabalhadores que a ré emprega e que possa vir a empregar.

## **II — DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL — ATIVIDADE DE ALTO RISCO**

A indústria da construção civil nos últimos anos teve um crescimento acelerado, devido, em grande parte, ao aumento do financiamento imobiliário, que teve cerca de 2/3 do volume de crédito<sup>(1)</sup>.

Junto com os aspectos positivos que tal crescimento ofereceu, tais como, aumento da contratação no setor e crescimento da economia, também evidenciou o lado negativo. A Indústria da Construção Civil é um segmento produtivo de alto risco sendo um dos que registraram os maiores índices de acidentes de trabalho nos últimos anos em todo o país, segundo dados do Ministério da Previdência. No Brasil, uma pessoa morre por acidente de trabalho a cada três horas. No caso específico do setor da construção civil, em 2007, ano em que foi realizado o levantamento, mais de um terço dos trabalhadores do setor se acidentaram durante a atividade laboral, aproximadamente 653 mil. Esse setor detém, ainda, a maior taxa de mortalidade dentre as principais atividade produtivas do país.

De acordo as informações levantados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, os dados da Inspeção em Segurança e Saúde no Trabalho no Brasil também apontam que a maioria dos acidentes analisados pelos auditores fiscais do trabalho se referem ao setor econômico Construção Civil, conforme tabelas anexas.

Em 2011, a Bahia teve 18 mortes decorrentes de acidentes de trabalho no setor de construção, que registra, em média, 20% das ocorrências fatais. De 1998 a 2010, 38.515 trabalhadores morreram em decorrência de acidentes de trabalho no Brasil. Somente no ano de 2010, os acidentes notificados oficialmente totalizaram 720.128, o que representa uma média diária de quase dois mil acidentes. Os números oficiais indicam ainda que 2.712 trabalhadores morreram naquele ano, perfazendo uma média superior a sete mortes por dia no ambiente de trabalho. Outras 14.097 pessoas ficaram permanentemente incapacitadas em decorrência desses acidentes, o que dá uma média superior a 38 vítimas por dia.

Dentre as causas dessa triste realidade, podemos citar: diversos métodos construtivos, muitas empresas envolvidas na obra, inúmeras coatividades, dinâmica de transformação acelerada dos ambientes de trabalho, falta de qualificação e

(1) JACOBINA, Alexandre. *A indústria da construção civil e o programa de condições e meio ambiente do trabalho (PCMAT)*. Monografia apresentada no Curso de Especialização em Higiene Ocupacional, da Universidade Federal da Bahia — UFBA, Escola Politécnica da Bahia EPBA, Departamento de Engenharia Química — DEQ, Núcleo de Serviços Tecnológicos — NST.



treinamento dos trabalhadores, falta de investimento em saúde e segurança, privilegiação da “aceleração” da obra em detrimento da instalação das proteções coletivas. A fragmentação da produção em etapas e fases, predominantemente sucessivas é outra característica desse ramo industrial, o que potencializa os riscos.

A formulação de recomendações para cumprimento/regularização de itens específicos da NR-18 configura-se em procedimento perigoso devido ao fluxo dinâmico do andamento de uma obra, onde os riscos são variáveis a depender da fase em que se encontra o empreendimento, diferentemente de uma indústria, onde, uma vez perfeitamente identificados os riscos e não havendo alterações no processo produtivo, podem ser trabalhados para a sua eliminação/minimização/controle. Na indústria da construção, os riscos são variáveis ao longo do tempo, porém, perfeitamente presumíveis, sendo por esse motivo que o PCMAT (item 18.3, NR-18) prevê ações específicas para proteção dos trabalhadores em cada fase da obra. Isso posto, a recomendação mais ampla que pode-se fazer é que a empresa passe a cumprir na sua integralidade a Norma Regulamentadora n. 18.

As principais causas das mortes de trabalhadores nessa atividade decorrem, principalmente, das quedas de altura, seguidas dos choques elétricos e desmoronamento/soterramentos. A ausência, as improvisações e a ineficácia das medidas de proteção coletiva contribuem significativamente para o aumento desses índices.

Pelo menos em dois dos riscos principais a ré está descumprindo as normas que tutelam o trabalhador desses riscos. Conforme informado acima, a empresa foi autuada exatamente por não estar cumprindo o que determina a NR-18 em relação às proteções contra quedas. Inclusive teve suas obras embargadas por esse motivo e não obstante isso, prosseguiu com a obra, desrespeitando o embargo.

Atribui-se a não ocorrência de acidentes fatais na empresa ré — pelo menos não há conhecimento por parte deste *Parquet* — a mais pura sorte, pois, como se vê, não se está falando de desrespeito a somente normas tutelares trabalhistas, a exemplo de normas referentes a condições de conforto sanitário, salários, e sim de descumprimento de normas que estão tutelando as maiores causas de acidentes de trabalho com morte na construção civil.

### **III — DA TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. DA OBRIGATORIEDADE DE ADOÇÃO DE MEDIDAS VOLTADAS A ELIMINAR, MINIMIZAR OU CONTROLAR OS RISCOS AMBIENTAIS**

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, preconiza:

Art. XXIII 1. Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, as condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Também a OIT, adotando rígida política de proteção do operário, aprovou a Convenção n. 155/81, *ratificada pelo Brasil, a partir do Decreto n. 1.254/94*, que



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

De acordo ainda com a referida norma internacional, o ambiente de trabalho deve ser adaptado na medida do possível ao trabalhador e não o contrário, conforme prescrição de seu art. 16, *verbis*:

Art. 16. Deverá ser exigido dos empregadores que, à medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e saúde dos trabalhadores.

Nesse diapasão, a Constituição Federal de 1988 garante ao trabalhador o direito à redução dos riscos ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII).

O Texto Maior atribuiu ao meio ambiente, ainda, a natureza de INTERESSE DIFUSO, porquanto pertencente à sociedade como um todo, ou seja, titularizado por um número indeterminado/indeterminável de pessoas. É o que se infere da leitura do art. 225 da Constituição, *in litteris*:

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. (grifo nosso)

Especificamente quanto ao meio ambiente do trabalho, o inciso VIII do seu art. 200 da CF/88 prescreve, de forma expressa, que o mesmo está compreendido no conceito de meio ambiente, como muito bem ressaltado pelo professor Raimundo Simão de Mello:

Com a Constituição de 1988 houve grande mudança, a qual estabeleceu no art. 225, de forma geral, que o meio ambiente ecologicamente equilibrado é bem de uso comum do povo, essencial à sadia qualidade de vida, incumbindo aos Poderes Públicos e à sociedade a sua preservação e tutela. **No art. 200, inciso VIII, para evitar qualquer dúvida, escreveu o constituinte que o meio ambiente do trabalho faz parte do meio ambiente e, portanto, goza dos mesmos cuidados e é regido pelos mesmos princípios que informam esta nova disciplina legal.** No art. 7º e inciso XXII, referindo-se especificamente ao meio ambiente do trabalho, diz a CF que é direito dos trabalhadores, além de outros que visem à melhoria da sua qualidade de vida e, por consequência, responsabilidade do empregador, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. (MELO, Raimundo Simão. *Ação coletiva de tutela do meio ambiente do trabalho. Ação coletiva na visão de juízes e procuradores do trabalho*. São Paulo: LTr, 2006. p. 180/181, grifo nosso).



A ordem econômica, por sua vez, funda-se na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, sendo assegurado a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os princípios da defesa do meio ambiente, da função social da propriedade e da busca do pleno emprego, entre outros insertos na disposição do art. 170 da Carta Magna de 1988.

De outra parte, a *Lex Legum* consagrou o princípio da função socioambiental da propriedade privada (arts. 5º, XXIII, e 170, III, CF/88). Em virtude desse princípio, a propriedade privada deve ser utilizado de modo a promover as finalidades da ordem jurídica, inclusive mediante condutas positivas. É essa a lição do civilista italiano Pietro Perlingieri:

Em um sistema inspirado na solidariedade política, econômica e social e ao pleno desenvolvimento da pessoa (art. 2º da Const.) o conteúdo da função social assume um papel de tipo promocional, no sentido de que a disciplina das formas de propriedade e as suas interpretações deveriam ser atuadas para garantir e promover os valores sobre os quais se funda o ordenamento.<sup>(2)</sup>

Visualiza-se, assim, que a normatividade decorrente da Constituição, considerada em sua totalidade (arts. 1º, IV; 5º, XXIII; 7º, XXII; 100, VIII; 170 *caput*, III, VI; 196 e 225 da CF/88), aponta para a necessidade de real proteção da saúde com trabalhador, com a efetiva redução dos riscos afetos ao meio ambiente laboral, com o que se consegue valorização do trabalho humano. Daí resulta a existência de um bloco constitucional irradiador de normatividade capaz de vincular as condutas dos agentes privados, no sentido de que seja efetivamente garantida a existência de um ambiente de trabalho saudável e adequado, inclusive mediante comportamentos ativos.

Conforme leciona ainda Raimundo Simão de Mello, dois são os objetos da tutela preconizada pelos dispositivos constitucionais que cuidam do meio ambiente do trabalho: um, imediato — a qualidade do meio ambiente em todos os seus aspectos, incluindo aquele relacionado ao trabalho — e outro, mediato — saúde, segurança e bem-estar do cidadão, evidenciado pela expressão “sadia qualidade de vida” contida no art. 225.

O meio ambiente de trabalho pode ser conceituado como o local em que o trabalhador desenvolve suas atividades laborais, com o intuito de obter, em troca de sua força de trabalho, uma contraprestação pecuniária que lhe permita uma existência digna.

Porque intrinsecamente ligado à plenitude da saúde e da qualidade de vida dos trabalhadores, o equilíbrio do meio ambiente de trabalho constitui direito essencialmente difuso, metaindividual. Esse equilíbrio, por sua vez, está baseado na salubridade do meio ambiente e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores.

(2) PERLINGIERI, Pietro. *Perfis do direito civil: introdução ao direito civil constitucional*. 2. ed. Tradução: Maria Cristina de Cicco. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 226.



Na mesma linha de raciocínio, a CLT estatui como dever dos empregadores:

- a) Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (art. 157, I);
- b) Instruir os empregados através de ordens de serviço, quanto às precauções no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais (art. 157, II);
- c) Adotar as medidas que lhe sejam determinadas pelo órgão regional competente (art. 157, III);
- d) Fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados (art. 166);
- e) Manter as edificações de acordo com requisitos técnicos que garantam perfeita segurança aos que nela trabalham (art. 170);

Além das disposições da CLT, o § 1º do art. 19 da Lei n. 8.213/91 acrescenta: “A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador”.

A constante exposição dos trabalhadores ao perigo, no ambiente laboral, demanda a adoção de medidas céleres, capazes de reduzir os riscos de acidentes de diversas espécies, além de doenças ocupacionais. Trata-se de lesão potencial e continuada à integridade física dos obreiros, expostos a ocorrência de infortúnio, decorrentes das precárias condições de segurança e saúde no trabalho.

Se é certo que o legislador constituinte preocupou-se com a higidez do empregado (arts. 1º, 7º e 170), não é menos correto dizer que o legislador infraconstitucional imputou ao empregador o dever de cumprir as normas de segurança e medicina, inclusive aquelas fixadas pelo Ministério do Trabalho (arts. 157, I e III e 200 da CLT). Por corolário, o trabalho seguro não é apenas um princípio, mas sim uma obrigação concreta de todo o empregador.

Vale ressaltar que, uma vez identificada a produção de dano ao meio ambiente de trabalho, impõe-se a aplicação da Lei n. 6.938/81, inclusive no que diz respeito à responsabilidade objetiva e à incidência do princípio do poluidor-pagador.

No caso dos autos, como demonstram as diversas autuações feitas pela fiscalização do trabalho, a acionada vem descumprindo diversas obrigações previstas nas Normas Regulamentadoras aprovadas pela Portaria n. 3.214/78, do Ministério do Trabalho e Emprego. E verifica-se que tais irregularidades não se referem a somente uma obra e sim é uma conduta reiterada da ré. Tal descumprimento, por consequência, viola os dispositivos legais e constitucionais (art. 157 da CLT; Lei n. 8.213/91; art. 7º, XXII, da Constituição Federal) que compelem os empregadores a adotarem todas as medidas necessárias para proteger a saúde dos trabalhadores e resguardar o direito a um meio ambiente do trabalho sadio e adequado.

Frise-se que tais documentos gozam de presunção de legitimidade, inclusive no que concerne ao seu valor probatório. Assim, as informações e fatos constatados





e lançados nos referidos documentos devem ser considerados como verdadeiros. Nesse exato sentido preceitua o art. 364 do CPC:

Art. 364. O documento público faz prova não só da sua formação, mas também dos fatos que o escrivão, o tabelião, ou o funcionário declarar que ocorreram em sua presença.

É evidente, pois, que da fé pública de que gozam os documentos elaborados por servidores públicos resulta a presunção de veracidade das informações neles contidas.

No caso em exame, os elementos de convicção colhidos no procedimento preparatório conduzem à irrefutável conclusão de que o equilíbrio do meio ambiente de trabalho da empresa ré encontra-se abalado pela falta de adoção das medidas tendentes a reduzir, minimizar ou eliminar as condições adversas do meio ambiente de trabalho.

#### **IV — DAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. OBSERVÂNCIA OBRIGATÓRIA**

Insta destacar, inicialmente, que a Portaria n. 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego foi editada com espeque na DELEGAÇÃO expressamente levada a efeito pelos arts. 155, I, e 200 da CLT. Desta forma, as normas regulamentadoras (NRs) que integram o anexo da referida portaria possuem CARÁTER VINCULANTE, devendo ser obedecidas por todas as pessoas físicas ou jurídicas, públicas ou privadas, que contratem trabalhadores sob o regime da CLT. Neste diapasão, inclusive, dispõe a NR n. 1, em seu item 1.1 abaixo transcrito:

1.1. As Normas Regulamentadoras — NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos de administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos poderes legislativo e judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho — CLT.

Não há qualquer motivo, fundamento ou desculpa que exclua o empregador acionado do cumprimento das normas previstas nas NRs do anexo da Portaria n. 3.214/78 do MTE, muito menos das normas legais.

*No caso específico dos autos, verifica-se que a ré vem descumprindo diversas obrigações constantes da NR-18 e NR-22 conforme relatado no tópico II supra. De sorte que se faz necessária a sua condenação em cumprir tais obrigações, as quais estão descritas no pedido e decorrem da necessidade de regularizar o seu meio ambiente laboral.*

#### **V — DA NECESSIDADE DA TUTELA INIBITÓRIA EM FACE DA RÉ — DESCABIMENTO DA ALEGAÇÃO DE TÉRMINO DA OBRA**

Algumas empresas de construção civil têm alegado, mesmo como “motivo” para não se assinar o Termo de Ajuste de Conduta, que a obra que gerou a abertura





do inquérito civil se encerrou, daí por que não seria cabível mais as obrigações de fazer. Essa alegação também tem se repetido em alguns processos judiciais, sob o argumento de perda do objeto da ação.

Ocorre que, conforme se demonstrará abaixo, essa não é a melhor interpretação cabível de acordo com o ordenamento jurídico vigente, em especial, não está em consonância com os institutos jurídicos da tutela inibitória, os princípios que regem o meio ambiente, que são os princípios da prevenção e precaução, dentre outros.

Primeiramente, a presente ação tem pretensões completamente voltadas ao interesse coletivo e difuso, pois os pedidos *não se voltam para a obra(s) inspecionada(s), mas para todas as obras em curso, como para as futuras obras da ré.*

A pretensão volta-se, em suma, para que a pessoa jurídica, indicada no polo passivo, e *não a obra*, regularize as infrações encontradas em todas as obras em curso e nas próximas, com inafastável papel preventivo, cuidando para que acidentes de trabalho das mais variadas intensidades sejam evitados.

Acrescente-se que é de conhecimento geral que obras de construção civil são dinâmicas, implicando na ultrapassagem pelo construtor de diferentes fases, de modo que, as infrações encontradas também variam de acordo com o momento da construção, implicando na necessidade da tutela preventiva e inibitória da reincidência das irregularidades já constatadas e comprovadas nos autos.

De forma analógica, segundo o raciocínio de “tutela da obra”, o empreendedor rural não poderia ser acionado pelo MPT, se com base em irregularidades encontradas quanto aos trabalhadores que estavam colhendo determinada safra, esta já estivesse concluída no momento da propositura ou no curso da ação civil pública.

Portanto, a ação não é voltada para obra ou safra. Nesta ACP são deduzidas pretensões de natureza coletiva e difusa voltadas para o meio ambiente da atividade que é desenvolvida de forma permanente pela empresa em diferentes canteiros.

O MPT vindica a reparação das lesões já causadas aos interesses coletivos em sentido lato (tutela repressiva), **como, principalmente, persegue a tutela jurisdicional para prevenir futuras lesões, com vistas a preservação da ordem jurídica (tutela preventiva).**

Pleiteia-se, através desta ação coletiva, a proteção e garantia a um meio ambiente do trabalho saudável e seguro, a ser garantido pela adequação da conduta da acionada, a fim de que não volte ou continue a cometer as mesmas irregularidades. Tem-se, portanto, um pedido de tutela de caráter visivelmente inibitório e não apenas ressarcitório.

Não há plausibilidade em exigir que o Ministério Público do Trabalho atue em cada obra da demandada separadamente, ajuizando uma ação para cada obra. Pois havendo conduta a ser adequada em cada obra de uma mesma empresa, teríamos um enorme acúmulo de demandas na Justiça do Trabalho.



É essencial que a atuação do Ministério Público, principalmente no ramo da construção civil<sup>(3)</sup>, vise à adequação e correção ampla, presente e futura das condutas irregulares dos empregadores, fazendo com que se comprometam, por meio de Termo de Ajuste de Conduta — TAC, ou por meio de decisão judicial, a observarem as normas que estavam sendo violadas, sob pena de incidência de *astreintes*.

Ressalte-se, ainda, que tratando-se de proteção ao meio ambiente do trabalho, a jurisprudência, em consonância com o **princípio da proteção**, vem entendendo que não precisa haver dano atual para ser concedida a tutela desse tipo de direito, bastando que no passado tenha havido a violação ao bem jurídico, conforme vem entendendo os tribunais a exemplo da decisão a seguir transcrita:

EMENTA: 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 por que 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 — RO-0108800-25.2009.5.23.0008. Relator Desembargador Tarcísio Valente. (negrito acrescentado)

O C. TST também, em magistral Acórdão, emitiu entendimento em consonância com o aqui defendido, senão vejamos:

RECURSO DE REVISTA — AÇÃO CIVIL PÚBLICA — CONDENAÇÃO DA RÉ EM OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER — CONDUTA REGULARIZADA NO CURSO DO PROCESSO — MULTA COMINATÓRIA — CABIMENTO. A priorização da tutela específica na ação civil pública, que é consectário

(3) Por oportuno, é importante ressaltar que um dos Projetos Nacionais do MPT é o Programa Nacional de Combate às Irregularidades na Indústria da Construção Civil. Tal programa visa à redução dos acidentes do trabalho, com ênfase para os segmentos de atividade econômica com maior ocorrência de acidentes.

As operações coordenadas pelo MPT em todo o Brasil objetivam verificar se o meio ambiente de trabalho no setor da construção civil apresenta inadequações com possibilidade de gerar riscos graves e iminentes aos trabalhadores, como soterramento, quedas de altura e choques elétricos, dentre outros. Para maiores informações: <[www.mpt.gov.br](http://www.mpt.gov.br)>.





das previsões contidas nos arts. 3º e 11 da Lei n. 7.437/85, mais do que assegurar às partes o acesso ao bem da vida efetivamente perseguido através do processo, traz consigo valiosa possibilidade por buscar-se tanto a tutela reparatória — aquela que se volta à remoção do ilícito já efetivado — quanto à tutela inibitória, consistente na qualidade da prestação jurisdicional que busca evitar a consumação do ilícito e que, portanto, prescinde do dano. Independentemente da modalidade de tutela específica perseguida, tem-se que a efetividade, e mesmo a autoridade da decisão jurisdicional que a determina, fica condicionada à utilização de meios de coerção que efetivamente constroem o demandado a cumprir a prestação específica que lhe foi imposta. A multa cominatória já prevista no art. 11 da Lei n. 7.437/85, e que também encontrava respaldo no § 4º do art. 84 do CDC, foi generalizada no processo civil pelo § 4º do art. 461 do CPC e revela-se como instrumento pilar da ação civil pública, que hoje se constitui num dos mais efetivos meios de judicialização dos valores consagrados pela ordem constitucional. No caso, a pretensão deduzida pelo Ministério Público do Trabalho compõe-se de pedidos com naturezas jurídicas distintas: foi postulada condenação da ré ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, como forma de reparar a coletividade pela violação da ordem jurídica já consumada, como também foi postulada a imposição, à ré, de obrigação de não fazer consistente na abstenção da exigência de horas extraordinárias de seus empregados fora dos limites legais, mediante tutela específica. Como forma de assegurar a efetividade do comando jurisdicional, constou do pedido da presente ação civil pública a imposição de multa diária no valor de R\$ 10.000,00 por trabalhador envolvido. Nesse contexto, a constatação de que a reclamada efetivamente violava as regras atinentes à jornada dos trabalhadores foi suficiente à imposição da obrigação, condenação esta que o juízo de primeiro grau acertadamente subsidiou com a imposição de multa pelo eventual descumprimento.

Assim é que a superveniente adequação da ré à conduta imposta na sentença, a uma, não a isenta de responder pelo descumprimento de decisão judicial já verificado, porque aqui já se perfez a inadequação processual da conduta da empresa, que em nada se confunde com o acerto ou desacerto de suas práticas econômicas; a duas, não afasta a penalidade abstratamente imposta, uma vez que a adequação atual da conduta da empresa ao comando legal — que, aliás, não foi espontânea, mas resultado da coerção promovida pelo Poder Judiciário, após atuação incisiva do Estado por meio do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho — não pode representar a isenção dos mecanismos de coação estatal a que esta situação regular perdure. **Em última análise, a tutela que, num primeiro momento, caracterizava-se como reparatória, a partir da adequação da conduta empresarial converte-se em inibitória, ou seja, preventiva da lesão, que, por isso mesmo, prescinde da demonstração do dano.** Impor à ré obrigação de não fazer sem imputar-lhe a multa cabível por eventual descumprimento desse mandamento significa subtrair força à autoridade das decisões dessa Justiça Especializada e, por consequência,





também à atuação do Ministério Público do Trabalho no cumprimento de seu *mister* constitucional. Recurso de Revista conhecido e provido. Processo n. TST-RR-107500-26.2007.5.09.0513.

Note-se que os pedidos elencados nesta exordial, são pedidos de obrigações de fazer/não fazer, caracterizando-se o que a doutrina denomina de TUTELA INIBITÓRIA.

Preconiza o art. 84, *caput*, do CDC:

Art. 84. Na ação que tenha por objeto o cumprimento da 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.

No mesmo sentido, mas se referindo, especificamente, aos processos envolvendo interesses e direitos meramente individuais, o art. 461 do CPC orienta: “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”.

Tais normas consagram no ordenamento jurídico pátrio a **TUTELA INIBITÓRIA**, que, com sua natureza eminentemente preventiva, **possui como escopo impedir a prática, a reiteração ou a continuidade de um ato ilícito**. A respeito desta espécie de tutela jurisdicional, cumpre transcrever excertos da obra do professor Luiz Guilherme Marinoni, que averba com maestria:

A tutela inibitória, configurando-se como tutela preventiva, visa a prevenir o ilícito, culminando por apresentar-se, assim, como uma tutela anterior à sua prática, e não como uma tutela voltada para o passado, como a tradicional tutela ressarcitória.

Quando se pensa em tutela inibitória, imagina-se uma tutela que tem por fim impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito, e não uma tutela dirigida à reparação do dano. Portanto, o problema da tutela inibitória é a prevenção da prática, da continuação ou da repetição do ilícito, enquanto o da tutela ressarcitória é saber quem deve suportar o custo do dano, independentemente do fato de o dano ressarcível ter sido produzido ou não com culpa.” (p. 26)

“[...] é melhor prevenir do que ressarcir, o que equivale a dizer que no confronto entre a tutela preventiva e a tutela ressarcitória deve-se dar preferência à primeira.” (p. 28)

“A tutela inibitória é caracterizada por ser voltada para o futuro, independentemente de estar sendo dirigida a impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito. Note-se, com efeito, que a inibitória, ainda que empenhada apenas em fazer cessar ou ilícito ou impedir a sua repetição, não perde a sua natureza preventiva, pois não tem por fim reintegrar ou reparar o direito violado.” (p. 28/29)



“A inibitória funciona, basicamente, através de uma decisão ou sentença que impõe um não fazer ou um fazer, conforme a conduta ilícita temida seja de natureza comissiva ou omissiva. Este fazer ou não fazer deve ser imposto sob pena de multa, o que permite identificar o fundamento normativo-processual desta tutela nos arts. 461 do CPC e 84 do CDC.” (p. 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**’.” (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.” (p. 36) (MARINONI, Luiz Guilherme. *Tutela inibitória*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.)

O art. 3º da Lei n. 7.347/85, ao destacar que “a ação civil poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer”, conferiu expressamente a possibilidade de se postular a tutela inibitória em sede de ação civil pública.

Na hipótese dos autos, a tutela inibitória está consubstanciada nos pedidos de imposição de obrigações de fazer e de não fazer em face do acionado. Tais pedidos visam a impedir a continuação e a reiteração dos atos ilícitos apurados, de forma a impedir que o empregador/réu continue violando as normas legais e infralegais (normas regulamentadoras do MTE) que regem o meio ambiente do trabalho, em todas as suas obras, atuais e futuras.

Trata-se de tutela voltada para o futuro, com a finalidade de corrigir as condutas ilícitas atuais e impedir a reiteração das mesmas em momentos posteriores. As obrigações de fazer e não fazer ao final postuladas não possuem prazo final para serem exigidas, devendo ser cumpridas pela ré enquanto a mesma existir e praticar atividade econômica. Até porque todos os pedidos deste jaez formulados estão expressamente fundados em lei e nas normas infralegais do MTE (Portaria n. 3.214/78), cujas disposições devem ser observadas a todo o momento pelos empregadores.

Não merece prevalecer, diante das características da tutela inibitória, eventual alegação de que a obra já se encerrou. Como tal tutela visa a evitar a prática, continuação ou reiteração de um ilícito verificado, o provimento jurisdicional que acolher os pedidos servirá para impedir que o empregador volte a cometer os mesmos atos.

No casos dos autos, a conduta da empresa ré se mostra mais grave ainda, pois as irregularidades não foram encontradas somente em uma obra e sim em





várias. Assim, se demonstra que as normas legais existentes e a atuação pela fiscalização do trabalho não está sendo suficiente para que a ré adeque a sua conduta ao que dispõe a legislação trabalhista, especialmente a NR-18.

São perfeitamente possíveis de serem formulados, pelas razões acima expostas, os pedidos de imposição de obrigações de fazer e de não fazer elencados no rol de pedidos da presente ação, bem como as cominações requeridas de imposição de multas para os casos de inadimplemento de tais obrigações. A este respeito, os §§ 4º dos arts. 84 do CDC e 461 do CPC, que possuem idêntica redação, autorizam expressamente a imposição de multas pelo magistrado:

Art. 84 do CDC:

[...]

§ 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.

Art. 461 do CPC:

[...]

§ 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. (Incluído pela Lei n. 8.952, de 13.12.1994.)

Importante frisar que o direito ambiental, em todos os seus aspectos, inclusive laboral, se assenta no **princípio da prevenção**. É o direito que não se contenta em reprimir o dano, vez que este se mostra na maioria das vezes irreparável. Prevenir a ocorrência de danos ambientais, no caso, ambientais laborais é o principal objetivo da proteção ao meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado.

Tal princípio também restou positivado no art. 225 da Constituição Federal que dispõe que “cabe ao Poder Público e à coletividade o dever de defesa e preservação do meio ambiente”, no qual, está inserido evidentemente o do trabalho. Daí decorre o dever que toda a atividade empresarial tem de aplicar as medidas mais eficazes para impedir que a ameaça de ocorrência de lesão se concretize, tendo em vista que a materialização do dano se torna, na maioria das vezes, irreversível.

Pretende-se, pois, com esta ação, tornar concretos os fundamentos do Estado Democrático de Direito, assentados na **dignidade da pessoa humana**, no valor social do trabalho e da livre-iniciativa (art. 1º, III e IV); os direitos fundamentais individuais à **vida e à segurança** (art. 5º, *caput*); os direitos fundamentais sociais à **saúde** e novamente à segurança (art. 6º, *caput*); o direito social dos trabalhadores à **redução dos riscos inerentes ao trabalho**, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XII), o direito à valorização do **trabalho humano digno** (art. 170, *caput*, que trata da Ordem Econômica), impedindo a continuidade das condutas lesivas, exigindo que a ré adote todas as medidas de segurança adequadas à





prevenção dos riscos e garantia de um meio ambiente sadio e equilibrado aos seus empregados.

Como o provimento vindicado na inicial é de cunho preventivo, se projeta para o futuro. Assim sendo, o âmbito coletivo da demanda não se situa no descumprimento passado, o qual somente serve para indicar a ocorrência do ilícito, um dos pressupostos da tutela inibitória, e sim no potencial da mesma ilicitude vir a ocorrer com todos os atuais e futuros trabalhadores da empresa. Ou seja, não há que se aguardar que a irregularidade venha a se espalhar ou generalizar, justamente porque o objeto da ação é impedir que isso ocorra. É observar o seguinte trecho do voto do Exmo. Sr. Juiz Relator TRT da 12ª Região, ao apreciar o Proc. TRT/SC/RO-V 7158/97:

“O prejuízo em potencial já é suficiente a justificar a “actio”.

“Exatamente porque o prejuízo em potencial já é suficiente a justificar a propositura da presente ação civil pública, cujo objeto, como se infere dos balizamentos atribuídos pela peça exordial ao *petitum*, é em sua essência preventivo (a maior sanção) e apenas superficialmente punitivo, é que entendo desnecessária a prova de prejuízos aos empregados.

“De se recordar que nosso ordenamento não tutela apenas os casos de dano *in concreto*, como também os casos de exposição ao dano, seja ele físico, patrimonial ou jurídico, como se infere do Código Penal, do Código Civil, da CLT e de outros instrumentos jurídicos.

“Tanto assim é que a CLT, em seu art. 9º, taxa de nulos os atos praticados como o objetivo de fraudar, o que impende reconhecer que a mera tentativa de desvirtuar a lei trabalhista já é punível.”

Caso a ré esteja cumprindo com os pedidos pleiteados na exordial nas obras atuais (que diga-se de passagem, são pedidos decorrentes estritamente dos textos de lei), não serão punidas, pois não incidirá multa.

#### **VI — DA PLENA VALIDADE DOS RELATÓRIOS DA FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO. PROVA DOS AUTOS E DESNECESSIDADE DE PROVA PERICIAL**

Não obstante os juízes trabalhistas já venham reconhecendo de plano a desnecessidade de perícia judicial para os casos como o vertente dos autos, toma-se o cuidado, como medida de resguardo da efetividade e celeridade processuais, de apresentar argumentos nesse sentido. É que, conforme ressaltado acima, as provas adunadas com a inicial comprovam as violações nela expostas.

Assim é que a produção de prova pericial se afigura desnecessária, e certamente somente procrastinará o presente feito, em desobediência ao princípio constitucional da duração razoável do processo (art. 5º, LXXVIII, CF/88). Ademais, o



CPC traz dispositivo expresso a respeito, aplicável ao caso dos autos tendo em vista a omissão na CLT a autorizar a incidência de regras do estatuto processual civil:

Art. 420. A prova pericial consiste em exame, vistoria ou avaliação.

Parágrafo único. O juiz indeferirá a perícia quando:

(...)

II — for desnecessária em vista de outras provas produzidas.

Pela sistemática processual vigente, o único pedido que depende de prova pericial diz respeito ao pedido de **pagamento de adicional de periculosidade**, conforme preconiza o art. 195, § 2º da CLT<sup>(4)</sup>.

Os demais pedidos devem obedecer ao que dispõe o art. 333 do CPC, que diz:

Art. 333. O ônus da prova incumbe:

I — ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;

II — ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Pois bem, de acordo com as provas produzidas no inquérito civil juntado nesta ação, o MPT demonstra, à saciedade, que há prova das irregularidades cometidas pela ré. Com efeito, a inicial está instruída com diversos relatórios da SRTE e relatório produzido por analista do MPT, com formação em engenharia de segurança do trabalho, **documentos estes que gozam de presunção de veracidade**. Isto porque, se está diante de ato praticado por agente público, cujos atos gozam de presunção de veracidade, só sendo afastado por provas produzidas em contrário. De outro lado, a atuação dos fiscais do trabalho, documentada pelos relatórios adunados à exordial, consubstanciam manifestação do poder de polícia estatal, decorrente de uma competência administrativa constitucional.

Assim, as informações e fatos constatados e lançados nos referidos documentos devem ser considerados como verdadeiros. Nesse exato sentido preceitua o art. 364 do CPC:

Art. 364. O documento público faz prova não só da sua formação, mas também dos fatos que o escrivão, o tabelião, ou o funcionário declarar que ocorreram em sua presença.

É evidente, pois, que da fé pública de que gozam os documentos elaborados por servidores públicos resulta a presunção de veracidade das informações neles contidas. Neste sentido, a seguinte decisão:

---

(4) Art. 195. § 2º Arguida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por Sindicato em favor de grupo de associado, o juiz designará perito habilitado na forma deste artigo, e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho.





1. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Deixa-se de examinar a preliminar, com base no art. 249, § 2º, do CPC. 2. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INQUÉRITO CIVIL PÚBLICO. LAUDO DE INSPEÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. MEIO DE PROVA. VALIDADE

**À luz do disposto no art. 364 do CPC, os documentos públicos gozam de presunção de legitimidade e somente podem ser desconstituídos por meio de contraprova produzida pela parte adversa, não bastando para tanto, a singela impugnação.** O laudo de inspeção do Ministério do Trabalho e as peças de inquérito civil público, promovido pelo Ministério Público do Trabalho, desfrutam de valor probante e, sem elementos que contradigam os fatos neles descritos, não podem ser ignorados como meios de prova. Recurso de revista conhecido e provido.

(Processo: ED-RR n. 57600-73.2005.5.03.0105. Data de Julgamento: 24.6.2009, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14.8.2009.)

No voto condutor do Relator, no qual há citação de farta doutrina e jurisprudência, resta estreme de dúvidas tanto a validade das provas produzidas no âmbito do inquérito civil, bem assim a presunção de legitimidade dos documentos produzidos pelo MTE:

O art. 364 do CPC estatui que “o documento público faz prova não só da sua formação, mas também dos fatos que o escrivão, tabelião, ou funcionário declarar que ocorreram em sua presença”.

No caso dos autos, discute-se a aplicação da norma ao inquérito civil público, instaurado a partir de laudo de inspeção do Ministério do Trabalho e anexado aos autos de ação civil pública como prova do alegado na inicial.

O poder de polícia conferido aos fiscais do trabalho autoriza a lavratura de autos de infração.

Assim, o relatório de fiscalização do Ministério do Trabalho é documento que possui fé pública. É bem verdade que o laudo técnico não vincula o juízo do magistrado, mas é instrumento que lhe dá parâmetros para a decisão. Não será mera impugnação, sem provas que a respaldem, que elidirá o conteúdo do laudo de inspeção.

Por outro lado, o inquérito civil público é procedimento oficial, realizado no âmbito da função institucional do Ministério Público, previsto no art. 129, III, da Constituição Federal, obedecendo a regras legalmente estabelecidas.

Ibraim Rocha esclarece que “o inquérito civil público é o procedimento do Estado, sob a direção do Ministério Público, que visa a apurar, a investigar, a colher dados a respeito de fatos que envolvam interesses metaindividuais” (*Ação civil pública e o processo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2001. p. 54). Raimundo Simão de Melo lembra que “a lei armou o Ministério Público de amplos poderes instrutórios na busca de elementos de convicção, necessários à boa instrução do



*procedimento e da provável ação civil pública a ser ajuizada” (Ação civil pública na justiça do trabalho. São Paulo: LTr, 2002. p. 68).*

Analisando o valor probante do procedimento oficial, Ronaldo Pinheiro de Queiroz (A eficácia probatória do inquérito civil no processo judicial. *Revista de Processo*, n. 146, ano 32, Revista dos Tribunais, p. 189-204, 2007), destaca que o inquérito civil não é um fim em si mesmo, mas um instrumento de atuação e colheita de provas, e assevera:

“Nesse contexto, portanto, os elementos de convicção colhidos no inquérito civil são meios de prova, pois se são aptos para formar a opinião jurídica do membro do Ministério Público, de certo também o são para o magistrado, que poderá livremente analisar o material obtido e avaliar se aquela convicção formada pelo procurador ou promotor procede ou não.”

Na mesma página, citando a manifestação do C. STJ, no REsp 476660/MG, acrescenta:

“Observa-se, portanto, que não podem os indícios probatórios concorrer com as provas coligidas sob as garantias do contraditório, porque são eles de natureza inquisitorial. Entretanto, para serem afastadas as provas unilateralmente produzidas pelo *parquet*, em inquérito civil público, é preciso que sejam contrastadas com contraprova que, se colhida sob as garantias do contraditório, passam a ocupar posição de hierarquia superior.” (p. 197, sublinhei)

Dessa forma, os registros efetuados em inquérito civil público igualmente alcançam fidedignidade e a sua rejeição não pode vir calcada em alegação contrária, sem o devido respaldo instrutório.

Ao que se tem, não obstante suas alegações, visando à desconstituição dos documentos em foco, a Ré nenhuma prova produziu que pudesse afastar a presunção de veracidade que a Lei lhes empresta.

Quisesse demonstrar incorreção ou irregularidade relativas ao laudo de fiscalização e ao inquérito civil resultante, a Empresa dever-se-ia ter esforçado na produção de outras provas que os pudessem infirmar. Se não o fez, somente a ela pode ser imposto o ônus da desídia, conforme o disposto no art. 818 da CLT combinado com o art. 333, I, do CPC.

Outro argumento digno de nota é o seguinte: numa inspeção feita pelo MPT ou pela SRTE o ambiente de trabalho fiscalizado é “pego de surpresa”, ou seja, se apresenta como realmente é, com todas as suas imperfeições e irregularidades detectáveis. Já em uma perícia determinada pelo Juiz em um processo, por certo, o que ocorrerá é que, conhecendo previamente o dia e a hora marcada para tal ato, certamente o que se encontrará é um meio ambiente de trabalho totalmente “arrumado”, ou no mínimo, “mascarado” em virtude da perícia determinada.

