



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 XXI — N. 43 — MARÇO 2012

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



LTR[®]

EDITORIA LTDA.

© Todos os direitos reservados

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

LTr 4687.8
2012

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

XII PRÊMIO EVARISTO DE MORAES FILHO (TRABALHO DOUTRINÁRIO)

NOVA PERSPECTIVA DA COMPETÊNCIA CRIMINAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO
PELA TÉCNICA PROCESSUAL DOS DEVERES JURÍDICOS DE NÃO FAZER.. 13
Bruno Gomes Borges da Fonseca

ESTUDOS

RESPONSABILIDADE CIVIL PELOS DANOS À SAÚDE DO TRABALHADOR DECOR-
RENTES DA EXPOSIÇÃO À FUMAÇA DO CIGARRO 29
Raimundo Simão de Melo

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: PRECAUÇÃO E PREVENÇÃO. PRINCÍPIOS
NORTEADORES DE UM NOVO PADRÃO NORMATIVO 49
Tereza Aparecida Asta Gemignani e Daniel Gemignani

TERCEIRIZAÇÃO FEITA PELAS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS DE VIGILÂN-
CIA E SEGURANÇA: ASPECTOS TRABALHISTAS, EMPRESARIAIS E A
SÚMULA N. 331, V, DO TST 71
Lutiana Nacur Lorentz e Rubia Carneiro Neves

A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS E A RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA PELOS
DANOS ORIUNDOS DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO 102
Xisto Tiago de Medeiros Neto

5



DIREITOS SOCIAIS E LIMITES DO PODER CONSTITUINTE DE REFORMA	113
Gustavo Felipe Barbosa Garcia	
LEGITIMIDADE CONCORRENTE: INEXISTÊNCIA DE MONOPÓLIO DO SINDICATO NA DEFESA DE INTERESSE DE INTEGRANTES DA CATEGORIA	128
Joselita Nepomuceno Borba	
REPERCUSSÕES PROCESSUAIS DO FIM DO PODER NORMATIVO: ESTRUTURA DO DIREITO DO TRABALHO	153
Vicente de Paula Maciel Júnior	

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

Ação Civil Pública (PRT 6ª Região) — CELPE — Companhia Energética de Pernambuco Terceirização da Atividade-fim — Responsabilização das Empresas pelas Condições Laborais e Direitos dos Trabalhadores Terceirizados	165
Ação Civil Pública (PRT 9ª Região) — UNIBRASIL — Complexo de Ensino Superior do Brasil. Coação dos Empregados para Abertura de Contas Correntes em Instituição Bancária	214
Ação Civil Pública (PTM de Araraquara — PRT 15ª Região) — Usina Santa Fé S/A Trabalho com Exposição a Calor Excessivo na Atividade de Corte de cana-de-açúcar	235
Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta	258
Ação Civil Pública (PTM de Uberlândia — PRT 3ª Região) — Usina Uberaba S/A Trabalho dos Motoristas com Excesso de Carga no Transporte de Cana-de-açúcar	261
Ação Civil Pública (PRT 23ª Região) — Federação das Indústrias do Mato Grosso e Outros. Conduta antissindical decorrente da veiculação de campanha publicitária ofensiva ao exercício do direito de greve	285
Ação Civil Pública (PTM de Sobral — PRT 7ª Região — Município de Sobral. Dever de Operacionalização do Sistema do Vale-transporte no Município	306



Ação Anulatória (PRT 5ª Região) — Sindicato das Empresas de Segurança Privada da Bahia e Sindicato dos Empregados em Empresas de Carro Forte e Transporte de Valores. Invalidação de Cláusulas Convenção Coletiva de Trabalho ...	337
Recomendação (PTM de São José dos Campos — PRT 15ª Região). Proteção ao Trabalho de Adolescentes	364
Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (PTM de Mossoró — PRT 21ª Região). Implementação de Medidas de Segurança e Saúde dos Trabalhadores ..	367
Representação ao Cade — Conselho Administrativo de Defesa Econômica (PTM de Araraquara — PRT 15ª Região) — MRV Engenharia e Participações S/A. Prática de Infração da Ordem Econômica decorrente da Sonegação de Direitos Trabalhistas pela Empresa e da Consequente Vantagem Arbitrária sobre a Concorrência	378
Acórdão (TRT 17ª Região). Ação anulatória	404
Membros do Ministério Público do Trabalho	423
Regras para envio, seleção e publicação de trabalhos jurídicos	451





APRESENTAÇÃO

A Comissão Editorial tem a satisfação de apresentar a quadragésima segunda edição da Revista do Ministério Público do Trabalho, em que se demonstra o vigor da publicação, diante da riqueza de conteúdo dos trabalhos selecionados, a revelar a qualidade inestimável e a abrangência da atuação dos Procuradores do Trabalho, no âmbito acadêmico e profissional.

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.

Boa leitura a todos!

A Comissão Editorial





**XII PRÊMIO EVARISTO DE
MORAES FILHO
(TRABALHOS DOUTRINÁRIOS)**





NOVA PERSPECTIVA DA COMPETÊNCIA CRIMINAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO PELA TÉCNICA PROCESSUAL DOS DEVERES JURÍDICOS DE NÃO FAZER

Bruno Gomes Borges da Fonseca^()*

Resumo: A Emenda Constitucional n. 45/2004 ampliou a competência da Justiça do Trabalho e favoreceu debate sobre a possibilidade daquele ramo do Poder Judiciário apreciar questões criminais. O Supremo Tribunal Federal, em decisão com efeitos vinculantes, contudo, rejeitou a competência penal da Justiça Laboral. Mesmo assim, pela técnica processual dos deveres jurídicos de não fazer, parece ser possível impor abstenção de condutas previstas no Código Penal, o que levaria para o processo do trabalho discussão de questões ligadas à prática de crimes, ainda que sob outro enfoque, e sem violar o decidido pela Suprema Corte. O referencial teórico reportou-se à dogmática jurídica nacional. O método foi dialético e a técnica de pesquisa documentação indireta na modalidade bibliográfica. A abordagem foi interdisciplinar, com passeios pelos direitos constitucional e processual.

Palavras-chave: Competência criminal. Justiça do Trabalho. Dever jurídico de não fazer.

Sumário: *Introdução. 1. Contextualização do debate acerca da competência criminal da Justiça do Trabalho. 2. Deveres jurídicos de fazer e não fazer no direito processual brasileiro. 3. Imposição de deveres jurídicos de não fazer tipificados criminalmente: nova perspectiva da competência criminal da Justiça do Trabalho conciliada com a decisão do STF. Conclusão. Referências.*

(*) Procurador do Trabalho, lotado na Procuradoria Regional da 23^a Região. Ex-procurador do Estado do Espírito Santo. Pós-graduado em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Estado do Espírito Santo. (RETIRADO DA INTERNET)



INTRODUÇÃO

Especialmente após a promulgação da Emenda Constitucional (EC) n. 45/2004, travou-se debate acerca da competência criminal da Justiça do Trabalho decorrente de crimes praticados em virtude da relação laboral. O posicionamento vitorioso concluiu pela incompetência. Esta tese foi acolhida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) ao decidir a Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI-MC) n. 3.684.

Pragmaticamente, entretanto, questões criminais são deslocadas para a Justiça do Trabalho com a judicialização de conflitos laborais como efeito da impossibilidade de separação de contextos fáticos. Esta constatação ensejou a problematização da pesquisa.

A técnica processual de dever jurídico de não fazer permite reconhecimento da competência criminal ou, minimamente, análise de questões criminais pela Justiça do Trabalho, sem violar o decidido na ADI-MC n. 3.684 pelo STF? Este é o problema enfrentado neste trabalho.

A pesquisa justificou-se por parecer existir outras situações, possibilitadoras de interpretação distinta, sem afrontar os efeitos vinculantes do decidido na ADI-MC n. 3.684. No caso de ratificação desta hipótese, é mais uma maneira de forjar de eficácia as decisões proferidas no processo do trabalho.

Objetivou-se com este artigo: (i) analisar a competência criminal da Justiça do Trabalho após a EC n. 45/2004 em cotejo com decisão do STF na ADI-MC n. 3.684; (ii) analisar as técnicas de deveres jurídicos de fazer e não fazer como mecanismos processuais no sistema jurídico brasileiro; (iii) verificar a possibilidade de a técnica de dever jurídico de não fazer deslocar para a Justiça do Trabalho a apreciação de questões criminais.

A análise da dogmática jurídica nacional seguiu como referencial teórico, naturalmente, respaldada pelos juízos crítico e interpretativo. Como método, adotou-se o dialético e como técnica a documental indireta na modalidade pesquisa bibliográfica. A abordagem é jurídica e interdisciplinar, com passeios pelos direitos constitucional e processual.

1. CONTEXTUALIZAÇÃO DO DEBATE ACERCA DA COMPETÊNCIA CRIMINAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A competência da Justiça do Trabalho cingia-se aos casos decorrentes da relação empregatícia, conforme antiga redação do art. 114 da Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988



(CF/1988). Com a promulgação da EC n. 45/2004, aquele ramo do Poder Judiciário aumentou seu rol competencial e abarcou, a princípio, todas as ações sucedidas do liame de trabalho.

A mudança semântica do dispositivo constitucional implicou modificação do sentido do texto e, conseqüentemente, da competência da Justiça do Trabalho. A relação de trabalho é gênero e engloba toda atividade laborativa humana. Vínculos mantidos entre Estado e servidores públicos (estatutários, celetistas e contratados temporariamente)⁽¹⁾, contratos de estágios, labor doméstico, trabalho rural, avulso, eventual, autônomo e liame empregatício, integram-na, por exemplo.

Esses vínculos, portanto, são abrangidos pela relação de trabalho. A atual redação do art. 114 da CF/1988 aludiu ao gênero para fixação da competência. Logo, todas as espécies de labor estão abrangidas, ao menos numa primeira leitura.

A relação de trabalho é oxigenada por conflitos potenciais, pluralistas e de impressionante complexidade. Contempla desde cotidianos (e relevantes) pleitos de horas extras e anotações de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) até pretensões envolventes de movimentos paredistas e assédio moral. Dela, inclusive, podem surgir questões criminais. Tanto isto é verdade que o Código Penal (CP) consignou título referente aos crimes praticados contra a organização do trabalho.

Em muitas situações, idêntica base fática implica corolários múltimos, com pretensões tradicionalmente trabalhistas, outras tipicamente civis e importes criminais. A prática de trabalho em condições análogas à de escravo ilustra bem esse contexto. Gera, concomitantemente, efeitos laborais e responsabilidades civil e penal.

À luz desse panorama, aflorou-se debate sobre a possibilidade de a Justiça do Trabalho julgar ações decorrentes de crimes advindos da relação de trabalho. Duas posições surgiram. A primeira concluiu pela competência daquele órgão do Poder Judiciário aplicar pena e outras medidas criminais. A segunda apostou na incompetência.