Outrossim, como a dinâmica das obras de construção civil é extremamente acelerada, eventual perícia realizada **somente constatará a situação de fato**





**daquele momento da obra e não do momento da obra em que foram realizadas as fiscalizações da SRTE.**

Assim, caso seja deferida a prova pericial, estará sendo simplesmente **desconsiderados documentos públicos produzidos por servidores públicos. Assim, somente se a parte provasse nesta ação que houve vício, erro ou incongruência em tais documentos é que poderia ser desconsiderados tais relatórios públicos.**

Cita-se julgado que corrobora o quanto alegado:

RECURSO DE REVISTA. 1. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURIS-DICIONAL. Não observado o disposto na OJ n. 115 da SBDI-1 desta Corte, desmerece análise o apelo. Recurso de revista não conhecido. 2. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. O MPT detém legitimidade para ajuizar ação civil pública em defesa de interesses individuais homogêneos, 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. Recurso de revista não conhecido. 3. INQUÉRITO CIVIL PÚBLICO. VALIDADE DAS PROVAS. CERCEAMENTO DE DEFESA. VIOLAÇÃO DO DEVIDO PROCESSO LEGAL. **As peças de inquérito civil público, promovido pelo Ministério Público do Trabalho, desfrutam de valor probante e, sem elementos que contradigam os fatos neles descritos, não podem ser ignorados como meios de prova. Sua utilização em Juízo não ensejará cerceamento de defesa ou violação do devido processo legal.** Recurso de revista não conhecido. (negrito acrescido.)

TST, 3ª T., RR 9891400-77.2006.5.09.0015, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 3.9.2010

Destarte, a realização de perícia certamente somente procrastinará o presente feito, em desobediência ao princípio constitucional da **duração razoável do processo** (art. 5º, LXXVIII, CF/88). A prova pericial apenas teria cabimento se a ré tivesse logrado demonstrar a regularidade de sua conduta e a observância das regras de medicina e segurança do trabalho **à época em que houve as fiscalizações.**

Por fim, a perícia é desnecessária em face da projeção da tutela inibitória para o futuro, e o passado, já provado, só serve para demonstrar a ocorrência do ilícito<sup>(5)</sup>. Eventual correção por parte da acionada não se presta para alterar a prova já constituída nos autos, e nem altera o resultado da demanda, que visa a abstenção do ilícito, já evidentemente caracterizado pela prova dotada de presunção de legitimidade.

## **VII — DO DANO MORAL COLETIVO**

Dos fatos *supra* relatados, verifica-se que houve claro desrespeito, por parte da acionada, às normas alusivas ao meio ambiente laboral, notadamente da NR-18,

(5) *Vide* item VI acima — Tutela Inibitória





relativa à construção civil. Referido desrespeito vem causando, por sua vez, uma lesão a uma comunidade de trabalhadores destinatários de tais normas.

Note-se que a empresa ré adota como prática institucionalizada a infringência às referidas normas trabalhistas, conforme restou constatado pelas diversas ações fiscais realizadas na empresa, em diversas obras.

Além das diversas irregularidades constatadas relativas ao descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalhador, a empresa ré teve suas obras embargadas em várias oportunidades, demonstrando, assim, a grave conduta merecedora de justa reparação pelo Poder Judiciário.

Os ilícitos praticados revelam, nesse passo, o menoscabo dos direitos sociais trabalhistas, notadamente dos relativos ao meio ambiente de trabalho, a afetar uma coletividade indeterminada de trabalhadores. Do próprio ato ilícito praticado já resulta, por corolário, a existência do dano a ser reparado. Ainda mais considerando que a atividade na qual ocorreu o referido descumprimento foi a construção civil, onde as condições de trabalho são bastante precarizadas, nela acontecendo vários acidentes, como é fato público e notório. Neste sentido, **juntam-se notícias extraídas da imprensa** acerca da grande quantidade de acidentes na construção civil, inclusive, muitos deles, fatais, a demonstrar o quanto aqui alegado.

Destarte, é inegável que a conduta ilegal e reiterada da ré causou, e causa, lesão aos interesses difusos de toda a coletividade de trabalhadores, uma vez que propiciam a negação dos direitos trabalhistas aos antigos, atuais e futuros trabalhadores.

Com efeito, é inconteste e plúrima a previsão legal autorizadora da reparação do dano moral coletivo em sentido lato, consoante os arts. 5º, inc. V e X, da CRFB/88; 1º, *caput* e inc. V, da LACP e 6º, inc. VI e VII, da Lei n. 8.078/90.

Afora isso, há de se levar em conta a afronta ao próprio ordenamento jurídico, que, erigido pelo legislador como caminho seguro para se atingir o bem comum, é flagrantemente aviltado por conta da inobservância de normas que tutelam o meio ambiente do trabalho.

Como tais lesões amoldam-se na definição do art. 81, incisos I e II, da Lei n. 8.078/90, cabe ao Ministério Público, com fulcro nos arts. 1º, *caput*, e inciso IV e 3º da Lei n. 7.347/85, propor a medida judicial necessária à reparação do dano e à interrupção da prática.

Para melhor compreensão do *Dano Moral Coletivo*, vale trazer o ensinamento do doutrinador Carlos Alberto Bittar Filho, estudioso do tema:

“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.” (artigo publicado na *Revista de Direito do Consumidor*, São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 12, p. 45/6, p. 45/611, out./dez. 1994.)

Os danos morais à coletividade emergem, portanto, do próprio fato (*ipso facto*), e, por isso, independem de prova, conforme já decidiu o Tribunal Superior do Trabalho:

“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.)

Em se tratando de danos a interesses coletivos, a responsabilidade deve ser objetiva, porque é a única capaz de assegurar proteção eficaz a esses interesses.

Justifica-se a reparação genérica, não só pela dificuldade de se reconstituir o mal já impingido à coletividade, mas também, por já ter ocorrido a transgressão ao ordenamento jurídico vigente.

Advirta-se que o dano moral coletivo não pode ser compreendido sob o ponto de vista dos pressupostos do dano individual, por obedecer a uma lógica completamente diversa. Assim é que, no dano moral coletivo, devem ser privilegiados, para efeito de reparação civil, os valores transindividuais desrespeitados pela conduta reputada como ilícita. Nessa linha é bastante explicativo o seguinte julgado do TST:





**DANO MORAL COLETIVO — CARACTERIZAÇÃO — QUANTUM INDENIZATÓRIO.** **1.** A reparabilidade do dano moral coletivo não pode ter as mesmas premissas do dano moral tradicional, já que este, baseado no Código Civil, é dotado de cunho meramente patrimonialista e individualista, não enxergando, assim, os valores transindividuais de um sentimento coletivo. **2.** De fato, a honra coletiva tem princípios próprios que não se confundem com os interesses pessoais, na medida em que leva em conta a carga de valores de uma comunidade como um todo, corporificando-se no momento em que se atestam os objetivos, as finalidades e a identidade de uma comunidade política. **3.** Nessa senda, e considerando que o Texto Constitucional afirma a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, a livre-iniciativa e o pluralismo político como sendo fundamentos do Estado Democrático de Direito, tem-se que a Empresa Ré, ao deixar de adotar medidas de proteção previstas nas normas de segurança de saúde do trabalho, mantendo trabalhadores não qualificados, sem treinamento e sem acompanhamento de profissionais habilitados em obras não planejadas de demolição, produziu uma lesão significativa a interesses extrapatrimoniais da coletividade, a ponto de ocasionar um acidente fatal, que ceifou a vida de um trabalhador. **4.** De fato, o ato da não só lesionou os princípios inerentes à dignidade da pessoa humana, comprometendo a qualidade de vida dos trabalhadores, como também violou diversos valores sociais, na medida em que a prática atingiu também, como é curial, a vida familiar, a vida comunitária e a sociedade como um todo. **5.** Assim, considerando a gravidade do ato, o alto grau de culpabilidade da Ré, de se concluir que o valor indenizatório fixado, R\$ 6 00.000,00, revertido em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador, mostra-se razoável à situação. **6.** Logo, o recurso da Parte não merece trânsito pela via da alegada violação constitucional, visto que ileso o inciso V do art. 5º da Carta Republicana. Agravo de instrumento desprovido. (Processo: AIRR n. 47640-86.2006.5.13.0006, Data de Julgamento: 1º.9.2010, Relatora Ministra: Maria Doralice Novaes, 7ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 3.9.2010.)

Nesse sentido, os seguintes trechos do elucidativo voto do Exmo. Desembargador Mário Macedo Fernandes Caron do TRT da 14ª Região, ao apreciar o Processo n. 01970-2009-011-10-00-8-RO:

“Efetivamente não se verifica, na ação civil pública, a intenção de reparação individual das lesões alegadas: o que se busca, como demonstra a inicial, é a imposição de obrigações de fazer e não fazer que ajustem a prática empresarial às determinações cogentes das normas trabalhistas. Pode-se argumentar que para tal espécie de descumprimento da lei já há punição legalmente prevista, o que redundaria na constatação de que o objeto da ação civil pública seria tão somente fazer cumprir as normas — imposição que já decorreria, por óbvio, das características ínsitas às próprias normas jurídicas. Ocorre que, em casos como o retratado nestes autos, não se está visando à obtenção de um comando genérico de cumprimento da lei, mas sim buscando-se a determinação judicial de que seja obstada a conduta reiteradamente violadora do ordenamento jurídico, inclusive sob pena de





reparação pecuniária específica pelo descumprimento do comando judicial. Vale dizer, **constatando-se a repetida violação da norma e, verificando-se, por isso, o desrespeito à força impositiva que emana do próprio ordenamento, cumpre defendê-lo, justamente por meio da ação civil pública, para impor àquele que insistir no desrespeito normativo sanção específica para o descumprimento rotineiro das determinações legais. O provimento judicial, no caso, atuará como potenciador dessa força impositiva do ordenamento jurídico, através da imposição de sanção, não por conta da violação de uma norma isoladamente considerada, mas em face da violação reiterada do próprio ordenamento** — sanção essa em regra não prevista especificamente pela lei, que visa a resguardar direito subjetivo individual. **Aliás, justamente porque a sanção legal não tem por objetivo a preservação do ordenamento jurídico é que a satisfação desse tipo de sanção, nos casos de descumprimento reiterado, não serve como satisfação do interesse coletivo na observância da lei.** Em outras palavras, a sanção legal recompõe não o ordenamento jurídico, mas apenas a esfera patrimonial individual daquele a quem a norma garante o direito, razão pela qual a violação sistemática, que reflete na sociedade a quem interessa a integridade de seu sistema jurídico, merece tutela específica.”

**[...] embora sanadas algumas imperfeições detectadas pelas autoridades fiscais trabalhistas e pelo Ministério Público do Trabalho, o fato é que elas existiram, razão suficiente para se concluir que houve, efetivamente, desobediência a várias normas de saúde e segurança, colocando em risco de acidente uma coletividade de trabalhadores próprios ou terceirizados e até mesmo pedestres. Esses fatos ensejam dano moral coletivo. A proteção do meio ambiente do trabalho é de suma importância no contexto atual dos conflitos entre o capital e o trabalho. E não há necessidade de prova de dano efetivo, porquanto o risco merece a ação do Poder Judiciário por configurar meio ambiente hostil à integridade do trabalhador. Uma das obrigações básicas do empregador é proteger a saúde e a integridade do trabalhador no local de trabalho. E a prevenção é o princípio inspirador de todas as normas de tutela à saúde.** Alice Monteiro de Barros leciona que: “a integridade física do trabalhador é um direito de personalidade oponível contra o empregador” (*Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, p. 1006). ...A saúde, como bem jurídico afetado, é um pressuposto do dano e poderá dar ensejo a um efeito de natureza patrimonial e/ou moral. (p. 1.016) ... O fundamento do direito ambiental do trabalho é a tutela dos interesses difusos e coletivos (p. 1.006, 1.016 e 1.020).

Vale ressaltar que os Tribunais Trabalhistas vêm reconhecendo a ocorrência do dano moral coletivo, notadamente quando caracterizada ofensa às normas de segurança e medicina do trabalho, como se verifica a seguir:

**“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, conseqüentemente, 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.” (TRT4 — RO n. 0096600-58.2008.5.04.0231.)

“DANO MORAL COLETIVO — POSSIBILIDADE — Uma vez configurado que a ré violou direito transindividual de ordem coletiva, infringindo normas de ordem pública que regem a saúde, segurança, higiene e meio ambiente do trabalho e do trabalhador, é devida a indenização por dano moral coletivo, pois tal atitude da ré abala o sentimento de dignidade, falta de apreço e consideração, tendo reflexos na coletividade e causando grandes prejuízos à sociedade.” (TRT/8ª Região, RO n. 5309/2002, Rel. Juiz Luis de José Jesus Ribeiro, j. 17.12.2002.)

Em relação ao *quantum debeat* do dano moral coletivo, apesar da subjetividade da sua fixação, a doutrina e jurisprudência têm se valido de alguns parâmetros, dentre eles, os seguintes:

A responsabilização na hipótese de dano moral coletivo não tem apenas função **compensatória**, ante a impossibilidade de ressarcir algo que não tem equivalência econômica, mas adota também um caráter **sancionatório-punitivo**.

Acentue-se ainda o caráter preventivo da reparação, que possui, também, o escopo de evitar que outras infrações de impacto coletivo continuem a ocorrer.

Assim exposto, e considerando:

- a) a gravidade, a natureza, a abrangência e reiteração das irregularidades e a repercussão das condutas ilícitas denunciadas, que constituem um padrão uniforme de comportamento da empresa, a atingir e lesionar a coletividade de trabalhadores;
- b) o grau de reprovabilidade social das práticas adotadas; e
- c) a imperiosidade de ser imposta uma condenação de natureza pecuniária que signifique reparação e sancionamento eficaz à ré, medida que se apresenta como mecanismo adequado de responsabilização jurídica, no plano da tutela dos direitos coletivos e difusos (arts. 1º e 13 da Lei n. 7.347/85 e arts. 6º, VII, e 83, do CDC), deve ser condenada a ré a uma **indenização no valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais)**, e que, assim, apresenta-se razoável, diante da grandeza econômica do infrator, em face dos danos causados e sua extensão e reiteração no tempo<sup>(6)</sup>.

(6) Tem-se também utilizado como parâmetro para fixação do dano moral coletivo, em alguns casos, um percentual do lucro da empresa. Nesse sentido: Proc. TRT/SP n. 01576.2005.461.02.00-







Frise-se que a ré é empresa do ramo da construção civil que constrói edifícios/condomínios de alto luxo, conforme se observa das obras inspecionadas.

Em relação à destinação do valor do dano moral coletivo, o art. 13 da Lei n. 7.347/85 prevê a criação de um fundo específico para reparação dos valores difusos tutelados<sup>(7)</sup>. Porém, como não há esse fundo específico na área trabalhista, cada vez mais tem se destinado o valor a entidades ou projetos que permitam a recomposição de danos de caráter difuso trabalhista ou que, de alguma forma, beneficie a sociedade<sup>(8)</sup>, podendo ser especificados em liquidação da sentença.

Assim, o MPT pugna para essa destinação. Caso V. Exa. assim não compreenda, requer, sucessivamente, a destinação ao FDD (Fundo de Defesa de Direitos Difusos) ou em favor do Fundo de Amparo do Trabalhador — FAT (Lei n. 7.998/90).

#### VIII — TUTELA ANTECIPADA. CARÁTER MANDAMENTAL DA SENTENÇA DEFINITIVA PROFERIDA EM SEDE DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA, A EXIGIR IMEDIATO CUMPRIMENTO

As violações à legislação laboral constatadas se afiguram graves, e o tempo a ser despendido até o fim do processo somente beneficiará a própria ré, a qual continuará praticando as condutas ilícitas acima descritas. De tal modo que perdurará no tempo a lesão aos direitos coletivos, notadamente, quanto ao cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, relativas, principalmente, à construção civil.

Diante desse quadro, o comportamento da demandada, ao desobedecer itens da norma regulamentadora relativa à construção civil (NR-18, NR-4, NR-6 e NR-7), poderá causar danos irreparáveis, como acidentes de trabalho a envolver seus empregados, o que fica provado, de forma clara, pela expressiva quantidade de autos de infração aplicados pelos órgãos de fiscalização do MTE em diversos municípios do interior do Estado, onde a empresa ré está realizando obras para o Programa “Minha casa minha vida”.

Nesse contexto, conclui-se que a concessão da liminar prevista no art. 12 da Lei n. 7.347/85 se faz mister, máxime para assegurar a efetividade do processo:

---

3ª TURMA, RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA, que fixou o valor de 10% do faturamento do ano de 2009 da reclamada a esse título. Lógico que há necessidade de se saber de antemão o lucro da empresa em determinado período, pois se corre o risco de ser fixado um valor insignificante para a lesão a ser reparada.

(7) “Art. 13. Havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados.”

(8) Nesse sentido, o dispositivo da Lei n. 9.008/95, que cria o Fundo de Defesa de Direitos Difusos (FDD), o qual estabelece, no § 3º do art. 1º, que os recursos arrecadados pelo FDD serão aplicados **na recuperação de bens, na promoção de eventos educativos, científicos e na edição de material informativo especificamente relacionados com a natureza da infração ou do dano causado, bem como na modernização administrativa dos órgãos públicos responsáveis pela execução das políticas relativas às áreas mencionadas no mesmo artigo.**



Art. 12. Poderá o juiz conceder mandado liminar, com ou sem justificação prévia, em decisão sujeita a agravo.

Com efeito, sendo a liminar aqui pleiteada satisfativa, deve-se obedecer aos requisitos estampados no art. 273 do CPC, que por certo se fazem presentes. Isso porque os Relatórios e autos de infração exarados pelo Ministério do Trabalho em Emprego e Relatórios elaborados por analista pericial deste MPT, anexos, demonstram, à saciedade, o cometimento dos ilícitos acima indicados, restando atendido o requisito relacionado à prova inequívoca, apta a convencer o juiz da verossimilhança das alegações. Mesmo porque tais documentos, lavrados por servidores públicos, gozam de presunção de legitimidade, tendo também presunção de veracidade os fatos ali narrados, na forma do art. 364 do CPC<sup>(9)</sup>.

De outra parte, também se mostra presente a existência de fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação (art. 273, I, do CPC), na medida em que a desobediência das normas acima indicadas contribuem diretamente para a ocorrência de acidentes de trabalho, com consequências irreversíveis aos trabalhadores da ré.

Destarte, estando atendidos todos os requisitos previstos na lei para a concessão da tutela antecipada, é imperiosa que ela seja feita antes mesmo da notificação da acionada, consoante art. 12 da Lei n. 7.347/85 e arts. 273 e 461, § 3º do CPC.

Contudo, caso decida este MM. juízo, por cautela, não conceder a tutela antes da oitiva da acionada, **que sejam antecipados os efeitos da tutela na própria sentença definitiva**. Note-se que tal providência deve ser tomada de forma explícita no âmbito da sentença definitiva, somente para espancar qualquer dúvida quanto ao seu necessário cumprimento imediato, não obstante isso decorra do próprio sistema processual aplicável.

É que a regra no processo do trabalho é a de que os recursos têm efeito meramente devolutivo (art. 889 da CLT<sup>(10)</sup>), donde se conclui que as obrigações de fazer devem ser cumpridas imediatamente, mesmo em caso de interposição de recurso.

A par disso, o art. 14<sup>(11)</sup> da lei da Ação Civil Pública (Lei n. 7.347, de 1985) preceitua que o juiz poderá dar efeito suspensivo ao recurso eventualmente interposto, daí se extraíndo a regra de que a sentença prolatada tem efeitos imediatos.

Ademais, deve-se compreender corretamente a natureza jurídica do objeto da presente ação, a fim de que seja esclarecido o regime de seu cumprimento.

(9) Art. 364. O documento público faz prova não só da sua formação, mas também dos fatos que o escrivão, o tabelião, ou o funcionário declarar que ocorreram em sua presença.

(10) Art. 899. Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora.

(11) Art. 14. O juiz poderá conferir efeito suspensivo aos recursos, para evitar dano irreparável à parte.





Isso porque, normalmente, a execução de um título judicial somente se faz quando do seu trânsito em julgado, após, portanto, julgados todos os recursos interpostos pelas partes, salvo a hipótese de execução provisória. Trata-se da clássica sentença condenatória, que autoriza a atuação executiva caso não adimplida espontaneamente a obrigação constante do título executivo judicial.

Não é esse, contudo, o tratamento a ser dispensado no que tange à presente ação, que veicula obrigações de fazer e não fazer tendentes a remover os ilícitos praticados pela ré, independente de qualquer verificação de dano. Nessa linha é a lição de Luiz Guilherme Marinoni<sup>(12)</sup>:

A sentença dirigida a viabilizar a remoção do ilícito não pode ser comparada à condenatória pelo simples fato de se destinar a prestar forma de tutela que, para ser efetivada, depende apenas da declaração do ato contrário ao direito, suficiente para autorizar a expedição do mandado executivo. Tal sentença, que sequer poderia ser pensada na época em que a condenação foi concebida, tem relação com os novos direitos e, por isso, reveste-se de força executiva para bem atendê-los, ao contrário da condenatória, que apenas abria a oportunidade para o vencedor requerer, em caso de inadimplemento, que a força do Estado fosse utilizada para conduzir à realização da prestação devida.

Nesse passo, no caso de ação civil pública a veicular pedido consistente em obrigação de fazer ou não fazer, dirigida à remoção de um ilícito, não se tem a execução provisória propriamente dita, mas sim o cumprimento do comando sentencial, notadamente pelo art. 84 do CDC, art. 11 da Lei n. 7.347/85 e art. 461 da CPC. A partir de tais dispositivos se extrai a conclusão de que a lei optou pela concentração da execução na fase de conhecimento. A própria sentença definitiva, pois, já tem efeitos executivos, exigindo-se, por conseguinte, o cumprimento imediato dos comandos nela contidos pela ré.

Daí a razão por que não há falar em execução provisória da sentença definitiva de primeiro grau, e sim em seu cumprimento específico, conforme defende Bezerra Leite:

Tratando-se de sentença (título judicial) que contenha obrigação de fazer ou não fazer, não há mais processo de execução, e sim cumprimento da obrigação específica nela contida, a teor dos arts. 11 da LACP e 84 do CDC. (*Liquidação na ação civil pública*, p. 133).

Assim, no caso de condenação em obrigação de fazer ou não fazer, o juiz determina o seu imediato cumprimento, tendo a decisão a natureza jurídica de uma verdadeira decisão mandamental, não havendo necessidade de ulterior execução. Sobre as características da ação mandamental, Ovídio Baptista pontua:

a ação mandamental tem por fim obter, como eficácia preponderante da respectiva sentença de procedência, que o juiz emita uma ordem a ser

(12) MARINONI, Luiz Guilherme. *Técnica processual e tutela dos direitos*. 2. ed. São Paulo: Revistas dos Tribunais, p. 91-92.



observada pelo demandado, em vez de limitar-se a condená-lo a fazer ou não fazer alguma coisa. É da essência, portanto, da ação mandamental que a sentença que lhe reconheça a procedência contenha uma ordem para que se expeça um mandado. Daí a designação de sentença mandamental. Neste tipo de sentença, o juiz *ordena*, e não simplesmente *condena*. E nisso residem, precisamente, o elemento eficaz que a faz diferente das sentenças próprias do processo de conhecimento.<sup>(13)</sup>

É o caso da sentença prolatada em ação civil pública contendo uma obrigação de fazer ou não fazer. Nela, o juiz deve ordenar o cumprimento imediato do que ali decidido, a fim de resguardar, sem maiores demoras, a tutela do bem jurídico protegido pela ação coletiva.

Pontualize-se, ainda, que os dispositivos citados acima estabelecem os mecanismos a serem utilizados para garantir o cumprimento do comando sentencial, a exemplo da imposição de multa por descumprimento, busca e apreensão, remoção de pessoas e coisas, ou qualquer outra medida necessária para a satisfação da tutela específica (art. 461, § 5º, do CPC e art. 84, § 5º, do CDC), servindo como mecanismo de execução indireta.

Esse regime jurídico diferenciado para o cumprimento das obrigações de fazer é reforçado pela previsão constante no art. 14 da LACP, no sentido de que o juiz pode determinar o efeito suspensivo a recurso interposto contra a sentença. Isso significa dizer: a regra é a de que a sentença deva ser cumprida imediatamente, equivalendo a um provimento dado em uma ação mandamental.

Somente em situações deveras excepcionais é que o juiz poderá imprimir efeitos também suspensivos ao recurso contra a sentença prolatada, desde que obedecidos os requisitos legais para tanto (art. 14 da LACP).

Por tudo isso, não tendo efeito suspensivo eventual recurso contra a sentença definitiva, quando esta estabelecer o cumprimento de uma obrigação de fazer ou não fazer, sua eficácia se opera de forma imediata, **devendo ser expedido, automaticamente, mandado à ré para o cumprimento dos comandos nela, sentença, contidos.**

Assentado isso, ainda que a eficácia imediata da sentença definitiva decorra do próprio regime legal aplicável à ação civil pública, é necessário, por cautela, que seja determinado expressamente, na sentença definitiva, o imediato cumprimento das obrigações objeto da presente ação.

Corroborando o aqui exposto, junta-se cópia de decisões desta Justiça do Trabalho, que ao analisar casos semelhantes ao ora narrado, concedeu a tutela antecipada e a confirmou, no caso de decisão em Mandado de Segurança (Processos n. 000717-36.2011.5.05.010 — ACP; 00525-36.2011.5.05.000-MS).

Ante todo o exposto, requer seja concedida a antecipação da tutela, *inaudita altera pars*, após a defesa ou **na própria sentença definitiva**, ordenando o

(13) *Curso de processo civil*, v. 2, p. 336.



cumprimento imediato, por parte da acionada, das seguintes obrigações, **em relação a todas as obras atuais e futuras no Estado da Bahia:**

- 1) Conceder o período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para o descanso entre duas jornadas de trabalho, em obediência ao determinado pelo art. 66 da CLT;
- 2) Abster-se de prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa, conforme determinado pelo art. 59, *caput*, e art. 61 da CLT;
- 3) Respeitar o embargo feito à obra, não prosseguindo com as atividades, em conformidade com o item 3.3 da NR-3;
- 4) Manter as áreas de vivência em perfeito estado de conservação, higiene e limpeza e demais exigidas pelo item 18.4.1.2 da NR-18;
- 5) Manter as instalações sanitárias com condições de conservação higiene, limpeza e demais exigidas pelo item 18.4.2.3 da NR-18;
- 6) Dotar as instalações sanitárias com lavatório, vaso sanitário e mictório, na proporção de um conjunto para cada grupo de 20 (vinte) trabalhadores ou fração e/ou de chuveiro na proporção de uma unidade para cada grupo de 10 (dez) trabalhadores ou fração, conforme item 18.4.2.4, da NR-18;
- 7) Instalar chuveiros em local com piso com caimento que assegure o escoamento da água para a rede de esgoto e constituído por material não escorregadio, na forma do item 18.4.2.8.2 da NR-18;
- 8) Dotar os vestiários de piso constituído de material adequado, em obediência ao determinado pelo item 18.4.2.9.3, alínea “b”, da NR-18;
- 9) Dotar os vestiários de armários individuais com fechaduras ou dispositivo com cadeado, na forma do item 18.4.2.9.3, alínea “f”, da NR-18;
- 10) Manter os vestiários em perfeito estado de conservação, higiene e limpeza, conforme item 18.4.2.9.3, alínea “h”, da NR-18;
- 11) Depositar os materiais retirados da escavação a uma distância superior à metade da profundidade, medida a partir da borda do talude, conforme item 18.6.8 da NR-18;
- 12) Disponibilizar bancada ou plataforma para a realização de dobragem e corte de vergalhões de aço que seja adequada, estável e apoiada sobre superfície nivelada, conforme item 18.8.1 da NR-18;
- 13) Proteger as pontas verticais dos vergalhões de aço, em conformidade com o item de 18.8.5 da NR-18;



**14)** Dotar as escadas de uso coletivo, rampas e passarelas para a circulação de pessoas e materiais de construção sólida e providas de corrimão e rodapé, em obediência ao determinado pelo item 18.12.2 da NR-18;

**15)** Restringir o uso da escada de mão para acessos provisórios e serviços de pequeno porte, conforme item 18.12.5.2 da NR-18;

**16)** Utilizar a escada de mão, de acordo com os seguintes requisitos: deve ultrapassar em 1,00 m (um metro) o piso superior; deve ser fixada nos pisos inferior e superior ou ser dotada de dispositivo que impeça o seu escorregamento; deve ser dotada de degraus antiderrapantes; deve ser apoiada em piso resistente, de acordo com o item 18.12.5.6 da NR-18;

**17)** Instalar proteção coletiva nos locais com risco de queda de trabalhadores ou de projeção de materiais, de acordo com o item 18.13.1 da NR-18;

**18)** Providenciar o fechamento provisório e resistente das aberturas no piso, conforme item 18.13.2 da NR-18;

**19)** Providenciar o fechamento provisório dos vãos de acesso às caixas dos elevadores com, no mínimo, 1,20 m (um metro e vinte centímetros) de altura, constituído de material resistente e seguramente fixado à estrutura, até a colocação definitiva das portas, conforme item 18.13.3 da NR-18;

**20)** Instalar, na periferia da edificação, proteção contra queda de trabalhadores e projeção de materiais a partir do início dos serviços necessários à concretagem da primeira laje, na forma do item 18.13.4 da NR-18;

**21)** Atender aos seguintes requisitos, na proteção contra quedas, quando constituída de anteparos rígidos, em sistema de guarda-corpo e rodapé: ser construída com altura de 1,20 m (um metro e vinte centímetros) para o travessão superior e 0,70 m (setenta centímetros) para o travessão intermediário; ter rodapé com altura de 0,20 m (vinte centímetros); ter vãos entre travessas preenchidos com tela ou outro dispositivo que garanta o fechamento seguro da abertura, de acordo com o item 18.13.5 da NR-18;

**22)** Instalar, em todo perímetro da construção de edifícios com mais de 4 (quatro) pavimentos ou altura equivalente, uma plataforma principal de proteção na altura da primeira laje que esteja, no mínimo, um pé-direito acima do nível do terreno, e ainda instalar plataformas secundárias e terciárias na forma disposta nos itens 18.13.6, 18.13.7 e 18.13.8 da NR-18;





**23)** Exigir que todos os equipamentos de movimentação e transporte de materiais e pessoas só sejam operados por trabalhador qualificado, o qual terá sua função anotada na Carteira de Trabalho, conforme item 18.14.2 da NR-18;

**24)** Aterrar eletricamente a torre e o guincho do elevador, conforme item 18.14.21.12 da NR-18;

**25)** Instalar, em todos os acessos de entrada à torre do elevador, uma barreira que tenha, no mínimo 1,80 m (um metro e oitenta centímetros) de altura, impedindo que pessoas exponham alguma parte de seu corpo no interior da mesma, em obediência ao determinado pelo item 18.14.21.15 da NR-18;

**26)** Dotar o piso de trabalho dos andaimes de forração completa, antiderrapante, nivelado, fixado ou travado de modo seguro e resistente, conforme item 18.15.3 da NR-18;

**27)** Adotar, nos casos em que haja possibilidade de contato acidental com qualquer parte viva energizada, isolamento adequado, conforme item 18.21.17 da NR-18;

**28)** Aterrar eletricamente as estruturas e carcaças dos equipamentos elétricos, de acordo com o disposto no item 18.21.16 da NR-18;

**29)** Proteger todas as partes móveis dos motores, transmissões e partes perigosas das máquinas ao alcance dos trabalhadores, conforme item 18.22.2 da NR-18;

**30)** Adotar, em cada canteiro de obras, sinalização de segurança, de acordo com a NR 18.27.1, com o objetivo de: a) identificar os locais de apoio que compõem o canteiro de obras; b) indicar as saídas por meio de dizeres ou setas; c) manter comunicação através de avisos, cartazes ou similares; d) advertir contra perigo de contato ou acionamento acidental com partes móveis das máquinas e equipamentos; e) advertir contra risco de queda; f) alertar quanto à obrigatoriedade do uso de EPI específico para a atividade executada, com a devida sinalização e advertência próximas ao posto de trabalho; g) alertar quanto ao isolamento das áreas de transporte e circulação de materiais por grua, guincho e guindaste; h) identificar acessos, circulação de veículos e equipamentos na obra; i) advertir contra risco de passagem de trabalhadores onde o pé-direito for inferior a 1,80 m; j) identificar locais com substâncias tóxicas, corrosivas, inflamáveis, explosivas e radioativas;

**31)** Manter o canteiro de obras organizado, limpo e desimpedido, de acordo com o item 18.29.1 da NR-18;

**32)** Coletar e remover o entulho e quaisquer sobras de materiais. Sendo tomados cuidados especiais, de forma a evitar poeira excessiva e eventuais riscos, de acordo com o item 18.29.2 da NR-18;



**33)** Garantir a recolocação de protetor removível de máquina, equipamento ou ferramenta, retirado para limpeza, lubrificação, reparo ou ajuste, conforme item 18.36.2, alínea “a”, da NR-18;

**34)** Fornecer água potável aos trabalhadores de forma que do posto trabalho ao bebedouro **não** haja deslocamento de 100 (cem) metros no plano horizontal e/ou 15 (quinze) metros no plano vertical, nos termos no item 18.37.2.1 da NR-18;

**35)** Instalar sistema de escadas fixas, quando os meios de acesso aos locais de trabalho possuem inclinação superior a 20° e inferior a 50° com a horizontal e demais critérios exigidos pela NR-22.

As obrigações acima devem ser exigidas em relação às obras em que a ré seja construtora ou administradora, ainda que em sociedade com outras empresas, a exemplo de SPE — Sociedade para fins Específicos ou Consórcio.

Na hipótese de descumprimento de qualquer uma das obrigações de fazer acima previstas, requer o Ministério Público do Trabalho a condenação da acionada na **multa** (art. 11 da Lei n. 7.347/85 e § 4º do art. 84 da Lei n. 8.078/90), no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), por descumprimento de cada obrigação de fazer imposta pela decisão, devida em cada constatação de descumprimento.

Por outro lado, ainda que entenda esse MM Juízo por não conceder a tutela antecipada, requer seja reconhecida, expressamente, a eficácia imediata da sentença definitiva a ser prolatada, graças ao seu caráter mandamental, conforme fundamentação acima.

## **IX — DOS PEDIDOS**

Pelo exposto, deve a acionada ser condenada, definitivamente, nas seguintes **obrigações de fazer, em relação a todas as obras atuais e futuras no Estado da Bahia:**

- 1)** Conceder o período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para o descanso entre duas jornadas de trabalho, em obediência ao determinado pelo art. 66 da CLT;
- 2)** Abster-se de prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa, conforme determinado pelo art. 59, *caput*, e art. 61 da CLT;
- 3)** Respeitar o embargo feito à obra, não prosseguindo com as atividades, em conformidade com o item 3.3 da NR-3;
- 4)** Manter as áreas de vivência em perfeito estado de conservação, higiene e limpeza e demais exigidas pelo item 18.4.1.2 da NR-18;
- 5)** Manter as instalações sanitárias com condições de conservação higiene, limpeza e demais exigidas pelo item 18.4.2.3 da NR-18;





**6)** Dotar as instalações sanitárias com lavatório, vaso sanitário e mictório, na proporção de um conjunto para cada grupo de 20 (vinte) trabalhadores ou fração e/ou de chuveiro na proporção de uma unidade para cada grupo de 10 (dez) trabalhadores ou fração, conforme item 18.4.2.4, da NR-18;

**7)** Instalar chuveiros em local com piso com caimento que assegure o escoamento da água para a rede de esgoto e constituído por material não escorregadio, na forma do item 18.4.2.8.2 da NR-18;

**8)** Dotar os vestiários de piso constituído de material adequado, em obediência ao determinado pelo item 18.4.2.9.3, alínea “b”, da NR-18;

**9)** Dotar os vestiários de armários individuais com fechaduras ou dispositivo com cadeado, na forma do item 18.4.2.9.3, alínea “f”, da NR-18;

**10)** Manter os vestiários em perfeito estado de conservação, higiene e limpeza, conforme item 18.4.2.9.3, alínea “h”, da NR-18;

**11)** Depositar os materiais retirados da escavação a uma distância superior à metade da profundidade, medida a partir da borda do talude, conforme item 18.6.8 da NR-18;

**12)** Disponibilizar bancada ou plataforma para a realização de dobragem e corte de vergalhões de aço que seja adequada, estável e apoiada sobre superfície nivelada, conforme item 18.8.1 da NR-18;

**13)** Proteger as pontas verticais dos vergalhões de aço, em conformidade com o item de 18.8.5 da NR-18;

**14)** Dotar as escadas de uso coletivo, rampas e passarelas para a circulação de pessoas e materiais de construção sólida e providas de corrimão e rodapé, em obediência ao determinado pelo item 18.12.2 da NR-18;

**15)** Restringir o uso da escada de mão para acessos provisórios e serviços de pequeno porte, conforme item 18.12.5.2 da NR-18;

**16)** Utilizar a escada de mão, de acordo com os seguintes requisitos: deve ultrapassar em 1,00 m (um metro) o piso superior; deve ser fixada nos pisos inferior e superior ou ser dotada de dispositivo que impeça o seu escorregamento; deve ser dotada de degraus antiderrapantes; deve ser apoiada em piso resistente, de acordo com o item 18.12.5.6 da NR-18;

**17)** Instalar proteção coletiva nos locais com risco de queda de trabalhadores ou de projeção de materiais, de acordo com o item 18.13.1 da NR-18;



**18)** Providenciar o fechamento provisório e resistente das aberturas no piso, conforme item 18.13.2 da NR-18;

**19)** Providenciar o fechamento provisório dos vãos de acesso às caixas dos elevadores com, no mínimo, 1,20 m (um metro e vinte centímetros) de altura, constituído de material resistente e seguramente fixado à estrutura, até a colocação definitiva das portas, conforme item 18.13.3 da NR-18;

**20)** Instalar, na periferia da edificação, proteção contra queda de trabalhadores e projeção de materiais a partir do início dos serviços necessários à concretagem da primeira laje, na forma do item 18.13.4 da NR-18;

**21)** Atender aos seguintes requisitos, na proteção contra quedas, quando constituída de anteparos rígidos, em sistema de guarda-corpo e rodapé: ser construída com altura de 1,20 m (um metro e vinte centímetros) para o travessão superior e 0,70 m (setenta centímetros) para o travessão intermediário; ter rodapé com altura de 0,20 m (vinte centímetros); ter vãos entre travessas preenchidos com tela ou outro dispositivo que garanta o fechamento seguro da abertura, de acordo com o item 18.13.5 da NR-18;

**22)** Instalar, em todo perímetro da construção de edifícios com mais de 04 (quatro) pavimentos ou altura equivalente, uma plataforma principal de proteção na altura da primeira laje que esteja, no mínimo, um pé-direito acima do nível do terreno, e ainda instalar plataformas secundárias e terciárias na forma disposta nos itens 18.13.6, 18.13.7 e 18.13.8 da NR-18.