A posição favorável à competência criminal da Justiça do Trabalho sustenta, entre outros, os seguintes argumentos:

- (i) o art. 114, I, da CF/1988 concede à Justiça do Trabalho competência para todas as ações decorrentes da relação de trabalho. Por efeito, a responsabilidade criminal integra seu rol competencial;

(1) O STF, todavia, ao interpretar o art. 114, I, da CF/1988, na ADI-MC n. 3.395-DF, relatoria Ministro Cezar Peluso, excluiu da competência da Justiça do Trabalho causas entre servidores públicos estatutários e Estado.



(ii) antes da EC n. 45/2004, o texto do art. 114 da CF/1988 reportava-se a vínculo entre trabalhador e empregador, ou seja, fixava a competência da Justiça do Trabalho pela espécie (relação empregatícia). Após aludida emenda, o marco competencial foi estipulado pelo gênero (relação de trabalho). Portanto, interpretação retrospectiva do dispositivo constitucional possibilita concluir pela competência criminal da Justiça Laboral;

(iii) a modernidade importou descortinamento de outras frentes além do trabalho subordinado. Outrora, empregados (mantenedores de vínculos empregatícios) passaram a trabalhar como autônomos, eventuais, avulsos etc. A Justiça do Trabalho descabe permanecer intacta neste novo paradigma e deve avançar sobre essas novas relações, advindas das transformações do mundo laboral. Assim, justifica-se a competência para apreciar crimes decorrentes da relação de trabalho;

(iv) questões advindas do mesmo fato devem ser apreciadas pelo mesmo órgão judiciário, sob risco de decisões contraditórias e inefetividade⁽²⁾. É a teorização utilizada pelo STF sobre unidade de convivência, apresentada no Recurso Extraordinário (RE) n. 438.639, relatoria Ministro Carlos Britto. Assim, os efeitos criminal e laboral decorrentes de único fato (relação de trabalho) são de competência da mesma Justiça (Justiça do Trabalho); e

(v) o *habeas corpus* tem matriz constituicional. É inegável, porém, seu enfoque criminal. A CF/1988, ao inseri-lo, explicitamente, no rol competencial da Justiça do Trabalho (art. 114, IV), denota intenção de incluir questões penais no catálogo de matérias a serem apreciadas por aquele órgão judiciário.

Os opositores à competência criminal da Justiça do Trabalho, resumidamente, aduzem, entre outras, as seguintes alegações:

(i) os juízes do trabalho (e, também, os membros do Ministério Público do Trabalho – MPT) são despreparados para aplicar o direito e processo penais⁽³⁾. O próprio concurso público de ingresso inexistente do candidato conhecimento das referidas disciplinas;

(2) D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin. Competência criminal da justiça do trabalho e legitimidade do ministério público do trabalho em matéria penal: elementos para reflexão. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo: LTr, v. 70, n. 2, p. 183-184, fev. 2006.

(3) D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin. *Op. cit.*, p. 185.



(ii) a Justiça do Trabalho está abarrotada de processos e estaria impossibilitada, por falta de estrutura física e de pessoal, de encampar pretensões criminais⁽⁴⁾. O aumento do rol competencial, em última análise, poderá comprometer a solução célere e efetiva dos conflitos laborais propriamente ditos, razão de ser daquele órgão judiciário;

(iii) os incisos do art. 114 da CF, em nenhum momento, evidenciaram a competência criminal da Justiça do Trabalho⁽⁵⁾. Menção às ações decorrentes da relação laboral englobariam demandas cíveis, mas, não, as penais;

(iv) na Proposta de Emenda Constitucional (PEC), resultante na EC n. 45/2004, excluiu-se o inciso estabelecedor de competência da Justiça do Trabalho para julgar crimes contra organização do trabalho⁽⁶⁾. Houve, portanto, desinteresse do poder constituinte derivado em aumentar o rol competencial da Justiça laboral para questões penais; e

(v) o reconhecimento da competência criminal da Justiça do Trabalho afronta o princípio do juiz natural, ao retirar da Justiça Comum Federal competência estatuída constitucionalmente de apreciar crimes contra organização do trabalho (CF/1988, art. 109, VI)⁽⁷⁾.

A par desse complexo debate, o STF, em 1º.2.2007, na ADI-MC n. 3.684, relatoria Ministro Cezar Peluso, concluiu descaber à Justiça do Trabalho apreciar e julgar ações penais decorrentes da relação laboral, em respeito à racionalidade e repartição constitucional de competências (entre outros argumentos):

“Competência criminal. Justiça do Trabalho. Ações penais. Processo e julgamento. Jurisdição penal genérica. Inexistência. Interpretação conforme dada ao art. 114, incs. I, IV e IX, da CF, acrescidos pela EC n. 45/2004. Ação direta de inconstitucionalidade. Liminar deferida com efeito *ex tunc*. O disposto no art. 114, incs. I, IV e IX, da Constituição da República, acrescidos pela Emenda Constitucional n. 45, não atribui à Justiça do Trabalho competência para processar e julgar ações penais.”

(4) *Ibidem*, p. 185.

(5) *Idem*.

(6) *Idem*.

(7) Esta foi uma das alegações do Procurador-geral da República contempladas na ADI-MC n. 3.684.



Tem-se, assim, no âmbito do STF, posição firmada de ser a Justiça do Trabalho incompetente para processar e julgar ações penais, mesmo após a promulgação da EC n. 45/2004.

A avaliação do decidido pelo STF oportuniza reflexões, ainda que parciais. A primeira é relativa à impossibilidade de a Justiça do Trabalho impor apenamento criminal. O impedimento de apreciar ações penais deu-se neste sentido. Em segundo, a decisão parece ter deixado de obstar a atuação da Justiça obreira em apreciar temas criminais decorrentes da relação de trabalho. Há indícios possibilitadores de ajustamento dessas duas considerações. Necessário, porém, a verticalização da análise.

2. DEVERES JURÍDICOS DE FAZER E NÃO FAZER NO DIREITO PROCESSUAL BRASILEIRO

A apreciação da técnica processual das *obrigações*⁽⁸⁾ de fazer e não fazer é indispensável para subsidiar resposta ao problema pesquisado. O seu manejo, talvez, permita inserir no processo do trabalho discussões criminais, sem, porém, arranhar o decidido pelo STF.

José Roberto dos Santos Bedaque⁽⁹⁾ reconhece a essencialidade da técnica para o processo. A utilização equivocada, todavia, contribui decisivamente contra a efetividade do direito processual. Cabe, portanto, ao processualista abrandá-lo e simplificar a tramitação processual.

Trata-se de grande desafio: assegurar na tramitação processual, concomitantemente, efetividade e segurança⁽¹⁰⁾. O equilíbrio entre estes dois vetores, possivelmente, apresentará sistema equilibrado. Ao revés, caso se vanglorie um em detrimento do outro, ocorrerá perda da racionalidade e riscos de violação ao princípio do devido processo constitucional.

A técnica deve servir e ser adequada aos escopos do processo, como mecanismo equacionador das crises do direito material. Deve, ainda, observar o devido processo constitucional⁽¹¹⁾. Sem estes pilares, torna-se vazia, inócua; formalismo excessivo.

Carlos Alberto Alvaro de Oliveira enxerga a forma em sentido amplo, como ordenação do procedimento, a própria ideia de organização do

(8) Esta palavra adiante receberá crítica.

(9) *Efetividade do processo e técnica processual*. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 24-26.

(10) Trata-se de conflito de valores do processo: efetividade *versus* segurança: AMARAL, Guilherme Rizzo. *Cumprimento e execução da sentença*: sob a ótica do formalismo-valorativo. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 47.

(11) BEDAQUE, José Roberto dos Santos. *Op. cit.*, p. 26 e 73-74.



processo, distinta, portanto, da forma individual de certos atos. “[...] Formalismo, ao contrário do que geralmente se pensa, constitui o elemento fundador tanto da efetividade quanto da segurança do processo [...]”. Porém, deve apresentar-se como formalismo valorativo e não excessivo, ou seja, dotado de *caris axiológico*⁽¹²⁾, de significado, de razão teleológica.

As lições de José Roberto dos Santos Bedaque e Carlos Alberto Alvaro de Oliveira aproximam-se. Há divergência de nomenclatura: enquanto o primeiro reporta-se à palavra *técnica*, o segundo consigna *forma*. Essencialmente, no entanto, têm posições parecidas e almejam, como lição final, técnica ou forma compatível com os escopos processuais.

A técnica (ou formalismo valorativo), pois, constitui conjunto de normas regedoras do procedimento processual. Sua observância deve favorecer aos fins do direito processual. Sem exageros e preciosismos, é imprescindível. Mais do que mudanças legislativas com simplificação de formas, urge transmutação de mentalidade, com releitura de práticas⁽¹³⁾.

Uma das técnicas apresentadas pelo sistema processual brasileiro diz respeito às *obrigações* de fazer e não fazer. São aplicáveis tanto em ações singulares (Código de Processo Civil — CPC, arts. 287 e 461), como em ações coletivas (art. 3º da Lei de Ação Civil Pública — LACP — e art. 84 do Código de Defesa do Consumidor — CDC).

Por essas técnicas, é possível pleitear sejam impostas *obrigações* de fazer ou não fazer, mesmo liminarmente. Em caso de descumprimento, está a parte sujeita ao pagamento de pena pecuniária, que pode ser fixada de ofício pelo juiz. Porém, a cominação não se resume a esta penalidade e pode o julgador determinar outras medidas que se façam necessárias (busca e apreensão, remoção de pessoas e coisas, desfazimento de obras e impedimento de atividade nociva etc.). A obrigação somente se converterá em perdas e danos se o autor da demanda requerer ou se impossível a tutela específica ou obtenção do resultado prático equivalente.

Tecnicamente, porém, obrigação é conceito menos amplo do que dever jurídico. Este “[...] é a imposição jurídica da observância de determinado comportamento ativo ou omissivo, passível de ser resguardada por sanção [...]”, enquanto aquela é uma das categorias de dever jurídico e “[...]”

(12) Disponível em: <http://www6.ufrgs.br/ppgd/doutrina/CAO_O_Formalismo-valorativo_no_confronto_com_o_Formalismo_excessivo_290808.htm> Acesso em: 29.11.2010.

(13) BEDAQUE, José Roberto dos Santos. *Op. cit.*, p. 81-83 e 91.



caracteriza-se pela instauração de prestações consistentes em condutas humanas devidas [...]”⁽¹⁴⁾.

Conclui Eduardo Talamini ter o ordenamento jurídico processual brasileiro, na realidade, admitido a imposição de deveres jurídicos (e não somente de obrigações)⁽¹⁵⁾. Ou seja, direitos obrigacionais, reais, da personalidade e até difusos.