**23)** Exigir que todos os equipamentos de movimentação e transporte de materiais e pessoas só sejam operados por trabalhador qualificado, o qual terá sua função anotada na Carteira de Trabalho, conforme item 18.14.2 da NR-18;

**24)** Aterrar eletricamente a torre e o guincho do elevador, conforme item 18.14.21.12 da NR-18;

**25)** Instalar, em todos os acessos de entrada à torre do elevador, uma barreira que tenha, no mínimo 1,80 m (um metro e oitenta centímetros) de altura, impedindo que pessoas exponham alguma parte de seu corpo no interior da mesma, em obediência ao determinado pelo item 18.14.21.15 da NR-18;

**26)** Dotar o piso de trabalho dos andaimes de forração completa, antiderrapante, nivelado, fixado ou travado de modo seguro e resistente, conforme item 18.15.3 da NR-18;



**27)** Adotar, nos casos em que haja possibilidade de contato acidental com qualquer parte viva energizada, isolamento adequado, conforme item 18.21.17 da NR-18;

**28)** Aterrar eletricamente as estruturas e carcaças dos equipamentos elétricos, de acordo com o disposto no item 18.21.16 da NR-18;

**29)** Proteger todas as partes móveis dos motores, transmissões e partes perigosas das máquinas ao alcance dos trabalhadores, conforme item 18.22.2 da NR-18;

**30)** Adotar, em cada canteiro de obras, sinalização de segurança, de acordo com a NR-18.27.1, com o objetivo de: a) identificar os locais de apoio que compõem o canteiro de obras; b) indicar as saídas por meio de dizeres ou setas; c) manter comunicação através de avisos, cartazes ou similares; d) advertir contra perigo de contato ou acionamento acidental com partes móveis das máquinas e equipamentos; e) advertir contra risco de queda; f) alertar quanto à obrigatoriedade do uso de EPI específico para a atividade executada, com a devida sinalização e advertência próximas ao posto de trabalho; g) alertar quanto ao isolamento das áreas de transporte e circulação de materiais por grua, guincho e guindaste; h) identificar acessos, circulação de veículos e equipamentos na obra; i) advertir contra risco de passagem de trabalhadores onde o pé-direito for inferior a 1,80 m; j) identificar locais com substâncias tóxicas, corrosivas, inflamáveis, explosivas e radioativas;

**31)** Manter o canteiro de obras organizado, limpo e desimpedido, de acordo com o item 18.29.1 da NR-18;

**32)** Coletar e remover o entulho e quaisquer sobras de materiais. Sendo tomados cuidados especiais, de forma a evitar poeira excessiva e eventuais riscos, de acordo com o item 18.29.2 da NR-18;

**33)** Garantir a recolocação de protetor removível de máquina, equipamento ou ferramenta, retirado para limpeza, lubrificação, reparo ou ajuste, conforme item 18.36.2, alínea “a”, da NR-18;

**34)** Fornecer água potável aos trabalhadores de forma que do posto trabalho ao bebedouro **não** haja deslocamento de 100 (cem) metros no plano horizontal e/ou 15 (quinze) metros no plano vertical, nos termos no item 18.37.2.1 da NR-18;

**35)** Instalar sistema de escadas fixas, quando os meios de acesso aos locais de trabalho possuírem inclinação superior a 20° e inferior a 50° com a horizontal e demais critérios exigidos pela NR-22.

As obrigações acima devem ser exigidas em relação às obras em que a ré seja construtora ou administradora, ainda que em sociedade com outras empresas, a exemplo de SPE — Sociedade para fins Específicos ou Consórcio.





Na hipótese de descumprimento de qualquer uma das obrigações de fazer acima previstas, requer o Ministério Público do Trabalho a condenação da acionada na **multa** (art. 11 da Lei n. 7.347/85 e § 4º do art. 84 da Lei n. 8.078/90), no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), por descumprimento de cada obrigação de fazer imposta pela decisão, devida em cada constatação de descumprimento.

O valor deverá ser devidamente atualizado a partir da data do comando sentencial, pela tabela de correção dos débitos trabalhistas judiciais, e será reversível em favor de entidades ou projetos a serem especificados em liquidação, que permitam a recomposição de danos de caráter difuso trabalhista, ou, caso V. Exa. assim não compreenda, em favor do Fundo de Amparo do Trabalhador — FAT (art. 13 da Lei n. 7.347/85, c/c art. 11, V, da Lei n. 7.998/90).

**A acionada deve ser condenada ainda ao pagamento de R\$ 1.000.000,00** (um milhão de reais), a título de dano moral coletivo, reversível em favor de entidades ou projetos a serem especificados em liquidação<sup>(14)</sup>, que permitam a recomposição de danos de caráter difuso trabalhista, ou, caso V. Exa. assim não compreenda, sucessivamente, em favor do Fundo de Amparo do Trabalhador — FAT (art. 13 da Lei n. 7.347/85, c/c art. 11, V, da Lei n. 7.998/90).

#### **X — DOS REQUERIMENTOS FINAIS**

a) Requer a notificação da ré para, querendo, responder aos termos da presente ação, assumindo, caso não o faça, os efeitos decorrentes da revelia e confissão, prosseguindo-se o regular processamento do feito, julgando-se, ao final, procedentes todos os pleitos formulados;

b) Requer, também, a intimação pessoal do representante do Ministério Público do Trabalho, dos atos processuais, com remessa dos autos, conforme disposto no art. 18, inciso II, alínea *h*, da Lei Complementar n. 75/93; art. 236, § 2º do Código de Processo Civil; Provimento n. 6 P/CR n. 2/2006, da lavra da D. Presidência do E. TRT da 5ª Região; e Provimento n. 4, 30 de Junho de 2000, do TST;

c) Requer, por fim, a produção de todos os meios probatórios em direito admitidos, especialmente juntada de novos documentos, além de outros que venham a se mostrar relevantes para o deslinde das questões trazidas a juízo através da presente demanda.

Arbitra-se à causa o valor de **R\$ 1.000.000,00** (um milhão de reais).

Salvador, 17 de agosto de 2012.

**Janine Milbratz Fiorot**  
**Procuradora do Trabalho**

(14) O Ministério Público do Trabalho poderá indicar, caso o Juízo requeira, a organização ou fundo pertinente.



**AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 4<sup>a</sup> REGIÃO —  
PROCURADORA DO TRABALHO MÁRCIA BACHER  
MEDEIROS) — CINEMARK DO BRASIL S.A.**

**IRREGULARIDADE DE JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL**

---

EXMO(A). JUIZ(A) DO TRABALHO DA \_\_\_ VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 4<sup>a</sup> REGIÃO, com endereço na Rua Ramiro Barcelos, 104, bairro Floresta, em Porto Alegre, RS, CEP 90035-000 por sua Procuradora do Trabalho infra-assinada, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, com fundamento no art. 129, III, da Constituição Federal, art. 6º, VII, alíneas “a” e “d”, e art. 83, III da Lei Complementar n. 75/93 e, ainda, nos termos da Lei 7.347/85, propor a presente

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA  
COM PEDIDO LIMINAR DE ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA**

em face de CINEMARK BRASIL S.A., inscrita no CNPJ sob o n. 00.779.721/0001-41, com sede na Av. Dr. Chucri Zaidan, 920, Torre 2, 2º andar, Vila Cruzeiro, São Paulo, SP, CEP 04538-906, o que faz com base nas razões fáticas e jurídicas a seguir aduzidas:

***I — DOS FATOS***

Em julho de 2009 foi instaurado, no âmbito da Procuradoria Regional do Trabalho da 4<sup>a</sup> Região, o Inquérito Civil n. 000352.2009.04.000/7, com o objetivo de apurar possíveis irregularidades na jornada de trabalho dos empregados da





ré e nos pagamentos respectivos. O procedimento administrativo teve origem em determinação do Procurador Regional do Trabalho Paulo Eduardo Pinto de Queiroz que, atuando como *custos legis* no RO 01397-2006-018-04-00-7, tomou conhecimento das ilegalidades praticadas pela empresa e encaminhou as principais cópias do processo à Coordenadoria de Atuação em 1º Grau de Jurisdição para a adoção das providências cabíveis pelo Ministério Público do Trabalho no âmbito do órgão agente (doc. 1).

O processo n. 01397-2006-018-04-00-7 tratava-se de uma ação anulatória ajuizada pela ora ré contra a União Federal, com o objetivo de anular o auto de infração n. 004059280, lavrado em 11 de setembro de 2000, em virtude da empresa “não efetuar o pagamento mensal integral dos salários devidos até o quinto dia útil subsequente ao vencido”, já que deixava de pagar aos seus empregados as seguintes verbas de natureza salarial: hora reduzida noturna, gratificação de função dos gerentes, quebra de caixa e **horas à disposição da empresa** (doc. 2).

O Auditor do Ministério do Trabalho e Emprego, no campo “histórico” do auto de infração, explicou detalhadamente o procedimento adotado pela empresa:

“d) (horas à disposição da empresa, impagas) o estabelecimento contratualmente exige, de seus empregados não gerentes, carga de trabalho semanal mínima de 18 h e máxima de 44 h, podendo ser prorrogada e compensada. Dessa forma, o empregado, desde sua admissão, fica 44h semanais à disposição do empregador, esteja ou não no efetivo exercício de atividade laboral no estabelecimento. No entanto, o empregador paga apenas as horas efetivamente laboradas (salário-base do horista), por ele limitadas (em geral, inferiores a 44 h semanais, ou mesmo a 36 h semanais), acrescidas do reflexo do descanso semanal remunerado e de adicional noturno e reflexos, se for o caso, adotando como norma administrativa procedimental, a jornada variável, que não se confunde com o instituto legalmente previsto da jornada compensável, conforme narrado no auto de infração DRT/RS n. 00405927-1 (capitulação: art. 468, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho). Como consequência, a atuada encontra-se em débito salarial para com seus empregados, pela diferença das horas impagas (mais reflexos) que esses trabalhadores colocam contratualmente à disposição da empresa.”

A ação anulatória de auto de infração ajuizada pela empresa foi julgada **improcedente** pela 18ª Vara do Trabalho de Porto Alegre (doc. 3), sentença que foi posteriormente **confirmada** pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (doc. 4), exceto no que diz respeito ao percentual dos honorários advocatícios fixados na condenação. No acórdão, ressaltou a Exma. Relatora:

“5. HORAS À DISPOSIÇÃO DA EMPRESA.

Do procedimento adotado pela empresa resulta que ao empregado pode ser cobrada, a qualquer momento, a prestação de até 44 horas semanais, de forma que não pode assumir outro compromisso pessoal para o período





em que não está trabalhando, pois não tem como prever se estará sempre “livre” de suas obrigações contratuais nos mesmos dias e horários. Assim, em qualquer situação na qual o empregado preste menos de 44 horas semanais, depreende-se que esteve à disposição da empresa — ainda que não trabalhando — pelo período correspondente à diferença entre a carga efetivamente prestada e as 44 horas máximas legais exigidas para a semana.

Verificada a irregularidade, nega-se provimento.”

Após analisar as cópias do processo n. 01397-2006-018-04-00-7 e constatar a ilegalidade na jornada de trabalho contratada pela ré com seus empregados, a Procuradora signatária designou audiência administrativa (doc. 5), na qual os representantes da empresa declararam que a sistemática da jornada móvel e variável, com o pagamento somente das horas efetivamente laboradas, era utilizada em todos os estabelecimentos no país.

Posteriormente, em manifestação escrita (doc. 6), a ré mais uma vez reconheceu a adoção desse tipo de jornada, alegando a licitude desse tipo de contratação, *in verbis*:

“No que diz respeito à **sistemática adotada pela empresa — de contratar empregados horistas para desenvolver jornada de trabalho em escala móvel e variável** — é perfeitamente legal e encontra respaldo no inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal e art. 58 da CLT. A legislação vigente não proíbe a jornada inferior ao limite semanal, tampouco impede a adoção de jornada móvel e variável.”

Considerando o reconhecimento da ré em relação à adoção de jornada móvel e variável, na qual os empregados nada recebem pelas horas colocadas à disposição da empresa, o Inquérito Civil foi encaminhado à Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região — SP, local onde se encontra a sede da empresa, com o objetivo de facilitar às negociações visando à regularização da jornada e salários em todos os estabelecimentos do país.

Em São Paulo, já tramitava contra a Ré, em relação às mesmas irregularidades, o IC 0006846.2008.02.000/1. Esse Inquérito havia sido instaurado, inicialmente, em Vitória, Espírito Santo, em virtude de denúncia. A Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região requisitou, naquela oportunidade, ao Ministério do Trabalho e Emprego a realização de fiscalização, a qual se deu em maio de 2008 e concluiu (doc. 7):

“Quanto ao pagamento de salários abaixo do mínimo legal, constatou-se que **a maioria dos trabalhadores do estabelecimento trabalha em regime de tempo parcial e vários deles percebem remuneração mensal inferior a um salário mínimo, mediante um sistema de jornada de trabalho ‘móvel e variável’ prevista em contratos individuais de trabalho**. Tais contratos de trabalho, além da cláusula referida, contêm outras cláusulas aparentemente abusivas e vantajosas apenas para o empregador, o que pode resultar lesão também para direitos coletivos e difusos.”





Na audiência realizada em Vitória, em setembro de 2008 (doc. 8), o representante da ré declarou que “cerca de metade dos empregados é a tempo parcial; (...) que esse padrão de funcionamento que relata é adotado no país inteiro, onde a empresa possui estabelecimentos”. Por tais razões, o inquérito foi remetido a São Paulo, local de onde partiam as normas e procedimentos adotados em todos os estabelecimentos do país.

Em agosto de 2009, por requisição do Ministério Público do Trabalho, os estabelecimentos da ré na capital paulista também foram fiscalizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Da mesma forma que em Porto Alegre e Vitória, foi constatada (além de outras diversas irregularidades) a utilização de jornada móvel e variável, bem como o pagamento de salários em valor inferior ao salário mínimo (doc. 9):

“Existem trabalhadores que são contratados por hora trabalhada como operadores que percebem R\$ 4,48. Existem os trabalhadores denominados PAC — Profissional de Atendimento ao Cliente com contrato de R\$ 2,11 por hora trabalhada. **Como não atingem as 220 horas/mês também não conseguem perceber um valor que atinja o salário mínimo.**”

Tendo em vista a vasta comprovação das irregularidades em relação às jornadas e aos salários, foram realizadas quatro audiências administrativas na Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região (doc. 10) com o objetivo de adequar a conduta da ré extrajudicialmente. Embora esta, inicialmente, tenha manifestado interesse na celebração de termo de ajustamento de conduta, ao final, negou-se em assinar o compromisso.

Esgotada a via administrativa, os autos do inquérito civil foram remetidos à Brasília, em razão do que previa, na época, a OJ n. 130 da SDI-2 do Tribunal Superior do Trabalho<sup>(15)</sup>. Na capital federal, o Ministério Público do Trabalho realizou, em novembro de 2011, uma última audiência administrativa com a ré (doc. 111), na qual seu advogado reconheceu, mais uma vez, a prática adotada:

“(...) a contratação de trabalhadores obedece contrato padrão da empresa, que prevê o pagamento de salários com base nas horas contratadas. Informou que há um pagamento mínimo de 22 hs semanais e 5 hs diárias (22 a 44 semanais e 5 a 8 horas diárias).

(15) A OJ n. 130, em sua redação original, previa o seguinte:

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. EXTENSÃO DO DANO CAUSADO OU A SER REPARADO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 93 DO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR. DJ 4.5.2004.

Para a fixação da competência territorial em sede de ação civil pública, cumpre tomar em conta a extensão do dano causado ou a ser reparado, pautando-se pela incidência analógica do art. 93 do Código de Defesa do Consumidor.

Assim, se a extensão do dano a ser reparado limitar-se ao âmbito regional, a competência é de uma das Varas do Trabalho da Capital do Estado; **se for de âmbito suprarregional ou nacional, o foro é o do Distrito Federal.**”







Informou ainda que a definição da escala é feita de forma semanal, com respeito às folgas dos trabalhadores e também aos turnos previamente definidos e que são fixos.”

Por fim, foi determinada a juntada de documentos pela empresa e, em dezembro de 2012, em virtude da nova redação dada à OJ n. 130 da SDI-2 do Tribunal Superior do Trabalho<sup>(16)</sup>, os autos do inquérito civil retornaram à Procuradoria Regional da 4ª Região, origem do procedimento.

Considerando o vasto material probatório produzido nas investigações conduzidas pelas diversas Regionais do país; o reconhecimento da empresa quanto à prática adotada na fixação de jornada de seus empregados e nos pagamentos respectivos (inexistência de controvérsia quanto à matéria fática); e a negativa da empresa em adequar sua conduta extrajudicialmente, através da assinatura de termo de compromisso de ajustamento de conduta; não restou alternativa ao Ministério Público do Trabalho senão o ajuizamento da presente ação civil pública perante a Justiça do Trabalho.

## **II — DO DIREITO**

### **1. Da competência territorial da justiça do trabalho**

A presente ação civil pública tem como objetivo condenar a ré ao cumprimento de obrigações de fazer e não fazer, **em todos os seus estabelecimentos, filiais, escritórios, agências e depósitos do país.**

Tratando-se de ação civil pública de abrangência nacional, a competência é extraída do art. 2º da Lei n. 7.347/85, que dispõe:

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.

Prevê ainda o art. 93 do Código de Defesa do Consumidor:

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.

(16) O teor da nova redação da OJ n. 130 será abordada de forma específica no item II.1.





Da correta interpretação desses dispositivos teve origem a nova redação da OJ n. 130 da SDI-II do Tribunal Superior do Trabalho<sup>(17)</sup> que, superando as dificuldades impostas pelo teor da redação anterior<sup>(18)</sup>, assim determinou:

Orientação Jurisprudencial n. 130/TST-SDI-II. Ação civil pública. Competência territorial. Extensão do dano causado ou a ser reparado. Aplicação analógica do art. 93 do CDC. Lei n. 7.347/85, art. 2º.

I — A competência para a Ação Civil Pública fixa-se pela extensão do dano. Res. n. 186, de 14.9.2012 — DJ 25, 26 e 27.9.2012 (Nova redação a súmula. Seção do Pleno de 14.9.2012).

II — Em caso de dano de abrangência regional, que atinja 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.**

Conforme já referido no item I, a fiscalização comprovou e a ré reconheceu, em diversas oportunidades, que tem como praxe contratar empregados horistas, com jornada móvel e variável, em todos os seus estabelecimentos, localizados nos mais distintos locais do país<sup>(19)</sup>, entre eles, Porto Alegre. Sendo assim, a competência territorial para processar e julgar a demanda é de qualquer uma das Varas do Trabalho da sede do respectivo Tribunal Regional onde houver dano, restando prevento o juízo que receber a primeira ação.

Dessa maneira, indubitável a competência de qualquer uma das Varas do Trabalho desta Capital para o julgamento da ação.

## **II — DA JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL**

Como demonstra a farta prova documental juntada aos autos (docs. 2 a 10), a ré adota como praxe, em todos os seus estabelecimentos, a contratação de trabalhadores para cumprir jornada móvel e variável, tendo como limite mínimo

(17) A nova redação da OJ n. 130 foi editada na Segunda Semana de Jurisprudência realizada no Tribunal Superior do Trabalho entre os dias 10 e 14 de setembro de 2012.

(18) De acordo com a redação anterior, as ações civis públicas envolvendo danos de abrangência nacional deveriam ser ajuizadas na capital do Distrito Federal, o que causava inúmeras dificuldades, pois gerava obstáculos ao acesso à justiça, transtornos à produção de provas, além da propositura e julgamento das ações por procuradores e juízes sem vivência e conhecimento próximo aos fatos e lesões.

(19) Vide docs. 5, 6, 8 e 10.





semanal de 18 horas<sup>(20)</sup> e máximo de 44 horas, remunerando somente as horas efetivamente laboradas. Veja-se o exato teor da cláusula contratual imposta ao empregado no momento da contratação (doc. 2):

“2. O EMPREGADO terá jornada de trabalho mínima de 18 (dezoito) horas e máxima de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo ser prorrogado mediante acordo de prorrogação.

3. Como remuneração pelos serviços prestados sob este Contrato a EMPREGADORA pagará ao EMPREGADO o salário de 1,15 (um real e quinze centavos) HORISTA até o quinto dia do mês seguinte. De acordo com a legislação atualmente em vigor, o EMPREGADO também terá direito a Gratificação de Natal (13º salário) em valor equivalente ao salário de um mês.”

Da leitura do referido contrato, verifica-se que a ré impõe aos seus empregados um contrato de adesão, onde são fixados tão somente os parâmetros mínimo e máximo para a prestação do trabalho, não havendo qualquer estipulação quanto aos dias da semana a serem laborados ou aos horários de entrada e saída do trabalho. Dessa maneira, o empregado não sabe, exceto com uma semana de antecedência (doc. 11), quais os dias da semana irá trabalhar; se será requisitado pela manhã, tarde e/ou noite; se trabalhará por três, quatro, ou dez horas em cada dia. Não sabe também, no início de cada mês, quanto irá ganhar no mês seguinte; se poderá contar, ou não, com o valor do salário mínimo.

Com isso, o empregado acaba ficando à disposição da empresa às vinte e quatro horas do dia, pois não pode comprometer-se com qualquer outro tipo de atividade (outro emprego, cursos, estudos etc.) já que só a empregadora tem o poder de estabelecer quantas e quais as horas do dia ele estará disponível.

Esse tipo de jornada, além de inviabilizar a programação do tempo fora do trabalho e o orçamento familiar pelo trabalhador, caracteriza-se também pela alternância brusca de horários, inclusive de turnos diurnos para noturnos, interferindo, dessa maneira, no relógio biológico do empregado, o que traz inúmeros prejuízos à saúde, tanto física quanto psíquica. Se já não bastasse, ainda prejudica sua interação no meio social e familiar.

A cláusula supracitada — que se encontra presente, senão em todos, em grande parte dos contratos de trabalho da ré (docs. 5, 6, 8 e 10) — não pode ser considerada como resultado da “vontade” ou “livre estipulação” das partes, uma vez que, além de ser imposta como condição para a contratação, somente traz benefícios à empresa contratante, em detrimento do trabalhador, que labora em período incerto e percebe remuneração também incerta.

(20) Em audiência realizada em Porto Alegre, o preposto da empresa afirmou que a jornada de trabalho mínima teria sido alterada para 22 horas semanais, contudo, não comprovou documentalmente a referida declaração.





Trata-se, portanto, de uma cláusula puramente potestativa, sendo nula de pleno direito porque prejudicial ao trabalhador<sup>(21)</sup> e contrária às disposições de proteção ao trabalho (arts. 9º e 144 da CLT, e 122 do Código Civil).

É o que ressaltou o Tribunal Superior do Trabalho ao julgar procedente ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho em face de outra grande empresa que adotava a jornada móvel e variável<sup>(22)</sup>:

“Pergunta-se quais vantagens o trabalhador poderá auferir quando estiver na escala reduzida, exceto o fato de ele estar sem trabalhar e receber salário menor, pois, **para desenvolver outra atividade remunerada ou para participar de cursos, atividades extracurriculares e outras afins, seria necessário programação antecipada, hipótese esta impossível, porquanto a disponibilidade semanal do empregado fica a critério do empregador, por ato imperativo da vontade deste.**

Portanto, a contratação efetivada pela reclamada na qual os trabalhadores ficam à disposição da empresa durante 44 horas semanais, embora esta possa utilizar-se de sua força laborativa por apenas 8 horas na semana, na medida de suas necessidades e diante do fato de que a fixação desta jornada fica, exclusivamente, a seu arbítrio, permite o entendimento de que existe a transferência do risco do empreendimento ao trabalhador. (...)

Cumpra consignar ainda que as disposições legais relativas à duração do trabalho são de ordem pública, de caráter impositivo, não podendo ser violados por acordo entre empregado e empregador nem mesmo por convenção ou acordo coletivo de trabalho, sob pena de nulidade do pacto individual ou coletivo, nos termos do que previsto nos arts. 9º e 444 da CLT.”

A legislação brasileira, ao estabelecer os critérios básicos de fixação da jornada de trabalho, adotou como regra o cômputo do tempo à disposição do empregador, afastando, portanto, o critério do tempo efetivamente trabalhado.

Dispõe expressamente o art. 4º da CLT:

Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

(21) Vale relembrar os ensinamentos de Américo Plá Rodríguez, em sua obra *Princípios de direito do trabalho* (São Paulo: LTr, 2002. p. 83): “O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes”.

(22) TST-RR-9891900-16.2005.5.09.0004 — Oitava Turma — Rel. Min. Dora Maria da Costa — DJ 25 de fevereiro de 2011.





Assim, integra a jornada de trabalho o período em que o empregado, mesmo não prestando efetivamente serviços, fica à disposição do empregador. Tal determinação é fundamental e coerente com o próprio conceito de empregador adotado por nossa legislação, previsto no art. 2º da CLT:

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

Ora, se o empregador altera a jornada de trabalho de seu empregado sempre que houver variação na procura de seus produtos/serviços, sem garantir o pagamento de pelo menos um salário mínimo pelo tempo em que ficou à disposição, quem assume grande parte do risco da atividade econômica é o trabalhador. É este que tem seu salário reduzido quando há uma contração de mercado, enquanto que o empresário, conseguindo reduzir o valor dos insumos, continua com seus ganhos relativamente constantes.

Nas palavras do Tribunal Superior do Trabalho<sup>(23)</sup>:

“Esta prática, contratação na qual os trabalhadores ficam à disposição da empresa durante 44 horas semanais, em que pese esta possa utilizar-se de sua força laborativa por apenas 8 horas semanais, na medida de suas necessidades, é ilegal, porquanto a empresa transfere o risco do negócio para os empregados, os quais são dispensados dos seus serviços nos períodos de menor movimento sem nenhum ônus e os convoca para trabalhar nos períodos de maior movimento sem qualquer acréscimo nas suas despesas.”

É também o que afirma o Ministro Mauricio Godinho Delgado<sup>(24)</sup>, ao explicar porque, em nosso ordenamento jurídico, foi afastado o critério do tempo efetivamente trabalhado na definição da jornada de trabalho:

O primeiro critério considera como componente da jornada apenas **o tempo efetivamente trabalhado pelo obreiro. Por esse critério, excluem-se do cômputo da jornada laboral, ilustrativamente, os seguintes períodos: o ‘tempo à disposição’ do empregador mas sem labor efetivo**; eventuais paralisações da atividade empresarial que inviabilizem a prestação de trabalho; qualquer tipo de intervalo intrajornada. Em suma, exclui-se do cálculo da jornada todo e qualquer lapso temporal que não consista em direta transferência da força de trabalho em benefício do empregador.

É evidente que tal critério opera uma necessária assunção, pelo obreiro, de parte significativa do risco empresarial, uma vez que o salário somente seria pago em direta proporção ao real trabalho prestado. Por essa razão é que semelhante

(23) TST-RR-9891900-16.2005.5.09.0004 — Oitava Turma — Rel. Min. Dora Maria da Costa — DJ 25 de fevereiro de 2011.

(24) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 869.





critério tende a ser rejeitado pelas modernas ordens justralhistas. No Brasil, o fato de a CLT considerar como tempo de serviço também o período em que o empregado estiver simplesmente 'à disposição do empregador, aguardando ordens' **(art. 4º) demonstra a rejeição, pela ordem justralhista brasileira, do critério do tempo efetivamente laborado como critério padrão de cálculo da jornada no mercado de trabalho do país.**"

Somente será lícito o salário variável quando dependente do esforço do empregado, jamais dependente da vontade exclusiva do empregador, sujeitando o empregado a uma insegurança econômica, fragilizando mais ainda sua condição de hipossuficiente na relação de trabalho.

O Colendo **Tribunal Superior do Trabalho** já firmou entendimento sobre essa questão, podendo ser colacionadas algumas decisões:

RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL. INVALIDADE. **Entende-se pela invalidade de cláusula prevista em contrato de trabalho que fixa jornada móvel e variável porque prejudicial ao trabalhador**, pois, embora não exista vedação expressa sobre a prática adotada pela requerida, percebe-se que **a contratação efetivada visa a que o trabalhador fique sujeito a ato imperativo do empregador que pode desfrutar do labor de seus empregados quando bem entender, em qualquer horário do dia, pagando o mínimo possível para auferir maiores lucros**. Esta prática, contratação na qual os trabalhadores ficam à disposição da empresa durante 44 horas semanais, em que pese esta possa utilizar-se de sua força laborativa por apenas 8 horas semanais, na medida de suas necessidades, *é ilegal*, porquanto a empresa transfere o risco do negócio para os empregados, os quais são dispensados dos seus serviços nos períodos de menor movimento sem nenhum ônus e os convoca para trabalhar nos períodos de maior movimento sem qualquer acréscimo nas suas despesas. Entender o contrário implicaria desconsiderar as disposições contidas nos arts. 4º, *caput*, e 9º da CLT, que disciplinam o tempo à disposição do empregador e nulificam os atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar os dispositivos regulamentadores da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. (TST-RR-989190016.2005.5.09.0004 — Oitava Turma — Rel. Min. Dora Maria da Costa — DJ 25 de fevereiro de 2011)

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL. ILEGALIDADE. HORAS ALÉM DA 4ª DIÁRIA ATÉ O LIMITE DE 8 HORAS DIÁRIAS. Não há dúvida de que o art. 444 da CLT autoriza que as partes pactuem livremente as condições do contrato de trabalho. No caso concreto, porém, *a cláusula que estipulou jornada "móvel e variável", mediante o pagamento por hora trabalhada, representa afronta ao princípio de proteção do trabalhador, incidindo em nulidade, conforme previsão do art. 9º da CLT*. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST AIRR e RR3056/20010011200.6 — 2ª Turma — Rel. Min. José Simpliciano Fontes de F. Fernandes — DJ 18.12.2009.)



RECURSO DE REVISTA. 1. Deserção do Recurso Ordinário. Inexistência. Efetuados e comprovados o recolhimento do depósito recursal e o pagamento das custas dentro do prazo para a interposição do recurso, não há que se falar em deserção. 2. Horas extras. **Jornada móvel e variável.** Diferenças salariais. A jornada de trabalho a ser cumprida pelo empregado deve ser certa e determinada. As partes não estão e não podem estar, livres de quaisquer limites, atreladas, apenas, à vontade daqueles que contratam. **A natureza jurídica das normas que regulam a jornada de trabalho não decorre de mero capricho legislativo, mas guarda pertinência com o legítimo resguardo da dignidade do trabalhador (Constituição Federal, art. 1º, incisos III e IV; art. 4º, inciso II). São normas imperativas e de ordem pública.** Recurso de revista conhecido e provido. (TST RR n. 1116/20004460200.3 — 3ª Turma — Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira — DEJT 5.6.2009.)

HORAS EXTRAS. JORNADA VARIÁVEL. **O contrato de trabalho deve ser certo e determinado quanto à jornada a ser cumprida pelo empregado. Não pode o empregador transferir o risco da atividade econômica ao empregado, estabelecendo jornada variável de quatro a oito horas diárias de acordo com a necessidade da empresa, em vez de estipular jornada de quatro horas e pagar horas extras quando se fizer necessária a prestação de serviços em horas suplementares, sob pena de nulidade da cláusula,** porquanto demonstrado o objetivo de fraude (art. 9º da CLT). Correção monetária. Época própria. A jurisprudência desta corte firmou-se no sentido de que o pagamento dos salários até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária e, se essa data limite for ultrapassada, aplicar-se-á o índice da correção monetária relativo ao mês seguinte àquele em que houve prestação de serviços, contando-se a partir do dia primeiro, nos termos da *Súmula* n. 381 do TST. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento em parte. (TSR RR n. 48.764/ 20029000200.9 — 5ª Turma — Rel. Min. João Batista Brito Pereira.)

Da mesma forma decidiu o **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, ao julgar o RO 0117100-86.2009.5.04.0013, de 9.8.20102, da lavra do saudoso Desembargador Milton Varela Dutra, como demonstra o trecho do acórdão a seguir transcrito:

No que tange à invalidade da cláusula contratual acerca do regime de jornadas móveis e variáveis, comungo inteiramente com o entendimento da MMª Julgadora, por seus próprios fundamentos, em consonância com o entendimento, acerca da matéria, já expresso pelo Eg. TST, em decisão proferida em recurso de revista na ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (cujo objeto era a vedação/supressão da prática de jornada móvel e variável praticada pela recorrente), pela C. 8ª Turma daquela Corte Superior, em acórdão da lavra da Exma. Ministra Dora Maria da Costa, assim ementado: (...)

Sendo, como é, **inválida a cláusula contida no contrato individual da autora, acerca da jornada de trabalho móvel e variável, em prejuízo da**





**empregada, torna-se, de fato, tal como decidido, imperativa a definição da jornada a que estava sujeita a autora, se de seis ou de oito horas.**

Também podemos citar trecho do acórdão proferido no RO 0000062-34.2011.5.04.0029, de 11.4.2012, relatado pelo Desembargador Carlos Alberto Robinson:

“Segundo a cláusula II do contrato de trabalho firmado entre as partes, a reclamada tinha a liberdade de exigir da reclamante que esta trabalhasse de 8 a 44 horas semanais, em jornadas móveis e com horários variáveis, sendo remunerada pelo número de horas efetivamente trabalhadas com base no valor-hora do piso salarial da categoria.

Ainda que a legislação admita que, nesses casos, o trabalhador perceba menos que o salário mínimo ou salário normativo, desde que se respeite o valor-hora mínimo calculado na forma do art. 142 da CLT, **no caso dos autos a forma de pactuação, conforme bem salientado na sentença, obrigava a reclamante a manter-se à disposição da empregadora por quarenta e quatro horas semanais, impedindo a organização de sua vida social e até mesmo de uma atividade laborativa paralela.**

**Ademais, essa espécie de pactuação transfere para o trabalhador os riscos do empreendimento, ao autorizar o empregador a dispor da força laborativa do trabalhador, sem qualquer responsabilidade pelos períodos em que, por necessidades produtivas, não houver a prestação do serviço.**

Assim, deve ser mantida a sentença, a fim de se garantir à reclamante o pagamento das diferenças salariais tendo em conta o piso salarial da categoria de 220 horas mensais.

Recurso não provido.

Igualmente vem decidindo o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

**JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL. NULIDADE. DEVIDAS TODAS AS HORAS EXCEDENTES À JORNADA MÍNIMA COMO EXTRAS.** Tendo a reclamada imposto à reclamante jornada móvel e variável, com duração não superior a oito horas diárias, nem inferior a quatro horas, tendo juntado controles de ponto que revelaram o concurso da trabalhadora por oito, seis ou menos de quatro horas diárias, nos períodos noturno, vespertino, matutino ou em dois períodos, por exemplo, manhã e tarde e tendo demonstrando haver quitado somente as horas efetivamente laboradas, **impôs cláusula nula ao contrato de trabalho, pois em patente prejuízo ao empregado, este que contratou por unidade de tempo salário por hora trabalhada, mas permaneceu à disposição da empresa por período muito superior àquele em que efetivamente prestou serviços, impedido de ter outras atividades, podendo ser solicitado em qualquer horário do dia ou da noite, sem**





**garantia de remuneração mínima mensal.** Devidas, portanto, horas extras, assim consideradas as excedentes da quarta hora diária, posto haver a autora alegado na inicial ter sido contratada para trabalhar nesse limite e a reclamada, que alegou jornada móvel para o cumprimento entre quatro e oito horas diárias, sequer ter encartado contrato por escrito firmado pela reclamante que tal pudesse comprovar. (TRT 2ª R., RO n. 02807200300202000(20100502789) 10ª T., Relª Juíza Sônia Aparecida Gindro DOE/SP 7.6.2010.)

MC'DONALDS. JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL. CLÁUSULA CONTRATUAL NULA. **Tendo a reclamada imposto à reclamante contrato de contrato, do tipo “adesão”, estipulando jornada móvel e variável,** com duração não superior a 44 horas, nem inferior a 8 horas, a ser ajustada com prazo de 10 dias de antecedência do início de cada semana e (1º) não tendo provado a ocorrência desse ajuste e nem essa antecedência, (2º) tendo juntado controles de ponto que revelaram o concurso da trabalhadora por 8, 5, 4 e até 3 horas diárias, nos períodos noturno, vespertino, matutino ou em dois períodos, por exemplo, manhã e tarde e (3º) tendo demonstrando haver quitado. **Na forma do contrato firmado somente as horas efetivamente laboradas, assim como os DSR apurados com base na média das horas efetivamente cumpridas na semana, impôs cláusula nula, pois em patente prejuízo ao empregado, este que contratou por unidade de tempo salário por hora trabalhada. Mas permaneceu à disposição da empresa por período muito superior àquele em que efetivamente prestou serviços, impedido de ter outras atividades, podendo ser solicitado em qualquer horário do dia ou da noite, sem garantia de remuneração mínima mensal.** Devida, portanto, a diferença salarial à base de jornadas de 8 horas diárias e 220 horas mensais. (TRT0-2ª R., RO n. 00302200530102000, 10ª T., Relª Juíza Sônia Aparecida Gindro, DOE/SP 10.6.2008).

**JORNADA VARIÁVEL DE TRABALHO CLÁUSULA CONTRATUAL ILÍCITA.** O julgado fixou que não é válida de jornada variável contratual visto que não: a) garante à reclamante a remuneração de 220 horas; b) permite à reclamante uma vida normal, visto que a sua jornada era alterada diariamente. Evidente que a cláusula de n. II (fl. 73) é inadmissível na medida em que o trabalhador sempre estará à disposição do empregador, sujeitando-se a uma escala móvel de horário de trabalho. Em outras palavras, por dia de labor, o reclamante pode laborar até oito horas. Isto implica em o empregado ficar à disposição do empregador, sem nunca receber hora extra. O correto seria na formulação do contrato de trabalho as seguintes exigências: fixação do salário, da função e da jornada. E, por jornada, compreenda-se, dia a dia, a fixação do horário de início e de término de forma predeterminada. Como isto não ocorreu, que se aplique o valor do piso salarial da cláusula 3ª do instrumento normativo, com a imposição de uma jornada normal semanal de 16 horas. A cláusula 3ª é mais benéfica à reclamante, pois, de fato e de direito, limita a exposição da trabalhadora a disposição do empregador em 16 horas semanais. A partir da 16ª hora tem-se hora extra. A cláusula contratual faz com que o trabalhador fique à disposição



do empregador até oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Vale dizer, o empregado somente tem horário para entrar. Poderá trabalhar: uma, duas, três, quatro, cinco, seis, sete ou oito horas por dia, o que irá variar todos os dias, nunca podendo dispor do seu tempo para o restante das suas atividades pessoais. Mantém-se o julgado no tocante às diferenças salariais e incidências e as horas extras e suas incidências, contudo, todas as horas pagas pela reclamada serão descontadas, para se evitar o “bis in idem”. (TRT, 2ª R., RORS n. 01563200846602004, 2ª T., Rel. Juiz Francisco Ferreira Jorge Neto, DOE/SP 17.3.2009.)

**JORNADA DE TRABALHO MÓVEL E VARIÁVEL. NULIDADE. NÃO SE ADMITE A JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL. TÍPICA CONDIÇÃO QUE FICA SUJEITA SOMENTE À VONTADE DO EMPREGADOR.** Condição prejudicial ao empregado, na medida em que o salário correspondente também se sujeita ao arbítrio do empregador. Afronta ao art. 122, parte final do Código Civil, e ao art. 9º da CLT. Recurso da ré a que se nega provimento. (TRT-2ª R.. RO n. 001600015.2009.5.02.0023 (20110417385), 11ª T., Rel. Juiz Eduardo de Azevedo Silva, DOE/SP 8.4.2011.)

**RECURSO ORDINÁRIO. JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL. IMPOSSIBILIDADE. NULIDADE CONTRATUAL.** *É nula a cláusula contratual leonina que deixa ao exclusivo arbítrio do empregador a modulação da jornada, transferindo para o empregado os custos de um sistema que só interessa à empresa.* (TRT-2ª R., RO n. 00996200740102006 (20100823992), 12ª T., Rel. Juiz Marcelo Freire Gonçalves, DOE/SP 3.9.2010.)

Desta forma, revela-se nula de pleno direito a cláusula instituidora da jornada móvel e variável estabelecida pela ré em seus contratos de trabalho. Considerando que o Ministério Público do Trabalho não logrou êxito, após anos de negociação, em regularizar a conduta da empresa extrajudicialmente, imprescindível que o Poder Judiciário declare tal nulidade, compelindo a empresa a abster-se de exigir de seus empregados a execução de jornadas móveis e variáveis, substituindo-as por jornadas fixas e garantindo ao menos o pagamento do salário mínimo profissional, independentemente do número de horas trabalhadas.

### III — DO DANO MORAL COLETIVO

Através do exercício da Ação Civil Pública, pretende o Ministério Público do Trabalho não só impedir a continuidade da conduta lesiva da ré, mas a imposição das responsabilidades pelo ato ilícito que causou danos morais e patrimoniais a interesses coletivos. A questão está assim definida pelo art. 1º da Lei n. 7.347/85:

“Art. 1º Regem-se pelas disposições desta lei, sem prejuízo da ação popular, **as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados:**

(...)

**V — a qualquer outro interesse difuso ou coletivo.”**



Busca-se, aqui, a reparação do dano jurídico social emergente da conduta ilícita da ré, cuja responsabilidade pode e deve ser apurada através de ação civil pública (Lei n. 7.347/85, art. 1º, IV), bem como — e especialmente — a imediata cessação do ato lesivo (art. 3º), através da imposição de obrigações de fazer e não fazer.

Ressalte-se, por oportuno, que, no presente caso, o Ministério Público do Trabalho visa não só a fazer cumprir o ordenamento jurídico, mas, também, a restaurá-lo, vez que já foi violado. Tem por escopo, ainda, coibir a repercussão negativa na sociedade que essa situação gera.

Assim, o restabelecimento da ordem jurídica envolve, além da suspensão da continuidade da lesão, a adoção de outras duas medidas: a primeira, tendente a impedir que a ré continue a transgredir impunemente a lei; e a segunda que propicie a reparação do dano social emergente de sua conduta de burlar todo o arcabouço de princípios e normas, constitucionais e infraconstitucionais, que disciplinam as relações de trabalho.

Para melhor compreensão do dano moral coletivo, convém socorrer-nos dos ensinamentos do doutrinador Carlos Alberto Bittar Filho:

“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.” (artigo publicado na *Revista de Direito do Consumidor*, Revista dos Tribunais, n. 12, p. 45/61, out./dez. 1994.)

Nessa ordem de ideias, importa ressaltar que nosso legislador constituinte inseriu, no Título I da atual Constituição pátria, diversos princípios e objetivos fundamentais de nosso país, conforme elencados nos arts. 1º e 3º, buscando alcançar os seguintes fundamentos: a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa; e como objetivos, pautou construir uma sociedade livre, justa e solidária; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. E, no Título II, arts. 5º ao 17, cuidou de definir os Direitos e Garantias Fundamentais, sendo de se destacar os direitos e garantias previstos nos Capítulos I e II, que tratam, respectivamente, dos direitos e deveres individuais e coletivos e dos direitos sociais, que expressam os valores individuais e coletivos que os constituintes reconheceram como de grande relevância para a sociedade, inserindo-os na Lei Fundamental da República.

Conclui-se, pois, que a prática aqui comprovada à sociedade tem repercussão não só sobre os obreiros diretamente envolvidos, mas sobre toda a sociedade, aviltada em seus valores sociais, cabendo, então, falar-se em LESÃO





A INTERESSES METAINDIVIDUAIS, em todas as suas modalidades: difusos, coletivos e individuais homogêneos.

Enfim, pune-se preventiva e pedagogicamente o infrator dos interesses metaindividuais pelo dano potencial a que deu causa.

Nesse sentido, prevê o enunciado aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processo do Trabalho, da Justiça do Trabalho, TST — 27.11.2007:

“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.”

Na valiosa lição de Xisto Tiago de Medeiros Neto, em sua especializada obra sobre *Dano Moral Coletivo*, pode-se assim se resumir os elementos para caracterizar o dano moral coletivo, os quais se fazem presentes na espécie:

“(1) a conduta antijurídica (ação ou omissão) do agente, pessoa física ou jurídica;

(2) a ofensa significativa e intolerável a interesses extrapatrimoniais, identificados no caso concreto, reconhecidos e inequivocamente compartilhados por uma determinada coletividade (comunidade, grupo, categoria ou classe de pessoas titular de tais interesses protegidos pela ordem jurídica);

(3) a percepção da dano causado, correspondente aos efeitos que, *ipso facto*, emergem coletivamente, traduzidos pela sensação de desvalor, da indignação, de menosprezo, de repulsa, de inferioridade, de descrédito, de desesperança, de aflição, de humilhação, de angústia ou respeitante a qualquer outra consequência de apreciável conteúdo negativo;

(4) o nexa causal observado entre a conduta lesiva e a lesão socialmente apreendida e repudiada.” (*Dano moral coletivo*. São Paulo: LTr, 2004. p. 137/138).

Considerando a capacidade econômica da empresa, a gravidade e a extensão dos danos causados, pugna o Ministério Público do Trabalho a condenação da ré ao pagamento de indenização pela lesão a direitos metaindividuais no valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais).





A indenização deve reverter ao Fundo de Defesa de Direitos Difusos ou bem benefício de instituições públicas que atuem na defesa dos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores, uma vez que ainda não instituído o fundo específico para a reparação dos danos aos direitos metaindividuais na esfera trabalhista, nos termos do art. 13 da Lei da Ação Civil Pública (Lei n. 7.347/85).

#### **IV — DA ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA**

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 da Lei em referência 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.”

Mais adiante, o art. 12, *caput*, da Lei 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.”

Assim, o legislador autorizou a antecipação dos efeitos da tutela pretendida na ação civil pública, nos moldes de norma processual introduzida no Código de Processo Civil, art. 461.

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.**”<sup>(25)</sup>

No mesmo sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite (*Ministério público do trabalho*. São Paulo: LTr, p. 140), *in verbis*:

“Trata-se (o art. 12 da Lei n. 7.347/85), a nosso ver, de liminar de natureza satisfativa, antecipatória da tutela definitiva.”

Posteriormente, o art. 461 do CPC, modificado pela Lei n. 8.952/94, passou a permitir, genericamente, a antecipação dos efeitos da tutela específica da obrigação de fazer ou não fazer, dispondo o seu § 3º:

(25) OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Ação civil pública — enfoques trabalhistas*. São Paulo: Revista dos Tribunais, p. 198.





“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.”

Ora, no caso vertente, a relevância do fundamento e a plausibilidade do direito restam evidentes e decorrem da ampla prova produzida e acostada nos autos, além do que, conforme demonstrado, a adoção de jornada móvel e variável, com o pagamento exclusivo das horas efetivamente laboradas, é matéria incontroversa e confessada pela ré.

O fundado receio de ineficácia do provimento final e o perigo da demora, porquanto, o caráter contínuo e irreparável da lesão decorrente da situação exposta, é patente. Como já referido, a fixação de jornada móvel e variável inviabiliza a programação do tempo fora do trabalho e o planejamento do orçamento familiar pelo trabalhador; prejudica a interação deste no meio social e familiar; expõe o trabalhador a variações bruscas de horário e turno, interferindo em seu relógio biológico causando inúmeros prejuízos a sua saúde, tanto física quanto psíquica.

Foi fartamente demonstrado nos autos a ilegalidade da prática adotada pela ré e os inúmeros prejuízos causados, de modo que a imediata antecipação dos efeitos da tutela, nos termos do art. 12 da Lei n. 7.347/85 c/c o art. 461 do CPC, se apresenta como medida necessária, adequada e urgente.



## **V — DOS PEDIDOS E REQUERIMENTO FINAIS**



### **1. Dos pedidos em sede de antecipação dos efeitos da tutela**

Ante o exposto, o Ministério Público do Trabalho pleiteia a V. Exa. a antecipação dos efeitos da tutela para o fim de impor à empresa ré, em todos os seus estabelecimentos, as obrigações de:

1.1) abster-se, nas futuras contratações, de exigir dos trabalhadores contratados o exercício de “jornada móvel e variável”, substituindo-a por jornada fixa, garantido, pelo menos, o pagamento do salário mínimo da categoria profissional, independentemente do número de horas trabalhadas, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 por trabalhador encontrado em situação irregular, nos termos do art. 461, § 5º do CPC;

1.2) substituir a jornada de trabalho móvel e variável, prevista nos contratos de trabalho atualmente em vigor, por jornada fixa, garantido aos seus empregados, pelo menos, o pagamento do salário mínimo da categoria profissional, independentemente do número de horas trabalhadas, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 por trabalhador encontrado em situação irregular, nos termos do art. 461, § 5º do CPC.





## 2. Dos pedidos definitivos

Ante o exposto, o Ministério Público do Trabalho postula o integral acolhimento de todos os pedidos para, confirmando as tutelas antecipadas eventualmente deferidas, para:

2.1) declarar a nulidade da cláusula que fixa jornada móvel e variável prevista nos contratos de trabalho da ré;

2.2) condenar a ré a abster-se, nas futuras contratações, de exigir dos trabalhadores contratados o exercício de “jornada móvel e variável”, substituindo-a por jornada fixa, garantido, pelo menos, o pagamento do salário mínimo da categoria profissional, independentemente do número de horas trabalhadas, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 por trabalhador encontrado em situação irregular, nos termos do art. 461, § 5º do CPC;

2.3) condenar a ré a substituir a jornada de trabalho móvel e variável, prevista nos contratos de trabalho atualmente em vigor, por jornada fixa, garantido aos seus empregados, pelo menos, o pagamento do salário mínimo da categoria profissional, independentemente do número de horas trabalhadas, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 por trabalhador encontrado em situação irregular, nos termos do art. 461, § 5º do CPC;

2.4) condenar a ré ao pagamento de indenização pela lesão a direitos metaindividuais no valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), reversível ao Fundo de Defesa de Direitos Difusos ou em benefício de instituições públicas que atuem na defesa dos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores, nos termos do art. 13 da Lei da Ação Civil Pública (Lei n. 7.347/85).

## 3. DOS REQUERIMENTOS

Requer o *Parquet* Laboral:

**3.1)** A citação da ré, **no endereço de sua filial em Porto Alegre, localizada na Av. Ipiranga, n. 5200, sala 201, CEP 93510-320**, para, querendo, comparecer à audiência e nela apresentar sua defesa, assumindo, caso não a faça, os efeitos decorrentes da revelia e confissão, com o regular processamento do feito, até seu final, com manutenção da medida liminar, julgando-se os pedidos totalmente procedentes;

**3.2)** A produção de todos os meios de prova em direito admitidas, especialmente documental, testemunhal, pericial e o depoimento pessoal dos réus, sob pena de confissão;

**3.3)** A intimação pessoal dos atos processuais proferidos no presente feito, na pessoa de um dos membros do Ministério Público do Trabalho, na forma do art. 84, inciso IV, da Lei Complementar n. 75/93, de 20.5.1993, bem como do art.



236, § 2º, do Código de Processo Civil e dos arts. 17 e 18 do Provimento n. 213 da Corregedoria Regional do E. Tribunal Regional Trabalho da 4ª Região.

Ressalte-se a desnecessidade de autenticação dos documentos acostados, nos termos do art. 24 da Lei n. 10.522/2002 e da OJ n. 134 da SBDI-I/TST.

Dá-se à presente causa o valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais).

Nestes termos,

Pede deferimento.

Porto Alegre, 25 de fevereiro de 2013.

**Márcia Bacher Medeiros**  
**Procuradora do Trabalho**







**AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 8ª REGIÃO —  
PROCURADORA DO TRABALHO CINDI ELLOU  
LOPES DA SILVEIRA) — ACEPA  
(ASSOCIAÇÃO CULTURAL E EDUCACIONAL DO PARÁ)**

**IRREGULARIDADE NO PAGAMENTO DE RESCISÕES CONTRATUAIS.  
EMENDA, PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, À PETIÇÃO INICIAL  
DE AÇÃO CIVIL COLETIVA PROPOSTA POR SINDICATO**

---

EXMO(A). SR(A). JUIZ(A) FEDERAL DO TRABALHO DA MM. 3ª VARA DO TRABA-  
LHO DE ANANINDEUA/PA

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, por intermédio da Procuradoria Regional do Trabalho, com endereço à Rua dos Mundurucus n. 1794, Bairro Batista Campos, CEP 66025-660, Belém-PA, neste ato representado pela Procuradora do Trabalho que esta subscreve, no uso de suas atribuições legais, vem, no prazo estipulado na audiência ocorrida em 5.12.2012 e com fundamento nos arts. 127 e 129 da Constituição Federal, bem como arts. 5º, I, 6º, XII, e 83, I, III e VI da Lei Complementar n. 75/93, arts. 81, III, 82, I, 83, 91, 92 e seguintes da Lei n. 8.078/90 e, finalmente, combinados com o art. 21 da Lei n. 7.347/85, além das demais disposições legais aplicáveis, apresentar emenda à

**AÇÃO CIVIL COLETIVA**

ajuizada pelo SINTHOSP em face de ACEPA (Processo n. 0000880-87.2011.5.08.0121), pelos fatos e fundamentos jurídicos expostos a seguir:





## **1. BREVE SÍNTESE FÁTICA**

Trata-se de ação civil coletiva ajuizada pelo Sinthosp contra a organização social ACEPA e contra o Estado do Pará, visando o pagamento da indenização de que trata a Lei n. 7.238/84 (art. 9º), aos ex-empregados da ACEPA, pertencentes à categoria abrangida pelo Sinthosp, considerando as demissões feitas no trintídio antecedente à data-base da categoria.

O processo, embora coletivo, foi conduzido sem a participação obrigatória do Ministério Público do Trabalho, e culminou com o julgamento pela improcedência dos pedidos, sob o fundamento de que o caso concreto dos autos não se amoldaria à finalidade da norma que prevê a indenização pleiteada.

Registre-se, logo de início, que a sentença foi proferida sem que fossem colhidas ou analisadas as provas dos autos, para averiguação de culpabilidade e causas da rescisão antecipada do contrato de gestão mantido entre o ente público e a ACEPA.

Em sede de recurso, o Tribunal Regional, acolhendo parecer proferido pelo Procurador do Trabalho, anulou todos os atos processuais, exclusivando a petição inicial, determinando a retorno dos autos à Vara de origem, conforme certidão de fl. 1.753.

Nova audiência foi designada nos autos, tendo o Ministério Público requerido prazo para analisar o processo, já que os autos não foram encaminhados ao *parquet* na sua integralidade.

Esse o resumo dos fatos processuais.

## **2. POSIÇÃO E NATUREZA JURÍDICA DO MINISTÉRIO PÚBLICO. PODERES E FACULDADES. DO SUJEITO IMPARCIAL DEMANDANTE E INTEVENIENTE. DA IMPOSSIBILIDADE DE SEPARAÇÃO DAS ATUAÇÕES. CUSTOS SOCIETATIS E CUSTOS JURIS. APLICAÇÃO SISTEMÁTICA DOS ARTS. 127 E 129, III E § 1º DA CRFB E ARTS. 5º, § 1º DA LEI N. 7.347/1985 E ART. 92 DO CDC**

Cumpra, inicialmente, tecer algumas considerações acerca do novo papel do Ministério Público na ordem Constitucional de 1988.

Nos tempos atuais, a tradicional expressão “fiscal da lei” está a merecer uma nova reflexão, haja vista que a Constituição de 1988 define o Ministério Público como defensor da ordem jurídica, ou seja, do ordenamento jurídico que abrange as leis, os princípios, os costumes, os valores e objetivos fundamentais da República.

Sobre o assunto, curial trazer à tona o pensamento do Promotor de Justiça do Ministério Público do Estado de Minas Gerais, Gregório Assagra de Almeida em artigo intitulado *O Ministério Público no neoconstitucionalismo: perfil constitucional e alguns fatores de ampliação de sua legitimação social:*



“Na defesa dos interesses primaciais da sociedade, o Ministério Público deixou de ser o simples guardião da lei (*custos legis*). **Assume agora, pelas razões já expostas, o papel de guardião da sociedade (*custos societatis*) e, fundamentalmente, o papel de guardião do próprio direito (*custos juris*)**, conforme ensinamento de Cláudio Souto.”<sup>(26)</sup> Grifos apostos.

Assevera o jurista Antônio Alberto Machado:

[...] Esse desafio de ruptura com o modelo tradicional da ciência e da práxis do direito, reproduzido pelo ensino jurídico brasileiro, essencialmente normativista e com evidentes traços ainda do modelo coimbrão, assume uma clara importância histórica que vai além da mera ampliação dos limites e possibilidades de atuação de um dos operadores jurídicos tradicionais. A existência de um *custos juris* com possibilidade de empreender a defesa jurídico-prática da democracia e de um *custos societatis* **destinado a defender os direitos fundamentais da sociedade, representam não apenas uma conquista efetivamente democrática da sociedade brasileira**, mas também uma autêntica possibilidade de ruptura com o positivismo do direito liberal que desde o século passado sustentou, ‘nos termos da lei’, as bases oligárquicas do poder social, econômico e político no País.<sup>(27)</sup> (grifos)

É nessa concepção de *custos societatis* e *custos juris* que o Ministério Público, no seu papel demandante ou interveniente, tornou-se o mais atuante legitimado para a defesa dos direitos e interesses coletivos no Brasil.

A importância da instituição, na defesa dos interesses massificados, decorre certamente de dois fatores básicos. O **primeiro** está fundamentado no seu novo perfil constitucional como instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado e defensora da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais (art. 127, *caput*, da CF). O **segundo** fator decorre do próprio exercício prático de suas atribuições constitucionais, o qual tem amparo nas garantias constitucionais e nos mecanismos de atuação funcional que são inerentes ao Ministério Público.

Gustavo Tepedino também ressalta esse novo papel outorgado pelo Constituinte de 1988 ao Ministério Público, alçado como o principal agente de promoção dos valores e direitos indisponíveis, o que lhe conferiu, nas palavras do autor mencionado, função promocional, especificada no art. 129 da Constituição da República de 1988<sup>(28)</sup>.

Assim, a referência *custos legis* não é apropriada para definir **a posição e natureza jurídica da intervenção ministerial na tutela coletiva**, pela

(26) *O tempo do direito alternativo* — uma fundamentação substantiva. Porto Alegre: Livraria dos Advogados, 1997. p. 84-7.

(27) *Ministério Público: democracia e ensino jurídico*, p. 197-8.

(28) *Temas de direito civil*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999. p. 300.



obrigatoriedade e necessidade de tratamento de um **sujeito atuante e não meramente parecerista ou opinativo**, pois sua posição é considerada naturalmente como o exercício da autonomia coletiva na defesa da sociedade (*custos societatis*) e da ordem jurídica (*custos juris*).

Como efeito, atuando como *custos juris*, isto é, como fiscal do ordenamento jurídico ou da ordem jurídica, muito além da postura de mero fiscal das leis ou de mero sujeito opinativo, o Ministério Público do Trabalho age não como autor ou réu, **e sim como órgão interveniente, que deve ser considerado com atribuições de um sujeito processual que pode emendar a inicial, requerer e produzir provas e ser considerado no exercício da autonomia coletiva.**

A distinção entre o Ministério Público demandante e o Ministério Público interveniente é ter ou não iniciado a demanda, e, em ambas as posições, deve ser considerado e agir como **sujeito imparcial**, tendo os mesmos poderes, atuações, direitos e deveres, até o de emendar a inicial, como já dito.

Essa é a opinião do Procurador do Trabalho Sandoval Alves da Silva, exarada no ensaio publicado no sítio do *jus navigandi*:

“a principal diferença de atuação do Ministério Público, na condição de *dominus litis* e *custus legis*, é o poder de iniciar a demanda, já que na primeira hipótese este poder é exercitado pelo *Parquet* e na segunda hipótese por outro legitimado qualquer. Seguindo esse raciocínio, vislumbra-se que **não há razão para diferenciar o sujeito em razão da provocação inicial ou não da jurisdição, em parcial e imparcial. Logo porque as possibilidades da prática de atos processuais são equivalentes nas duas situações.**”<sup>(29)</sup> Grifos nossos

Continua o Procurador do Trabalho, no mesmo artigo acima citado,

“Nesse sentido, tem-se que o Ministério Público, seja como agente (dono da lide) ou interveniente (fiscal da lei), requer ou produz provas, arrazoa, contra-arrazoa, excepciona, recorre, requer a improcedência ou a procedência do pedido etc. Por outras palavras, ainda que a atuação seja como *custos legis*, a atividade processual não se limita a exarar pareceres meramente opinativos, ao contrário, na condição de órgão interveniente permanece com ampla iniciativa probatória e recursal.”

Hugo Nigro Mazzilli<sup>(30)</sup> e Marcelo Abelha<sup>(31)</sup> defendem essa possibilidade, de um colegitimado ingressar na demanda coletiva ainda pendente e alterar

(29) SILVA, Sandoval Alves da. *Ensaio ao estudo da imparcialidade do ministério público*. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/12699/ensaio-ao-estudo-da-imparcialidade-do-ministerio-publico/print>> Acesso em: 3.2.2012.

(30) MAZZILLI, Hugo. *A defesa dos interesses difusos em juízo*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. p 256.

(31) ABELHA, Marcelo. *Ação civil pública e o meio ambiente*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003. p. 71.



ou ampliar os pedido ou o objeto do processo, antes, porém, da contestação (CLT, arts. 846 e 847 c.c CPC, arts. 264 e 294).

Ressalte-se, ainda, que o momento processual permite que seja efetuada a emenda à inicial, já que as partes ainda não apresentaram contestação.

Não fosse essa **possibilidade de litisconsórcio ulterior**, chegar-se-ia ao absurdo de ter o colegitimado de ajuizar outra demanda coletiva, com pedidos mais amplos e pedir a distribuição por conexão ou continência, ao juízo prevento, para conseguir o mesmo resultado.

Fredie Didier Jr. tem o mesmo pensamento<sup>(32)</sup>:

“Não se admitir o aditamento da petição inicial, em situação como essa, seria medida de extremo rigor formal, mas sem nenhuma serventia prática, eis que bastaria a propositura, pelo colegitimado, da ação coletiva conexa, para que se determinasse a reunião dos feitos para julgamento simultâneo (art. 2º, parágrafo único, Lei Federal n. 7.347/85).”

O dever de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis **impõe a imparcialidade ministerial**, bem como a permanente atuação fiscalizatória em toda ação promovida pelo Ministério Público, em juízo ou fora dele, sob o risco de omissão das responsabilidades constitucionalmente delegadas aos seus membros pela sociedade.

Indene de dúvidas, portanto, que não somente é cabível à emenda à inicial pelo Órgão Ministerial, como é imprescindível em alguns casos, como o dos autos, a fim de evitar prejuízos aos interesses coletivos da sociedade, bem como para resguardar a adequada utilização do ordenamento jurídico.

### **3. DA LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA DEFESA DOS INTERESSES INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS**

No caso aqui versado, em que se busca a tutela de direitos trabalhistas individuais homogêneos, de cunho reparatório, não se pode negar a legitimidade do Ministério Público para atuar como fiscal do ordenamento jurídico, como também defensor nato da coletividade de trabalhadores.

Isso por duas razões básicas e elementares.

**Primeiro:** porque os direitos trabalhistas são direitos que possuem como características básicas o fato de serem **sociais e indisponíveis**. Para tanto, o art. 127 da Constituição Federal confere expressamente legitimidade ao Ministério Público para a sua defesa.

(32) FREDIE, Didier. *Curso de direito processual civil. Processo coletivo*. 7. ed. Salvador: Juspodium, p. 265.





Segundo: porque há expressa autorização legal para que o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, enquanto um dos ramos do MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO, promova a ação civil pública para a defesa de tais direitos (direitos individuais homogêneos).

Essa, aliás, a disposição do art. 6º, inciso XII, da Lei Complementar n. 75/93, combinado com o art. 84 da mesma lei.

Não se olvide que o art. 129, inciso IX, da CF/88, estabeleceu que compete ao MINISTÉRIO PÚBLICO “exercer outras funções que lhe forem conferidas, desde que compatíveis com sua finalidade”. Tal é o fundamento constitucional para a legitimidade prevista pelo art. 6º, XII, da LC n. 75/93, combinado com o art. 84 da mesma lei.

Tal entendimento ressoa unânime também na jurisprudência.

#### **4. DOS INTERESSES COLETIVOS DEFENDIDOS. VIOLAÇÃO DO ART. 9º DA LEI N. 7.238/84. DIREITO DE INDENIZAÇÃO AOS EMPREGADOS DESLIGADOS NO TRINTÍDIO LEGAL DA DATA-BASE. INEXISTÊNCIA DE MOTIVO ECONÔMICO**

Ao emendar a presente ação, o Ministério Público age no cumprimento de seu dever constitucional de defender o ordenamento jurídico e os direitos indisponíveis dos trabalhadores (art. 127, Constituição), neste caso, interesses individuais homogêneos de quase 900 trabalhadores que foram demitidos da ACEPA, no trintídio anterior à data-base da categoria.

Os trabalhadores da ACEPA, que são os titulares do direito subjetivo, foram **desligados** da Organização Social que geria o Hospital Metropolitano no dia **9.7.2010**, tendo o período do **aviso-prévio estendido os efeitos do contrato de trabalho até o dia 7.8.2010**.

A **data-base** da categoria em questão é realmente o dia 1º.9, como faz prova a Convenção Coletiva de Trabalho, que ora se junta aos autos. Assim, os trabalhadores foram dispensados dentro dos trinta dias que antecediam a data-base (2.8 a 31.8.010), contando-se o período do aviso-prévio.

A Lei n. 7.238/84, em seu art. 9º, concede aos trabalhadores, no caso de dispensa no trintídio legal, indenização correspondente ao salário mensal devido na data da comunicação do despedimento.

O dispositivo legal estabelece apenas **duas condições para automaticamente gerar o direito à indenização**:

A dispensa SEM JUSTA CAUSA;

A dispensa dentro do trintídio anterior à data-base.

Os dois requisitos legais foram preenchidos no caso em comento. Assim, não há como negar tal direito aos trabalhadores.





A dispensa, como já mencionado acima, foi feita em **9.7.2010**, com efeitos futuros em razão do aviso-prévio até o dia **7.8.2010 (Súmula n. 182 do TST)**, ou seja, dentro do período de 30 dias antes da data-base (2.8 a 31.8.2010).

O segundo requisito para a concessão da indenização postulada é que as demissões tenham sido sem justa causa.

A ACEPA bem que tentou unilateralmente transferir os riscos do negócio administrativo (contrato de gestão) aos trabalhadores, apondo em seus termos de rescisão que esta teria sido ocasionada por força maior, pretendendo, com isso, o pagamento apenas de metade das verbas devidas. No tópico abaixo, será totalmente rechaçada a possibilidade de força maior no caso em questão.

**Várias são as decisões dessa Justiça Especializada contra a tese da empresa**, segundo a qual teria ocorrido força maior no caso entre a ACEPA e o Estado do Pará (Acórdão 2ª Turma — RO 0001348-45.2010.5.08.0005; Acórdão 4ª Turma — RO 0001378-26.2010.5.08.0120; Acórdão 2ª Turma — RO 0001209-69.2010.5.08.0013).

Aliás, esta Procuradora não teve ciência de nenhum processo trabalhista em que se tenha reconhecido a tese da reclamada.

A própria ACEPA, em ação coletiva, fez acordo com o Sindicato para pagar 80% dos valores rescisórios devidos aos empregados. Se tivesse absoluta convicção da existência de força maior ou fato do príncipe, não teria concordado com a transação judicial.

**O fato é que, na verdade, os empregados foram todos demitidos sem justa causa**, em razão do encerramento das atividades da ACEPA no Hospital Metropolitano. Para esta situação os empregados não concorreram em nada, já a ACEPA não comprova em nenhum processo que não deu causa à ruptura contratual.

Não se pode atribuir aos empregados os riscos da atividade (art. 2º da CLT).

Assim, não há como prejudicar o direito de centenas de trabalhadores repassando-lhes os prejuízos de uma má gestão de um contrato administrativo.

**Não se está a discutir se a dispensa dos empregados da ACEPA foi ou não arbitrária**, mas ainda que se aceite a tese da defesa de aplicação das regras atinentes aos cipeiros (por analogia?!) e que a empresa teria tido motivos econômicos para a rescisão contratual, mesmo nesta hipótese, não cabe o afastamento da indenização postulada em juízo.

Isto porque, **a dispensa não arbitrária por motivos econômicos apenas permite que o cipeiro estável seja desligado da empresa, sem, contudo, ser-lhe retirado qualquer de suas verbas trabalhistas**, haja vista que este tipo de dispensa não há justa causa do empregado, sendo-lhe devido todos os direitos trabalhistas.





Esse é o pensamento de Mauricio Godinho:

“A CLT, referindo-se à proteção deferida aos dirigentes obreiros das comissões internas de prevenção de acidentes (CIPAs), dispõe que não poderiam sofrer despedida arbitrária, ‘entendendo-se como tal as que não se fundarem motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro (art. 165, *caput* da CLT)’... A dispensa por motivo disciplinar, sendo resolução contratual culposa, em decorrência de infração obreira, produz os efeitos clássicos da dispensa por justa causa ... Já a dispensa não arbitrária mas sem justa causa enquadra-se como rescisão contratual, embora vinculada aos motivos de natureza técnica, econômica ou financeira (denúncia fundamentada do contrato). Assim, produz os efeitos rescisórios clássicos da despedida por ato unilateral do empregador, com o pagamento das verbas rescisórias... e demais parcelas próprias da rescisão unilateral.”<sup>(33)</sup>

Ainda que se admita, por argumentação, a defesa da reclamada ACEPA de que teria tido motivo econômico que lhe permitiu a rescisão de todos os contratos de trabalho, isto, por si, não frustra qualquer direito trabalhista às verbas rescisórias, sendo tal dispensa similar à dispensa sem justa causa, para efeito de pagamento.

Todavia, questões econômico-financeiras referentes ao contrato de gestão mantido entre a ACEPA e o Estado do Pará poderão ser resolvidas judicialmente, no âmbito da Justiça comum, podendo a ACEPA, dependendo do caso, ser integralmente indenizada pelos prejuízos havidos.

O que não pode ocorrer é a transferência do risco do negócio ao empregado, alegando-se **motivo econômico** para frustrar direito trabalhista.

Além disso, a ACEPA alega que não conseguiria rescindir todos os seus contratos em apenas 3 dias, para evitar o pagamento da indenização postulada, já que o contrato de gestão foi rescindido antecipadamente (hipótese cabível pelo acordo das partes, repita-se).

Acontece que, caso cumpridos os 180 dias de prazo para a retirada da ACEPA do Hospital Metropolitano, como pretendia a OS, tal indenização prevista na Lei n. 7.238/84 seria cabível, porque este prazo acabaria em setembro de 2010, justamente no momento da data-base da categoria.

O pouco tempo que a ACEPA teve para fazer as rescisões contratuais dos quase 900 empregados, não pode ser utilizado também para frustrar os direitos trabalhistas, na medida em que tal situação faz parte do risco do negócio, negócio este grandioso e que envolvia, por outro lado, vultosas somas em dinheiro repassados à ACEPA.

Da análise do **acordo realizado entre a ACEPA e o Estado do Pará** em 14 de abril de 2010, ora juntado aos autos, podem ser extraídas as seguintes conclusões:

(33) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 1189.







O Estado se comprometeu a pagar indenização de quase 8 milhões de reais à ACEPA, em razão do contrato de gestão e por causa do aumento da contratação das metas de internação e correção monetária de 2009 e 2010. **Isto afasta o motivo econômico alegado pela ACEPA**, já que a ACEPA e o Estado repactuaram o contrato de gestão para sanar o possível desequilíbrio econômico financeiro;

ACEPA e Estado ajustaram neste acordo o encerramento da prestação dos serviços de gerenciamento do Hospital Metropolitano pela ACEPA no dia 30.9.2010 (item 3 c.c item 5);

Embora tenha sido estabelecido prazo certo para o encerramento das atividades, o item 5 do acordo dispõe expressamente que o contrato de gestão **poderá ser rescindido antecipadamente a critério da administração, desde que pago o valor acordado em 5 parcelas**. Esta cláusula afasta por completo a alegada força maior e/ou fato do príncipe alegados pela ACEPA, já que ao Estado era permitida a rescisão antecipada, SENDO ESTA PREVISÍVEL E ACORDADA ENTRE AS PARTES.

Cumpra ainda ponderar que, ao contrário do entendimento do juízo de primeiro grau, esposado na sentença anulada pelo Tribunal, não houve no caso “mera imposição circunstancial” para as demissões ocorridas na ACEPA. Isto porque, como visto acima o acordo firmado entre a OS e o Estado previa a rescisão antecipada, desde que o Estado efetuasse o pagamento das parcelas previstas no acordo.

As parcelas foram pagas, altas somas foram repassadas à ACEPA (quase oito milhões de reais), o contrato foi rescindido antecipadamente pelo Estado (como previsto) e a ACEPA, neste acordo com o Estado, deu quitação total do contrato de gestão.

Assim, não se pode classificar as demissões como **imposição circunstancial**, já que todas as regras para a rescisão antecipada foram acordadas entre os interessados e cumpridas pelo Estado. Não há como atribuir os ônus ao empregado.

Por outro lado, ainda que tida como não arbitrárias as demissões, mesmo neste caso, cabe o recebimento de todas as verbas trabalhistas, haja vista que os empregados não deram causa ao rompimento, este o pensamento de Mauricio Godinho Delgado acima transcrito.

E, por fim, caso o contrato de gestão tivesse sido rescindido a termo, ou seja, em 30.9.2010, ou já teria tido o aumento salarial decorrente da data-base e todas as rescisões já seriam com base na nova remuneração, ou caso as negociações coletivas estivessem em andamento, aos trabalhadores seria devida a indenização que ora se postula (art. 9º da Lei n. 7.238/84).



## 5. INEXISTÊNCIA DE FORÇA MAIOR OU FATO DO PRÍNCIPE

Os argumentos da ACEPA, como a existência de fato do príncipe ou força maior, não podem embasar decisão contrária aos interesses ora defendidos, principalmente porque não aconteceram, e isto restou comprovado em diversas decisões individuais desta Justiça Especializada, como citado acima.

A CLT, em seu art. 501, dispõe que:

Art. 501. Entende-se como **força maior todo acontecimento inevitável**, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º **A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.**

§ 2º À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Para a ocorrência de força maior devem conjuntamente estar presentes a: **imprevisibilidade e ausência de culpa do empregador.**

Nenhum dos requisitos legais para a existência de força maior é visualizado no caso dos autos.

**Em primeiro lugar, porque não houve imprevisibilidade na situação** que gerou a demissão de todos os empregados da ACEPA, pois, como já amplamente dito, houve acordo extrajudicial entre a ACEPA e o Estado no qual restou previsto o encerramento da prestação dos serviços em 30.9.2010, com o direito de o Estado rescindir antecipadamente, desde que pagas as quantias previstas no acordo.

Tudo estava previsto no acordo extrajudicial firmado em 14 de abril de 2010, entre a ACEPA e o Estado, e como falar agora em imprevisibilidade e força maior???

**Em segundo lugar, a ACEPA não demonstrou a falta de culpa** na rescisão do contrato de gestão. Aliás, a ACEPA deu quitação ampla ao Estado acerca do contrato de gestão, no acordo firmado nos autos.

No caso de dúvida acerca da existência ou não de culpada ACEPA no caso dos autos, cabe ser lançado mão do **princípio das presunções favoráveis ao trabalhador** que atinge inclusive o ônus da prova, segundo Mauricio Godinho:

“... o mesmo princípio justralhista que, em situações de ruptura contratual comprovada (ou incontroversa), **presume-se ter ocorrido o rompimento da maneira mais favorável ao trabalhador, através da modalidade de extinção contratual que lhe assegure o máximo de verbas rescisórias** (no caso brasileiro, a dispensa injusta). Também aqui o **princípio implica reflexos na distribuição processual do ônus**



**do probatório**, lançando ao ônus da defesa a prova da ocorrência, na situação concreta (como, ilustrativamente, pedido de demissão ou dispensa por justa causa).<sup>(34)</sup> Grifos apostos.

Todavia, ainda que reste comprovado nos autos que a ACEPA não teve culpa na rescisão do contrato de gestão, para a configuração de força maior é necessário que, além da ausência de culpabilidade do empregador, esteja presente a imprevisibilidade da situação, o que definitivamente não é o caso.

**Alerte-se, neste contexto, que a rescisão antecipada do contrato de gestão estava prevista em acordo da ACEPA com o Estado**, não podendo ser caracterizado como fato imprevisível ou inevitável, o que desconfigura por completo a tese de força maior ou fato do príncipe.

Aliás, foi a própria ACEPA que denunciou o contrato de gestão com o Estado, em março ano de 2010, dando ao ente público o prazo de 180 dias para que este credenciasse outra gestora para o Hospital Metropolitano (documento anexo).

Como se percebe, se o Estado cumprisse o prazo total do acordo de 180 dias, estabelecido pela ACEPA, esta teria que necessariamente pagar a indenização prevista na Lei n. 7.238/84 (art. 9º), já que as rescisões do contrato seriam em setembro de 2010, justamente na data-base da categoria.

Assim, sob nenhum aspecto cabe se alegar a imprevisibilidade ou o fator econômico inesperado, eis que a própria ACEPA denunciou o contrato de gestão e, com o acordo realizado, deu ao Estado a possibilidade de rescisão antecipada, sabendo, com isso, que deveria rescindir todos os seus contratos de trabalho e efetuar os respectivos pagamentos trabalhistas.

De mais a mais, força maior não se aplica a prejuízos financeiros, já que estes são sempre previsíveis.

Diante desse contexto, os empregados da ACEPA, pertencentes à categoria do SINTHOSP, associados ou não a este, que tiveram seu desligamento da organização social no dia 9.7.2010 fazem jus ao adicional previsto no art. 9º da Lei n. 7.238/84, sob todos os aspectos que se analise.