O sistema de imposição de deveres jurídicos é tão amplo que suporta provimentos destinados a cessar e impedir início de condutas antijurídicas e admite, inclusive, ordem de abstenção de práticas criminais⁽¹⁶⁾. Possível, destarte, propor demanda com vistas a evitar ocorrência de conduta caracterizada como crime.

Trata-se de técnica que, bem manejada, materializa o princípio da inafastabilidade da jurisdição (CF/1988, art. 5º, XXXV), por se contentar com ameaça a direito e, conseqüentemente, afastar a prática do ilícito e do dano. Favorece, portanto, a tutela preventiva. Evidencia-se, assim, seu caráter de tutela inibitória, que impede “[...] de forma direta e principal a violação do próprio direito material da parte [...]”. Permite ao autor usufruí-lo *in natura*. Labora, portanto, em perspectiva distinta da tutela sancionatória⁽¹⁷⁾. Todavia, ainda que ocorra a conduta antijurídica violadora, a decisão será útil para determinar seu cessamento.

A utilização dessa técnica de imposição de deveres jurídicos de fazer ou não fazer contribuirá sobremaneira para que o processo desicumba-se de seus objetivos, especialmente por impedir a prática violadora do direito e/ou ensejar seu cessamento e direcionar ao réu cominações estimuladoras do cumprimento da ordem judicial.

A técnica processual dos deveres jurídicos de fazer e não fazer, portanto, introduz lógica distinta. Embora possa agir repressivamente, sua maior potencialidade reside na possibilidade de evitar a prática ilícita e o evento danoso.

Esta sistemática aplicada ao sistema penal, dentro de um processo não criminal, igualmente, apresenta distinta perspectiva. No lugar de aplicação da pena, impõe-se ordem de abstenção de prática criminosa.

(14) TALAMINI, Eduardo. *Tutela relativa aos deveres de fazer e de não fazer e sua extensão aos deveres de entrega de coisa* (CPC, arts. 461 e 461-A; CDC, art. 84). 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003. p. 125-127.

(15) *Ibidem*, p. 127-128.

(16) *Ibidem*, p. 128.

(17) SPADONI, Joaquim Felipe. *Ação inibitória*. A ação preventiva prevista no art. 461 do CPC. 2. ed. rev. atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. p. 32.



Esta alternativa parece compatibilizar-se com o processo do trabalho, sem, contudo, infringir a decisão do STF na ADI-MC n. 3.684. É o que se propõe analisar a seguir.

3. IMPOSIÇÃO DE DEVERES JURÍDICOS DE NÃO FAZER TIPIFICADOS CRIMINALMENTE: NOVA PERSPECTIVA DA COMPETÊNCIA CRIMINAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO CONCILIADA COM A DECISÃO DO STF

A Justiça do Trabalho brasileira passou por marcantes transformações nos últimos anos: extinção da representação classista, redução do poder normativo etc. Talvez, o momento mais sublime deu-se com transposição de um ramo do Poder Judiciário que, a rigor, apenas apreciava questões decorrentes da relação de emprego para apreciar ações consequentes da relação laboral como um todo.

Mesmo diante dessa transformação, o STF, notadamente, por dois momentos, reduziu a interpretação, *prima facie*, da expressão *relação de trabalho* prescrita no art. 114, I, da CF/1988. O primeiro deles ocorreu ao decidir pela impossibilidade de a Justiça do Trabalho apreciar demandas propostas por servidores públicos regulados por regime estatutário e o segundo pela exclusão da competência criminal.

Sobre esta última questão, o STF, como visto, ao apreciar a ADI-MC n. 3.684, reconheceu carecer à Justiça do Trabalho competência para processar e julgar ações penais. Qual é a aptidão desta decisão? Existe hipótese em que questões criminais podem ser apreciadas pelo Poder Judiciário laboral?

O STF, com aquela decisão de efeitos vinculantes, afastou da Justiça do Trabalho a possibilidade de aplicação de pena aos acusados de terem praticado crimes decorrentes da relação laboral. Vedou-se, portanto, a imposição de condenação criminal.

Portanto, encara-se com reservas a asserção no sentido de faltar à Justiça do Trabalho competência criminal. Parece existir outras situações, envoltas de tipos penais cometidos em virtude do liame laboral, que poderão ser apreciadas por aquele ramo do Poder Judiciário, desde que seja respeitada a incompetência para condenar criminalmente.

Essas novas situações decorrem da relativa e parcial aproximação entre ilícitos criminais e trabalhistas. Ilustrativamente, quando o empregador ofende moralmente ou fisicamente o empregado, este poderá pleitear rescisão do contrato de trabalho por justa causa (Consolidação das Leis do



Trabalho — CLT, art. 483, e e f). Ao mesmo tempo, estas condutas empresariais importarão, teoricamente, caracterização dos crimes capitulados nos arts. 129 e 138 a 140.

Essa questão criminal, que representa, concomitantemente, obrigação de natureza laboral, pode ser crivada pela Justiça do Trabalho, sem, todavia, implicar descumprimento da decisão com efeitos vinculantes proferida pelo STF na ADI-MC n. 3.684. Àquele ramo do Poder Judiciário veda-se, apenas, a hipótese de condenar criminalmente.

A conclusão é alcançada pela utilização adequada da técnica processual, mormente pela imposição de deveres jurídicos de não fazer. Os dispositivos do CPC, LACP e CDC sobre esta temática, por força do art. 769 da CLT, aplicam-se ao processo do trabalho, por omissão do texto consolidado e compatibilidade com os princípios deste ramo processual.

Pela técnica processual de deveres jurídicos de não fazer, questões criminais, advindas das relações laborais, são intermediadas pelo processo do trabalho e transportadas para apreciação da Justiça do Trabalho. Com a demanda, a fim de respeitar a decisão do STF na ADI-MC n. 3.684 (esta foi a proposta desta pesquisa), não se almejará condenação penal.

Inexiste limitação quanto à qualidade do dever jurídico a ser imposto. Pode-se tratar de obrigação trabalhista em sentido restrito, civil e, ainda, penal. O sistema processual, na verdade, tratou da possibilidade de imposição de deveres jurídicos, de conteúdos diversos e amplíssimos, se comparados ao conceito de obrigações.

Diante do expandido, seja por ações, individuais ou coletivas, aforadas na Justiça do Trabalho, inexistente óbice da pretensão de impor dever jurídico de não fazer consubstanciado em conduta prevista como crime. Tem-se, nestas situações, hipótese de competência daquele órgão do Poder Judiciário não para aplicar pena criminal, mas, sim, para vedar prática tipificada criminalmente. Os exemplos esclarecem:

(i) ação para impor dever jurídico de o empregador (ou tomador do trabalho) abster-se de ofender a integridade corporal ou saúde de seus empregados (ou trabalhadores). Trata-se de crime capitulado no art. 129 do CP;

(ii) demanda para impor dever jurídico de o empregador (ou tomador do trabalho) abster-se de expor a vida ou a saúde de empregados (ou trabalhadores) a perigo. Igualmente, referida conduta representa tipo previsto no art. 132 do CP;



(iii) ação para impor dever jurídico de o empregador (ou tomador do trabalho) abster-se de constranger ou ameaçar empregados (ou trabalhadores). Tais abstenções, em tese, configuram, respectivamente, tipos consignados nos arts. 146 e 147 do CP;

(iv) pretensão para impor dever jurídico de o empregador (ou tomador do trabalho) abster-se da prática de assédio sexual contra empregados (ou trabalhadores), que, também, é representada pelo tipo contemplado no art. 216-A do CP.

O exemplo mais significativo, talvez, seja o crime de redução de alguém à condição análoga à de escravo (CP, art. 149). Esta repugnante prática caracteriza-se, tradicionalmente, pelo labor exigido sob ameaça e para o qual inexistiu oferta espontânea de vontade (art. 2º, item 1 da Convenção n. 29 da Organização Internacional do Trabalho — OIT⁽¹⁸⁾), mas, também, numa versão contemporânea, pela existência de labor degradante.

Assim, por ações, individuais e coletivas, aforadas na Justiça do Trabalho, é possível requerer imposição de dever jurídico de não fazer no sentido de o empregador (ou tomador do serviço) abster-se de praticar o crime de redução de alguém à condição análoga à de escravo. Isto é, abstenção de realizar crime.

Os exemplos, mais do que qualquer outro argumento, patenteiam ser possível propor demandas, individual e coletiva, na Justiça do Trabalho com pleito de imposição de dever jurídico de não fazer, consubstanciado em tipos penais, sem afrontar a decisão, com efeitos vinculantes, prolatada pelo STF na ADI-MC n. 3.684, pois, na hipótese, inexistirá pretensão de condenar o réu criminalmente.

A técnica processual de dever jurídico de não fazer, ainda que de forma diferida, confere à Justiça do Trabalho possibilidade de apreciar e decidir sobre questões criminais, sem imposição de condenação penal, mas com fixação de multa ou outra sanção por descumprimento.

Essa nova perspectiva da competência criminal da Justiça do Trabalho, pela técnica processual da imposição de deveres jurídicos de não fazer, deixa de descumprir o decidido pelo STF na ADI-MC n. 3.684, e poderá contribuir para maior efetividade das decisões com diminuição de ilícitos laborais e penais pela sua destacada atuação preventiva.

(18) A Convenção n. 29 da OIT foi aprovada em 28 de junho de 1930 e promulgada no Brasil pelo Decreto n. 41.721, de 25 de junho de 1957 (MARTINS, 2009, p. 61).



CONCLUSÃO

Com a promulgação da EC n. 45/2004, foi reacendida a polêmica acerca da competência criminal da Justiça do Trabalho. O STF, com efeitos vinculantes, decidiu pela incompetência daquele ramo do Poder Judiciário (ADI-MC n. 3.684). A ancorou-se nos princípios da legalidade e do juiz natural, bem como na racionalidade do sistema constitucional de repartição de competências.

Pela decisão do STF, a Justiça do Trabalho é incompetente para apreciar ações penais, no sentido de vedar àquele ramo do Poder Judiciário a possibilidade de impor condenação criminal.

A técnica (ou forma) de imposição de dever jurídico de não fazer, prevista na dogmática nacional, aliada ao processo laboral, é capaz de transferir para a Justiça do Trabalho questões criminais advindas da relação de trabalho, pois, nesta hipótese, o provimento judicial abster-se-ia de impor condenação penal. Importa o dever de o réu omitir-se em praticar conduta tipificada criminalmente, sob pena de multa ou outro tipo de sancionamento.

Tem-se, assim, sob nova roupagem, em nova perspectiva, reconhecimento da competência criminal da Justiça do Trabalho, sem, entretanto, descumprir o decidido pelo STF na ADI-MC n. 3.684.

O reconhecimento da competência criminal da Justiça do Trabalho, pela imposição de deveres jurídicos de não fazer, parece favorecer a efetividade processual e, especialmente, a defesa de direitos humanos e fundamentais, com resolução preventiva de situações decorrentes da relação de trabalho em único processo.