Assim, a condenação deve ser genérica, para que qualquer empregado na situação acima descrita, além dos elencados na petição inicial do sindicato, possam se habilitar no momento da liquidação de futura sentença condenatória (arts. 95, 97 e 98 do CDC).

#### **4. DOS PEDIDOS**

Dessa forma resta ao Ministério Público do Trabalho emendar a petição inicial da Ação Civil Coletiva proposta pelo sindicato, como instrumento de compelir

(34) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 1120.





os réus a cumprirem o ordenamento jurídico, no que atine aos direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores, nos seguintes termos:

Que a ação coletiva seja julgada totalmente procedente e a ré ACEPA e, subsidiariamente, o Estado do Pará (Súmula n. 331 do TST) sejam condenados por meio de decisão condenatória GENÉRICA, a pagar aos empregados da ACEPA, dispensados dentro do trintídio legal anterior à data-base de 1º.9.2010, a indenização integral prevista no art. 9º da Lei n. 7.238/84 (CDC, art. 95);

Que a condenação genérica possa ser liquidada em qualquer das varas de Ananindeua, individualmente ou por um dos colegitimados (arts. 97 e 98 do COD) e, nesta fase, possam ser habilitados quaisquer empregados da ACEPA, nas condições abrangidas por esta ação civil coletiva, independente da listagem discriminada na petição inicial do sindicato;

Isenção de custas, haja vista que o Ministério Público, assim como qualquer colegitimado às demandas coletivas, são isentos deste encargo, justamente por atuarem em defesa de direito coletivo, afeto à própria sociedade;

a produção de prova por todos os meios em direito admitidos, especialmente a documental e depoimento pessoal do preposto da ACEPA e de representante do Estado ligado à Secretaria Estadual de Saúde do Pará — SESPA;

Requer-se, ainda, a intimação pessoal da Procuradora signatária, com a remessa dos autos ao *Parquet*, conforme determina o art. 18, inciso II, alínea “h”, da Lei Complementar n. 75/93, art. 236, § 2º, do CPC e Provimento n. 4 da Corregedoria Geral do Tribunal Superior do Trabalho.

Nestes Termos,

Pede Deferimento

Belém/PA, 10 de dezembro de 2012.

**Cindi Ellou Lopes da Silveira**  
**Procuradora do Trabalho**





**RECURSO ORDINÁRIO (PTM DE MARABÁ/PRT  
8ª REGIÃO — PROCURADORA DO TRABALHO BRUNA  
BONFANTE) — SOURCETECH QUÍMICA LTDA.**

**TRABALHO EM CONDIÇÕES DEGRADANTES. UTILIZAÇÃO DE  
PROVA EMPRESTADA. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO**

---

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) DO TRABALHO DA  
VARA DO TRABALHO DE XINGUARA/PA

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, não se conformando com a decisão proferida na AÇÃO CIVIL COLETIVA n. 0011100-09.2009.5.08.0124, proposta em face de SOURCETECH QUÍMICA LTDA. E OUTROS, vem, perante V. Exa., em tempo hábil e com fundamento no art. 83, inciso VI, da Lei Complementar n. 75/93, e no art. 895, alínea “a”, da CLT, interpor RECURSO ORDINÁRIO, nos termos expostos nas razões anexas.

Desse modo, pede sejam os autos encaminhados ao E. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região para apreciação e julgamento do recurso interposto, juntamente com os autos da ação cautelar que lhe é anexa, vez que o presente RO se relaciona também ao conhecimento de documentos nela constantes.

Pede deferimento.

Marabá, 15 de agosto de 2012.

**Bruna Bonfante  
Procuradora do Trabalho**





## **ACÓRDÃO PROCESSO TRT-8<sup>a</sup>/1<sup>a</sup> T./ RO 0011100-09.2009.5.08.0124**

---

Processo n.: 0011100-09.2009.5.08.0124

Recorrente: Ministério Público do Trabalho

Recorridos: Sourcotech Química Ltda. e outros

### **RAZÕES DE RECURSO**

E. Turma,

#### **1. TEMPESTIVIDADE DO RECURSO**

Inicialmente, cumpre registrar ser tempestivo o presente recurso, eis que notificado pessoalmente da r. sentença em 31.7.2012 (terça-feira), iniciou-se o prazo no primeiro dia útil imediato — 1º.8.2012 (quarta-feira), a se findar em 16.8.2012 (quinta-feira), já que aplicável à espécie o art. 188 do Código de Processo Civil.

#### **2. PRELIMINARMENTE: NULIDADE PROCESSUAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL**

O r. juízo de primeiro grau deixou de apreciar as provas constantes na ação cautelar que tramita juntou com o presente processo, ao argumento de que o pedido de utilização de prova emprestada não teria sido apreciado e tampouco teria havido protesto para tanto, pelo que a análise das provas referidas ou do pedido sobre a sua utilização não poderia ser feita na sentença, sob pena de redundar em ofensa ao contraditório prejudicial à parte ré.



Veja-se o que consta às fls. 682 dos autos:

“Desde logo é necessário salientar que o autor requereu a utilização emprestada de todas as provas da ação cautelar registrada sob o n. 0011000-54.2009.5.08.012, consoante se observa a fl. 21, todavia, o requerimento não foi apreciado, tampouco houve qualquer protesto do Ministério Público pela apreciação do requerimento. Ora, a ação cautelar n. 0011000-54.2009.5.08.0124, embora apensa a estes autos, constitui ação autônoma (art. 810 do CPC), portanto, a utilização dessas provas emprestadas nesta ação civil pública demandaria decisão judicial, inclusive para que os réus pudessem apresentar defesa, sob pena de grave violação aos princípios do devido processo legal e do contraditório e da ampla defesa, esculpidos nos incisos LIV e LV do art. 5º da CF. Assim, para o deslinde da questão, este juízo apreciou apenas as provas constantes dos autos desta ação.”

Todavia, conforme se passa a expor, a negativa *expressa* em apreciar o pedido de utilização de prova emprestada e a negativa *expressa* em apreciar as próprias provas constantes da cautelar que tramitou juntamente com esta ação principal, acabou por ocasionar negativa de prestação jurisdicional causadora de nulidade processual, em prejuízo à parte autora e em ofensa aos arts. 93, IX, da CF, 458 do CPC e 832 da CLT.

É sabido que a negativa de prestação jurisdicional ocorre quando o Juiz de origem não se pronuncia acerca de pedido relevante para o deslinde da controvérsia posta à sua apreciação.

É cediço, ainda, que a utilização de prova emprestada passa por três fases: a da admissão, a da eventual impugnação pela contraparte e a da apreciação pelo juízo. Nesse sentido:

“PROVA EMPRESTADA. CERCEAMENTO DE DEFESA.

“A prova emprestada passa por três fases no processo do trabalho, a saber: a) admissão: o juiz aprecia se é possível a produção da prova emprestada nos autos, devendo sempre fundamentar o deferimento ou indeferimento ,b) possibilidade de impugnação pelas partes: se a prova emprestada foi determinada pelo juiz ou produzida por uma das partes, a parte contrária, ou até as duas partes (se o juiz tomou a iniciativa) podem impugná-la e, concomitantemente, aceitá-la ou não; c) valoração pelo juiz, segundo o princípio do livre convencimento motivado: na sentença, o juiz irá valorar a prova emprestada, em cotejo com as demais provas, se ocorridas, podendo firmar livremente sua convicção.”

(...)

“Na fase de admissão, o juiz aprecia se é possível a produção da prova emprestada nos autos, devendo sempre fundamentar o deferimento ou indeferimento. Num segundo momento, se a prova emprestada foi determinada pelo juiz ou produzida por uma das partes, a parte contrária, ou até as duas





partes (se o juiz tomou a iniciativa) podem impugná-la e, concomitantemente, aceitá-la ou não. No terceiro momento, na sentença, o juiz irá valorar a prova emprestada, em cotejo com as demais provas, se houve, podendo firmar livremente sua convicção.” (Processo: 1. 0000706-33.2011.5.03.0084 RO (00706-2011-084-03-00-0 RO); Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Jorge Berg de Mendonca; Revisor: Rogerio Valle Ferreira; Vara de Origem: Vara do Trabalho de Paracatu; Publicação: 28.11.2011; Divulgação: 25.11.2011. DEJT p. 137.)

No caso presente — não obstante o pedido constante no item 5 dos requerimentos da petição inicial que pugnou pela “utilização emprestada de todas as provas da Ação Cautelar proposta sob o n. 00110.2009.124.08.00.2”, que correu em apenso ao presente processo — o digno magistrado recusou-se expressamente a apreciar o referido pedido, sem dizer se o julgava improcedente ou procedente, e, por via reflexa, recusou-se expressamente a apreciar a própria prova emprestada.

Ao assim agir, o juízo, negou jurisdição ao autor, vez que deixou de apreciar pedido seu relevante para o deslinde da causa, e negligenciou a necessária fase de admissão da prova emprestada, causando irreparável nulidade processual.

É que, o juiz da causa, como condutor e presidente do processo, e *como detentor do monopólio da jurisdição*, tendo verificado a ausência de análise desse pedido, deveria tê-lo apreciado, julgando-o procedente ou improcedente, e não ter se limitado a dizer que o pedido “demandaria decisão judicial”, sem proferi-la. Afinal, se o juiz da causa, que é o único que tem poder decisório para apreciar o pedido, não o aprecia e não decide, quem haverá de fazê-lo? Quem haverá de suprir a essa “demanda” por decisão judicial, senão o próprio Judiciário? Ora, se o Ministério Público *pediu*, foi exatamente para que o *pedido* fosse apreciado, e não para que o Judiciário se manifestasse no sentido de que o pedido “demandaria decisão judicial”, sem proferir a decisão judicial!

Acaso se o juízo considerasse estarem em risco os princípios do contraditório e da ampla defesa (que não estão, conforme se expõe adiante), deveria ter feito a apreciação do pedido previamente à sentença, chamando o feito à ordem, com reabertura de prazo para manifestação do réu sobre as tais provas — como, aliás, determina a doutrina de regência da utilização de prova emprestada —, mas não ter dito que apesar de o pedido “demandar” decisão judicial não irá apreciá-lo porque não houve “protestos” ministeriais para tanto, apesar do *pedido expresso* na inicial.

Ou, doutro modo, como insinua a sentença combatida, deveria ter o Ministério Público “protestado” contra o que, se não houve decisão? Protestar contra uma “não decisão”? Protestar antes de qualquer decisão? E em que momento, se o magistrado até o momento da sentença poderia apreciar referido pedido e se, regra geral, não há saneador no processo do trabalho? Mais que isso, conforme se desenvolve adiante: para quê haveria de “protestar”, se não houve sequer oposição ao pedido pela parte contrária, que deveria ter ocorrido com a contestação?

Tecnicamente, o protesto deve ser feito contra decisão nula no primeiro momento que a parte prejudicada tem para se manifestar, a fim de evitar a preclusão







do assunto quando da interposição de recurso ordinário. Na espécie, a nulidade surgiu com a própria sentença, quando o magistrado derradeira e expressamente recusou-se a apreciar o pedido de utilização de prova emprestada. Desse modo, tendo a invalidade surgido com a sentença, o primeiro momento para a parte prejudicada se manifestar a propósito, é exatamente o da interposição de recurso ordinário, não cabendo falar em preclusão.

De fato, não há, como leva a crer o juízo *a quo*, nenhuma espécie de “preclusão” para a análise de tal pedido, pela ausência de protestos, o que juridicamente seria de causar espécie.

Afinal, como mencionado alhures, se há um pedido na inicial, ele há de ser apreciado pelo juízo, que há de acatá-lo ou não; se ele não foi apreciado, o processo pode até ter o seu curso interrompido para a devida análise, mas jamais se poderá admitir qualquer espécie de “preclusão” do momento decisório a respeito de tal pedido, como insinua a decisão combatida, pela “ausência de protestos ministeriais”, protestos estes, repita-se, que deveriam ter sido feitos, conforme a sentença, contra a ausência de uma decisão, isto é, contra um “não ato”. É dizer, a sentença parece admitir que estaria precluso o direito de o Ministério Público ter protestado contra a decisão que deveria ter apreciado o pedido de utilização de prova emprestada, mas essa decisão nunca chegou a ser proferida! Então, repete-se: contra o que se haveria de protestar?

Admitir que a ausência de análise de pedido validamente formulado na inicial se deve à ausência de protestos do Ministério Público é o mesmo que transferir à parte, após a válida provocação do juízo, o ônus de cobrar do magistrado o exercício de seu dever de ofício que é julgar, como se, em não o fazendo, perdesse o direito de ter o seu pedido apreciado.

Tal situação é de todo inadmissível, haja vista o elementar princípio processual do impulso oficial, insculpido nos arts. 2º e 262 do CPC, segundo o qual o processo se inicia por provocação da parte, mas se desenvolve por impulso oficial, à evidência violado pela sentença atacada.

Oportuno destacar, por cautela, que, ainda que se admitisse a eventual necessidade de protestar pela análise do pedido de utilização de prova emprestada, o que se faz por mero apego à argumentação, o MPT, cuidadosamente, em sua réplica (fl. 567, verso) pugnou pela procedência total dos pedidos por si deduzidos, dentre os quais está o já mencionado requerimento de “utilização emprestada de todas as provas da ação cautelar proposta sob o n. 00110.2009.124.08.00.2”, não cabendo sustentar que “não houve protesto pela análise do pedido” apto a inviabilizar a apreciação de referidas provas.

No fim, a decisão combatida, ao não apreciar previamente à sentença o pedido de utilização de prova emprestada, de fato ocasionou ofensa ao contraditório e à ampla defesa, não em prejuízo do réu, mas em prejuízo do autor, que não teve um de seus pedidos analisados, em evidente recusa de prestação jurisdicional. E pior: não teve provas importantes, que constavam da cautelar e que deveriam ter sido tomadas emprestadas, apreciadas.



Nesse sentido, a jurisprudência:

“Processo: APL 991090777396 SP; Relator(a): Itamar Gaino; Julgamento: 10.2.2010; Órgão Julgador: 21ª Câmara de Direito Privado; Publicação: 1º.3.2010

“Representação comercial — Cerceamento de Defesa — Julgamento antecipado — Prova emprestada de Reclamação Trabalhista envolvente dos mesmos fatos — Ausência de apreciação.

1. É possível a valoração de prova emprestada, desde que produzida em outro processo entre as mesmas partes, com observância do princípio do contraditório, considerando-se presentes esses requisitos se a primeira demanda foi inaugurada pela pessoa física e a segunda pela pessoa jurídica, esta representada por aquela, havendo confusão de interesses perante a outra parte.

2. *O julgamento antecipado da lide, sem apreciação da prova emprestada, relativa aos mesmos fatos, e sem abertura de ensejo às partes para produção de outras provas, caracteriza cerceamento de defesa, a ensejar a anulação do julgado.* Preliminar acolhida. Recurso da ré provido.” (grifou-se)

“Apesar de não existir dispositivo legal expresso acerca da prova emprestada, o processo trabalhista admite sua utilização. Isso porque o art. 765 da CLT atribuiu aos Juízos e Tribunais do Trabalho ampla liberdade na direção do processo, os quais velando pelo andamento rápido das causas, podem determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas. É inegável que a prova emprestada contribui sobremaneira para a economia processual e celeridade do procedimento. Quando trasladada para outra ação, evita, em muitos casos, dispêndio de atividade probatória das partes, com grande economia de tempo e da atividade jurisdicional, a par de constituir medida garantidora da harmonia da ordem jurídica, evitando existência de sentenças eventualmente conflitantes. *In casu*, faz-se compatível e tem eficácia absoluta, vez que produzida entre as mesmas partes, sem constituir ofensa ao direito de defesa da reclamada (fls. 8-29 e 198-208). Portanto, não há de falar em ofensa aos princípios da identidade do juiz ou do juiz natural porque inexistentes na Justiça do Trabalho (En. n. 136/TST) e do contraditório, nem em nulidade da sentença por valoração de prova emprestada, de cuja utilização discorda a reclamada.” (PROC. TST-AIRR n. 179/2001-051-18-40.3, Relatora Ministra Maria Cristina Yrigoyen Peduzzi, cuja publicação ocorreu no DJ 13.8.2004, TST/3ª Turma.)

“NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. É imprescindível, para o reconhecimento da nulidade do julgado por negativa de prestação jurisdicional, a demonstração da recusa do julgador em se manifestar sobre questões relevantes à solução da controvérsia. Faz-se necessária, para tanto, a interposição pela parte interessada dos competentes embargos de declaração perante o órgão jurisdicional de origem, sob pena



de restar inviabilizado o exame da alegação de nulidade, ante o óbice da preclusão. Incidência da Súmula n. 184 do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo a que se nega provimento.” (TST; PROCESSO TST-AIRR n. 15440-24.2001.5.02.0421; ACÓRDÃO, Ac. 1ª Turma.)

“A) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.

“Evidenciada a omissão denunciada nos embargos de declaração quanto ao exame das provas dos autos, afiguram-se violados os arts. 93, IX, da CF, 832 da CLT e 458 do CPC. Agravo de instrumento conhecido e provido.

B) RECURSO DE REVISTA. NULIDADE. ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.

O Tribunal Regional manteve a conclusão do perito judicial acerca da ausência do nexo de causalidade ao fundamento de que o reclamante não produziu prova técnica em sentido diverso. Ocorre que, mesmo após instado mediante embargos de declaração, o Tribunal *a quo* permaneceu silente sobre os laudos utilizados como prova emprestada que examinaram o reclamante e concluíram de forma diversa. Assim, tendo em vista a recusa do órgão judicante em apreciar as referidas provas, mesmo após instado via embargos declaratórios, está configurada a nulidade do julgado por negativa de prestação jurisdicional, por violação dos arts. 93, IX, da CF/88, 832 da CLT e 458 do CPC. Recurso de revista conhecido e provido.” (RR 1189404319975020261 118940-43.1997.5.02.0261; Relator(a): Dora Maria da Costa; Julgamento: 19.10.2011; Órgão Julgador: 8ª Turma; Publicação: DEJT 21.10.2011)

Além disso, é fato que não deve ser deixado de lado, como se pode ver da contestação, que AS RECLAMADAS NÃO SE OPUSERAM À UTILIZAÇÃO DOS DOCUMENTOS DA CAUTELAR COMO PROVA EMPRESTADA que, repita-se, correu *em apenso* aos autos da presente, com todas as formalidades processuais previstas em lei, em legítimo resguardo do contraditório. (Aliás, uma vez não tendo havido oposição da parte contrária, o pedido sequer poderia ser recusado pelo juízo, porque pertinentes as provas da cautelar).

Tal circunstância, por si só, já seria capaz de espancar qualquer dúvida acerca da possibilidade de utilização da prova em tela, mas deve-se somar a ela o fato de que *todos* os requisitos legais de validade para a utilização da prova emprestada foram observados.

Com efeito, não há como disse a decisão combatida ofensa potencial ao contraditório pela ausência de apreciação prévia à sentença do pedido de utilização da prova emprestada, porque a par de não ter havido oposição da parte contrária em contestação, ela foi produzida em processo do qual a contraparte participou e exerceu devidamente o contraditório e a ampla defesa.

De acordo com a doutrina processual mais abalizada, há “alguns requisitos para que a prova emprestada conserve sua eficácia inicial: a) que tenha sido





colhida em processo judicial entre as mesmas partes, ou uma das partes e terceiro; b) que tenham sido, na produção da prova, no processo anterior, observadas as formalidades estabelecidas em lei, mormente o princípio do contraditório; c) que o fato probando seja idêntico” (SCHIAVI, Mauro. *Aspectos polêmicos da prova emprestada no processo do trabalho*).

No caso em apreço, as provas em causa foram colhidas em processo judicial entabulado entre as mesmas partes (a); foram produzidas com a observância das formalidades legais, inclusive e principalmente o princípio do contraditório (b); e tratam do mesmo fato *probandi*, isto é, a existência de vínculo de emprego entre os trabalhadores listados na presente ação e as empresas réis (c).

Sendo assim, não se pode admitir a suposta ofensa potencial ao contraditório que poderia advir da análise de referidos documentos, como sustenta a decisão combatida, pois sobre eles a parte *ex adversa* manifestou-se na cautelar a tempo e modo, assegurando o resguardo de referido princípio. A sua utilização como prova emprestada na ação principal seria feita com prova documental já submetida à defesa e a julgamento, não havendo mais o que impugnar, uma vez já impugnado.

Mais que isso: uma vez que a defesa apresentada na ação cautelar — e que, portanto, abrangeu a impugnação dos documentos nela juntados — é IDÊNTICA à defesa apresentada na ação principal, é fato que as reclamadas a tempo e modo manifestaram-se sobre *todos* os documentos da cautelar *também* na ação principal, esgotando, assim, o exercício de todo o contraditório que poderia exercer e espancando qualquer possível ofensa ao seu direito de ampla defesa.

Todos os requisitos para a utilização válida da prova emprestada foram, portanto, observadas.

Desse modo, não cabe ao Judiciário recusar validade à prova emprestada ou recusar a sua apreciação sob os argumentos utilizados pela sentença vergastada. Cumpridos os requisitos da lei — e, na espécie, todos o foram —, o magistrado tem verdadeiro poder-*dever* de analisar as provas emprestadas, sob pena de nulificar todo o processado por negativa de prestação jurisdicional.

Necessário esclarecer, por derradeiro, que não se trata de hipótese de oposição de embargos de declaração porque no caso não há omissão: o magistrado, em sua sentença, não se *omitiu* em analisar o pedido; ele *recusou-se expressamente* a se pronunciar sobre o pedido de tomada de prova emprestada e, por conseguinte, a analisar as provas. Não se trata, portanto, de omissão sanável via embargos declaratórios, mas de — repita-se — *recusa* que, por já estar expressa, dispensa a oposição de referido recurso para revelá-la, e que redundando em verdadeira negativa de prestação jurisdicional, apto a empolgar a reforma da sentença ou, no mínimo, a sua declaração de nulidade, com retorno dos autos ao primeiro grau para repetição de julgamento.

Finalmente, há de se ter em mente que a presente ação civil coletiva foi distribuída por dependência à ação cautelar mencionada. Se assim ocorreu, certamente foi porque ambas as ações, embora com objetivos diversos, tratam





da mesma situação de fato, havendo interesse em sua tramitação conjunta, *para evitar decisões contraditórias*, mediante a autorização ao juízo de as conhecer definitivamente em conjunto. Ora, não há cabimento em tramitarem conjuntamente, mas serem negligenciados os documentos juntados em uma e não xerocopiados para outra.

A uma, porque a simples transladação de cópias de um processo para outro, ainda mais quando se tratam de processos que correm em apenso e *quando tal transladação não ocorreu por negativa de prestação jurisdicional*, trata de formalidade que pode até causar uma irregularidade processual, mas que jamais poderá validamente eclipsar os fatos dos autos, em contraproducente contrariedade aos princípios da eficiência e economicidade que devem reger o processo.

E a duas, porque tramitando em conjunto, haverão de ser também apreciadas em conjunto, e isso implica em análise probatória integrada e completa. Olvidar os documentos que integram a cautelar é fazer vistas grossas à realidade dos fatos e, em consequência, em negligenciar o princípio da verdade real que rege o processo do trabalho, em benefício da forma, que evidentemente não vale mais do que a verdade real e nem se lhe pode dar esse valor.

Sendo assim, a parte da decisão que negou a análise do pedido de utilização de prova emprestada e dos documentos constantes na ação cautelar que anda junto com o presente deve ser reformada — cabendo a esta e. Corte conhecer desde logo as provas emprestadas da ação cautelar e reformar a sentença para julgar totalmente procedentes os pedidos inaugurais, ou, sucessivamente, reconhecer a nulidade da sentença, determinando-se novo julgamento, desta vez com a observância das provas emprestadas —, sob pena de negativa de prestação jurisdicional em ofensa aos arts. 93, IX, da CF, 458 do CPC e 832 da CLT, violação aos princípios do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal em ofensa aos arts. 5º, LIV e LV da CF e maferimento do princípio do impulso oficial em ofensa aos arts. 2º e 262 do CPC, artigos estes (93, IX, da CF, 458 do CPC e 832 da CLT, 5º, LIV e LV da CF, 2º e 262 do CPC) *que ficam desde logo prequestionados, para fins de interposição de eventuais recursos a tribunais superiores, e sobre os quais se requer, desde logo, pronunciamento expresso desta e. Corte.*

### **3. DO VÍNCULO DE EMPREGO**

No mérito, verifica-se que a sentença vergastada, *data venia*, também deve ser reformada.

O julgado *a quo*, apesar de reconhecer as condições degradantes a que expostos os trabalhadores resgatados (fl. 685), considerou que o vínculo de emprego não estaria caracterizado porque os requisitos da relação de emprego não teriam sido suficientemente demonstrados, o que seria ônus do autor, já que: 1) do só fato de a Sra. Maria Dohler estar constituída sob a forma de empresa de pequeno porte não se pode presumir a fraude na intermediação de mão de obra; 2) não haveria provas de fiscalização constante pela ré sobre a Sra. Maria Daher;





3) não é possível saber quem efetuou as ligações à Sourcetech constantes às fls. e tampouco o teor das conversas entabuladas; 4) a presunção de veracidade dos fatos apurados no relatório fiscal é relativa, porque os depoimentos tomados quando da ação móvel não foram submetidos ao contraditório; 5) a visita de um representante da empresa ao local de extração do jaborandi, por si só, não implica em fiscalização da empresa, podendo configurar a visita de um comprador à sede de um fornecedor; 6) as conclusões do Grupo Móvel não vinculam o julgador.

No entanto, ao ver do Ministério Público, a relação de emprego existente entre a equipe de 46 trabalhadores coordenados pela Sra. Maria Daher e a empresa Sourcetech está patentemente comprovada, quer pela identificação da pessoa que se favorece diretamente com o resultado do trabalho realizado; quer pela assunção dos riscos empresariais, eis que a empresa investiu mais de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) no empreendimento para pesquisa, exploração, colheita, transporte, veículos, secadores, etc.; quer pela prestação de contas habitual feita para as reclamadas, que demonstra que elas, assumindo os riscos da atividade econômica, admitiram, assalariaram e dirigiram a prestação pessoal de serviço por meio da Sra. Maria Daher — alteridade (art. 2º da CLT); quer pela configuração dos principais pressupostos da relação de emprego: subordinação, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade (art. 3º da CLT), senão vejamos.

A prestação dos serviços é individualizada, uma vez que o trabalho é desempenhado apenas pelos empregados recrutados especialmente para a realização da tarefa, objeto da contratação, os quais contraíram obrigação de fazer, de caráter personalíssimo, por isso, intransferível a terceiros, o que destaca o caráter *intuitu personae* do contrato, ou seja: a **pessoalidade**.

O trabalho é **não eventual**, já que as tarefas e atividades concretizadas pelos empregados são habituais e contínuas, e representam real interesse em face da atividade finalística do empreendimento.

Além disso, conquanto o pagamento dos salários não fosse honrado, os contratos formados entre empregador e empregados eram **onerosos**, porque havia promessa de pagamento pela atividade desenvolvida à base da produção.

Cite-se ter ficado caracterizada também a **comutatividade**, pois a remuneração ajustada entre os sujeitos da relação de emprego consistia em obrigações de fazer contrárias e “equivalentes” (ao menos no espírito dos trabalhadores contraentes e não necessariamente na realidade) e previamente definidas, eis que no ato da contratação já se conhecia o trabalho a ser realizado e o valor do salário proposto.

Presente ainda a **alteridade**, caracterizada no caso em tela por execução de atividade laboral por conta alheia, disso decorrendo que o resultado do trabalho do empregado pertence ao empregador que assume os riscos do negócio, com o investimento inicial de mais de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) com as respectivas prestações de contas, comprovados por vídeos, cartas e fiscalizações *in loco* realizadas pelo Sr. Oldacir, conforme se depreende dos filmes apresentados pela Sra. Maria Daher.





Finalmente, e principalmente, a **subordinação** jurídica também restou caracterizada, pois — apesar da tentativa de “maquiar” a relação jurídica entre a Sourcotech e a Sra. Maria Daher como um mero contrato comercial de fornecimento de matéria-prima — os empregados recebiam determinações específicas de como, onde e quando deveriam realizar as suas tarefas, por meio da intermediadora de mão de obra, a qual prestava contas habitualmente da prestação de serviços, conforme se pode verificar das provas apresentadas, em especial, das filmagens e fotos realizadas e apreendidas.

Com relação à subordinação, vê-se que no caso não há apenas um, mas **vários** fatores que a demonstram, a começar pela **exclusividade da destinação da produção** das folhas de jaborandi.

Extrai-se do relatório fiscal juntado aos autos à fl. 76:

“Apesar de o vínculo entre Sourcotech e Maria Georges Daher ser aparentemente comercial existe uma dependência absoluta entre elas, já que a produção de folha de jaborandi proveniente da área explorada tem destino certo, ou seja, a Sourcotech.

Ora, se toda a produção obtida nas áreas de extrativismo explorada por Maria Georges Daher é destinada com exclusividade para a Sourcotech, torna-se transparente a verdadeira relação jurídica entre uma e outra. E esta relação é de subordinação. Neste sentido, é oportuno relatar trecho do depoimento de Maria Georges Daher sobre as perspectivas que alimentava sobre a sua relação com a Sourcotech e seus sócios:

Declara que a empresa Sourcotech é a destinatária exclusiva da produção por ela coordenada. Declara que se trata de uma indústria química que extrai o óleo do jaborandi para uso farmacêutico...” (trecho de declaração de Maria Georges Daher). [*este depoimento consta às folhas da ação cautelar e dos DVDs acostados na ação principal*]

“Maria Georges Daher não tem outro destinatário para as folhas de jaborandi que retira das florestas do Pará. Aliás, seria mais correto afirmar que Maria Georges Daher não tem mercado ou outros interessados em obter o produto. Somente a Sourcotech e seus sócios, no caso específico, podem recebê-lo e industrializá-lo.”

Este fato é reforçado pelo depoimento da testemunha dos próprios réus, que — apesar de não ter presenciado quaisquer das circunstâncias ora debatidas — afirmou ser a empresa Sourcotech a única destinatária de toda a produção de jaborandi do sul e sudeste do Pará:

“(...) esta empresa [Sourcotech], em substituição à empresa MERCK passou a monopolizar as compras de jaborandi do Sudeste do Pará (...)” (fl. 654)

A par da exclusividade da destinação, verifica-se dos autos, ainda, que a folha de jaborandi é essencial para o desenvolvimento das atividades da recorrida, já que





somente dela é possível extrair a pilocarpina, alcaloide utilizado na sua produção de colírios e outros fármacos, donde se desdobra o evidente e **essencial interesse econômico** das recorridas na atividade extrativa.

Demais disso, ficou também evidenciada a patente **inidoneidade financeira da “empresa”** da Sra. Maria Daher. Com efeito, há provas de que a “empresa” sob a qual constituída a Sra. Maria Daher não possuía qualquer respaldo econômico para honrar com os compromissos ordinários de uma empresa, isto é, não possuía *de fato* sequer o capital social constante de seu contrato social para arcar com os seus custos de operação e implementação.

Nem mesmo conta bancária possuía para movimentar os custos de sua “empresa”, já que a sua “sócia proprietária” estaria com o nome *sujo*, conforme documento de fls. 66/67 da ação cautelar. As movimentações financeiras necessárias ao implemento da atividade extrativa por si conduzidas eram feitas via conta bancária da Sra. Maria Teresa Fernandes, de quem tinha procuração para movimentar a conta (fl. 26).

Aliás, dos autos se observa, que a Sra. Maria Daher *tanto era subordinada à empresa Sourceteck* que a própria abertura da sua “empresa” se deu em atendimento à solicitação desta, senão veja-se o seu depoimento de fl. 41, verso da ação cautelar:

“(…) declara que o Dr. Albert solicitou que a declarante regularizasse a sua situação. A orientação foi no sentido de que deveria ser aberta uma pessoa jurídica pela declarante e que a mesma deveria associar-se à cooperativa que se destina ao extrativismo do jaborandi.”

Tais fatos, por si só, já seriam o suficiente para caracterizá-la como fraudulenta, já que de acordo com a melhor doutrina de direito comercial, o capital social de uma determinada empresa deve existir *de fato*, para assegurar que a empresa terá condições de adimplir com suas obrigações, e não ser uma mera ficção constante do documento registrado na Junta Comercial, como no caso presente.

Mas eles não são isolados.

Vê-se, a par deles, que **as atividades extrativas** geridas pela Sra. Maria Daher **eram totalmente financiadas pela empresa Sourceteck**.

Os documentos de fls. 29/40, verso da ação cautelar, demonstram depósitos feitos em favor da Sra. Maria Teresa Fernandes e do Sr. Edilson Cardoso dos Santos, que eram utilizados pela Sra. Maria Daher, mediante procuração, para o financiamento das atividades de extração da folha de jaborandi.

Tais depósitos — que totalizam mais de R\$ 120.000,00 (cento e vinte mil reais), em apenas três meses — não correspondem *em nada* a qualquer “nota fiscal” que poderia ter sido emitida em suposta operação de compra entabulada entre a recorrida e a “empresa” da Sra. Maria, até porque *não há* qualquer nota fiscal de compra nesse sentido, com exceção da nota de fls. 551, que sequer é da “empresa” da Sra. Maria, mas sim de uma cooperativa.







Há de se convir que se de fato se tratasse de mero contrato comercial de fornecimento, como sustenta a recorrida, ela haveria de ter juntado as notas fiscais de compra correspondentes. Se não as juntou, *como poderia ter feito*, é porque elas inexistem. E se inexistem é porque efetivamente não se trata de mero fornecimento de matéria-prima.

Por outro lado, os documentos de fls. 51 e 51 verso, 60 e 60 verso e 68, 68 verso, 69, 69 verso e 70 da ação cautelar, cuja análise há de ser feita uma vez acolhida a preliminar supra levantada, revelam que os valores referidos eram utilizados integralmente — não para custear as supostas “compras” de matéria-prima — mas para viabilizar financeiramente o empreendimento extrativo, *financiando desde a aquisição de sacos de juta para o armazenamento das folhas (fl. 70) e o conserto do maquinário utilizado na atividade de extração (fl. 51, verso) até o pagamento de pessoal, gasolina e supermercado (fl. 51, verso)*.

Ora, se realmente se tratasse de mero contrato comercial de fornecimento, a empresa “compradora” não teria porque arcar com custos ordinários eminentemente operacionais da empresa “fornecedora”, como manutenção de maquinário e pagamento de pessoal.

Oportuno mencionar as conclusões a que chegou a primeira sentença proferida nestes autos, anulada por questões meramente processuais, a propósito do financiamento das atividades extrativas pela Sourcotech:

“Ora, não é nem um pouco razoável se imaginar que uma empresa realize depósitos de tal monta na conta corrente de alguém que não conheça ou em quem não confie, em tão curto período de tempo (apenas 3 meses!).

Pelas máximas da experiência (CPC, art. 335) e considerando o que ordinariamente acontece (CPC, art. 131), essa circunstância denota existir extrema confiança de parte a parte entre a Sra. Maria Teresa Fernandes [titular da conta corrente movimentada pela Sra. Maria Daher e que recebia os depósitos da empresa Sourcotech], Sra. Maria Georgers Daher e a empresa Sourcotech Química Ltda., bem como de seus sócios, como abaixo exposto.” (A informação entre colchetes é nossa.)

Veja-se, ainda, o que consta do relatório fiscal de fl. 76:

“Além da exclusividade, restou também comprovado o financiamento da Sourcotech para a viabilização da colheita da folha do jaborandi, inclusive no que tange à contratação de pessoal, conforme se depreende das declarações prestadas por Maria Georges Daher.

Desta manifestação, emergem translúcidas, por um lado, a falta de idoneidade econômica de Maria Georges Daher para sustentar o vínculo empregatício, e sua dependência técnica e, principalmente, a sujeição econômica em face da Sourcotech.



Por outro lado, o financiamento propiciado pela Sourcotech na aquisição de animais de carga, motocicleta, ferramentas de trabalho, aluguel de barcos, aluguel de galpão em São Félix do Xingu, enfim, da construção e toda a infraestrutura para o desenvolvimento da atividade, e o controle exercido pela Sourcotech no tocante à qualidade da folha extraída, indica quem realmente está no controle da produção nestas frentes de trabalho.

Destaca-se que a Sourcotech já investiu aproximadamente R\$ 230.000,00 (duzentos e trinta mil reais) para a realização de atividades ligadas à colheita e escoamento da carga, sendo que todo este volume de recursos foi movimentado e aplicado por Maria Georges Daher, sendo patente, então, a assunção dos riscos da atividade empresarial da citada indústria na atividade econômica ali desenvolvida.

E se é assim, não há como a Sourcotech e seus sócios evadirem-se às responsabilidades concernentes ao vínculo empregatício, notadamente, aquelas relativas ao cumprimento das normas de segurança e saúde dos trabalhadores, definidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

A vinculação da Sourcotech ao trabalho realizado nas frentes de colheita do jaborandi não é um simples caso de terceirização ou pejetização irregular. É mais do que isso. As razões econômicas, industriais, logísticas, o custeamento e a exclusividade no fornecimento da folha demonstram, sem sombra de dúvidas, que há interesse em auferir vantagens com esta atividade econômica, pela via da redução dos custos, ainda que para isso se submetam trabalhadores a situações degradantes.”

Ainda, observa-se da documentação utilizada como prova que, além de ser financiada pela Sourcotech, era comum a Sra. Maria Daher **prestar contas das atividades desenvolvidas** à referida empresa, em evidente demonstração de **subordinação direta e estrutural**, apta a caracterizar o vínculo de emprego.

De fato, os documentos de fls. 51 e 51 verso, 60 e 60 verso e 68, 68 verso, 69, 69 verso e 70 da ação cautelar, bem como os DVDs anexos à ação principal, demonstram à saciedade que a Sra. Maria Daher (1) **pedia dinheiro à empresa recorrida para o custeio ordinário das atividades extrativas**, bem como (2) **prestava contas detalhadas da aplicação dos valores depositados** por referida empresa (fl. 51 verso), e (3) **sujeitava-se à supervisão de representante da empresa, vindo de São Paulo**.

Veja-se o que demonstra o documento de fl. 51 da ação cautelar, *transcrito no relatório fiscal à fl. 78 da ação principal*:

“Dr. Albert por favor eu preciso urgente deste dinheiro porque o senhor Edilson Cardoso dos Santos mi arrumou o dinheiro que estava na conta dele para mi socorrer e que quaze murri dentro da minha casa por favor agora está pronto para eu sair com o resto da turma que veio e parou 20 dias na minha caza pense no tumulto e no desespero que eu fiquei.” (sic)





Cabe o destaque, como já referido outrora, e perdoe-se a cautelosa repetição, que a aplicação dos recursos depositados pela empresa não se destinava a simplesmente quitar com uma “compra” de folhas de jaborandi feita, como quer fazer crer a recorrida, mas a financiar *integralmente* as atividades de extração da folha de jaborandi, senão veja-se a aplicação dos recursos, documentadas à fl. 51 verso da ação cautelar:

**“O senhor mandou R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), mas não deu.**

Compras de mercadorias supermercado

4.325,00 + supermercado

207,00 200 unidades de sacos para f... [ilegível]

794,00 serviço que foi feito no depósito

1.217,00 8 rolo de plástico preto

12.000,00 de adiantamento de folha verde

1.280,00 funcionário

400 litros de gasolina

1.500,00 reais de adiantamento para ...[ilegível]

400,00 concerto de motor serra

1.000,00 concerto da caminhonete

350,00 concerto da mão de obra da caminhonete

1.400,00 frete do caminhão para levar as canoa

Soma total 24.473,00.