BIBLIOGRAFIA

ALVARO, Carlos Alberto de Oliveira. *O formalismo-valorativo no confronto com o formalismo excessivo*. Disponível em: http://www6.ufrgs.br/ppgd/doutrina/CAO_O_Formalismo-valorativo_no_confronto_com_o_Formalismo_excessivo_290808.htm> Acesso em: 29 nov. 2010.

AMARAL, Guilherme Rizzo. *Cumprimento e execução da sentença: sob a ótica do formalismo-valorativo*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

BEDAQUE, José Roberto dos Santos. *Efetividade do processo e técnica processual*. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

BRASIL. STF. RE n. 438639/MG. Relator: Ministro Carlos Britto. Relator para acórdão: Ministro Cezar Peluso. Julgamento: 9.3.2005. Tribunal Pleno. Publicação: 6.3.2009, DJe-043. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/>



listarJurisprudencia.asp?s1=%28438639%2E%2E+OU+438639%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos> Acesso em: 27.11.2010.

_____. *STF*. ADI-MC n. 3395 MC/DF. Relator Min. Cezar Peluso. Julgamento: 5.4.2006. Tribunal Pleno. Julgamento: 5.4.2006. Publicação: DJ 10.11.2006, p. 49. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%2833395%2E%2E+OU+3395%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos>> Acesso em: 27.11.2010.

_____. *STF*. ADI-MC n. 3.684 MC/DF. Relator: Ministro Cezar Peluso. Tribunal Pleno. Julgamento: 1º.2.2007. Publicação: DJe-072, 3.8.2007, p. 30. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%283684%2E%2E+OU+3684%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos>> Acesso em: 22.11.2010.

_____. *TST*. ROAG n. 89100-35.2005.5.12.0000. Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Tribunal Pleno. Julgamento: 3.5.2007. Publicação: DJ 1º.6.2007. Disponível em: <<http://aplicacao2.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ROAG—89100-35.2005.5.12.0000&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAWo5AAG&dataPublicacao=01/06/2007&query=competência e criminal>> Acesso em: 30.11.2010.

D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin. Competência criminal da justiça do trabalho e legitimidade do ministério público do trabalho em matéria penal: elementos para reflexão. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo: LTr, v. 70, n. 2, p. 180-195, fev. 2006.

SPADONI, Joaquim Felipe. *Ação inibitória*. A ação preventiva prevista no art. 461 do CPC. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

TALAMINI, Eduardo. *Tutela relativa aos deveres de fazer e de não fazer e sua extensão aos deveres de entrega de coisa* (CPC, arts. 461 e 461-A; CDC, art. 84). 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.





ESTUDOS





RESPONSABILIDADE CIVIL PELOS DANOS À SAÚDE DO TRABALHADOR DECORRENTES DA EXPOSIÇÃO À FUMAÇA DO CIGARRO

Raimundo Simão de Melo^()*

Resumo: De acordo com a medicina não existe mais dúvida sobre os efeitos nocivos do uso do tabaco para a saúde humana, tanto para o fumante ativo como o passivo, principalmente os trabalhadores, que durante o trabalho ficam expostos aos efeitos nocivos da fumaça do cigarro, sem qualquer equipamento que possa minimizar os seus maléficos efeitos. No caso do tabaco passivo no ambiente de trabalho é ao empregador que compete permitir ou não que o trabalhador se exponha aos seus efeitos nocivos, pelo que, decorrendo dano para a saúde do trabalhador, cabe ao patrão provar que cumpriu todas as suas obrigações na forma da lei. Caso não o faça, arcará com o pagamento das indenizações e demais reparações pertinentes, cuja responsabilidade consta da Constituição Federal (art. 7º, inc. XXVIII) e da legislação civil (Código Civil, arts. 186, 927, 948 e 949, entre outros). Pela interpretação sistemática e teleológica do inc. XXVIII do art. 7º, do § 3º do art. 225 da Carta Maior, do § 1º do art. 14 da Lei n. 6.938/1981 e do parágrafo único do art. 927 do Código Civil, a responsabilidade do empregador pelos danos aos seus empregados decorrentes da exposição à fumaça do cigarro é objetiva, pois se trata de dano oriundo da degradação do meio ambiente, além de se enquadrar como atividade de risco. O nexo causal das doenças com a exposição à fumaça do cigarro deve ser visto com razoabilidade, porque não é possível em alguns casos, à luz dos princípios constitucionais, exigir das vítimas a prova cabal e absoluta da relação de causalidade, que no caso já se presume.

(*) Procurador Regional do Trabalho. Mestre e Doutor em Direito pela PUC/SP. Professor de Direito e de Processo do Trabalho. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho e da Escola Superior do Ministério Público da União.



Palavras-chave: Ambiente — doença — empregador — prevenção — responsabilidade — tabaco — trabalho — trabalhador

Sumário: *Introdução. 1. Os efeitos nocivos da fumaça do tabaco para a saúde do trabalhador. 2. Direito a um ambiente de trabalho sadio e seguro. 3. O dever patronal de proteção da saúde do trabalhador. 4. Responsabilidade civil pelos danos à saúde do trabalhador pela exposição à fumaça do cigarro. Conclusão. Bibliografia.*

INTRODUÇÃO

O objetivo deste artigo é levantar algumas reflexões a respeito dos males causados aos trabalhadores expostos à fumaça do cigarro como fumantes passivos nos ambientes de trabalho, sobre as medidas preventivas a serem adotadas e analisar alguns aspectos da responsabilidade civil pelos danos decorrentes.

Tratar dos efeitos nocivos do tabaco para a saúde humana não é tarefa fácil, tendo em vista o grande aparato econômico e político que visa resguardar uma das mais rentáveis atividades econômicas mundiais, a tabagista, especialmente nos Países em desenvolvimento, como o Brasil. Mais difícil ainda se torna a tarefa quando o enfoque se volta para a defesa da saúde do trabalhador, diante de dois grandes interesses econômicos: o do empregador e o da indústria tabagista.

1. OS EFEITOS NOCIVOS DA FUMAÇA DO TABACO PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR

Cientificamente, não existe mais qualquer dúvida sobre os efeitos nocivos do uso do tabaco para a saúde humana. Se o fumante ativo está sujeito a riscos para a sua saúde, igualmente ou pior, ocorre em relação àquele que recebe os efeitos da fumaça como fumante passivo. É o caso do trabalhador que não fuma, mas, durante a jornada de trabalho, fica exposto à fumaça de cigarro no ambiente de trabalho.

O fumo, como comprovado cientificamente, é a maior fonte de poluição em ambientes fechados, porque a fumaça emitida nos ambientes pela ponta do cigarro é cerca de quatro vezes mais tóxica do que a aspirada pelo fumante ativo. Pesquisa do instituto do câncer comprova que pelo menos sete pessoas morrem por dia no Brasil por conviverem com fumantes ativos.



As doenças mais comuns pela exposição à fumaça do cigarro, cientificamente comprovadas, são: irritação nasal e ocular, exacerbação da asma, diversas doenças pulmonares, doenças cardiovasculares e câncer.

Em qualquer ambiente de trabalho, as pessoas podem estar expostas à fumaça do tabaco e aos seus males, sendo mais graves em alguns seguimentos de trabalho, como em bares, restaurantes, casas noturnas e outros similares. Nestes, quando fechados, os riscos para a saúde do trabalhador são acentuados.

De acordo com a OIT (Organização Internacional do Trabalho), a fração de moléstias atribuídas ao fumo passivo é de 1,1% por doença crônica do pulmão, 4,5% por asma, 3,4% por doença do coração e 9,4% por acidente vascular cerebral, o que totaliza 14% de todas as mortes relacionadas ao trabalho causadas por doenças, sendo que a maioria das vítimas está em restaurantes, bares e setores de entretenimento e serviços⁽¹⁾.

2. DIREITO A UM AMBIENTE DE TRABALHO SADIO E SEGURO

O Brasil conta com uma das mais avançadas legislações de proteção ao meio ambiente, tendo como principal objeto a defesa da vida.

A Lei n. 6.938/1981 foi um marco histórico sobre o tema, definindo meio ambiente como o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas (art. 3º, inc. I), o que está em harmonia com a Constituição Federal de 1988 que, no *caput* do art. 225, buscou tutelar todos os aspectos do meio ambiente (natural, artificial, cultural e do trabalho), afirmando que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida”.

No aspecto específico do meio ambiente do trabalho, a Carta constitucional brasileira estabeleceu como direito social fundamental dos trabalhadores um meio ambiente de trabalho sadio e seguro, como se infere do art. 7º e inc. XXII, *in verbis*:

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: ... XXII — redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.”

(1) 15 motivos para ambientes de trabalho 100% livres do tabaco. *Boletim Fatos em Destaque*, da ACTbr — Aliança de controle do tabagismo.



Trata-se do mais importante direito do trabalhador, que busca a proteção da sua vida em razão do trabalho executado em prol de um tomador de serviços. Portanto, se todos têm direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado (CF, art. 225) e à saúde plena (CF, art. 196), diferentemente não pode ser em relação ao trabalhador, que move a economia do País e ajuda a criar a riqueza nacional.

3. O DEVER PATRONAL DE PROTEÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Se é direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, por outro lado, é do empregador a obrigação de implementar essas normas, porque é ele, como dono do negócio, quem assume os riscos da atividade desenvolvida (CLT, art. 2º).

Na CLT, consta de forma cristalina a obrigação patronal de preservação da saúde do trabalhador mediante o cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, como estabelece o art. 157:

“Cabe às empresas:

- I — cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II — instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III — adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV — facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.”

Desse modo, demonstrada a existência de dano para a saúde do trabalhador por conta dos riscos ambientais do trabalho, cabe ao empregador provar que cumpriu todas as suas obrigações na forma da lei. Caso não o faça, deverá arcar com as consequências reparatórias.

No caso do tabaco passivo no ambiente de trabalho, é ao empregador que compete permitir ou não que o trabalhador se exponha aos seus efeitos nocivos. O trabalhador fumante passivo, como se pode observar, nada tem a fazer, pois depende da atitude patronal permitir ou não que se fume nos locais de trabalho, devendo agir na forma da lei.



É certo que o art. 2º e parágrafos da Lei Federal n. 9.294/1996 permitem fumar em ambientes fechados, nos chamados fumódromos, dizendo:

Art. 2º “É proibido o uso de cigarros, cigarrilhas, charutos, cachimbos ou de qualquer outro produto fumífero, derivado ou não do tabaco, em recinto coletivo, privado ou público, *salvo em área destinada exclusivamente a esse fim, devidamente isolada e com arejamento conveniente*” (grifados).

§ 1º “Incluem-se nas disposições deste artigo as repartições públicas, os hospitais e postos de saúde, as salas de aula, as bibliotecas, os *recintos de trabalho coletivo* e as salas de teatro e cinema” (grifados).

§ 2º “É vedado o uso dos produtos mencionados no *caput* nas aeronaves e veículos de transporte coletivo”.

Todavia, essa lei está desatualizada, pois é consenso científico que os fumódromos não atendem à proteção da saúde humana dos efeitos nocivos da fumaça do cigarro, como parece óbvio para qualquer leigo. Basta pensar, por exemplo, nos trabalhadores de bares e restaurantes, que têm como função servir os clientes, expostos aos efeitos do tabaco em locais fechados. O certo, como vêm adotando muitos países do mundo (por exemplo, Inglaterra, Escócia, Irlanda, Canadá e Austrália), é a criação de ambientes fechados 100% livres do fumo.

Essa é linha adotada pela Convenção de Quadro para controle do tabaco, primeiro e importante tratado internacional de saúde pública aprovado por 167 Países na 56ª Assembleia Mundial da Saúde da OMS (Organização Mundial da Saúde) em 2003 e aprovada e promulgada pelo Brasil, respectivamente, pelo Decreto Legislativo n. 1.012/2005 e Decreto n. 5.658/2006, integrando o ordenamento jurídico brasileiro como lei federal, como é consenso geral ou, para outros, como norma constitucional, diante do que dispõem os §§ 1º e 2º do art. 5º da Constituição Federal, por se tratar de tratado de direitos humanos, que tem aplicação imediata independentemente de norma interna e *status* de norma constitucional, como afirma Flávia Piovesan⁽²⁾ com apoio em Antonio Augusto Trindade Cançado⁽³⁾.

Neste caso, a Convenção de Quadro sobre o controle do tabaco veio alargar o universo dos direitos humanos sobre meio ambiente e saúde nacionalmente garantidos, não havendo qualquer conflito com a Constituição Federal, especialmente, no caso da proteção da saúde do trabalhador e do

(2) *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*, p. 98/105.

(3) *Comentários à Constituição do Brasil*, v. 2, p. 396.



meio ambiente, com os arts. 7º, inc. XXII, 196 e 225. Igualmente não há incompatibilidade ou conflito com a Lei Federal n. 9.294/1996, que apenas foi complementada. De qualquer forma, mesmo que se queira arguir eventual incompatibilidade entre as duas normas, sustentando que a Convenção de Quadro tem força de lei infraconstitucional, é esta que deve prevalecer, porque lei posterior revoga a anterior com ela incompatível (§ 1º do art. 2º da Lei de Introdução ao Código Civil brasileiro). Ademais, no plano dos direitos fundamentais, aplica-se a norma mais favorável à vítima, titular do direito violado, porque aqui a primazia é a proteção da pessoa humana, pelo que, por qualquer ângulo que se veja a questão, a prevalência é da norma convencional, cujo art. 8º trata da proteção contra a exposição à fumaça do tabaco nos seguintes termos:

1 — “As Partes reconhecem que a ciência demonstrou de maneira inequívoca que a exposição à fumaça do tabaco causa morte, doença e incapacidade”.

2 — “Cada Parte adotará e aplicará, em áreas de sua jurisdição nacional existente, e conforme determine a legislação nacional, medidas legislativas, executivas, administrativas e/ou outras medidas eficazes de proteção contra a exposição à fumaça do tabaco em locais fechados de trabalho, meios de transporte público, lugares públicos fechados e, se for o caso, outros lugares públicos, e promoverá ativamente a adoção e aplicação dessas medidas em outros níveis jurisdicionais”.

Alguns Estados da Federação brasileira já se adequaram ao comando do art. 8º da Convenção Quadro, como São Paulo, Rio de Janeiro, Paraíba, Rondônia, Roraima, Amazonas e Paraná. No caso paulista, pela Lei n. 13.541/2009, que no art. 2º e parágrafos, estabelece:

Art. 2º “Fica proibido no território do Estado de São Paulo, em ambientes de uso coletivo, públicos ou privados, o consumo de cigarros, cigarrilhas, charutos ou de qualquer outro produto fumígeno, derivado ou não do tabaco”.

§ 1º “Aplica-se o disposto no *caput* deste artigo aos recintos de uso coletivo, total ou parcialmente fechados em qualquer dos seus lados por parede, divisória, teto ou telhado, ainda que provisórios, onde haja permanência ou circulação de pessoas”.

§ 2º “Para os fins desta lei, a expressão “recintos de uso coletivo” compreende, dentre outros, os ambientes de trabalho, de estudo, de cultura, de culto religioso, de lazer, de esporte ou de entretenimento, áreas comuns de condomínios, casas de espetáculos, teatros, cinemas, bares, lanchonetes, boates, restaurantes, praças de alimentação, hotéis, pousadas, centros comerciais, bancos e similares, supermercados, açougues, padarias,



farmácias e drogarias, repartições públicas, instituições de saúde, escolas, museus, bibliotecas, espaços de exposições, veículos públicos ou privados de transporte coletivo, viaturas oficiais de qualquer espécie e táxis”.

No art. 4º acrescenta que:

“Tratando-se de fornecimento de produtos e serviços, o empresário deverá cuidar, proteger e vigiar para que no local de funcionamento de sua empresa não seja praticada infração ao disposto nesta lei” (grifados).

A Lei Paulista, como se vê, é rigorosa ao proibir o cigarro e derivados de tabaco em áreas fechadas de uso coletivo, como bares, restaurantes, casas noturnas, escolas, ambiente de trabalho, museus, *shoppings*, lojas, repartições públicas e táxis, não abrindo brecha alguma para a existência de fumódromos, o que representou uma grande vitória para os trabalhadores desses estabelecimentos e para o povo em geral, inclusive para os próprios fumantes que, de forma teimosa, expõem-se e arriscam as suas vidas.

Algumas liminares foram deferidas autorizando bares e restaurantes a não seguirem as regras da lei paulista, logo cassadas pelo Tribunal de Justiça.

Foi arguida a inconstitucionalidade das leis estaduais perante o STF em quatro ADIs (4.249-SP, 4.306-RJ, 4.351-PR e 4.353-PR), mas em nenhuma delas foi deferida liminar, aguardando-se o julgamento do seu mérito.

Nessas ações, um dos principais fundamentos é as leis extrapolaram os limites da competência legislativa concorrente ao estabelecerem regras contrárias à legislação federal em vigor e violam os princípios da liberdade individual dos fumantes, da livre-iniciativa, da mínima intervenção estatal na vida privada, da proporcionalidade e da razoabilidade.

Em parecer na ADI n. 4.249, o Procurador-geral da República argumentou que o fato de o Brasil ter assinado e ratificado a Convenção de Quadro da OMS para controle do fumo mudou o panorama legal, porque essa Convenção exige que os ambientes públicos fiquem 100% livres de fumaça e não admite os espaços reservados para fumantes, tendo as leis estaduais apenas complementado o que já é previsto pela legislação federal, não existindo qualquer violação à Constituição Federal.

Em matéria ambiental, não resta dúvida sobre a competência legislativa concorrente dos Estados-Membros, como assegura a Constituição Federal no art. 24, dizendo:

“Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:



... VI — florestas, caça, pesca, fauna, conservação da natureza, defesa do solo e dos recursos naturais, proteção do meio ambiente e controle da poluição; ...

VIII — responsabilidade por dano ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico; ...

XII — previdência social, proteção e defesa da saúde.”

Assim, o fato de a União legislar sobre um assunto que envolva competência concorrente, por si só não é impedimento para que os Estados-membros também legislem sobre ele. É por isso que se trata de atuação concorrente. À União cabe legislar de forma geral e aos Estados-membros, de forma supletiva, para preencher os vazios da lei federal, a fim de aperfeiçoá-la, como o fizeram as leis estaduais, porque a Lei Federal estabelece norma geral e as estaduais, normas específicas e supletivas.

É esse o entendimento que passou a ser adotado pelo STF, que na ADI n. 3.937, que trata de questão semelhante sobre meio ambiente e saúde, por votação majoritária, negou referendo à decisão concessiva de liminar em face da Lei n. 12.684/2007, do Estado de São Paulo, que proíbe o uso de produtos, materiais ou artefatos que contenham quaisquer tipos de amianto ou asbesto ou outros minerais que tenham fibras de amianto na sua composição.

No voto vencedor, o Ministro Joaquim Barbosa salientou sobre os graves danos à saúde provocados pelo amianto, citando doenças relacionadas como asbestose, câncer do pulmão e outros tipos etc., no sentido de reconhecer, de acordo com critérios adotados pela Organização Mundial da Saúde, a inexistência de limites seguros para a exposição humana ao referido mineral. Sustentou que haveria uma norma a respaldar a postura legislativa adotada pelo Estado-membro, qual seja, a Convenção n. 162 da OIT, promulgada pelo Decreto n. 126/1991, que constitui um compromisso assumido pelo Brasil de desenvolver e implementar medidas para proteger o trabalhador exposto ao amianto, uma norma protetiva do direitos fundamentais à saúde e ao meio ambiente equilibrado.

O Ministro Lewandowski reafirmou sua posição no sentido de que em matérias que envolvem a defesa da saúde pública e questões ambientais, nada impede que a legislação estadual e municipal sejam mais protetivas do que a legislação federal, o que é exatamente a hipótese da Convenção de Quadro, que de forma mais favorável às vítimas, proibiu a fumaça do tabaco em ambientes fechados. Portanto, de acordo com a Constituição



Federal (arts. 7º e inc. XXII, 196 e 225), legislação infraconstitucional e Convenção de Quadro sobre o controle do tabaco, o empregador tem a obrigação de adotar medidas que impeçam a exposição do trabalhador aos efeitos passivos do tabaco e dos seus derivados, especialmente aquelas previstas no art. 8º da referida Convenção.

4. RESPONSABILIDADE CIVIL PELOS DANOS À SAÚDE DO TRABALHADOR PELA EXPOSIÇÃO À FUMAÇA DO CIGARRO

Os reflexos sociais dos acidentes e doenças do trabalho ao longo do tempo influenciaram o advento de normas jurídicas para proteger as vítimas e seus dependentes, havendo importante evolução teórica sobre a responsabilização pelos danos decorrentes dos acidentes de trabalho, cujas teorias surgiram com base nos infortúnios do trabalho, passando a influenciar o arcabouço teórico do instituto da responsabilidade civil no geral.

O que justifica a reparação acidentária é a necessidade de compensar a vítima pelo prejuízo sofrido em razão de danos causados por outrem, o que repousa nos princípios de justiça, equidade, moral e solidariedade.

No direito brasileiro, a responsabilidade patronal pela reparação dos danos à saúde do trabalhador consta da Constituição Federal de 1988, que no art. 7º e inc. XXVIII, diz:

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: ... XXVIII — seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.”