**Este foi o dinheiro que gastamos para da o pontapé para darmos o início para tira as folhas de dentro.** Ainda falta o frete de caminhão para tirar lá de dentro. Eu Edilson Cardoso dos Santos banquei o resto do dinheiro e presizo que você manda o restante 9.473,00 porque eu adiantei para a pastora Maria Jrodia. Mais 3.000,00 mil reais que eu paguei para polícia [ilegível].” (sic) (grifou-se)

Além disso, consta do depoimento da Sra. Maria Teresa Fernandes — o qual é corroborado pelo documento de fl. 31 dos autos principais — que a Sra. Maria Daher mantinha contato telefônico frequente com o Sr. Albert, sócio da recorrida, conforme fls. 43 verso a 45 da ação cautelar:

“(…) que a Pastora mantinha contato direto com o Dr. Albert por telefone e fax e que a empresa dele era a única que estava no negócio da folha com a pastora, e que a pastora não dava o telefone do Dr. Albert para ninguém (…).”





A esse propósito, a sentença inicialmente proferida nestes autos escorrei- tamente concluiu que “não é comum haver ligações entre pessoas que não se conhecem, o que sinaliza no sentido da submissão da Sra. Maria Georges Daher às ordens da Sourceteq Química, por seu diretor, Sr. Albert Bergdolt (também 4º demandado), com o escopo de controlar a extração das folhas do jaborandi e organizar todo o empreendimento para essa finalidade” (fl. 270 verso).

Finalmente, à prestação de contas feita por fax e telefone soma-se a fiscalização *in loco* das atividades extrativas pela empresa ré, também capaz de demonstrar a mais completa submissão da Sra. Maria Daher e sua equipe à referida empresa.

Transcreve-se o depoimento do Sr. Antônio Neto Moraes, às fls. 52 e ss.:

“(…) que no mês de novembro de 2008, por volta do dia 30, a ‘Maria Pastora’ pediu para o declarante transportar na moto vermelha o Sr. Darcy, fiscal da empresa de São Paulo, que iria vistoria a área (...) que durante o trajeto o Sr. Darcy lhe informou que a empresa possuía 11 áreas, incluindo a do “Inferno Verde”, de exploração de folhas de jaborandi. Que estas áreas estariam nos municípios de Arame, Grajaú, no estado do Maranhão, e em Paranaíba, no estado do Piauí. Que o Sr. Darcy informou que o Dr. Albert seria o representante de uma empresa que era de propriedade de dois sócios, sendo um de nacionalidade alemã e outro japonês. **Que ao chegar ao local o Sr. Darcy filmou e fotografou tudo, inclusive os trabalhadores nas frentes de trabalho, além de contar quantos sacos de folhas de jaborandi já haviam colhido. Além disso, informou que tudo seria relatado para a empresa em São Paulo.**” (grifos apostos)

Cabe destacar que embora a r. sentença tenha entendido que o fato de a empresa da Sra. Maria Sra. Maria Daher ser de pequeno porte (EPP) não a torna automaticamente fraudulenta, o Ministério Público em nenhum momento sustentou que assim o fosse (a despeito de poder fazê-lo, já que a “empresa” não tinha o suporte sequer de seu capital social, como referido alhures). Argumentou, sim, que a empresa da Sra. Maria Daher era apenas de fachada e, pois, fraudulenta enquanto pessoa jurídica, mas não o fez de modo isolado e leviano. Ao revés, tomou em conta todas as demais circunstâncias do caso que denotam *com veemência* que referida senhora não passava de mera intermediadora de mão de obra e sustentou, diversamente, que esse fato era *um, dentre os muitos fatores constatados*, que comprovam a fraude na intermediação de mão de obra por ela realizada, e o fez com base em *provas* colhidas durante a ação fiscal do grupo móvel.

A relação de emprego entabulada entre os obreiros e a empresa Sourceteq é tão evidente que está presente até mesmo o fator *psicológico* da vinculação empregatícia, já que — **na visão dos próprios obreiros e da “gata” — a recorrida era tida como empregadora**, a ponto de a própria Sra. Maria Daher, suposta empresária, chamar o Sr. Albert (sócio da reclamada) de patrão, conforme depoimentos de fls. 53 da ação principal, e da 42 verso ação cautelar, este transcrito





às fls. 80 da ação principal e constante em áudio gravado e anexado na contracapa do volume 4 dos autos principais:

“(…) posteriormente, “Maria Pastora” lhe disse que tinha gostado do serviço e que este iria ser contratado diretamente pela *empresa em que ela trabalhava*; que na ocasião que a empresa funcionava em São Paulo-SP e que ele seria contratado com carteira assinado e seria assegurado todos os direitos trabalhistas (…).” (depoimento de Antônio Neto de Moraes — fl. 53 dos autos principais) (grifou-se).

“(…) declara **que o patrão, Dr. Albert**, é responsável pelo pagamento do fretamento de caminhão para transporte da produção, pelo pagamento dos tributos junto à Receita, pelo óleo diesel dos caminhões fretados, pela manutenção dos trabalhadores e pelo pagamento à cooperativa pelo uso do nome da mesma na transação de compra e venda da produção (…) declara que **seu próprio pagamento será acordado com o Dr. Albert quando da entrega da segunda remessa da folha, ocasião em que irão resolver se a mesma será remunerada por comissão sobre a produção ou por salário mínimo.** (…).” (depoimento de Maria Georgers Daher) (grifou-se)

Aliás, também na visão do próprio representante da empresa a área de exploração e extração de folhas de jaborandi, conhecida como Inferno Verde, era “sua”, senão veja-se o depoimento do Sr. Antônio Neto Moraes, às fls. 52 e ss.:

“(…) que no mês de novembro de 2008, por volta do dia 30, a ‘Maria Pastora’ pediu para o declarante transportar na moto vermelha o Sr. Darcy, fiscal da empresa de São Paulo, que iria vistoria a área (…) que durante o trajeto o Sr. Darcy lhe informou que *a empresa possuía 11 áreas, incluindo a do ‘Inferno Verde’, de exploração de folhas de jaborandi.* Que estas áreas estariam nos municípios de Arame, Grajaú, no estado do Maranhão, e em Paranaíba, no estado do Piauí. Que o Sr. Darcy informou que o Dr. Albert seria o representante de uma empresa que era de propriedade de dois sócios, sendo um de nacionalidade alemã e outro japonês. Que ao chegar ao local o Sr. Darcy filmou e fotografou tudo, inclusive os trabalhadores nas frentes de trabalho, além de contar quantos sacos de folhas de jaborandi já haviam colhido. Além disso, informou que tudo seria relatado para a empresa em São Paulo.” (grifos apostos)

Ora, se por um lado pode ser bem verdade que nenhum desses fatores, isoladamente, seja capaz de configurar o vínculo de emprego dos trabalhadores resgatados com a empresa Sourcotech, por outro lado, tomados em conjunto — como deve ocorrer — eles evidenciam de modo *pleno* todas as circunstâncias caracterizadoras de uma relação de emprego, não podendo o Judiciário fazer vistas grossas a referidas circunstâncias, sob pena de negligenciar o princípio da verdade real, em brutal prejuízo aos obreiros atingidos e, reflexamente, ao combate da chaga social do trabalho escravo que *ainda* perdura no Sul e Sudeste do Pará.



Afinal, consideradas todas essas circunstâncias, cabe perquirir *com a devida franqueza intelectual*:

- 1) É comum que um “fornecedor”, por não ter conta bancária, movimente contas bancárias de terceiros, em favor de quem a empresa “compradora” efetua depósitos?;
- 2) É normal que esses depósitos, feitos pela empresa “compradora” e movimentados pela empresa “fornecedora”, não correspondam às notas fiscais de compras, mas às despesas correntes do empreendimento da empresa “fornecedora”?;
- 3) É comum que uma empresa “fornecedora” preste contas *detalhadas* dos custos operacionais ordinários de seu empreendimento à empresa “compradora”?;
- 4) É normal a empresa “fornecedora” pedir dinheiro “por favor” para realizar as suas atividades “empresariais”?;
- 5) É normal a empresa “fornecedora” fazer compras em nome do terceiro em favor de quem a empresa “compradora” deposita valores supostamente referentes ao fornecimento?;
- 6) É comum uma empresa “fornecedora” *legitimamente* não possuir qualquer aporte financeiro, nem sequer o valor correspondente ao seu capital social, como determina a lei, para honrar com seus compromissos “empresariais” ordinários?

A resposta a todas essas indagações, considerando-se tudo quanto o que restou comprovado nos autos, bem assim o princípio da verdade real, parece ser, absolutamente, NÃO.

Nesse contexto, a suposta “fragilidade” das provas, sugerida pela sentença, inexistente, consistindo o conjunto probatório em substanciosos e suficientes demonstrativos da relação de emprego mantida entre a Sra. Maria e a sua equipe e as empresas recorridas. E se é assim, fica demonstrada a fraude e a insubsistência do suposto vínculo dos empregados resgatados com a Sra. Maria Daher.

É evidente — e a experiência o demonstra — que a empresa/proprietário de fazenda não irá “dar as caras” no momento da contratação/aliciamento ou no momento da condução das tarefas atinentes ao contrato de trabalho, fazendo-se apresentar por intermediador que gerencie a exploração de seus negócios, contratando e dando ordens, todas, evidentemente, no interesse do verdadeiro empregador. Se nem mesmo no meio urbano assim ocorre, o que dirá no meio rural/florestal, em locais afastados e de difícil acesso, como uma fazenda distante ou uma floresta de onde se extraem folhas de jaborandi!

É próprio do conceito de “gato” ou de arregimentador de mão de obra que ele não seja nem administrador e nem empregado da empresa verdadeiramente empregadora, mas aja como se fosse, aliciando trabalhadores para diversas





atribuições necessárias para o andamento das atividades da empresa. E assim se dá, tanto pela falta de tempo e condições do tomador dos serviços buscar pessoalmente a contratação dos trabalhadores, quanto e, quiçá, principalmente, para se livrar de eventuais fiscalizações e do cumprimento das obrigações que resultam da relação de trabalho, motivação que em geral não é divulgada.

A situação dos autos não difere daquelas diariamente flagradas nas fazendas do sul e sudeste do Pará, em que ocorre a intermediação ilícita de mão de obra por meio do “gato”, senão por dois fatores: 1) a atividade extrativa ocorria fora da propriedade das recorridas e 2) a atividade era intermediada por “gato” constituído sob forma de pessoa jurídica.

Tais fatores, no entanto, não são aptos a descaracterizar a ilícita intermediação de mão de obra.

Primeiramente, porque a circunstância de a atividade extrativa ocorrer fora das propriedades da recorrida não interfere na identificação do real empregador, pelo simples fato de que a atividade jamais poderia ocorrer em referido local de propriedade das recorridas porque se trata de reserva indígena, inalienável a particulares, pois.

Aliás, a esse propósito, cabe ressaltar que os documentos juntados em audiência pela recorrida em nada alteram tudo quanto já demonstrado nos autos, pois versam tão somente sobre licenças e autorizações de ordem ambiental e indígena, de vez que a extração das folhas se deu em reserva indígena, e não desmentem o constatado às fls. do relatório de inspeção do grupo móvel.

E em segundo lugar, porque o fato de a “gata” estar constituída sob forma de pessoa jurídica, tampouco é capaz de interferir na conclusão de que o real empregador da turma de trabalhadores resgatados é a empresa recorrida, pois a par da mais absoluta inidoneidade financeira da pessoa jurídica sob a qual constituída a “gata”, os demais fatores da relação de emprego, em especial subordinação, direta e estrutural, ficaram absolutamente evidenciados, não cabendo fazer prevalecer a forma da relação jurídica sobre o seu real conteúdo.

Pressupor que o vínculo empregatício se estabelece com o arregimentador de mão de obra e não com a empresa que se beneficia diretamente da exploração do trabalho humano, como fez o r. juízo de primeiro grau e deixar de reconhecer o vínculo com as empresas é, data máxima vênia, no mínimo, forçoso exercício de ingenuidade que redunde em negligenciar a realidade de exploração local e, em consequência, o princípio da verdade real. É fazer vista grossa a uma realidade que os atores jurídicos laborais procuram combater diuturnamente, negando-a, quando patentemente comprovada. A tese dos recorridos, acolhida pela sentença *a quo*, com o devido respeito e acatamento, de que o vínculo de emprego estaria estabelecido com a “gata” e não com a empresa Sourcotech, que teria mero contrato comercial de fornecimento com aquela, não pode deixar de ser classificada — perdoe-se a expressão informal — como “batida”, já que todos, absolutamente, todos os empregadores que se utilizam da intermediação de mão de obra por gatos





tentam, quando flagrados, ver reconhecido o vínculo de emprego com o próprio gato, e não consigo mesmo, o que é absolutamente inaceitável.

Não é por acaso que a jurisprudência é farta em afastar o vínculo de emprego com o gato, reconhecendo-o diretamente com o fazendeiro/empresa, conforme arestos abaixo colacionados:

“RELAÇÃO DE EMPREGO — TURMEIRO OU GATO — RESPONSABILIDADE — Evidenciando a prova dos autos que o reclamante trabalhava em atividade essencial ao escopo econômico do reclamado, em caráter pessoal, contínuo, mediante subordinação jurídica e econômica, o vínculo empregatício se estabelece com aquele, máxime quando a intermediação do gato ou turmeiro tem como objetivo fraudar a aplicação de preceitos consolidados.” (TRT 3ª R. — RO 17.522/98 — 4ª T. — Rel. Juiz Julio Bernardo do Carmo — DJMG 5.6.1999.)

“Testa de ferro em empreendimento rural. Comprovada a inidoneidade do subempreiteiro, assume a responsabilidade trabalhista o empregador real, a empresa contratante, ante a evidente simulação. Nulidade do contrato face ao art. 9º da CLT, pois o contratante tinha igual ou pior situação que o contratado.” (TST, RR 2.132/80, 2ª T., 860/81, 31.3.1981, Rel. Min. Marcelo Pimentel.)

“Considera-se como empregadora a própria empresa e não o *testa de ferro* que, embora contratado como empreiteiro, não tem capacidade financeira e econômica para fazer face aos encargos resultantes da legislação trabalhista.” (TRT da 3ª R., RO 2.469/74, 2ª T., Rel. Juiz Onofre Corrêa Lima.)

“VINCULO EMPREGATÍCIO — Cortador de cana admitido pela figura de ‘gato’ para trabalhar em propriedade rural que explora plantio e comercialização da cana-de-açúcar é empregado safrista e não diarista eventual, sendo reconhecido o vínculo empregatício de que trata o art. 14 da Lei n. 5.889/73 (TRT 9ª R. — PR-RO-3757/2000 — Relator Juíza Sandra Maria da Costa Ressel). COOPERATIVA DE TRABALHO. VÍNCULO DE EMPREGO — O cooperativismo não visa a excelência das empresas, mas a reunião voluntária de pessoas que agregam seus esforços e economias visando a concretização de um objetivo comum. Não basta que o parágrafo único do art. 442 da CLT mencione a inexistência de vínculo empregatício, pois sempre que presentes os pressupostos do art. 3º, este restará configurado. Assim, o art. 442 celetário deve ser interpretado segundo o prescrito no art. 9º do mesmo estatuto, que considera nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos nele contidos.” (TRT 9ª R. — PR — 3ª T. — RO-342/2000-PR — Relatora Juíza Rosalie Michaelle Bacila Batista.)

Veja-se, Exas., o perigo do precedente que o recorrido, com a sua tese, presente abrir: para descaracterizar a relação de emprego, basta que a intermediação seja feita por “gato” pessoa jurídica! Ora, se assim ocorrer, em breve, todos os “gatos” ainda existentes no Brasil serão constituídos em pessoa







jurídica e pronto: em um piscar de olhos, erradicou-se o trabalho escravo! Afinal, o que passará a existir a partir de então, será mero “contrato de fornecimento de serviços”... É evidente que a esdrúxula situação hipotética que se levanta é de todo inadmissível, daí por que não há como prevalecer a tese da reclamada, acolhida pela sentença.

Cabe destacar, por derradeiro, que o depoimento do senhor Antônio Neto Moraes, supratranscrito, foi tomado pelo juízo com reservas, pelo fato de ter sido colhido em sede de investigação, não sujeita ao contraditório.

Todavia, deve-se levar em consideração que, nos termos do art. 364 do CPC, o relatório de fiscalização e os autos de infração do Ministério do Trabalho e Emprego gozam de presunção de legalidade e veracidade, por serem atos administrativos. Caberia à reclamada provar serem inverídicas as informações dos documentos, o que não ocorreu. Desse modo, *não havendo melhor prova que o contraponha, não poderia a r. sentença tê-lo tomado com todas as reservas com que o fez.*

De fato, o relatório fiscal não foi ilidido por prova melhor. Se o juiz não pode presumir que a visita do gerente se deu para fins de fiscalização, tampouco pode presumir que se deu como fornecedor, porque essa presunção *sim* contraria a prova constante do relatório fiscal e aquilo que ordinariamente acontece (art. 335 do CPC), sem estar ancorada em qualquer prova melhor que desmereça o documento fiscal.

Acerca do assunto, vale citar acórdão do Colendo TST que atesta a validade dos relatórios de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego:

“RECURSO DE REVISTA. 1. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Deixa-se de examinar a preliminar, com base no art. 249, § 2º, do CPC. 2. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INQUÉRITO CIVIL PÚBLICO. LAUDO DE INSPEÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. MEIO DE PROVA. VALIDADE. À luz do disposto no art. 364 do CPC, os documentos públicos gozam de presunção de legitimidade e somente podem ser desconstituídos por meio de contraprova produzida pela parte adversa, não bastando para tanto, a singela impugnação. O laudo de inspeção do Ministério do Trabalho e as peças de inquérito civil público, promovido pelo Ministério Público do Trabalho, desfrutam de valor probante e, sem elementos que contradigam os fatos neles descritos, não podem ser ignorados como meios de prova. Recurso de revista conhecido e provido.” (Ministro Relator Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira — Número Único Proc: RR — 973/1998-006-13-00 — PUBLICAÇÃO: DEJT 18.9.2009.)

No mesmo sentido já se pronunciou o TRT da 3ª Região:

“EMENTA: AUTO DE INFRAÇÃO. FALTA DE ANOTAÇÃO DE CTPS. PRESUNÇÃO DE LEGITIMIDADE DO AUTO DE INFRAÇÃO. CONTRAPROVA. Constatado pelo Fiscal do Trabalho que havia trabalhadores rurais, a serviço da propriedade rural, sendo conduzidos pelos denominados ‘gatos’, ou arregimentadores de mão de obra, para se ocuparem nas atividades ligadas à colheita de feijão, a penalidade imposta, pela falta



de anotação da CTPS, há de prevalecer, se o indigitado infrator não consegue ministrar prova válida, que lhe foi oportunizada, no sentido de elidir a presunção *iuris tantum*, que flui da circunstância de se atribuir ao Fiscal do Trabalho fé pública, que chancela a legitimidade das suas declarações apostas no auto de infração, para dar suporte à penalidade imposta. Recurso a que se nega provimento. (Processo: 00415-2005-096-03-00-3 RO — publicado em 4.2.2006 — **Órgão Julgador:** Quinta Turma — Juiz Relator: Juiz Luiz Philippe V. de Mello Filho — Juiz Revisor: Juiz Eduardo Augusto Lobato.)

Ademais, importa destacar que o simples fato de o depoimento referido ter sido colhido em sede investigativa, não sujeita ao contraditório, não o inquina de invalidade. Muito pelo contrário: o seu depoimento foi colhido de modo formal e solene pela equipe móvel de agentes do Estado, e se o réu não participou da operação, foi porque não quis, já que lhe foi oportunizada — como de praxe — a participação em todos os atos da ação fiscal.

Fosse do modo como sustenta o r. juízo bastaria ao réu jamais comparecer a qualquer diligência do grupo móvel, para que contra ele não valesse qualquer prova coletada por ocasião da fiscalização — afinal realizada sem o contraditório — o que acabaria mesmo por esvaziar a utilidade da fiscalização.

Apesar de ter sido oportunizada a presença da empresa quando da colheita do depoimento em causa, é da natureza dos inquéritos — como peças investigativas que são — que não sejam submetidos ao contraditório. A fiscalização do trabalho não é um processo judicial no qual se deva estabelecer o contraditório. Este se dará em momento posterior, com a defesa em relação aos autos de infração lavrados ou eventual ação judicial, do mesmo modo como se dá com as fiscalizações e multas de trânsito, com as fiscalizações e multas da vigilância sanitária, e até mesmo com os próprios inquéritos policiais, que cotidianamente embasam inúmeras condenações criminais — mais graves, portanto — e nem por isso se levanta ofensa ao contraditório porque durante a investigação não se oportunizou defesa!

É evidente que não se há de oportunizar defesa durante a investigação, pelo simples fato de que este não é o momento apropriado para tanto. E nem por isso se lhe pode retirar a validade enquanto prova. No momento da fiscalização, os fatos estão ainda sob investigação, em procedimento que não demanda ampla defesa, sob pena de inclusive esvaziar-se o objeto investigado. Há que se ter clara a distinção entre processo e procedimento, pois somente aquele exige o contraditório. Inquéritos civis, à semelhança do que ocorre com sindicâncias e inquéritos *policiais* — os quais podem instruir processos que ensejam penalidades ainda mais severas, observe-se — são procedimentos meramente investigativos, não havendo que se falar em violação de quaisquer princípios processuais.

Assim sendo, pelas provas constantes nos autos dessa ação principal e da ação cautelar que segue anexa a esta, cujos documentos requereu-se fossem apreciados como prova emprestada, fica demonstrada, de modo inofismável, a real subordinação existente entre a Sra. Maria Daher e sua equipe e à empresa





reclamada, não havendo como negar o real vínculo de emprego dos empregados resgatados com as empresas recorridas.

#### **4. DAS DEMAIS CIRCUNSTÂNCIAS DO PROCESSO**

##### **4.1. Do sistema de servidão por dívida**

O TRT da 8ª Região conhece, de perto, o sistema de endividamento de trabalhadores na região amazônica. Ninguém melhor que seu ex-presidente, Juiz Georgenor de Sousa Franco Filho, para explicá-lo:

“Na Amazônia, a prática de trabalho forçado existe, caracterizada pela figura do aviamento, que ocorre quando o trabalhador é arregimentado pelo intermediário, chamado gato, levado para regiões de acesso difícil, passando a efetuar compras no regatão (aviamento móvel) ou no barracão (aviamento fixo), de propriedade do dono da terra, que cobra preços muito acima dos praticados no mercado, pagando o trabalhador os bens adquiridos com o fruto do seu trabalho. Como o que produz é menos lucrativo do que o que compra para sobreviver, nunca termina a conta e se torna uma espécie de escravo. Isto tem sido detectado, frequentemente no Sul do Pará, através do Grupo Móvel do Ministério do Trabalho e Emprego, e gerado ações civis públicas, interpostas pelo **Ministério Público junto à justiça do trabalho. Neste momento, começa a atuação da Justiça do Trabalho.**” (Jornal *O Liberal*, edição de 10.3.2003, sítio <www.tst.gov.br>, notícias, 10.3.2003.)

Uma simples leitura do trecho acima, somado aos elementos contidos no relatório preliminar de Fiscalização, evidencia que se está claramente diante de um típico caso de trabalho escravo, forçado ou degradante, observando-se a presença de todos os elementos fáticos que o caracterizam:

- supressão do direito de ir e vir, sobretudo pela longa distância entre os acampamentos e os locais onde têm meios de transportes, que têm distâncias superiores a 100 km (cem quilômetros), sem qualquer auxílio para que seus trabalhadores pudessem exercer o seu direito de ir e vir;
- sistema de “barracão”, ensejando a figura da servidão por dívida;
- retenção dolosa dos salários;
- total desrespeito à legislação trabalhista, previdenciária, penal e ambiental e, sobretudo, aos direitos humanos, dispensando aos trabalhadores um tratamento repulsivo até aos animais, conforme se pode verificar do conjunto probatório, que compreende o relatório do Grupo Móvel, fotos, filmes, cópias de extratos bancários etc.





#### 4.2. Da falta de EPI

Apenas alguns trabalhadores possuíam Equipamentos de Proteção Individual, porém, custeados pelos próprios trabalhadores, que tinham os valores das botas, facões e luvas descontados de sua remuneração. Em razão do elevado custo dos equipamentos outros trabalhadores labutavam sem qualquer equipamento de proteção individual. Assim, verifica-se que o EPI, quando existia, era comprado pelo trabalhador no “barracão”, por valores superfaturados.

#### 4.3. Das condições degradante do trabalho

O ambiente degradante, em razão das provas coletadas, evidencia: jornada exaustiva; falta de alojamento com instalações sanitárias; falta de alimentação; falta de local para higienização e necessidades fisiológicas, que em conjunto demonstram a violação da dignidade do trabalhador. Isso porque são os trabalhadores que, sofrem, diretamente, as consequências da degradação.

É lógico que os aspectos relacionados com a área de vivência por si só podem definir o estado de degradância, porém, a dignidade do trabalhador pode ser atingida por diversas outras formas, que igualmente, caracterizam, a condição degradante do ambiente de trabalho.

O corpo e, por decorrência, a saúde do trabalhador sofre os efeitos da degradância quando os aspectos relacionados à área de vivência são negligenciados. Quando, por exemplo, não há condições de higiene adequadas e, por conta disso, os trabalhadores são expostos a moléstia, doenças e todos os males advindos de um meio ambiente comprometido, como é o caso de alguns trabalhadores que se encontram enfermos, com suspeita até de febre amarela, conforme se pode observar do termo de declaração das receitas médicas apresentadas com a inicial.

Todas essas circunstâncias restaram comprovadas nos relatórios Preliminar e Final do Grupo Móvel; nas fotografias e filmes realizados pelos integrantes do Grupo Móvel; nos depoimentos dos trabalhadores; nas cópias de extratos bancários e demais documentos apreendidos.

#### 4.4. Da ausência de registro — Anotação de CTPS

Os trabalhadores flagrados pela Fiscalização não têm seu registro em ficha ou livro próprios e nem suas CTPS devidamente assinadas.

A consequência dessa omissão patronal só se fará sentir no momento em que o trabalhador vier a sofrer um acidente nesse precário ambiente de trabalho e necessitar de internação e/ou auxílio da Previdência Social, sistema do qual se encontra excluído. Quando a velhice um dia chegar e não tiver mais forças para





continuar no pesado trabalho no campo, por ocasião de sua aposentadoria, também constatará, de forma dramaticamente irreversível, que todos os seus períodos de trabalho formam em vão para os fins previdenciários.

Em razão dessas várias irregularidades, em que não eram garantidas sequer as condições mínimas de higiene e segurança no ambiente de trabalho, restou caracterizada situação típica de trabalho escravo, que levou a equipe do Grupo Móvel a paralisar a prestação dos serviços e efetuar o necessário e imprescindível o resgate dos trabalhadores.

#### 4.5. Da dificuldade do resgate dos trabalhadores

Deslocados os trabalhadores para a sede da Fazenda Santa Bárbara para um pernoite do dia 24.1.2009, e posteriormente para a Sede do Município de São Félix do Xingu, nos dias 25 e 26.1.2009, onde várias tentativas de contato foram frustradas, em razão da recusa do Sr. Albert Bergdolt. Ainda no dia 25.1.2009 o Ministério Público do Trabalho notificou a empresa para audiência no dia 27.1.2009 às 8.00 h (oito horas), mas a empresa se recusou a comparecer, tentando justificar sua ausência com razões nada convincentes de não ter responsabilidade pelos trabalhadores que labutaram dias em situação degradante para que os requeridos venham a auferir lucros.

Diante da negativa da empresa, houve o deslocamento dos trabalhadores, no mesmo dia 27.1.2009, para a sede do Município de Xinguara para fins de ajuizamento das medidas cabíveis.

Com efeito, o *Parquet* Trabalhista na defesa desses trabalhadores, ajuizou Ação Cautelar sob o n. 00110.2009.08.124.00-2, com pedidos limitar de bloqueio de indisponibilidade de bens, com o objetivo de assegurar a efetividade de futura sentença judicial em ação civil coletiva ora ajuizada. V. Exa. em decisão interlocutória digna de aplausos deferiu a liminar de bloqueio de numerário e indisponibilidade de bens.

Após o sucesso da tutela de urgência, dois advogados da empresa compareceram a Xinguara, mas não garantiram nenhum acordo sob a alegação de que o Sr. Roberto Serson estaria na Europa, ou sequer a cobertura das despesas com alimentação, transporte e hospedagem dos trabalhadores resgatados.

#### 4.6. Do trabalho escravo

A Convenção n. 29 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, prevê em seus arts. 1º e 2º:

“Art. 1º Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a abolir a utilização do trabalho forçado ou obrigatório, em todas as suas formas, no mais breve espaço de tempo possível.



“Art. 2º Para fins desta Convenção, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente.”

O aliciamento de trabalhadores somado à servidão por dívidas é a situação mais corrente encontrada no Brasil a caracterizar trabalho forçado, abolido pelas normas internacionais acima citadas.

No caso em tela o trabalhador normalmente provém de local distante, sendo aliciado por um “gato” num hotel ou pensão, por pagamento de suas dívidas e de promessas enganosas no que diz respeito ao salário e condições de trabalho, o qual então promove o seu transporte (os trabalhadores foram levados em veículos, como atestam vários depoimentos em anexo).

Chegando no local da prestação de serviços, que no caso era distante, o obreiro contraía novas dívidas junto ao barracão do próprio empregador para adquirir alimentos e bens de uso pessoal, até porque não havia outra opção próxima. Dessa forma, passavam a trabalhar sem receber qualquer remuneração pelo seu trabalho, pois o valor das dívidas sempre superava o saldo salarial.

Acabavam por serem impedidos de deixar o local de trabalho, **em razão da distância de aproximadamente 100 km (cem quilômetros) da vila mais próxima**, sendo obrigados a trabalhar e a comprar produtos superfaturados. Os trabalhadores ficavam confinados em local ermo e tinham a sua liberdade individual suprimida, reduzidos à condição análoga à de escravo, **eis que as reclamadas não disponibilizavam transporte para que os trabalhadores deixassem as frentes de trabalho que, como já se afirmou, ficava a uma distância de aproximadamente 100 km (cem quilômetros) da vila mais próxima.**

O trabalho forçado constatado afronta os regramentos básicos do Direito do Trabalho contemporâneo. Em consequência, o Grupo Móvel autuou as Reclamadas pelo fato de manter empregados trabalhando em condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho, às convenções coletivas e às decisões das autoridades competentes, de acordo com os autos de infração juntados.

Conforme relatado, diversas foram as irregularidades encontradas nas regiões de colheita de folha de jaborandi.

Como já se afirmou, constatou-se, ainda, o ilegal e repulsivo expediente da utilização do sistema de “barracão”, eternizando a dívida dos empregados, reduzindo-os à “condição análoga à de escravo”.

Além do mais, a conduta adotada tipifica os crimes estabelecidos no art. 149 (reduzir alguém à condição análoga à de escravo); art. 203 (frustração de direitos trabalhistas mediante fraude ou violência); art. 132, parágrafo único (expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente decorrente do transporte em condições ilegais); e art. 207 (aliciar trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional) do Código Penal.



“Art. 132. Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente:

Pena — detenção, de três meses a um ano, se o fato não constitui crime mais grave.

Parágrafo único. A pena é aumentada de um sexto a um terço se a exposição da vida ou da saúde de outrem a perigo decorre do transporte de pessoas para a prestação de serviços em estabelecimentos de qualquer natureza, em desacordo com as normas legais;

(...).”

“Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena — reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I — cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II — mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

(...).”

“Art. 203. Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena — detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Na mesma pena incorre quem:

I — obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude de dívida;

II — impede alguém de se desligar de serviços de qualquer natureza, mediante coação ou por meio da retenção de seus documentos pessoais ou contratuais.

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental.

(...).”

“Art. 207. Aliciar trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional:





Pena — detenção de um a três anos, e multa. Incorre na mesma pena quem recrutar trabalhadores fora da localidade de execução do trabalho, dentro do território nacional, mediante fraude ou cobrança de qualquer quantia do trabalhador, ou, ainda, não assegurar condições do seu retorno ao local de origem.

2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental.”

As diversas irregularidades encontradas, demonstradas desde logo por meio dos relatórios Preliminar e Final de Fiscalização, dos Autos de Infração, documentos e filmes apreendidos, fotos e filmes realizados pelo Grupo Móvel, visitas *in loco*, que evidenciam claramente a prática de ilícitos, tanto por questões de Medicina e Segurança do Trabalho como pelo não cumprimento das obrigações trabalhistas.

Cotejando o *caput* e os incisos do art. 149 do Código Penal Brasileiro com os fatos relatados e as versões que ora se prova, constata-se a presença dos seguintes pontos para a caracterização da conduta definida como trabalho análogo à de escravo, a saber: 1) *trabalho forçado*; 2) *jornadas exaustivas*; 3) *condições degradantes de trabalho*; 4) *restrições a locomoção do trabalhador em razão de dívida*; 5) *cerceamento ao uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho, eis que vila mais próxima do acampamento fica acerca da 100 (cem) quilômetros de distância*; e 6) *apoderação de documentos e objetos pessoais do trabalhador*, que caracterizam e complementam a expressão: “com o fim de retê-lo no local de trabalho”.

Desde logo cumpre observar que as quatro fórmulas previstas no *caput* do art. 149 e as outras três condutas definidas nos incisos I e II são independentes entre si. Vale dizer: a ocorrência de quaisquer delas, conjunta ou isoladamente, tem o condão de configurar a prática do ilícito penal.

Pois bem, no caso lume, o trabalho análogo ao de escravo, forçado ou degradante, caracterizou-se, ainda, por sujeição dos empregados a condições degradantes de trabalho.

Júlio Fabbrini Mirabete, comentando o art. 149, ensina que:

“A conduta típica é a de sujeitar alguém totalmente à vontade do agente, em suma, ‘a escravização, de fato, da criatura humana’. Refere-se a lei à condição análoga à de escravo por não mais existir a situação jurídica de escravo no país. A escravidão é um estado de direito em virtude do qual o homem perde a própria personalidade, tornando-se simples coisa, e, assim, a condição à que alude a lei é a de um estado de fato semelhante àquele. O indivíduo que, em uma fazenda, é tratado como os antigos escravos (estando impedido de deixá-la, não recebendo salários etc.) acha-se em situação análoga à de escravo.”

Submetidos ao extremo da exploração, os trabalhadores ora substituídos não gozavam os direitos trabalhistas mais elementares, reduzidos à condição inferior de simples objeto utilizado pelo empregador.







Portanto, para que seja obedecido o ordenamento pátrio, o réu deve ser condenado a pagar todos os direitos trabalhistas decorrentes da relação de emprego que existiu, além dos danos que causou aos trabalhadores com sua conduta ilegal, imoral e desumana.

#### 4.7. Dos direitos individuais homogêneos

Como facilmente podemos extrair dos fatos noticiados acima, temos que a hipótese trata de direitos individuais homogêneos, manejados sob a ótica da coletividade atingida.

Com efeito, o número de trabalhadores atingidos, a situação de escravidão a que foram submetidos, a fraude engendrada por meio do arregimentação da intermediadora que era uma “gata”, e a dificuldade de acesso à prestação jurisdicional, dificultarão sobremaneira a perseguição individual dos direitos postergados, exigindo pronta atuação do *Parquet*, de forma a resguardar toda a coletividade atingida pela atuação das empresas ora reclamada.

O conceito de direitos individuais homogêneos está delineado no parágrafo único do art. 81 da Lei n. 8.078/90, *verbis*:

“Art. 81. (...)

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

(...)

III — interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.”

Consoante a definição legal, podemos afirmar que direitos individuais homogêneos são aqueles decorrentes de um fato comum, não necessariamente de origem concomitante, sendo essencial que decorram de um mesmo nexu causal.

No caso dos autos, os direitos rescisórios dos trabalhadores escravizados não saldados, constituem-se em direitos individuais homogêneos, posto que sua origem é comum, qual seja, são decorrentes do trabalho realizado na mesma atividade, e passaram a ser devidos por ocasião do término da prestação dos serviços.

Os requeridos se utilizam da condenável prática do aliciamento de trabalhadores, por meio do qual, lançando mão de terceiros agenciadores, os conhecidos “gatos”, que no caso é uma “gata”, obtêm mão de obra utilizada na atividade de exploração, colheita, secagem e transporte da folha de jaborandi nas serras da região, sem formalização de vínculo empregatício, transferindo àqueles toda a responsabilidade pelas obrigações decorrentes da prestação laboral.

Sucedem que tais intermediários, na larga maioria dos casos, não dispõem de idoneidade econômica e financeira suficiente para satisfazer os haveres devidos aos trabalhadores, como é o caso da Sra. Maria Daher, que vive em um quarto simples, sem qualquer sinal exterior de riqueza. Aliás, Sra. Maria Daher, não passa





de mera empregada e gerente do empreendimento que dela se utiliza com o intuito de burlar a legislação trabalhista.

Durante a execução da empreitada acima apontada, o Grupo de Fiscalização Móvel do Ministério do Trabalho esteve no local e verificou a situação periclitante porque estavam passando os laboristas, submetidos a toda sorte de privação.

Releva assinalar que a ação fiscal ao detectar as irregularidades que estavam ocorrendo, envidou todos os esforços no sentido de fazer com que os donos do empreendimento assumissem a responsabilidade dos débitos trabalhistas devidos aos obreiros utilizados no serviço de exploração, colheita, secagem e transporte da folha de jaborandi nas serras da região, o que foi peremptoriamente negado.

Do grupo de **46 (quarenta e seis)** trabalhadores encontrados, nenhum recebeu a título de pagamento qualquer verba rescisória ou trabalhista.

O serviço era gerenciado pela Sra. Maria Daher e fiscalizado pelo Sr. Odacir, conforme se pode verificar dos filmes apreendidos.

De qualquer forma, importa que, à luz do disposto no art. 9º Consolidado, tal prática de intermediação não pode, de forma alguma, esconder a verdadeira relação de emprego que se forma e deve ser reconhecida como existente entre o requerido e os prestadores de serviço, que, inclusive, devem ser registrados (art. 41 da CLT), eis que presentes todos os elementos caracterizadores do liame empregatício, vale dizer o trabalho não eventual, prestado por pessoa física, com subordinação, pessoalidade, de forma onerosa e alteridade, conforme já exposto alhures.