Na resolução das questões pontuais, é preciso valer-se do Código Civil, especialmente dos arts. 186, 927, 948 e 949, entre outros.

Os pressupostos clássicos da responsabilidade civil por ato ilícito são:

- a) dano reparável;
- b) ação ou omissão do agente;
- c) culpa do agente;
- d) relação de causalidade entre o ato ilícito e o dano.



Conforme entendimento clássico, tais pressupostos são também indispensáveis para a caracterização da responsabilização civil nos acidentes de trabalho, porque de acordo com o inc. XXVIII do art. 7º da Constituição, a culpa continua sendo seu principal fundamento.

Na responsabilidade subjetiva, regra geral, cabe à vítima provar a culpa do empregador pelo dano sofrido. Em algumas situações, admite-se a inversão do ônus da prova para o réu. Ou seja, somente se provada a culpa do empregador, este será condenado a indenizar a vítima.

Com efeito, nas hipóteses de responsabilidade objetiva, especialmente levando em conta o disposto no § 3º do art. 225 da Constituição Federal, no § 1º do art. 14 da Lei n. 6.938/1981 e no parágrafo único do art. 927 do Código Civil de 2002, que reconhecem esse tipo de responsabilidade pelos danos ambientais e nas atividades de risco.

Isto decorre de uma interpretação sistemática e teleológica do *caput* do art. 7º com os dispositivos *supra*, os quais reconhecem a responsabilidade sem culpa. É que o art. 7º diz que: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: ... XXVIII — seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”.

Quer dizer que o inc. XXVIII criou um direito mínimo, o qual pode perfeitamente ser alterado por outra norma legal, desde que de maneira mais favorável ao trabalhador, no caso, a vítima de acidente de trabalho.

O § 1º do art. 14 da Lei n. 6.938/1981 (Lei de Política Nacional do Meio Ambiente) assegura a responsabilidade objetiva pelos danos causados ao meio ambiente e a *terceiros* em decorrência prejudicados, *in verbis*:

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

“Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade.”

Coerentemente, essa proteção também está assegurada ao aspecto meio ambiente do trabalho e, assim, aquele que o poluir responde objetivamente pelos danos causados e pelos consequentes prejuízos sofridos pelos trabalhadores expostos às respectivas agressões.



A responsabilidade objetiva, no caso, fundamenta-se, sobretudo, no primado da proteção da incolumidade da pessoa humana, como nesse sentido vaticinou Pontes de Miranda⁽⁴⁾, com as seguintes palavras:

“Quando se observa o mundo, em que se acham as esferas jurídicas das pessoas, e se pretende o ideal de justiça baseado na incolumidade de cada uma delas, objetivamente, entende-se que todo o dano deve ser reparado, toda lesão indenizada, ainda que nenhuma culpa tenha o agente.”

Desse modo, é forçoso concluir que, nas hipóteses de doenças ocupacionais decorrentes dos danos ao meio ambiente do trabalho, a responsabilidade do empregador pelos prejuízos à saúde do trabalhador é objetiva, com supedâneo no § 3º do art. 225 da Constituição Federal e § 1º do art. 14 da Lei n. 6.938/1981, aplicáveis de forma harmônica com o inc. XXVIII do art. 7º da Carta Magna. A razão é que, sendo o meio ambiente do trabalho um aspecto integrante do meio ambiente geral (arts. 200, VIII e 225 da Constituição), toda e qualquer lesão decorrente dos desequilíbrios ambientais atraem a regra do § 3º do art. 225 da Constituição e § 1º do art. 14 da Lei n. 6.938/1981 no tocante à responsabilidade objetiva.

Adotando esse entendimento, foi aprovado na I Jornada de Direito e Processo do Trabalho, promovida pela ANAMATRA e pelo TST, em novembro de 2007, o Enunciado n. 38, com a seguinte redação:

“RESPONSABILIDADE CIVIL. DOENÇAS OCUPACIONAIS DECORRENTES DOS DANOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. Nas doenças ocupacionais decorrentes dos danos ao meio ambiente do trabalho, a responsabilidade do empregador é objetiva. Interpretação sistemática dos arts. 7º, XXVIII, 200, VIII, 225, § 3º, da Constituição Federal e do art. 14, § 1º, da Lei n. 6.938/1981.”

Ademais, tem aplicação, para fundamentar a responsabilidade objetiva do empregador que expõe seus empregados aos efeitos nocivos do tabaco, o parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil que estabelece:

“Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem” (grifos nossos)

(4) *Tratado de direito privado*, v. 2, p. 385.



Trata-se de importante novidade trazida pelo Código Civil de 2002, que adotou expressamente a teoria do risco como fundamento da responsabilidade objetiva, paralelamente à teoria subjetiva.

Essa nova disposição legal deve ser aplicada nas ações acidentárias, como vem reconhecendo parte majoritária da jurisprudência atual, como se vê dos acórdãos a seguir ementados:

EMENTA: “Responsabilidade objetiva. Acidente de trabalho. Indenização. Danos decorrentes do exercício de atividade laborativa de risco inerente. Aplicação da responsabilidade objetiva. Reparação de perdas pelo empregador independentemente de culpa. Tem inteira aplicação a responsabilidade objetiva, baseada na teoria do risco, na indenização de danos ocorrentes no exercício de certas atividades que trazem inerente a possibilidade de causar danos, como o corte de grama com máquina elétrica, quando não há propriamente culpa do empregador ou dono do instrumento, no evento danoso. Em casos tais, os problemas da responsabilidade são tão somente os da reparação de perdas, quando os danos e a reparação não devem ser aferidos pela medida da culpabilidade, mas devem emergir do fato causador da lesão de um bem jurídico, a fim de se manter incólumes os interesses em jogo, cujo desequilíbrio é manifesto se ficarmos dentro dos estreitos limites de uma responsabilidade subjetiva. Sentença mantida, inclusive quanto aos danos morais” (Tribunal de Alçada do RS, Apelação Cível n. 192.112.191, da 3ª Câmara, Rel. Juiz Arnaldo Rizzardo, julgado em 5.8.1992, RT 694/175).

EMENTA: “DANO MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. ACIDENTE DO TRABALHO. 1. O novo Código Civil Brasileiro manteve, como regra, a teoria da responsabilidade civil subjetiva, calcada na culpa. Inovando, porém, em relação ao Código Civil de 1916, ampliou as hipóteses de responsabilidade civil objetiva, acrescentando aquela fundada no risco da atividade empresarial, consoante previsão inserta no parágrafo único do art. 927. Tal acréscimo apenas veio a coroar o entendimento de que os danos sofridos pelo trabalhador, decorrentes de acidente do trabalho, conduzem à responsabilidade objetiva do empregador. 2. A atividade desenvolvida pelo reclamante — teste de pneus — por sua natureza, gera risco para o trabalhador, podendo a qualquer momento o obreiro vir a lesionar-se, o que autoriza a aplicação da teoria objetiva, assim como o fato de o dano sofrido pelo reclamante decorrer de acidente de trabalho. Inquestionável, em situações tais, a responsabilidade objetiva do Empregador” (Processo TST — RR n. 422/2004-011-05-00, Primeira Turma, DJ 20.3.2009, Rel. Min. Lélío Bentes Corrêa).

Na I Jornada de Direito e Processo do Trabalho, promovida pela ANAMATRA e TST, em novembro de 2007, foi aprovado o Enunciado n. 37, acolhendo a aplicação da responsabilidade objetiva do empregador nas atividades de risco, *verbis*:



“RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA NO ACIDENTE DE TRABALHO. ATIVIDADE DE RISCO. Aplica-se o art. 927, parágrafo único, do Código Civil nos acidentes do trabalho. O art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, não constitui óbice à aplicação desse dispositivo legal, visto que seu caput garante a inclusão de outros direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.”

Reconhecida a aplicação do parágrafo único do art. 927 nas ações acidentárias, resta a tarefa de enquadrar cada caso concreto como atividade de risco, que é da jurisprudência, com auxílio da doutrina.

A atividade de risco pressupõe maiores probabilidades de danos para as pessoas, o que normalmente já é reconhecido por estatísticas. Os danos são esperados e podem causar prejuízo a alguém, sendo que a natureza da atividade é a peculiaridade que vai caracterizar o risco capaz de ocasionar os acidentes de trabalho.

A atividade de risco é aquela que tem, pela sua característica, uma peculiaridade que desde já pressupõe a ocorrência de danos para as pessoas. É a atividade que tem, intrinsecamente ao seu conteúdo, um perigo potencialmente causador de dano. O exercício de atividade que possa oferecer algum perigo representa um risco, que o agente assume, de ser obrigado a ressarcir os danos que venham a resultar a terceiros.

Aqui não se trata de qualquer risco, mas, do risco acentuado, que decorre da própria atividade ou da forma como o trabalho é desenvolvido, cujo exemplo é a atividade perigosa descrita no art. 193 da CLT, que diz:

“São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos *em condições de risco acentuado*.” (grifados)

A atividade de risco, como afirma Cláudio Brandão⁽⁵⁾, enquadra-se no risco específico, que se agrava em razão da natureza do trabalho. Assim, o que configura a responsabilidade objetiva pelo risco da atividade nos termos do parágrafo único do art. 927 do novo Código Civil brasileiro não é um risco qualquer, específico, normal e inerente a qualquer atividade produtiva, mas a atividade cujo risco específico, acentuado e agravado em razão da natureza do trabalho, a ela inerente, é excepcional e incomum, embora previsível.

A natureza potencialmente perigosa da atividade de risco é a peculiaridade que a diferencia das outras atividades para caracterizar o risco capaz

(5) *Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador*, p. 284 e 357.



de ocasionar acidentes e provocar prejuízos indenizáveis, com base na responsabilidade objetiva aludida no art. 927 do Código Civil.

Trata-se, portanto, do risco-probabilidade e não do risco-possibilidade. É o caso, como me parece, do trabalho em contato com a fumaça do cigarro, especialmente em ambientes fechados, pois cientificamente não se tem qualquer dúvida dos males causados à saúde humana. As probabilidades de o trabalhador fumante passivo adquirir doenças do pulmão, cardiovasculares e outras, é muito maior do que de um outro trabalhador que não se expõe aos efeitos do tabaco. Então, se se trata de uma atividade de risco, a responsabilidade do empregador independe de culpa, o qual, para se exonerar da obrigação de indenizar, deverá provar que a doença adquirida pelo trabalhador teve outra causa que não os males do fumo passivo.

A conclusão é que em qualquer situação o empregador tem a obrigação de adotar medidas e cuidados para eliminar os riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores, enquanto que nas atividades de risco essa obrigação é maior ainda, diante do risco acentuado e agravado. Mesmo assim, a única forma de se exonerar da responsabilidade é comprovar que tudo fez e que a doença ocorreu não pelo risco em si da atividade, mas, por culpa exclusiva da vítima.