#### **4.8. Do dano moral coletivo (individual homogêneo)**

Conforme amplamente relatado e demonstrado, os reclamados utilizando-se de ardis submeteram os trabalhadores à situação análoga à de escravo, conduta que resultou em aviltamento moral ante a coação sofrida e a fraude à legislação trabalhista e aos direitos humanos, ferindo de morte a dignidade de seres humanos tratados como se fossem simples objetos no processo extrativista.

Tudo isso autoriza a afirmação de ocorrência de dano moral coletivo, a ensejar medida judicial capaz de punir os responsáveis e defender os interesses metaindividuais alcançando a função preventivo-pedagógica e punitiva a que se propõe a hodierna jurisprudência com autorização da doutrina especializada.

Nossa legislação processual acompanha a posição ilustrada, pois que, há tempos, apresenta instrumentos processuais adequados à defesa de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos; comportando, também, a postulação de reparação de danos morais, **nos termos do art. 1º da Lei n. 7.347/85, arts. 5º, V e X da CRFB/88 e art. 6º, VI e VII da Lei n. 8.078/90.**

Dado à novidade do conceito de *Dano Moral Coletivo*, convém socorrer-nos dos ensinamentos do doutrinador Carlos Alberto Bittar Filho e outros, senão vejamos:





“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 dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto material.” (artigo publicado na *Revista de Direito do Consumidor*, São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 12, p. 45/61, out./dez. 1994.) Grifamos.

(...)

Nessa ordem de ideias, importa ressaltar que nosso legislador constituinte inseriu, no Título I da atual Constituição Pátria, diversos princípios e objetivos fundamentais de nosso país, conforme elencados nos arts. 1º e 3º, buscando alcançar os seguintes fundamentos: a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa; e como objetivos, pautou construir uma sociedade livre, justa e solidária; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. E, no Título II, arts. 5º ao 17, cuidou de definir os Direitos e Garantias Fundamentais, sendo de se destacar os direitos e garantias previstos nos capítulos I e II, que tratam, respectivamente, dos direitos e deveres individuais e coletivos e dos direitos sociais, que expressam os valores individuais e coletivos que os constituintes reconheceram como de grande relevância para a sociedade, inserindo-os na Lei Fundamental do País.

E, é exatamente na esteira desta ordem social que o Direito do Trabalho se ergue, buscando garantir aos trabalhadores a consecução das garantias e dos direitos a que fazem jus, em decorrência da função social que desempenha. Nesse sentido, de incontestável clareza a lição de Plá Rodriguez (*Princípios de direito do trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978. p. 272).

(...)

O contrato de trabalho não cria somente direitos e obrigações de ordem exclusivamente patrimonial, mas também pessoal. Cria, de outro lado, uma relação estável e continuada, na qual se exige a confiança recíproca múltipla planos, em direções opostas e, sobretudo, por um período prolongado de tempo. Para o cumprimento destas obrigações e a adequada manutenção dessas relações, torna-se importantíssimo que ambas as partes atuem de boa-fé. Por isso, dizemos que a justificação e a aplicação deste princípio tem um significado, uma duração e uma





necessidade muito superiores às que podem ter em contratos que se esgotam em um intercâmbio único de prestações ou em uma simples correspondências de prestações materiais.” (grifamos)

E, citando texto de Pérez Botija (*Curso de derecho del trabajo*. Madri, 1948. p. 176), o autor conclui:

“A relação de trabalho não é um negócio circunstancial, nem uma fugaz transação mercantil, mas contém vínculos sociológicos pessoais e permanentes. Ainda que originada de um fato econômico, não pode resumir-se em direitos e deveres patrimoniais; coexistem vínculos de ordem moral e espiritual que, em uma moderna concepção de trabalho não devemos desconhecer.”

Logo, a estratégia efetuada pelos réus, com vistas a ludibriar trabalhadores, não se limitou a sufragar os direitos e garantias dos obreiros, visto que a má-fé empregada feriu mortalmente os princípios de honestidade, probidade e respeito que alicerçam a relação de trabalho, vez que o embuste perpetrado só obteve êxito em razão da obediência e confiança entre os empregados, que por serem cidadãos pobres de baixa ou nenhuma escolaridade foram humilhados e enganados pelo seu empregador.

O novel conceito de Alberto Bittar Filho (*op. cit.*), “dessas definições exsurgem os fios mais importantes na composição do tecido da coletividade: os valores. Resultam eles, em última instância, da amplificação, por assim dizer, dos valores dos indivíduos componentes da coletividade. 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 desatreia 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”.

Assim, sendo os valores coletivos fruto da amplificação dos valores dos indivíduos, a ofensa àqueles certamente terá repercussão sobre os indivíduos integrantes da comunidade ou coletividade lesada. Tal repercussão pressupõe o dano coletivo (individual homogêneo), na medida em que os interesses coletivos apresentam-se como síntese dos interesses individuais, expurgados de seu conteúdo egoístico.

Nesse diapasão, o dano moral coletivo desponta como sendo a violação em dimensão transindividual, *erga omnes* ou *ultra partes* 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 desapareço, descrença em relação ao poder público e à ordem jurídica. Padece a coletividade e os envolvidos homogêneos de intranquilidade e insegurança.

Conclui-se, pois, que a prática reiterada e genérica, comprovada à saciedade, de o empregador aliciar e submeter trabalhadores à condição análoga à de escravo, submetendo-os a maus-tratos e sonogando-lhes os mais básicos direitos





trabalhistas, deixando de lhes pagar os salários e seus consectários, violando interesses e direitos juridicamente relevantes para toda a sociedade, configura-se como DANO MORAL COLETIVO, com repercussão não só sobre os trabalhadores diretamente envolvidos como sobre toda a sociedade, aviltada em seus valores sociais, cabendo, então, falar-se em LESÃO A INTERESSES METAINDIVIDUAIS, em todas as suas modalidades: difusos, coletivos ou individuais homogêneos.

No criterioso mister de rechaçar qualquer óbice aos pleitos coletivos, esclarece Hugo Nigro Mazzilli (*A defesa dos interesses difusos em juízo*. São Paulo: RT, 1998), que, com a edição do Código de Defesa do Consumidor, ampliou-se o campo de abrangência da Lei n. 7.347/85, pois “seus arts. 83, 110, 117 permitiram, às expensas, a defesa de qualquer outro interesse difuso ou coletivo, por meio da ação civil pública”. E acrescenta o autor:

“Atualmente inexistente, portanto, sistema de taxatividade para a defesa de interesses difusos e coletivos. Além das hipóteses **já expressamente previstas em lei para tutela judicial desses interesses (defesa do meio ambiente, do consumidor, do patrimônio cultural, das crianças e dos adolescentes, das pessoas portadoras de deficiência, dos investidores lesados no mercado de valores mobiliários, de interesses ligados à defesa da ordem econômica) — qualquer outro interesse difuso ou coletivo pode ser defendido em juízo, seja ele pelo Ministério Público, seja pelos demais legitimados do art. 5º da Lei n. 7.347/85 e do art. 82 do Código do Consumidor.**” (grifamos)

No campo do dano moral, a teoria da responsabilidade civil se aplica mediante a imposição de indenização que tem dupla função: punitiva para o infrator e compensatória para o lesado, seja na seara das sanções individuais ou coletivas. Nestas, a doutrina e jurisprudência conferem também às indenizações um caráter preventivo-pedagógico, na medida em que, embora do ato omissivo ou comissivo violador dos interesses metaindividuais socialmente relevantes, não resulte efetivo prejuízo individualmente considerado, ainda assim tem cabimento a indenização pelo simples fato da violação àqueles interesses ter potencializado a configuração do dano, isto é, pune-se preventiva e pedagogicamente o infrator dos interesses metaindividuais pelo dano potencial a que lhe deu causa.

No presente caso, restam configurados tanto o dano moral individual e homogeneamente considerado como o dano coletivo e difuso decorrente da grave violação de valores coletivos relevantes e juridicamente tutelados.

Ocorrido o dano moral coletivo ou difuso na relação de emprego, forma-se *op legis* uma relação jurídica obrigacional, assim alinhada — **sujeito ativo**: a coletividade de trabalhadores lesada, que deve estar representada pelo ente exponencial portador adequado dos interesses lesados (sindicatos e/ou MPT); **sujeito passivo**: o empregador, grupo empresarial, causador do dano, que tem o dever de reparação; **objeto**: a reparação, que pode ser de natureza não pecuniária (adequação da conduta do infrator às exigências legais, mediante a condenação em obrigações de fazer e não fazer), ou pecuniária (condenação ao pagamento



de indenização reversível ao FAT, cumulada ou não com pedido de condenação genérica para compensação dos danos morais individualmente sofridos pelos trabalhadores).

Portanto, com a presente ação, busca-se **a compensação pelo dano moral coletivo, com reflexo, sobre os trabalhadores individual e homoganeamente lesados, bem como o pagamento dos direitos individuais homogêneos dos trabalhadores**, decorrente da violação de interesses coletivos e difusos tutelados pela ordem jurídica vigente, previstas nos arts. 1º, IV e 13 da Lei n. 7.347/85.

Destaque-se que a reparação pelas lesões a interesses difusos e que afetam toda a sociedade, não se confundem com as eventuais reparações individuais que venham a ser impostas aos réus; sendo inadmissível que o montante pecuniário relativo à indenização genérica aqui mencionada seja deduzido de condenações judiciais que venham a imputar reparação individual pelo dano causado a alguém, por idênticos fatos. De igual forma, a indenização genérica aqui acordada não quita, nem parcialmente, nem muito menos, integralmente, qualquer indenização conferida, ou a conferir, aos lesados efetivamente, pelos mesmos danos e fatos correlatos, face ao efeito *in utilibus* da coisa julgada nas ações coletivas, nos termos dos arts. 103 e 104 da Lei n. 8.078/90.

A reparação genérica provém de uma visão mais socializante do Direito, sustentada pelos juristas modernos, em que se busca ressaltar o caráter transindividual de determinados valores, fundamentais para a organização social e o bem comum. Neste sentido, tal reparação é devida, não só pela dificuldade de se reconstituir o mal já impingido à coletividade, mas também por já ter ocorrido a transgressão ao Ordenamento Jurídico vigente. Na defesa desta posição, aponta a Jurisprudência, sendo oportuno trazer a seguinte decisão:

EMENTA — DANO MORAL. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA.

O senso comum indica má-fé e intenção de obter vantagem ilícita **às custas** de quem lhe prestou serviços, quando flagrados em poder da empresa ré documentos assinados em branco, entre eles recibos de salário mensal e termos de rescisão contratual, restando caracterizado o dano moral, difuso ou coletivo, a que se refere a Lei n. 7.347/85.

O dano moral, difuso ou coletivo, a que se refere a Lei n. 7.347/85, está perfeitamente caracterizado nos presentes autos, sendo perfeitamente aplicável a referida norma, o que impõe o acolhimento do pedido de aplicação de multa sugerida pelo Ministério Público do Trabalho.

(...)

Acordam os Juízes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, conhecer do recurso. No mérito, por maioria dos votos, vencidos os Exmos. Juiz Revisor e Roberto Luiz Guglielmetto, dar-lhe provimento para acrescer à condenação o pagamento





de indenização, reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, equivalente a 3.000,00 (três mil reais) UFIRs.”

Com efeito, a coletividade de trabalhadores ora representada faz jus à reparação do dano coletivo de que foram vítimas, por meio de indenização pecuniária que deverá ter efeito punitivo de forma a inibir a prática de condutas do jaez declinado nesta ação, que foi arbitrado em 100% (cem por cento) dos danos materiais, perfazendo o valor de R\$ 310.645,73 (trezentos e dez mil, seiscentos e quarenta e cinco reais e setenta e três centavos), conforme planilha abaixo apresentada.

#### **4.9. Dos direitos materiais violados**

##### *a) Da rescisão indireta (art. 483, “a”, “c” e “d” da CLT)*

A empresa vinha reiteradamente descumprindo a obrigação de pagar os salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

Também conforme relatado, diversas outras formam as irregularidades trabalhistas encontradas no empreendimento demandado.

Constatou-se ainda o ilegal e repulsivo expediente da utilização do sistema do “barracão”, eternizando a dívida dos empregados e demais circunstâncias já expostas nessa petição, reduzindo-os à “condição análoga à de escravos”.

Verifica-se, portanto, que várias foram as transgressões que justificam a justa causa do empregador (rescisão indireta), sendo lícito ao empregado considerar rescindido o contrato de trabalho nessas situações, conforme estatuído no art. 483 da CLT:

“Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

(...)

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato.”

As diversas irregularidades encontradas, demonstradas pelas provas dos autos, evidenciam claramente a prática dos ilícitos trabalhistas aptos a ensejar a ruptura do pacto laboral por culpa do empregador, por exigência de serviços superiores às forças dos trabalhadores (alínea “a” do art. 483 da CLT), por questões de Medicina e Segurança do Trabalho (alínea “c” do art. 483 da CLT), pelo não cumprimento das obrigações contratuais (alínea “d” do art. 483 da CLT).



Assim, por toda a prova apresentada e por aquela que venha a ser produzida no curso do processo, fica evidente a justa causa do empregador.

*b) Das verbas devidas*

Considerando a justa causa do empregador, pleiteia o *Parquet* o pagamento dos seguintes valores a título de verbas rescisórias, conforme a data de início da prestação de serviços dos trabalhadores. O salário tomado com base para o cálculo das verbas rescisórias é de R\$ 700,00 (setecentos reais) a R\$ 1.000,00 (mil reais) e as verbas devidas, respectivas funções e datas de admissão encontram-se discriminadas em planilhas em anexas à inicial, conforme levantamento realizado pelo Grupo Móvel.

	Nome	Soma	Dano Moral	Desconto	Total
1	Manoel Gomes de Oliveira	7.820,54	7.820,54	705,5	14.935,58
2	Francivaldo Jesus Silva	7.820,54	7.820,54	200	15.441,08
3	Leonilson Ferreira da Silva	6.430,64	6.430,64		12.861,28
4	Iron Roger de Oliveira	9.136,29	9.136,29	600	17.672,58
5	Antenor Portela Cardoso	7.820,54	7.820,54	900	14.741,08
6	Deuzimar Vieira dos Santos	2.557,43	2.557,43		5.114,86
7	Rogério Silva Costa	6.504,76	6.504,76		13.009,52
8	Marcos Aurélio de Souza	6.504,76	6.504,76		13.009,52
9	Raimundo Rocha Marinho	6.504,76	6.504,76		13.009,52
10	Raimundo Rodrigues Santos	2.520,36	2.520,36		5.040,00
11	José Júnior Reis da Silva	6.504,76	6.504,76	30	12.979,52
12	Marcos Rosa de Oliveira	6.504,76	6.504,76		13.009,52
13	João Rosa de Oliveira	6.504,76	6.504,76		13.009,52
14	Albetiza Dias dos Reis	1.790,20	1.790,20		3.580,40
15	Margarida Pereira Rosa	5.474,38	5.474,38		10.948,76
16	Antônio Cruz da Silva	2.557,43	2.557,43		5.114,86
17	Ronivon Rosa de Oliveira	7.820,54	7.820,54		15.641,08
18	Raimundo Santos Vieira	6.504,76	6.504,76		13.009,52
19	Antônio Firmino Pereira	7.820,54	7.820,54	170	15.471,08
20	Djanir Barbosa Reis	3.947,33	3.947,33	150	77.44,66
21	Maria Tereza Fernandes	11.000,64	11.000,64	750	22.001,28
22	José Cambraia da Silva	11.767,87	11.767,87	290	22.785,74
23	Albertino Pereira Ribeiro	9.136,29	9.136,29	30	17.982,58







24	Valmir Macena	18.309,69	18.309,69		36.589,38
25	Raimundo de Souza	3.687,86	3.687,86		7.375,72
26	Domingo Luíz de Souza	6.504,76	6.504,76		13.009,52
27	Francisco Soares da Silva	17.864,89	17.864,89	2500	33.229,78
28	Valter Nascimento Costa	2.520,36	2.520,36		5.040,72
29	Edmilson Alves Martins	13.194,83	13.194,83	800	25.589,66
30	Valdomiro de Souza Borges	10.452,09	10.452,09		20.904,18
31	Marival Lobato	4.355,06	4.355,06		8.710,12
32	Vanderlan de Souza Ribeiro	3.687,86	3.687,86		7.375,72
33	Antonio Carlos Ferreira	3.687,86	3.687,86		7.375,72
34	Emerson Pierri Santos	7.820,54	7.820,54		15.641,08
35	José Brinaldo da Silva	3.502,53	3.502,53		7.005,06
36	João Francisco Pereira das Neves	7.820,54	7.820,54	270	15.371,08
37	João dos Reis Ribeiro da Silva	2.520,36	2.520,36		5.040,72
38	Francisco Alves Martins	2.520,36	2.520,36		5.040,72
39	José Pereira da Luz de Assunção	4.447,72	4.447,72	50	8.845,44
40	Jose Edmilson de Sousa Barcelar	4.206,8	4.206,8		8.413,60
41	Manuel Lima da Silva	5.559,64	5.559,64		11.119,28
42	Antonio Neto de Moraes	7.023,69	7.023,69		14.047,38
43	Sergio Silva Couto	9.136,29	9.136,29		18.272,56
44	Osmar Pereira	7.486,94	7.486,94		14.973,88
45	Isomar Clemente da Cruz	5.559,64	5.559,64		11.119,28
46	Nelton Ribeiro de Sousa	7.820,54	7.820,54		15.641,08
	<b>Totais</b>	310.645,73	310.645,73	7.445,5	606.400,46

Além disso, afiguram-se também devidos os valores despendidos com hospedagem, transporte e alimentação que os trabalhadores vierem a apresentar em oportuna liquidação de sentença.

Tal pedido decorre de responsabilidade civil pelos gastos feitos pelos trabalhadores em virtude da conduta ilícita das rés, os quais restam atestados pelo relatório de fiscalização móvel, que atestou a permanência dos trabalhadores em hotéis.

Com efeito, os trabalhadores foram aliciados, tendo que se deslocar de suas residências para se fixar na fazenda, e, com certeza tiveram gastos com alimentação, hospedagem e transporte, no trajeto (fls. 9 a 11). Ainda, ao serem resgatados tiveram que regressar a suas residências. O simples fato de a petição





inicial informar que os trabalhadores foram resgatados já permite saber que, para retornarem as suas residências, os trabalhadores tiveram gastos com alimentação, hospedagem e transporte. Além disso, os trabalhadores foram deslocados da Fazenda e tiveram que aguardar para tentar receber seus valores, o que pode ter gerado despesas com alimentação, hospedagem e transporte (fl. 6 da petição inicial).

Destarte, porque ilícita a conduta que ensejou os referidos gastos, cabe a reparação pelas reclamadas, a bem da correta aplicação das normas referentes à responsabilidade civil (arts. 186 e 187 do Código Civil).

#### 4.10. Valor da indenização

Conforme se pode verificar dos relatórios Preliminar e Final, o Grupo Móvel resgatou 46 (quarenta e seis) trabalhadores, que totalizam o valor a indenizar de danos materiais e morais no valor de **R\$ 606.400,46 (seiscentos e seis mil, quatrocentos reais e quarenta e seis centavos), conforme planilha de cálculos rescisórios anexada aos autos.**

### 5. CONCLUSÃO

Diante do exposto, requer o Ministério Público do Trabalho a reforma TOTAL da decisão de 1ª instância, dando-se provimento ao presente Recurso, para que seja reconhecida a nulidade processual apontada e, desde logo, seja sanada para que, conhecendo-se de pronto as provas emprestadas da ação cautelar que tramitou anexa a este, sejam acolhidos integralmente os pedidos formulados na inicial, reconhecendo-se o vínculo de emprego dos trabalhadores resgatados com as empresas reclamadas e a rescisão indireta dos seus contratos de trabalho pelas faltas patronais acima elencadas, e condenando-se as recorridas **à assinatura da CTPS dos substituídos listados acima nos períodos declinados na planilha referida alhures e ao pagamento: 1) das verbas rescisórias (líquido); 2) dos valores com hospedagem, transporte e alimentação que os trabalhadores vierem a apresentar (ilíquido), nos termos dos itens e cálculos precedentes, além da comunicação ao INSS para as providências legais acerca do recolhimento das contribuições previdenciárias devidas, tudo na forma da inicial.**

Nestes termos, pede deferimento.

Marabá, 15 de agosto de 2012

**Bruna Bonfante**  
**Procuradora do Trabalho**



## ACÓRDÃO PROCESSO TRT-8<sup>a</sup>/1<sup>a</sup> T./ RO 0011100-09.2009.5.08.0124

---

PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8<sup>a</sup> REGIÃO

ACÓRDÃO PROCESSO TRT 8<sup>a</sup>/1<sup>a</sup> T./RO 0011100-09.2009.5.08.0124

Recorrente: Ministério Público do Trabalho

Procuradora: Bruna Bonfante

Recorridos: Sourceteq Química Ltda.; Sourceholding Participações Ltda.

Tecgen Comércio de Importação e Exportação Ltda.

Alberto Heinrich Bergdolt

Roberto Serson

Advogado: Rui Guilherme Carvalho de Aquino

NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NULIDADE PROCESSUAL. INEXISTÊNCIA. Só incide em negativa de prestação jurisdicional, o juiz de origem que não se pronuncia acerca de pedido ou causa de pedir relevante para o deslinde da controvérsia posta à sua apreciação, não incorrendo em nulidade processual a decisão que concluiu pela não apreciação de prova produzida pela parte, qualquer que seja o fundamento, pois tal decisão insere-se no poder que o Juiz detém de direção do processo e livre apreciação das provas. Ademais, a matéria pode ser submetida à apreciação do Juízo *ad quem* pelo princípio da devolutividade ínsita ao recurso ordinário. Preliminar que se rejeita.

### 1. RELATÓRIO

**Vistos, relatados e discutidos** estes autos de **recurso ordinário**, oriundos da **MM. Vara do Trabalho de Xinguara**, em que figuram como recorrente e recorridos as partes acima identificadas.



O MM. Juízo de 1º grau decidiu, conforme sentença de fls. 677-686, julgar totalmente improcedente o pedido declaratório de existência do vínculo empregatício entre as partes e, em decorrência, os pedidos de assinatura da CTPS, pagamento das verbas rescisórias, hospedagem, transporte, alimentação e indenização por danos morais. Cominou custas pelo autor no importe de R\$ -12.128,00, das quais fica isento, nos termos do inciso II, do art. 790-A da CLT.

Inconformado, o Ministério Público do Trabalho interpõe recurso ordinário às fls. 705-732v.

As reclamadas apresentaram contrarrazões às fls. 736-740.

Os autos deixaram de ser encaminhados ao Ministério Público do Trabalho para emissão de parecer, porque não evidenciada nenhuma das hipóteses do art. 103 do RITRT-8.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO**

### **2.1. Conhecimento**

Conheço do recurso por observar os pressupostos de admissibilidade.

### **2.2. Da questão preliminar de nulidade processual por negativa de prestação jurisdicional**

Sustenta o recorrente que o Juízo *a quo* incorreu em nulidade processual por negativa de prestação jurisdicional. Segundo afirma, o Juízo de primeiro grau deixou de atender a pedido expresso na inicial e não apreciou as provas constantes na ação cautelar que tramita junto com o processo principal, ao argumento de que o pedido de utilização de prova emprestada não poderia ter sido apreciado na sentença, vez que ocasionaria ofensa ao contraditório e à ampla defesa.

O recorrente não possui razão e não há nulidade alguma a ser reconhecida.

Com efeito, cumpre destacar de início, que só incide em negativa de prestação jurisdicional, o Juiz de origem que não se pronuncia acerca de pedido ou causa de pedir relevante para o deslinde da controvérsia posta à sua apreciação.

Não foi isto que aconteceu nestes autos.

O autor requereu, na inicial, que o Juiz adotasse como uma das provas para decidir a presente demanda, os documentos juntados na ação cautelar preparatória que se encontra apensa a estes autos, pedido que foi indeferido em sentença pelo juízo *a quo* ao argumento de não poder usar tais elementos como provas na formação de sua convicção porque o pedido não teria sido apreciado na fase instrutória e o Ministério Público não teria demonstrado sua irrisignação diante dessa omissão. Acrescentou, também, que admitir tais provas sem instauração do contraditório importaria em violação ao disposto no art. 5º, LIV e LV, da Constituição.



Vê-se, então, que o Juízo sentenciante se manifestou expressamente a respeito do pedido formulado pelo autor indeferindo-o através de tese explícita e motivando sua decisão, não havendo que se falar em negativa de prestação jurisdicional.

Na verdade, o Juízo de primeiro grau, no uso do seu poder de direção do processo e de apreciação das provas, apenas não considerou os documentos apresentados pelo *Parquet* e que podem perfeitamente ser examinados neste segundo grau de jurisdição em razão do princípio devolutivo inerente ao recurso ordinário.

Rejeito, então, a preliminar.

## 2.3. Mérito

### 2.3.1. Do vínculo de emprego

O recorrente não se conforma com a sentença que concluiu pela improcedência do seu pedido para reconhecimento de relação de emprego entre os trabalhadores relacionados em sua petição inicial e as reclamadas, que foram encontrados em situação degradante e análoga à de escravos.

Aduz que embora o juízo *a quo* tenha reconhecido as condições degradantes a que os trabalhadores eram expostos, ainda assim considerou que o vínculo de emprego não estaria caracterizado uma vez que os requisitos não teriam sido suficientemente demonstrados pelo autor.

Afirma que a relação de emprego entre a equipe de trabalhadores coordenados pela Sra. Maria Daher e a empresa SOURCETECH restou comprovada pelos seguintes motivos: pela identificação da pessoa que se favorece com o resultado do trabalho; pela assunção dos riscos empresariais; pela prestação de contas habitual feita para as reclamadas, o que demonstra que ao assumirem os riscos da atividade econômica, as mesmas admitiram que eram responsáveis pelos salários e que dirigiram a prestação pessoal de serviço por meio da Sra. Maria Daher.

Prossegue aduzindo que somado aos elementos constantes no Relatório Preliminar de Fiscalização, resta claro que se está diante de um típico caso de trabalho escravo, forçado ou degradante, eis que observados todos os elementos que o caracterizam.

***Data maxima venia do Juízo sentenciante, a meu ver a decisão deve ser reformada.***

Trata-se de Ação Civil Pública ajuizada pelo MPT, cujo objeto principal é o reconhecimento de relação de emprego dos trabalhadores listados em sua exordial (fls. 19-20) diretamente com a reclamada SOURCETECH.

De acordo com relato contido na inicial, em operação conjunta realizada pelo *Parquet*, Ministério do Trabalho e Emprego e Polícia Federal, entidades integrantes





do Grupo de fiscalização móvel para combate ao trabalho escravo/degradante, foram resgatados 46 trabalhadores encontrados em situação caracterizada como degradante e análoga à de escravo, pois atuavam em matas na colheita de folhas de jaborandi, sem CTPS assinada, com salários atrasados, sem qualquer tipo de proteção prevista em normas de segurança e medicina do trabalho, além de serem explorados com o fornecimento de gêneros alimentícios e outros suprimentos a preços muito superiores aos praticados no mercado, consumindo quase que a integralidade de seus salários.

Segundo as razões expostas, tais trabalhadores foram arregimentados pela Sra. Maria Georges Daher, interposta pessoa entre eles e a SOURCETECH. Ainda de acordo com o relato, eles laboravam no interesse direto dessa empresa, pois a produção integral era a ela destinada, sendo ela a real empregadora, o que deve ser reconhecido nesta decisão.

Ao defender-se a reclamada negou as assertivas da inicial. Admitiu, porém, a compra de folhas de jaborandi, e que tal atividade teria sido contratada com a Sra. Maria Georges Daher, detentora de autorização dos índios nesse sentido, já que a coleta é feita em área de reserva indígena. Alegou tratar-se de uma relação comercial para aquisição de matéria prima e que não poderia haver reconhecimento de qualquer vínculo de emprego, pois ausentes todos os elementos caracterizadores de relação de emprego.

Os aspectos incontroversos nos autos são os seguintes:

1 — os trabalhadores listados pelo MPT de fato foram encontrados em situação que aviltam a dignidade da pessoa humana, pois trabalhavam em situação mínima de sobrevivência, sem qualquer condição de higiene; não tinham acesso aos direitos sociais mínimos estabelecidos na Constituição Federal, pois sequer suas CTPSs foram assinadas; eram obrigados a retirar suprimentos básicos para sobreviverem diretamente da cantina existente no campo, que lhes corroía a maior parte da remuneração; não tinham acesso ao transporte que lhes possibilitasse retornar para suas casas e permitir o convívio com seus familiares;

2 — esses trabalhadores foram arregimentados pela Sra. Maria Georges Daher, titular de pessoa jurídica com restrições e, por isto, impossibilitada de movimentar contas bancárias, fazendo uso de terceiros para receber expressivos valores da reclamada a fim de fazer a colheita das folhas de jaborandi; a referida senhora era a detentora de autorização para extrair, junto com os índios, as folhas de jaborandi, o que era feito em terras de reserva indígena;

3 — a produção era toda destinada ao parque fabril da reclamada, localizado em Pindamonhangaba, onde possui como uma das atividades a extração da pilocarpina (extrato contido na folha do jaborandi) para venda no mercado internacional.



Tai fatos são incontroversos diante das provas produzidas nos autos (fls. 25-155, processo cautelar em apenso, e fls. 529-548). Destaco, por oportuno, que as partes concordaram com a dispensa da produção de provas orais ante os documentos juntados aos autos, exceto quanto a depoimento de uma única testemunha arrolada pelas reclamadas.

A controvérsia a ser dirimida gira em torno do real empregador dos trabalhadores, que o MPT acredita ser a SOURCETECH, de cujo entendimento comungo.

A meu ver não se está diante de uma simples relação comercial de aquisição de matéria-prima, como pretende a reclamada e foi reconhecido pelo Juízo *a quo*, ainda que consistentes sejam os argumentos por ele usados em suas razões de decidir.

Neste caso, entendo que a Sra. Maria Georges Daher não possuía qualquer idoneidade econômica e financeira para atuar por conta própria na exploração de matéria-prima de interesse exclusivo da reclamada. Na verdade, ela atuava como uma verdadeira preposta da reclamada, através de quem eram contratados os trabalhadores para a colheita da folha de jaborandi, produto essencial ao desenvolvimento de suas atividades.

A falta de idoneidade econômica ou financeira da referida senhora para suportar o ônus de tal empreendimento está perfeitamente caracterizada, posto que necessitava da remessa de valores para poder providenciar a extração de material essencial ao funcionamento da reclamada.

Entendo que neste caso deve-se aplicar o disposto no item I, da Súmula n. 331 do C. TST, que assim dispõe:

**“331 — 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).”**

Neste sentido, veja-se o que consta às fls. 62-64, que não foi objeto de qualquer tipo de impugnação pela reclamada.

Segundo tais documentos, a demandada comercializa no mercado internacional a pilocarpina, insumo extraído das folhas de jaborandi e que é utilizado na formulação de colírio para tratamento do glaucoma. Ainda segundo tais documentos, trata-se de empresa dedicada ao desenvolvimento e produção de matérias-primas e medicamentos de origem natural, além da comercialização de princípios ativos vegetais de aplicação farmacêutica e alimentícia.

Vê-se, portanto, que ela não é somente uma matéria-prima secundária que a recorrida utiliza para a produção da pilocarpina, pois trata-se de extrato vegetal extraído da folha do jaborandi, sem a qual não há como obter um de seus principais produtos para venda no mercado internacional, ou seja, trata-se de elemento necessário para que continue a produzir.



Ou seja, a produção das folhas de jaborandi nada mais é do que atividade-fim da SOURCETECH, eis que é delas que extrai a pilocarpina para o comércio internacional.

Destaque merece o fato da produção ser de exclusividade da recorrente, o que é fundamental para o reconhecimento de que a hipótese que se examina é de empresa interposta, em verdadeira fraude e burla aos direitos trabalhistas e essa exclusividade ficou devidamente comprovada nos autos.

Em síntese, a Sra. Maria Daher atuava como verdadeiro “gato” em prol dos interesses da reclamada, assim considerado aquele que arregimenta trabalhadores e os desloca para locais de difícil acesso, onde passam a ser explorados com práticas de diversas ordens como se viu no caso dos autos.

Tais elementos deixam cristalino que a relação de emprego deve ser reconhecida com a SOURCETECH, na medida em que contratou empresa interposta inidônea, o que, além de ser considerado ilícito pelo ordenamento jurídico pátrio, faz valer a relação com o tomador de serviço.

Logo, não há como acolher a tese da reclamada de que não era ela a verdadeira empregadora dos trabalhadores, pois, como restou patente nos autos, a pseudoempresária apenas arregimentava os trabalhadores e tomava conta da produção, remetendo-a em sua integralidade ao parque fabril da reclamada.

Por estas razões, dou provimento ao apelo para reconhecer o vínculo laboral empregatício com a SOURCETECH QUÍMICA LTDA., que foi a real empregadora dos trabalhadores listados pelo autor, determinando a baixa dos autos ao MM. Juízo de primeiro grau para que aprecie as demais questões, como entender de direito.

**Ante o exposto**, conheço do recurso ordinário, porque satisfeitos os seus pressupostos de admissibilidade. Rejeito a questão preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional e, no mérito, dou-lhe provimento para, reformando a r. sentença, reconhecer o vínculo laboral empregatício entre os trabalhadores listados pelo autor e a SOURCETECH QUÍMICA LTDA., determinando a baixa dos autos ao MM. Juízo de primeiro grau para que aprecie as demais questões, como entender de direito, inclusive quanto à indenização por danos morais, tudo conforme os fundamentos.

### 3. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

Acordam os desembargadores da egrégia Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, unanimemente, em conhecer do recurso ordinário; sem divergência, rejeitar a questão preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional e, no mérito, ainda sem divergência, dar-lhe provimento para, reformando a r. Sentença, reconhecer o vínculo laboral empregatício entre os trabalhadores listados pelo autor e a Sourcotech Química Ltda., determinando a







baixa dos autos ao MM. juízo de primeiro grau para que aprecie as demais questões, como entender de direito, inclusive quanto à indenização por danos morais, invertido o ônus da sucumbência, tudo conforme os fundamentos.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região.

Belém, 14 de dezembro de 2012.