Outra importante questão a ser observada no tocante à responsabilidade patronal nas alegadas doenças decorrentes do contato com a fumaça do tabaco diz respeito ao chamado nexos causal.

De acordo com o art. 186 do Código Civil, aquele que causar dano a outrem é obrigado a reparar os prejuízos decorrentes. Para tanto, é necessário que haja nexos que ligue o dano provocado ao seu causador. É o que se chama de relação de causa e efeito entre a conduta do agente e o resultado do ato.

No acidente de trabalho ou doença ocupacional, o nexos de causalidade é o vínculo existente entre a execução do serviço e o acidente ou doença ocupacional.

Assim, nas ações acidentárias, um dos primeiros pressupostos a ser examinado pelo juiz do trabalho é o nexos causal, para saber se realmente se trata de um acidente de trabalho ou não.

Como regra geral, o ônus de comprovar esse nexos é da vítima do acidente ou da doença do trabalho.

No caso de acidente típico, maiores dificuldades não há quanto à comprovação do nexos causal, principalmente quando já existe comunicação do acidente ao órgão previdenciário, com indicação do dia, hora, local e detalhes do infortúnio.



Todavia, quando se trata de doenças ocupacionais, em certos casos, torna-se extremamente difícil para a vítima desincumbir-se desse ônus probatório. Por isso, há uma certa tendência flexibilizante desse pressuposto, pois o fundamento maior da reparação acidentária é a proteção da vítima e não do suposto autor do dano.

É o que lembra Sebastião Geraldo de Oliveira⁽⁶⁾, com apoio na doutrina de Gisela Sampaio da Cruz⁽⁷⁾, assim transcrita: “Nos últimos tempos, acompanhando as transformações da responsabilidade civil, o conceito de nexos causal foi flexibilizado, com vistas a permitir a efetivação do princípio da reparação integral. Não é mais possível em alguns casos, à luz dos princípios constitucionais, exigir das vítimas a prova cabal e absoluta da relação de causalidade. Dessa forma, apesar de o nexos causal ser, tal qual o dano, um dos elementos da responsabilidade civil, exige-se, com fundamento na nova ordem constitucional, que a prova da relação de causalidade seja flexibilizada em certas situações”.

Havendo divergências com relação ao nexos causal da doença com o trabalho, especialmente quando negado este pelo réu, cabe ao perito nomeado pelo juiz emitir o seu parecer, que nem sempre é conclusivo em razão dos poucos elementos probatórios ou porque a medicina não é uma ciência exata, restando ao juiz, diante dos elementos dos autos, da sua experiência como julgador sobre o que ordinariamente acontece, formar o seu convencimento, reconhecendo ou não o dever de reparar o dano. Nesse sentido, afirma Sebastião Geraldo de Oliveira⁽⁸⁾ que “as provas não devem ser avaliadas mecanicamente com rigor e a frieza de um instrumento de precisão, mas com a racionalidade de um julgador atento que conjugue fatos, indícios, presunções e a observação do que ordinariamente acontece para formar o seu convencimento”.

Nem sempre há uma certeza absoluta sobre o nexos causal, mas, de outro lado, pode existir um elevado grau de probabilidade sobre a configuração do nexos causal, que deve ser levado em conta pelo julgador, como se vê dos julgados a seguir ementados:

EMENTA: “ACIDENTE DO TRABALHO — BENEFÍCIO — CONVERSÃO — APOSENTADORIA PREVIDENCIÁRIA EM ACIDENTÁRIA — DOENÇA — MAL DA COLUNA — NEXO CAUSAL — PROVA. A presença do nexos causal se mede por razoável probabilidade, não por matemática certeza, mesmo porque a ciência médica não é exata. Se o fosse, as calculadoras seriam feitas para os médicos e esses estariam livres de todas as acusações e

(6) *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*, p. 128.

(7) O problema do nexos causal na responsabilidade civil. 2005. p. 347. In: *Op. cit.*, p. 128.

(8) *Op. cit.*, p. 132.



indenizações pelos erros que vivem cometendo. Vale dizer, é o possível lógico, não o absolutamente certo, que embasa a conclusão pela presença do nexa causal e concausal. Cabe converter a aposentadoria por invalidez previdenciária na homônima acidentária, ainda que calculadas ambas com um percentual de 100% do salário de benefício, para que, com que o correto enquadramento jurídico da incapacidade do segurado, possa ele gozar de todas as implicações daí advindas, mormente as indiretas, dentre estas a eventual geração de responsabilidade baseada no direito comum” (STACIVSP, 12ª Câmara, Apelação n. 690.457/5, Relator Juiz Palma Bisson, 28.8.2003).

EMENTA: “DANOS MORAIS. DOENÇA OCUPACIONAL. SÍNDROME DO TÚNEL DO CARPO (LER). Restou clara a existência do dano à saúde da reclamante, que é portadora de Síndrome do Túnel do Carpo (LER). Nem sempre é fácil estabelecer se a enfermidade apareceu ou não por causa do trabalho. Verifica-se que a reclamante laborou por todo o contrato de trabalho na preparação de saladas efetuando movimentos repetitivos, uma vez que passava cerca de quatro horas seguidas lavando, descascando e cortando verduras e legumes. Restou claro nos autos que a autora somente passou a apresentar o quadro de tendinite no ano de 2002, após dois anos trabalhando na reclamada, conforme laudos médicos de fls. 25/30 e laudos periciais de fls. 211/217 e 319/327. Levando-se em conta o tempo de labor diário da reclamante na mesma função e o fato de que o julgador tem que estar atento aos fatos, indícios, presunções e a observação do que ordinariamente acontece, verifica-se que há sim nexa de causalidade entre o labor exercido pela obreira e a doença ocupacional adquirida. Dá-se provimento ao apelo para, reformando-se a sentença, condenar a reclamada a pagar à autora indenização por danos morais” (AC n. 01757.2005.009.17.00.8 RO — 17ª Região, Relator Juiz José Carlos Rizk, DJ/ES 8.5.2007).

Conforme o caso, para comprovação do nexa causal, pode o juiz inverter o ônus da prova para o réu, aplicando analogicamente o Código de Defesa do Consumidor (art. 6º, inc. VIII)⁽⁹⁾, porque o empregador tem o dever de adotar todas as providências necessárias para proteger a saúde e integridade física e psíquica do trabalhador.

Nesse sentido, foi aprovado o Enunciado n. 41 na I Jornada de Direito e Processo do Trabalho, promovida pela ANAMATRA e TST, com o seguinte conteúdo:

“RESPONSABILIDADE CIVIL. ACIDENTE DO TRABALHO. ÔNUS DA PROVA. Cabe a inversão do ônus da prova em favor da vítima nas ações indenizatórias por acidente do trabalho.”

(9) Art. 6º São direitos básicos do consumidor: ... VIII — a facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo civil, quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências.



No tocante aos benefícios previdenciários, a Lei n. 8.213/1991 foi acrescida do art. 21-A, criando o chamado Nexo Técnico Epidemiológico e, com isso invertendo o ônus da prova para o empregador:

“A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças — CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento.

§ 1º A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexo de que trata o *caput* deste artigo.

§ 2º A empresa poderá requerer a não aplicação do nexo técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso com efeito suspensivo, da empresa ou do segurado, ao Conselho de Recursos da Previdência Social.”

Com a nova alteração legal, foi instituído o Nexo Técnico Epidemiológico para doenças provocadas pelo trabalho por meio do vínculo direto entre a atividade econômica de cada um dos ramos em que estão inseridas as empresas e uma lista de possíveis doenças e acidentes que podem acontecer naquele ambiente de trabalho específico. Assim, a Perícia Médica deverá fazer o reconhecimento automático do nexo entre a doença ou acidente e o trabalho exercido pelo trabalhador. Este não terá mais que comprovar que adoeceu por conta da sua profissão ou atividade, mas o empregador pode descaracterizar o nexo, fazendo prova em contrário.

O Decreto n. 3.048/1999 (Regulamento da Previdência Social) considera estabelecido o nexo entre o trabalho e o agravo quando se verificar *nexo técnico epidemiológico* entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade, elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID) em conformidade com o disposto na Lista B do Anexo II deste Regulamento (art. 337, parágrafos).

Como se observa do exposto, a alteração legal acarretou repercussões previdenciárias e trabalhistas e também, conforme o caso, pode ser aplicada analogicamente nas ações acidentárias de responsabilidade civil, quando se verificar *nexo técnico epidemiológico* entre a atividade da empresa e a doença alegada, na forma da Classificação Internacional de Doenças (CID) e do disposto na Lista B do Anexo II do Regulamento da Previdência Social (Decreto n. 3.048/1999).



Nesse sentido, foi aprovado o Enunciado n. 42 na I Jornada de Direito e Processo do Trabalho, promovida pela ANAMATRA e TST, com o seguinte conteúdo:

“ACIDENTE DO TRABALHO. NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO. Presume-se a ocorrência de acidente do trabalho, mesmo sem a emissão da CAT — Comunicação de Acidente de Trabalho, quando houver nexo técnico epidemiológico conforme art. 21-A da Lei n. 8.213/1991.”

CONCLUSÃO

De acordo com a ciência médica, não existe mais dúvida sobre os efeitos nocivos do uso do tabaco para a saúde humana, não somente para o fumante ativo, como também para o fumante passivo, como é o caso dos trabalhadores em determinadas atividades (bares, restaurantes etc.), que durante as longas jornadas de trabalho ficam expostos aos efeitos nocivos da fumaça do cigarro no ambiente de trabalho.

É por isso que a Convenção Quadro sobre o controle do tabaco recomenda (art. 8º) a proteção contra a exposição à fumaça do tabaco nos locais de trabalho, no transporte público e nos lugares fechados.

A Constituição Federal estabeleceu como direito fundamental dos trabalhadores um meio ambiente de trabalho sadio e seguro (art. 7º e inc. XXII). Este é, sem dúvida, o mais importante direito dos trabalhadores, o qual visa à proteção da sua integridade física e psíquica em razão e por conta do trabalho executado em prol de um tomador de serviços. A obrigação de implementar essas normas é do empregador, porque é ele o dono do negócio e, como tal, assume os riscos inerentes à sua atividade.

Desse modo, cabe ao tomador de serviços cumprir e fazer cumprir as normas legais e regulamentares sobre segurança, higiene e medicina do trabalho e informar os trabalhadores sobre os riscos profissionais que possam originar-se nos locais e pelas condições de trabalho, pelo que, demonstrada a existência de dano para a saúde do trabalhador por conta dos riscos ambientais do trabalho, cabe ao empregador provar que cumpriu todas as suas obrigações na forma da lei.

No caso do uso do tabaco nos ambientes de trabalho, é ao empregador que compete permitir ou não que o trabalhador se exponha aos seus efeitos nocivos, cumprindo a lei vigente no País, inclusive a Convenção de Quadro.