**Maria Valquíria Norat Coelho**  
**Desembargadora do Trabalho — Relatora**







MEMBROS DO MINISTÉRIO  
PÚBLICO DO TRABALHO





## **MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

Procurador-Geral do Trabalho: Luís Antônio C. de Melo  
Vice-Procurador Geral do Trabalho: Eduardo Antunes Parmeggiani

Responde pelo MPT nos impedimentos do  
GPG e VPGT: Maria Guiomar Sanches de Mendonça

Presidente da ANPT: Carlos Eduardo de Azevedo Lima

Posição em 26.6.2013

### **PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO**

#### Subprocuradores-gerais do Trabalho

César Zacharias Martyres  
Dan Carai da Costa e Paes  
Edson Braz da Silva  
Eduardo Antunes Parmeggiani  
Evany de Oliveira Selva  
Guiomar Rechia Gomes  
Gustavo Ernani Calvanti Dantas  
Heloísa Maria Moraes Rego Pires  
Ivana Auxiliadora Mendonça Santos  
Jaime Antonio Cimenti  
Jeferson Luiz Pereira Coelho  
José Alves Pereira Filho  
José Carlos Ferreira do Monte  
José Neto da Silva  
Lucinea Alves Ocampos  
Luis Antônio Camargo de Melo  
Luiz da Silva Flores  
Manoel Orlando de Melo Goulart  
Maria Aparecida Gugel  
Maria Guiomar Sanches de Mendonça  
Otavio Brito Lopes  
Rogério Rodriguez Fernandez Filho  
Ronaldo Curado Fleury  
Ronaldo Tolentino da Silva  
Vera Regina Della Pozza Reis



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  
Deborah da Silva Felix  
Ines Pedrosa de Andrade Figueira  
Junia Bonfante Raymundo  
Luiz Eduardo Aguiar do Valle  
Marcio Octavio Vianna Marques  
Marcio Vieira Alves Faria  
Maria Vitoria Sússekind Rocha  
Monica Silva Vieira de Castro  
Reginaldo Campos da Motta

Procuradores do Trabalho

Adriano de Alencar Saboya  
Ana Luiza Fabero  
Ana Maria Villa Real Ferreira Ramos  
Andre Luiz Riedlinger Teixeira  
Artur de Azambuja Rodrigues  
Carina Rodrigues Bicalho  
Carlos Augusto Sampaio Solar  
Carlos Eduardo Carvalho Brisolla  
Cassio Luis Casagrande  
Claudia Carvalho do Nascimento  
Cynthia Maria Simões Lopes  
Daniela Ribeiro Mendes  
Danielle Cramer  
Dulce Martini Torzecki  
Eduardo Galvão de Andrea Ferreira  
Fabio Goulart Villela  
Fabio Luiz Vianna Mendes  
Guadalupe Louro Turos Couto  
Heloise Ingersoll Sa  
Isabella Gameiro da Silva Terzi  
Janine Milbratz Fiorot  
João Batista Berthier Leite Soares  
João Carlos Teixeira  
José Antônio Vieira de Freitas Filho

José Claudio Codeco Marques  
Juliane Mombelli  
Lisyane Chaves Motta  
Livia Viana de Arruda  
Lúcia de Fatima 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  
Sergio Favilla de Mendonça  
Tiago Oliveira de Arruda  
Valdenice Amalia Furtado  
Valeria Sá Carvalho da Silva Correa  
Viviann Rodriguez Mattos  
Wilson Roberto Prudente

PTM de Campos dos Goytacazes

Marcela Conrado de Farias Ribeiro  
Sueli Teixeira Bessa  
Thaís Borges da Silva

PTM de Nova Friburgo

Fernando Pinaud de Oliveira Junior  
Francisco Carlos da Silva Araújo

PTM de Volta Redonda

Isabela Naul Miranda de Mendonça  
Michelle Bastos Chermont  
Silvana da Silva de Suckow



#### PTM de Nova Iguaçu

Fábio Luiz Mobarak Iglessia  
Fernanda Barbosa Diniz  
Gabriela Tavares Miranda Maciel  
Renato Silva Baptista  
Rodrigo Barbosa de Castilho

#### PTM de Cabo

Alexandre Salgado Dourado Martins  
Flávia Veiga Bezerra Bauler

#### PTM de Petrópolis

Éricka Rodrigues Duarte  
Leandro Moreira Batista

#### PTM de Niterói

Érica Bonfante de Almeida Tessarollo  
Mauricio Guimarães de Carvalho  
Patrick Maia Merisio  
Sandro Henrique Figueiredo Carvalho de  
Araújo





PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO  
SEDE: São Paulo/SP

Procuradora-Chefe: Ana Elisa Alves Brito Segatti  
Procuradora-Chefe (substituto): Sandra Lia Simon

Procuradores Regionais do Trabalho

Andrea Isa Ripoli  
Cristina Aparecida Ribeiro Brasiliano  
Danton de Almeida Segurado  
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  
Andrea Albertinase  
Andrea Tertuliano de Oliveira  
Bernardo Leôncio Moura Coelho  
Carolina Vieira Mercante  
Celia Regina Camachi Stander  
Charles Lustosa Silvestre  
Claudia Regina Lovato Franco  
Cristiane Aneolito Ferreira  
Daniel Augusto Gaiotto  
Daniela Landim Paes Leme  
Danielle Leite de Pinto Costa

Debora Monteiro Lopes  
Debora Scattolini  
Denise Lapolla de Paula Aguiar Andrade  
Dirce Trevisi Prado Novaes  
Eliane Lucina  
Elisa Maria Brant de Carvalho Malta  
Elisabeth Priscila Satake Sato  
Elisiane dos Santos  
Emilie Margret Henrique Netto  
Enoque Ribeiro dos Santos  
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  
Miron Tafuri Queiroz  
Natasha Campos Barroso Rebello  
Omar Afif  
Orlando Schiavon Junior  
Priscila Cavaliere  
Roberto Pinto Ribeiro  
Ramon Bezerra dos Santos  
Ronaldo Lima dos Santos  
Silvana Marcia Montechi Valladares de Oliveira  
Tatiana Leal Bivar Simonetti  
Valdirene Silva de Assis  
Vanessa Fucina Amaral de Carvalho  
Vera Lucia Carlos

PTM de Santos

Ângelo Fabiano Farias da Costa  
Augusto Grieco Santanna Meirinho  
Giselle Alves de Oliveria  
Rodrigo Lestrade Pedroso





**PTM de São Bernardo do Campo**

Juliana Mendes Martins Rosolen  
Ricardo Nino Ballarini  
Tiago Muniz Cavalcanti

**PTM de Mogi das Cruzes**

Marco Antonio Ribeiro Tura  
Ruy Fernando Gomes Leme Cavalheiro

**PTM de Osasco**

Damaris Ferraz Salvioni  
João Filipe Moreira Lacerda Sabino  
Murillo Cesar Buck Muniz

**PTM de Guarulhos**

Christiane Vieira Nogueira  
Lorena Vasconcelos Porto  
Rosemary Fernandes Moreira





PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
SEDE: Belo Horizonte/MG

Procurador-Chefe: Helder Santos Amorim  
Procuradora-Chefe (substituta): Sônia Toledo Gonçalves

Procuradores Regionais do Trabalho

Eduardo Maia Botelho  
Junia Castelar Savaget  
Junia Soares Nader  
Marcia Campos Duarte  
Maria Amelia Bracks Duarte  
Maria Christina Dutra Fernandez  
Yamara Viana de Figueiredo

PTM de Juiz de Fora

José Reis Santos Carvalho  
Maise Gonçalves Ribeiro  
Roberto Gomes de Souza  
Wagner Gomes do Amaral

PTM de Governador Valadares

Jefferson Luiz Maciel Rodrigues  
Max Emiliano da Silva Sena  
Vitor Bauer Ferreira de Souza

PTM de Coronel Fabriciano

Adolfo Silva Jacob  
Rafael de Azevedo Rezende Salgado  
Túlio Mota Alvarenga

PTM de Teófilo Otoni

Marco Antônio Paulinelli de Carvalho  
(Exerc. na PRT-3ª Reg.)  
Rafael Albernaz Carvalho

PTM de Varginha

Hudson Machado Guimarães  
Letícia Moura Passos Soares  
Sílvia Domingues Bernardes Rossi

Procuradores do Trabalho

Adriana Augusta de Moura Souza  
Advane de Souza Moreira  
Aloisio Alves  
Ana Claudia Nascimento Gomes  
Andrea Ferreira Bastos  
Antônio Augusto Rocha  
Antônio 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  
Maria Beatriz Chaves  
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 Divinópolis

Alesandro Batista Beraldo  
Fernanda Brito Pereira (Exerc. na PRT-3ª  
Reg.)  
Florença Dumont Oliveira  
Marcelo dos Santos Amaral

PTM de Pouso Alegre

Carlos Alberto Costa Peixoto  
Paulo Penteadado Crestana



**PTM de Patos de Minas**

Juliano Alexandre Ferreira  
Rodney Lucas Vieira de Souza

**PTM de Montes Claros**

Paula Roma de Moura  
Renata Nunes Fonseca

**PTM de Uberlândia**

Eliaquim Queiroz  
Karol Teixeira de Oliveira  
Paulo Gonçalves Veloso  
Tatiana Lima Campelo





PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO  
SEDE: Porto Alegre/RS

Procurador-Chefe: Ivan Sergio C. dos Santos  
Procuradora-Chefe (substituto): Adriane Arnt Herbst

Procuradores Regionais do Trabalho  
Ana Luiza Alves Gomes  
Andre 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 Santa Maria

Bruna Iensen Desconzi  
Evandro Paulo Brizzi  
Jean Carlo Voltolini

PTM de Santo Angelo

Roberto Portela Mildner  
Veloir Dirceu Furst

PTM de Pelotas

Alexandre Marin Ragagnin  
Gilberto Souza dos Santos  
Rubia Vanessa Canabarro

PTM de Uruguaiana

André Sessim Parisenti  
Eduardo Trajano Cesar dos Santos

PTM de Caxias do Sul

Mariana Furlan Teixeira  
Ricardo Wagner Garcia  
Rodrigo Maffei

PTM de Santa Cruz do Sul

Eneria Thomazini  
Itaboray Bocchi da Silva  
Márcio Dutra da Costa

Procuradores do Trabalho  
Adriane Arnt Herbst  
Adriane Perini Artifon  
Aline Maria Homrich S. Conzatti  
Aline Zerwes Bottari Brasil  
Cristiano Bocorny Correa  
Denise Maria Schellenberger  
Fabiano Holz Beserra  
Gilson Luiz Laydner de Azevedo  
Ivan Sergio Camargo dos Santos  
Ivo Eugenio Marques  
Juliana Horlle Pereira  
Leandro Araújo  
Luiz Alessandro Machado (Exerc. na  
PTM de Santa Maria/RS)  
Marcelo Goulart  
Marcelo José Ferlin Dambroso  
Marcia Bacher Medeiros  
Marcia Medeiros de Farias  
Maria Cristina Sanchez G. Ferreira  
Marlise Souza Fontoura  
Noedi Rodrigues da Silva  
Patrícia de Mello Sanfelice  
Paula Rousseff Araujo  
Paulo Joares Vieira  
Philippe Gomes Jardim  
Rogerio Uzun Fleischmann  
Sheila Ferreira Delpino  
Tayse de Alencar Macario da Silva  
Viktor Byruchko Junior

PTM de Passo Fundo

Flávia Bornéo Funck  
Mônica Fenalti Delgado Pasetto  
Roger Ballejo Villarinho

PTM de Novo Hamburgo

Fernanda Estrela Guimarães  
Juliana Bortoncello Ferreira  
Priscila Boaroto





PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO  
SEDE: Salvador/BA

Procurador-Chefe: Pacífico Antônio L. A. Rocha  
Procurador-Chefe (substituto): Pedro Lino de Carvalho Junior

Procuradores Regionais do Trabalho

Ana Emilia Andrade Albuquerque da Silva  
Antônio Messias Matta de A. Bulcão  
Carla Geovanna Cunha Rossi  
Cícero Virgulino da Silva Filho  
Claudia Maria Rego P. Rodrigues da Costa  
Edelamare Barbosa Melo  
Ines Oliveira de Sousa  
Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé  
Manoel Jorge e Silva Neto  
Maria da Gloria Martins dos Santos  
Maria Lucia de Sá Vieira  
Pedro Luiz Gonçalves Serafim da Silva  
Virginia Maria Veiga de Sena

PTM de Vitória da Conquista

Ana Carolina Lima Vieira  
Luiz Felipe dos Anjos de Melo Costa  
Roseniede Mendonça Moura

PTM de Eunápolis

Carolina de Prá Camporez Buarque  
Marcelo Castagna Travassos de Oliveira

PTM de Feira de Santana

Annelise Fonseca Leal Pereira  
Letícia Doliveira Vieira  
Rafael Garcia Rodrigues

PTM de Santo Antônio de Jesus

Antonio Marcos da Silva de Jesus  
Flávia Vilas Boas de Moura

Procuradores do Trabalho

Adriana Holanda Maia Campelo  
Afonso de Paula Pinheiro Rocha  
Alberto Bastos Balazeiro  
Bernardo Guimarães Carvalho Ribeiro  
Carlene de Carvalho Guimarães  
Claudio Dias Lima Filho  
Cleonce Maria Rodrigues Moreira  
Juliana Sombra Peixoto Garcia  
Larissa Santana Leal Lima  
Luis Antônio Barbosa da Silva  
Luis Carlos Gomes Carneiro Filho  
Luiz Alberto Teles Lima  
Luiz Antônio Nascimento Fernandes  
Marcelo Brandão de Moraes Cunha  
Pacífico Antônio Luz de Alencar Rocha  
Pedro Lino de Carvalho Junior  
Rita de Cassia dos Santos Souza Mantovaneli  
Rômulo Barreto de Almeida  
Rosângela Rodrigues Dias de Lacerda  
Sandra Marlicy de Souza Faustino  
Sefora Graciana Cerqueira Char  
Virgínia Leite Henrique

PTM de Itabuna

Andréa de Sá Roriz Tannus Freitas  
Claudia de Mendonça Braga Soares  
Jaqueline Coutinho Silva

PTM de Barreiras

Maurício Ferreira Brito  
Silvia Siqueira Valença  
Thiago de Oliveira Andrade

PTM de Juazeiro

Marcio Amazonas Cabral de Andrade  
Vanessa Griz Moreira Gil Rodrigues





PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO  
SEDE: Recife/PE

Procurador-Chefe: Fábio André de Farias

Procuradora-Chefe (substituta): Maria Ângela Lobo Gomes

Procuradores Regionais do Trabalho

Aluisio Aldo da Silva Junior  
Elizabeth Veiga Chaves  
José Janguié Bezerra Diniz  
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  
Debora Tito Farias  
Fábio André de Farias  
Fábio Romero Aragão Cordeiro  
Janine Rego de Miranda  
Jorge Renato Montandon Saraiva  
José Laizio Pinto Junior  
Leonardo Osório Mendonça  
Lorena Pessoa Bravo  
Marcelo Crisanto Souto Maior  
Melicia Alves de Carvalho Mesel  
Ulisses Dias de Carvalho  
Vanessa Patriota da Fonseca

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO  
SEDE: Fortaleza/CE

Procurador-Chefe: Nicodemos Fabricio Maia

Procurador-Chefe (substituto): Francisco José Parente V. Junior

Procuradores Regionais do Trabalho

Evanna Soares  
Fernanda Maria Uchoa de Albuquerque  
Francisco Gerson Marques de Lima

PTM de Cratêus

Francisco José Parente Vasconcelos  
Junior (Exerc. na PRT-7ª Região)

PTM de Juazeiro do Norte

Lorena Brandão Landim Camarotti  
Mariana Ferrer Carvalho Rolim

Procuradores do Trabalho

Antônio de Oliveira Lima  
Carlos Leonardo Holanda Silva  
Cláudio Alcântara Meireles  
Nicodemos Fabrício Maia  
Ricardo Araújo Cozer

PTM de Sobral

Ana Valeria Targino de Vasconcelos

PTM de Limoeiro do Norte

Georgia Maria da Silveira Aragão



PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO  
SEDE: Belém/PA

Procuradora-Chefe: Rita Moitta Pinto da Costa  
Procuradora-Chefe (substituta): Gisele Santos Fernandes Goes

Procuradores Regionais do Trabalho

Ana Maria Gomes Rodrigues  
Loana Lia Gentil Uliana  
Loris Rocha Pereira Junior

Procuradores do Trabalho

Carla Afonso de Nova Melo  
Carol Gentil Uliana Porto  
Cindi Ellou Lopes da Silveira  
Cintia Nazare Pantoja Leão  
Faustino Bartolomeu Alves Pimenta  
Gisele Santos Fernandes Goes  
Hideraldo Luiz de Sousa Machado  
José Carlos Souza Azevedo  
Marcelo Freire Sampaio Costa  
Rafael Dias Marques  
Rejane de Barros Meireles Alves  
Rita Moitta Pinto da Costa  
Roberto Ruy Rutowicz Netto  
Rodrigo Cruz da Ponte Souza  
Sandoval Alves da Silva  
Tatiana Donza Cancela de Carvalho

PTM de Marabá

Luciana Teles Nóbrega  
Melina de Sousa Fiorini  
Rafael Mondego Figueiredo

PTM de Macapá

Maria Manuella Britto Gedeon  
Paulo Isan Coimbra da Silva Junior  
Silvia Silva da Silva

PTM de Santarém

Aline Rodrigues de Carvalho Cunha  
Allan de Miranda Bruno  
Maria Nely Bezerra de Oliveira  
Mariana Vieira da Silva Almeida



PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO  
SEDE: Curitiba/PR

Procurador-Chefe: Ricardo Bruel da Silveira  
Procuradora-Chefe (substituta): Eliane Lucina

Procuradores Regionais do Trabalho

Aluizio Divonzir Miranda  
Alvacir Correa dos Santos  
Andre Lacerda  
Darlene Borges Dorneles  
Itacir Luchtemberg  
Jaime José Bilek Iantas  
José Cardoso Teixeira Junior  
Leonardo Abagge Filho  
Luercy Lino Lopes  
Luis Carlos Cordova Burigo  
Luiz Renato Camargo Bigarelli  
Maria Guilhermina dos Santos Vieira  
Camargo  
Mariane Josviak  
Neli Andonini (Exerc. na PTM de Maringá)  
Viviane Dockhorn Weffort

PTM de Cascavel

Marco Aurélio Estraiotto Alves  
Renato Dal Ross

PTM de Umuarama

Diego Jimenez Gomes  
Ronildo Bergamo dos Santos

PTM de Foz do Iguaçu

Patrícia Mauad Patrui  
Vanderlei Avelino Rodrigues

PTM de Guarapuava

Cibelle Costa de Farias  
Claudia Honório

PTM de Maringá

Fábio Aurélio da Silva Alcure

Procuradores do Trabalho

Alberto Emiliano de Oliveira Neto  
Ana Lucia Barranco  
Andrea Nice Silveira Lino Lopes  
Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes  
Glaucio Araujo de Oliveira  
Humberto Luiz Mussi de Albuquerque  
Inaja Vanderlei Silvestre dos Santos  
Iros Reichmann Losso  
Luis Antônio Vieira  
Margaret Matos de Carvalho  
Marilia Massignan Coppla  
Patricia Blanc Gaidex (Exerc. na PTM de  
Ponta Grossa)  
Renee Araujo Machado  
Ricardo Bruel da Silveira  
Thereza Cristina Gosdal  
Vanessa Kasecker Bozza

PTM de Campo Mourão

Fábio Fernando Pássari  
Liana Claudia Borges Paulino

PTM de Ponta Grossa

Helder José Mendes da Silva  
Thais Barbosa Athayde

PTM de Londrina

Heiler Ivens de Souza Natali  
Ignez Guimarães  
Luciana Estevan Cruz de Oliveira  
Marcelo Adriano da Silva

PTM de Pato Branco

Priscila Divi Schvarcz  
Sofia Vilela de Moraes e Silva





PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO  
SEDE: Brasília/DF

Procuradora-Chefe: Ana Claudia R. B. Monteiro  
Procurador-Chefe (substituto): Joaquim Rodrigues Nascimento

Procuradores Regionais do Trabalho

Adriana Silveira Machado  
Adriane Reis de Araujo  
Antônio Luiz Teixeira Mendes  
Cristiano Otávio Paixão A. Pinto  
Cristina Soares de Oliveira e Almeida Nobre  
Daniela de Moraes do Monte Varandas  
Edelamare Barbosa Mello  
Eliane Araque dos Santos  
Eneas Bazzo Torres  
Fábio Leal Cardoso  
Mauricio Correia de Mello  
Paula de Ávila e Silva Porto Nunes  
Ricardo José Macedo de Britto Pereira  
Soraya Tabet Souto Maior

Procuradores do Trabalho

Adélio Justino Lucas  
Alessandro Santos de Miranda  
Ana Claudia Rodrigues Bandeira Monteiro  
Ana Cristina Desiree Barreto Fonseca Tostes Ribeiro  
Daniela Costa Marques  
Daniela Landim Paes Leme  
Erlan José Peixoto do Prado (Exerc. PGT)  
Joaquim Rodrigues Nascimento  
Ludmila Reis Brito Lopes  
Luis Paulo Villafane Gomes Santos  
Marici Coelho de Barros Pereira  
Monica de Macedo Guedes Lemos Ferreira  
Sebastião Vieira Caixeta  
Valdir Pereira da Silva  
Valesca de Moraes do Monte

PTM de Palmas

Dinamar Cely Hoffmann  
Mayla Mey Friedriszik Octaviano Alberti

PTM de Araguaína

Amanda Fernandes Ferreira Broecker  
Juliana Carreiro Corbal Oitaven

PTM de Gurupi

Gustavo Magalhães de Paula Gonçalves Domingues  
Lilian Vilar Dantas Barbosa (Exerc. PTM de Palmas)



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 Balan  
Ana Raquel Souza Sampaio  
Andrea da Rocha Carvalho Gondim  
Fabíola Bessa Salmito Lima  
Ilan Fonseca de Souza  
Jeibson dos Santos Justiniano  
Marselha Silverio de Assis  
Jorsinei Dourado do Nascimento  
Rosineide Mendonça Moura  
Safira Cristina Freire A. C. Gomes  
Vítor Borges da Silva

PTM de Boa Vista

Ana Luisa Zorzenon  
Cesar Henrique Kluge  
Renata Falcone Capistrano da Silva



PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO  
SEDE: Florianópolis/SC

Procurador-Chefe: Egon Koerner Junior  
Procurador-Chefe (substituto): Quezia Araújo Duarte de Aguiar

Procuradores Regionais do Trabalho

Alexandre Medeiros da Fontoura Freitas  
Angela Cristina Santos Pincelli  
Cinara Sales Graeff  
Cristiane Kraemer Gehlen Caravieri  
Egon Koerner Junior  
Sílvia 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 Araújo Duarte de Aguiar  
Sandro Eduardo Sarda  
Teresa Cristina Dunka R. dos Santos



PTM de Blumenau

Daniela da Silva Elbert  
Geny Helena Fernandes Barroso  
Marques

PTM de Lages

Jaime Roque Perottoni

PTM de Joinville

Guilherme Kirtschig  
Marcelo Martins Dal Pont  
Thiago Milanez Andraus

PTM de Chapecó

Carlos Carneiro Esteves Neto (Exerc. na  
PRT-4ª Reg.)  
Marcelo Goss Neves

PTM de Criciúma

Luciano Lima Leivas  
Thais Fidelis Alves Bruch

PTM de Joaçaba

Bruna Bonfante  
Priscila Maria Ribeiro





PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO  
SEDE: João Pessoa/PB

Procurador-Chefe: Eduardo Varandas Araruna  
Procurador-Chefe (substituto): Cláudio Cordeiro Q. Gadelha

Procurador Regional do Trabalho  
Márcio Roberto de Freitas Evangelista

Procuradores do Trabalho  
Cláudio Cordeiro Queiroga Gadelha  
Eduardo Varandas Araruna  
Flávio Henrique Freitas Evangelista  
Godin (origem PRT-6ª Reg.-PE)  
Francisca Helena Duarte Camelo  
José Caetano dos Santos Filho  
Maria Edlene Lins Felizardo  
Paulo Germano Costa de Arruda

PTM de Patos

Andressa Alves Lucena Ribeiro Coutinho  
(Exerc. PTM de Campina Grande)  
Myllena Formiga Cavalcante de Alencar  
Medeiros  
Rogério Sitônio Wanderley

PTM de Campina Grande

Marcos Antonio Ferreira Almeida

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO  
SEDE: Porto Velho/RO

Procurador-Chefe: Ailton Vieira dos Santos  
Procurador-Chefe (substituto): Marcos Gomes Cutrim

Procuradores do Trabalho  
Ailton Vieira dos Santos  
Amanda de Lima Dornelas  
Bernardo Mata Schuch  
Fabrício Gonçalves de Oliveira  
Fernanda Pessamílio Freitas Ferreira  
Renan Bernardi Kalil

PTM de Rio Branco

Marcos Gomes Cutrim  
Marielle Rissanne Guerra Viana  
Rachel Freire de Abreu Neta

PTM de Ji-Paraná

Paulo Roberto Azevedo  
Priscila Lopes Pontinha Romanelli



PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

SEDE: Campinas/SP

Procuradora-Chefe: Catarina Von Zuben

Procurador-Chefe (substituto): Cassio Calvilani Dalla-Dea

Procuradores Regionais do Trabalho

Abiael Franco Santos

Adriana Bizarro

Renata Cristina Piaia Petrocino

PTM de São José dos Campos

Ana Farias Hirano

Carolina de Almeida Mesquita

Celeste Maria Ramos Marques Medeiros

Paula de Ávila e Silva Porto Nunes

PTM de Araraquara

Cassio Calvilani Dalla-Dea

Lia Magnoler Guedes de Azevedo Rodriguez

Rafael de Araujo Gomes

PTM de São José do Rio Preto

Luciano Zanguetin Michelão

Ruth Pinto Marques da Silva

Tadeu Henrique Lopes da Cunha

PTM de Presidente Prudente

Cristiano Lourenço Rodrigues

Larissa Serrat de Oliveira Cremonini

Renata Aparecida Crema Botasso

PTM de Ribeirão Preto

Cinthia Passari Von Ammon

Elisson Miessa dos Santos

Henrique Lima Correia

Regina Duarte da Silva

PTM de Sorocaba

Ana Carolina Marinelli Martins

Bruno Augusto Ament

Gustavo Rizzo Ricardo

Procuradores do Trabalho

Alessandra Rangel Paravidino Andery

Alex Duboc Garbellini

Alvamari Cassillo Tebet

Ana Lucia Ribas Saccani Casarotto

Aparicio Querino Salomão

Carolina Marzola Hirata Zedes

Catarina Von Zuben

Clarissa Ribeiro Schinestsck

Claude Henri Appy

Claudia Marques de Oliveira

Danielle Olivares Correa Masseran

Dimas Moreira da Silva

Eduardo Luís Amgarten

Eliana Nascimento Minicucci

Everson Carlos Rossi

Fabio Massahiro Kosaka

Fabio Messias Vieira

Fabiola Junges Zani

Flavia Vanessa Maia Nogueira

Guilherme Duarte da Conceição

Heloisa Siqueira de Jesus

Ivana Paula Cardoso

João Batista Martins Cesar

Leda Regina Fontanezi Sousa

Liliana Maria Del Nery

Maria Stela Guimarães de Martin

Mario Antônio Gomes

Milena Cristina Costa Kosaka

Nei Messias Vieira

Renata Coelho Vieira

Ronaldo José de Lira

Silvio Beltramelli Neto

PTM de Bauru

José Fernando Ruiz Maturana

Luis Henrique Rafael

Marcus Vinicius Gonçalves

Rogério Rodrigues de Freitas

PTM de Araçatuba

Ana Raquel Machado Bueno de Moraes

Guiomar Pessotto Guimarães



**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO**  
**SEDE: São Luís/MA**

Procurador-Chefe: Marcos Sérgio Castelo Branco Costa  
Procurador-Chefe (substituto): Marcos Antônio de Souza Rosa

Procurador Regional do Trabalho  
Roberto Magno Peixoto Moreira

**PTM de Bacabal**

Ítalo Igo Ferreira Rodrigues

**PTM de Imperatriz**

Adriana Maria Silva Candeira  
Fernanda Maria Mauri Furlaneto

Procuradores do Trabalho

Anya Gadelha Diógenes  
Luana Lima Duarte Vieira Leal  
Marcos Antônio de Souza Rosa  
Marcos Sérgio Castelo Branco Costa  
Maurel Mamede Selares  
Mauricio 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): Renata Ventorim Vago

Procuradores Regionais do Trabalho  
João Hilario Valentim  
Levi Scatolin

**PTM de São Mateus**

Eduardo Maia Tenório da Cunha  
José Pedro dos Reis

**PTM de Colatina**

Bruno Gomes Borges da Fonseca  
Marcos Mauro Rodrigues Buzato

Procuradores do Trabalho

Ana Lucia Coelho de Lima  
Anita Cardoso da Silva  
Antonio Carlos Lopes Soares  
Antonio Marcos Fonseca de Souza  
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





PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO  
SEDE: Goiânia/GO

Procurador-Chefe: Januário Justino Ferreira  
Procuradora-Chefe (substituta): Janilda Guimarães de Lima

Procuradores Regionais do Trabalho

Cláudia Telho Correa Abreu  
Jane Araújo dos Santos Vilani  
Luiz Eduardo Guimaraes Bojart

PTM de Luziânia

Breno da Silva Maia Filho  
Raimundo Paulo dos Santos Neto

PTM de Anápolis

Luis Fabiano de Assis  
Meicivan Lemes Lima  
Suse Lane do Prado e Silva

Procuradores do Trabalho

Alpiniano do Prado Lopes  
Antônio Carlos Cavalcante Rodrigues  
Cireni Batista Ribeiro  
Iara Teixeira Rios  
Janilda Guimaraes de Lima  
Januário Justino Ferreira  
José Marcos da Cunha Abreu  
Marcello Ribeiro Silva  
Maria das Graças Prado Fleury

PTM de Rio Verde

Natália e Silva Azevedo  
Tiago Ranieri de Oliveria

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO  
SEDE: Maceió/AL

Procuradora-Chefe: Rosemeire L. de Lobo Ferreira  
Procurador-Chefe (substituto): Rafael Gazzaneo Junior

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  
Cassio de Araujo 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  
Virginia de Araujo Gonçalves Ferreira





PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 20ª REGIÃO  
SEDE: Aracaju/SE

Procurador-Chefe: Luís Fabiano Pereira  
Procurador-Chefe (substituto): Adson Souza do Nascimento

Procuradores Regionais do Trabalho

Vilma Leite Machado Amorim

PTM de Itabaiana

Gustavo Luis Teixeira das Chagas  
Raymundo Lima Ribeiro Junior

Procuradores do Trabalho

Adson Souza do Nascimento  
Alberico Luis Batista Neves  
Emerson Albuquerque Resende  
José Adilson Pereira da Costa  
Luís Fabiano Pereira  
Manoel Adroaldo Bispo  
Mario Luiz Vieira Cruz  
Mauricio Coentro Pais de Melo  
Ricardo José das Mercês Carneiro



PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO  
SEDE: Natal/RN

Procurador-Chefe: Rosivaldo da Cunha Oliveira  
Procurador-Chefe (substituto): 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

Procuradores do Trabalho

Aroldo Teixeira Dantas  
Carlos Eduardo de Azevedo Lima  
Francisco Marcelo Almeida Andrade  
Izabel Christina Baptista Queiroz Ramos  
José Diniz de Moraes  
Rosivaldo da Cunha Oliveira

PTM de Mossoró

Antônio Gleydson Gadelha de Moura  
Marcela de Almeida Maia Asfóra







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 Júnior  
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  
José Heraldo de Sousa  
José Wellington de Carvalho Soares  
Maria Elena Moreira Rêgo

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO  
SEDE: Cuiabá/MT

Procurador-Chefe: Thiago Gurjão Alves Ribeiro  
Procuradora-Chefe (substituto): Marcela Monteiro Doria

PTM de Cáceres

Leomar Daroncho

PTM de Sinop

Leontino Ferreira de Lima Junior  
Thalma Rosa de Almeida

PTM de Alta Floresta

Bruno Martins Mano Teixeira  
Fernanda Alitta Moreira da Costa

PTM de São Félix do Araguaia

Priscila Maria Ribeiro  
Rodney Lucas Vieira de Souza

PTM de Água Boa

Carlos Eduardo Gouveia Nassar

Procuradores do Trabalho

Ana Gabriela Oliveira de Paula  
Clarisse de Sá Farias Malta  
Eliney Bezerra Veloso  
Marcela Monteiro Doria  
Marco Aurélio Estraiotto Alves (origem  
Caceres/MT)  
Raulino Maracaja Coutinho Filho (Exerc.  
na PTM — Campina Grande)  
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: Celso Henrique R. Fortes  
Procurador-Chefe (substituto): Odracir Juares Hecht

Procuradores do Trabalho

Celso Henrique Rodrigues Fortes  
Cicero Rufino Pereira  
Hiran Sebastião Meneghelli Filho  
Jonas Ratier Moreno  
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 Oliveria Biondi



## RELAÇÃO DE PROCURADORES APOSENTADOS

Posição em 25.6.2013

### PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO

#### SUBPROCURADORES-GERAIS DO TRABALHO

Antonio Carlos Roboredo	Lelia Guimaraes Carvalho Ribeiro
Antonio Henrique de Carvalho Ellery	Lindalva Maria F. de Carvalho
Cesar Zacharias Martyres	Lucia Barroso de Britto Freire
Darcy da Silva Camara	Mara Cristina Lanzone
Diana Isis Penna da Costa	Marcelo Angelo Botelho Bastos
Edson Braz da Silva	Maria de Fatima Rosa Lourenço
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 Cimente	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
Julio 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
Fabricio 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 da Fonseca Couto  
Carlos Eduardo Barroso  
Carlos Eduardo de Araujo Goes  
Danilo Octavio Monteiro da Costa  
Jorge Luiz Soares Andrade  
José Andre Domingues  
Licio José de Oliveira  
Maria Beatriz C. Cezar da Fonseca  
Maria Thereza de M. Tinoco  
Regina Fatima Bello Butrus  
Ricardo Kathar  
Robinson Crusoe Loures de M. Moura  
Junior  
Ruy Mendes Pimentel Sobrinho  
Sergio Teofilo Campos

Procuradores do Trabalho

Carlos Omar Goulart Villela  
Edson Affonso Guimarães  
Evandro Ramos Lourenço  
Heleny Ferreira de Araújo Schittine  
Idalina Duarte Guerra  
Maria Helena Galvão Ferreira Garcia

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO  
SEDE: São Paulo/SP

Procuradores Regionais do Trabalho

Almara Nogueira Mendes  
Aurea Satika Kariya  
Elizabeth Escobar Pirro  
Erick Wellington Lagana Lamarca  
José Eduardo Duarte Saad  
Manoel Luiz Romero  
Marcia de Castro Guimarães  
Maria Aparecida Pasqualon  
Maria Cecilia L. Oriente Segurado  
Maria Helena Leão Grisi  
Maria Manzano Maldonado  
Marilia Romano  
Mariza da Carvalheira Baur  
Moyses Simão Sznifer  
Munir Hage  
Neyde Meira  
Olavo Augusto Souza C. S. Ferreira  
Ruth Maria Fortes Andalafet  
Vera Ligia Lagana Lamarca  
Vitorio Morimoto  
Zelia Maria Cardoso Montal

Procuradores do Trabalho

Antonia Seiunas Checanovski  
Antonio de Souza Neto  
Maria Zelia 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**

Angela Maria Gama e Mello de M. Pinto  
Antonio Carlos Penzin Filho  
Arlelio de Carvalho Lage  
Maria Magda  
Mauricio Santos  
Roberto das Graças Alves

**Procuradores do Trabalho**

Carlina Eleonora Nazareth de Castro  
José Diamir da Costa  
José Hosken  
Maria Auxiliadora Alves Brockerhoff  
Maria Celeida Lima Ribeiro  
Silvana Ranieri de Albuquerque Queiroz  
Valeria Abras Ribeiro do Valle

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO**  
**SEDE: Porto Alegre/RS**

**Procuradores Regionais do Trabalho**

Carlos Renato Genro Goldschmidt  
Elizabeth Leite Vaccaro  
Ivan José Prates Bento Pereira  
José Carlos Pizarro Barata Silva  
Marilia Hofmeister Caldas  
Nelson Lopes da Silva  
Reinaldo José 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 Antonio 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  
Adelia Maria Bitencourt Merelin  
Carlos Alfredo Cruz Guimarães  
Djalma Nunes Fernandes Junior  
Jorgina Ribeiro Tachard  
Virgilio Antonio de Senna Paim

**Procuradores do Trabalho**

Antonio Maurino Ramos  
Joselita Nepomuceno Borba  
Lucia Leão Jacobina Mesquita  
Sonia 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 Oliveira 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  
Celia Rosario L. Medina Cavalcante  
Fernando de Araújo Vianna  
José Claudio 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  
Clíceu Luis Bassetti  
Eclair Dias Mendes Martins  
Edmilson Rodrigues Schiebelbein  
Janete Matias  
Lair Carmen Silveira da R. Guimarães  
Maria Guilhermina dos Santos Vieira  
Camargo  
Marisa Tiemann  
Sueli Aparecida Erbano

Procuradores do Trabalho  
Amadeu Barreto Amorim  
Atahualpa José Lobato F. Neto  
Nelson Colauto





**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO**  
SEDE: Brasília/DF

Procuradores Regionais do Trabalho	Procuradores do Trabalho
Hilda Leopoldina Pinheiro Barreto Furtado	Adilson Flores dos Santos
Marcia Flavia Santini Picarelli	Aroldo Lenza
Marcia Raphanelli de Brito	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	Procurador do Trabalho
Leonardo Baierle	Jackson Chaves de Azevedo
Marilda Rizzatti	
Paulo Roberto Pereira	

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO**  
SEDE: João Pessoa/PB

Procurador do Trabalho  
Antonio Xavier da Costa

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO**  
SEDE: Campinas/SP

Procuradores Regionais do Trabalho	Procuradores do Trabalho
João Norberto Vargas Valério	Aderson Ferreira Sobrinho
Nilza Aparecida Migliorato	André Olimpio Grassi
Raimundo Simão de Melo	Maria Regina do Amaral Virmond
Sebastião Lemes Borges	Myriam Magda Leal Godinho

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO**  
SEDE: Campo Grande/MS

Procurador do Trabalho  
Emerson Marim Chaves









## REGRAS PARA ENVIO, SELEÇÃO E PUBLICAÇÃO DE TRABALHOS JURÍDICOS

---

### REGRAS GERAIS

A Revista do Ministério Público do Trabalho, com periodicidade semestral, compõe-se de trabalhos jurídicos, de autoria individual ou coletiva, consistentes em artigos, peças processuais ou peças produzidas em procedimentos decorrentes da atuação institucional.

A Revista terá número máximo de 500 páginas, ressalvada a publicação de edição especial, com limite superior, previamente estabelecido pela Comissão Editorial.

Os trabalhos jurídicos podem ser apresentados pelos membros do MPT, incluídos os aposentados, por servidores da Instituição e por colaboradores externos, nacionais e internacionais.

Os trabalhos jurídicos devem ser preferencialmente inéditos.

O envio ou publicação dos trabalhos jurídicos não implicará remuneração a seus autores ou qualquer outro encargo atribuído à Editora ou à ANPT.

Não é permitida a apresentação de mais de um trabalho jurídico por autor(es), com idêntica natureza (artigo, peça processual ou peça produzida em procedimento), para uma mesma edição da Revista.

Os trabalhos jurídicos selecionados poderão, se necessário, ser adequados às normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas — ABNT.

É obrigatória a publicação dos trabalhos jurídicos agraciados com o prêmio Evaristo de Moraes Filho, nas categorias de “melhor arrazoado” e de “melhor trabalho doutrinário”, de acordo com o que previsto no Regulamento do mencionado prêmio. Estes trabalhos jurídicos não se sujeitam às regras de apresentação previstas no item 2, salvo quanto à limitação de páginas (itens 2.2 e 2.3).

### REGRAS PARA APRESENTAÇÃO

Os trabalhos jurídicos devem ser redigidos em português ou, excepcionalmente, em outra língua, quando se tratar de autor(es) estrangeiro(s).



Os artigos jurídicos devem obedecer ao máximo de 35 páginas.

As peças processuais e as peças produzidas em procedimentos decorrentes da atuação institucional devem ter o máximo de 50 páginas, assegurando ao(s) seu(s) autor(es) a possibilidade de redução do conteúdo da peça para o limite estabelecido.

As peças processuais poderão vir acompanhadas de decisão judicial a elas correspondentes.

Os trabalhos jurídicos devem ser precedidos de folha onde constarão os seguintes dados: (a) natureza da peça (artigo; ação civil pública; mandado de segurança; recurso; termo de ajuste de conduta; recomendação, etc.); (b) nome do(s) autor(es); (c) endereço, telefone, e-mail, cargo ou atividade exercida e titulação principal; (d) declaração de que o trabalho é inédito ou indicação da outra fonte em que foi publicado.

Os trabalhos jurídicos devem ser enviados no formato .doc (word) pelo(s) autor(es) para o endereço eletrônico revista@anpt.org.br.

Os artigos jurídicos devem atender ao seguinte padrão:

1. fonte arial, corpo 12;
2. parágrafos com entrelinhas 1,5;
3. margem superior e esquerda de 3 cm e margem inferior e direita de 2 cm;
4. (no alto da primeira página): título do artigo e nome do(s) autor(es); (em nota de rodapé): qualificação do(s) autor(es) (titulação principal; cargo ou atividade exercida);
5. (após o título do artigo e nome do(s) autor(es): resumo de 10 a 15 linhas, com a indicação, em seguida, de palavras-chave (máximo de 5);
6. sumário, com o elenco dos itens do artigo (se houver);
7. referências bibliográficas, ao final do artigo, e indicação das citações respectivas em notas de rodapé, de acordo com as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas — ABNT (NBR 6023);
8. a introdução, a conclusão e a bibliografia não devem ter numeração.

## REGRAS PARA SELEÇÃO

A seleção dos trabalhos jurídicos (artigos, peças processuais ou peças produzidas em procedimentos decorrentes da atuação institucional) será feita pelos membros da Comissão Editorial da Revista, mediante a observação do atendimento pelo(s) autor(es) das regras estabelecidas neste regulamento e da análise do seu conteúdo, atualidade, ineditismo e relevância para a divulgação de temas e da atuação de interesse do Ministério Público do Trabalho.





Os membros do MPT terão prioridade no processo de seleção dos trabalhos jurídicos enviados para publicação.

O(s) autor(es) que tiver(em) trabalho jurídico já publicado na edição da Revista imediatamente anterior não terá(ão) prioridade para publicação na nova edição.

Os trabalhos jurídicos não publicados poderão ser reenviados para nova seleção na edição seguinte.

Eventuais dúvidas ou situações não previstas neste regulamento serão decididas pela Comissão Editorial da Revista.







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



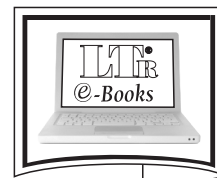




LOJA VIRTUAL  
[www.ltr.com.br](http://www.ltr.com.br)



BIBLIOTECA DIGITAL  
[www.ltrdigital.com.br](http://www.ltrdigital.com.br)



E-BOOKS  
[www.ltr.com.br](http://www.ltr.com.br)