Pela interpretação sistemática e teleológica do inc. XXVIII do art. 7º, do § 3º do art. 225 da Carta Maior, do § 1º, do art. 14 da Lei n. 6.938/1981 e do parágrafo único do art. 927 do Código Civil, a responsabilidade do empregador pelos danos aos seus empregados decorrentes da exposição à fumaça do cigarro é objetiva, pois se trata de dano oriundo da degradação do meio ambiente, além de se enquadrar como atividade de risco.

Finalmente, o nexo causal das doenças com a exposição à fumaça do cigarro deve ser flexibilizado com vistas a permitir a reparação dos danos para as vítimas, pois não é possível em alguns casos, à luz dos princípios constitucionais, exigir das vítimas a prova cabal e absoluta da relação de causalidade. Assim, havendo divergências com relação ao nexo causal da doença com o trabalho, cabe ao perito nomeado pelo juiz emitir parecer, o qual, acolhido ou não, deve o juiz, diante dos demais elementos dos autos e da sua experiência como julgador, formar o seu convencimento, reconhecendo ou não o dever de reparação do dano, considerando que as provas não podem ser avaliadas mecanicamente, com o rigor e a frieza de um instrumento de precisão, mas com racionalidade, de modo a conjugar fatos, indícios, presunções e a observação do que ordinariamente acontece.

BIBLIOGRAFIA

BRANDÃO, Cláudio. *Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador*. São Paulo: LTr, 2006.

CAIRO JÚNIOR, José. *O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador*. São Paulo: LTr, 2003.

DIREITO, Carlos Alberto Menezes; CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Comentários ao novo código civil*. Coord. Sálvio de Figueiredo Teixeira. Rio de Janeiro: Forense, 2004. v. XIII.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Responsabilidade civil*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

GRAU, Eros Roberto. *Ensaio e discurso sobre a interpretação/aplicação do direito*. São Paulo: Malheiros, 2002.

LIMA, Alvino. *Culpa e risco*. 2. ed. Atualizado por Ovídio Rocha Barros Sandoval. São Paulo: RT, 1999.

MELO, Raimundo Simão. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MIRANDA, Pontes de. *Tratado de direito privado*. 3. ed. Rio de Janeiro: Borsoi, 1970. v. 2.



OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Responsabilidade civil*. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. São Paulo: Max Limonad, 2004.



MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: PRECAUÇÃO E PREVENÇÃO. PRINCÍPIOS NORTEADORES DE UM NOVO PADRÃO NORMATIVO

Tereza Aparecida Asta Gemignani^()
Daniel Gemignani^(**)*

*A vida é curta demais para ser pequena
Benjamin Disraeli*

*...a vida líquida é uma vida precária, vivida em
condições e incerteza constante, em que há
envelhecimento rápido, obsolescência quase
instantânea e veloz rotatividade.
Zygmunt Bauman*

Resumo: Num mundo pautado pela *lógica do descarte*, que assim tenta enquadrar o próprio ser humano, surge uma nova questão social, marcada por acirradas controvérsias em relação à segurança, saúde e integridade física no meio ambiente de trabalho. Neste contexto, é preciso que o binômio *dever ser/sanção*, que estruturou o sistema jurídico da modernidade, passe a revestir-se de uma nova conotação, incorporando os princípios da precaução e prevenção como norte de um novo padrão normativo, a fim de manter sua eficácia na contemporaneidade e resguardar a efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas postos pela Constituição de 1988.

Palavras-chave: Meio ambiente de trabalho. Princípio da precaução. Princípio da prevenção. Inversão do ônus da prova. Teoria da menor desconsideração.

(*) Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho de Campinas — 15ª Região — Doutora pela USP — Universidade de São Paulo — nível de pós-graduação *stricto sensu*. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho – ANDT — cadeira 70 e Membro da REDLAJ — Rede Latino Americana de Juízes.

(**) Auditor Fiscal do Ministério do Trabalho.



Sumário: *Introdução. 1. A lógica do descarte. 2. Repristinação da questão social? 3. As consequências. 4. A função promocional do direito. 5. O princípio da precaução e o princípio da prevenção. 6. Da responsabilidade. Teoria da menor desconsideração. 7. Do ônus da prova. 8. A edificação de um novo padrão normativo trabalhista. 9. A importância da perspectiva preventiva. 10. A atuação proativa do poder judiciário. A experiência de Cuiabá. Conclusão. Referências bibliográficas.*

INTRODUÇÃO

O ordenamento jurídico da modernidade foi edificado sob o binômio dever ser/sanção. As normas de conduta estabelecem determinados comportamentos. Se violados, ensejam a aplicação de certa penalidade. O Estado-juiz atua somente quando provocado, em caso de ameaça concreta ou após a ocorrência de lesão.

A intensificação do conflito social, que marcou as últimas décadas, veio demonstrar que isso não era suficiente para que o Direito pudesse cumprir seu objetivo de dirimir conflitos e obter a pacificação social com justiça.

Nestes tempos de sociedade líquida, como define o sociólogo Zygmunt Bauman, a estratégia de obsolescência programática, que num primeiro momento foi engendrada para estimular a atividade econômica, chegou a um impasse.

Com efeito, o que se convencionou denominar “obsolescência programada” surgiu como alternativa na primeira metade do século passado, visando estimular a atividade industrial para superar a grande depressão causada pelo *crash* de 1929. Consistia na prática de reduzir a vida útil dos equipamentos para poder vender mais e, assim, impulsionar a retomada econômica. Com o tempo, consertar o que estava quebrado ficou tão caro, que era melhor jogar fora e comprar um novo. Jogar fora o *velho* produto e comprar a última novidade tecnológica devia ser estimulado, porque se as pessoas continuassem a comprar, a atividade econômica permaneceria aquecida e todos teriam emprego.

Entretanto, a intensificação deste processo de troca do *velho* (embora ainda passível de conserto) pelo novo, também levou ao desperdício de grandes quantidades de matéria-prima, água e energia, não só das utilizadas na produção dos que estão sendo *jogados fora*, mas também dos que são freneticamente produzidos para durar pouco, o que vem causando sérias preocupações quanto ao esgotamento dos bens da natureza, provocando



danos ao ecossistema e ao meio ambiente, e comprometendo as condições de vida das próximas gerações.

Neste sentido, o documento intitulado *O futuro que queremos*, recentemente divulgado pela Organização das Nações Unidas (ONU)⁽¹⁾, chamando atenção para a importância de uma governança ambiental, diretriz que serve de referência também para o ambiente onde o trabalhador passa grande parte de sua vida produtiva.

Mas não é só.

Esse *modus operandi* marcado pela *lógica do descarte*, calcado na ideia matriz de que tudo tem que ser substituído rapidamente, vem gerando uma mentalidade que passou a ser aplicada também em relação à própria pessoa do trabalhador, sua segurança, saúde, integridade física e mental.

Este artigo se propõe a examinar tais questões, focando a análise em seus desdobramentos no meio ambiente de trabalho e os efeitos que provoca na formação de um novo padrão normativo.

1. A LÓGICA DO DESCARTE

O intercâmbio comercial trouxe muitos benefícios para a humanidade. A troca de produtos, serviços e informações sempre se constituiu num importante motor de desenvolvimento.

Entretanto, na contemporaneidade, a lógica da *compra/venda* passou a monitorar os demais atos da nossa vida, aniquilando o conceito de valor e substituindo-o pela ideia de preço. Assim, pouco importa o valor, basta saber qual é o preço.

O mais assustador é que essa mentalidade vem sendo aplicada também ao ser humano, destituindo-o da condição de sujeito e transformando-o num objeto passível de troca, cujo “preço” é aferido pela possibilidade “de uso”.

Nesta toada, pouca importância se dá às condições de segurança e saúde no meio ambiente de trabalho pois, quando um trabalhador fica incapacitado, é mais fácil descartá-lo e substituí-lo por um *novo*.

Se durante todo o século XX lutamos bravamente para impedir que o trabalho fosse reduzido à situação de mercadoria, no início deste novo século, nosso desafio é maior ainda: impedir que a própria pessoa do trabalhador

(1) Disponível em: <www.onu.org.br>.



seja reduzida à condição de mercadoria, num momento em que a descoberta de novas tecnologias e a exigência de intensificação dos ritmos das tarefas têm precarizado o meio ambiente de trabalho, aumentando os acidentes e provocando o surgimento de novas doenças.

Neste contexto, se revela cada vez mais insuficiente a singela resposta até hoje oferecida, consistente no pagamento de um adicional pela prestação laboral em condições de insalubridade e periculosidade, seguida de um rápido “descarte” do ser humano quando perde seu “uso”. Tal situação nos desafia a encontrar novas respostas, a fim de evitar a fratura que poderá provocar o desmoronamento do edifício normativo em relação ao meio ambiente do trabalho.

2. REPRISTINAÇÃO DA QUESTÃO SOCIAL?

A chamada *questão social* começou a aflorar com maior intensidade em meados do século XIX, em decorrência das penosas e adversas condições de trabalho, que provocavam lesões cuja reparação não encontrava resposta no direito comum.

A necessidade de construir um novo direito que olhasse além das teóricas categorias jurídicas codificadas, prestasse mais atenção à realidade da vida e dos fatos cotidianos, teve que percorrer um longo caminho até conseguir a edificação de uma nova base axiológica, que lhe desse suporte para a autonomia, tarefa para a qual, na América do Sul, tanto Cesarino Júnior⁽²⁾ quanto Américo Plá Rodriguez⁽³⁾ contribuíram de forma significativa para a consolidação do Direito do Trabalho como ramo autônomo, regido por conceitos próprios, assim passando a regular o mundo peculiar das relações trabalhistas.

Entretanto, as décadas finais do século XX registraram mudanças significativas, inclusive na maneira de trabalhar e na organização dos núcleos produtivos. A grande fábrica fordista deu lugar a conglomerados autônomos, marcados por atuação inter-relacionada e pela intensificação do ritmo de trabalho.

A utilização do telefone celular e do computador transformaram as ferramentas de trabalho, aumentando as horas à disposição do empregador e invadindo os tempos da vida privada, criando de maneira camuflada e sub-reptícia novas formas de servidão.

(2) CESARINO JÚNIOR, Antonio Ferreira. *Direito social brasileiro*. 1. ed. 1940.

(3) RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.



O estímulo à atividade econômica, mediante a generosa concessão de financiamentos por longo prazo, veio formatar aquilo que o sociólogo Zygmunt Bauman⁽⁴⁾ define como vida a crédito. Explica que antes, na sociedade dos produtores, o “adiamento da satisfação costumava assegurar a durabilidade do esforço do trabalho”, por isso, era preciso sacrificar o presente para poder gozar no futuro. Hoje, na sociedade dos consumidores, é preciso garantir a “durabilidade do desejo”, gozar acelerada e exaustivamente o presente, vivendo “de crédito”, cuja amortização se dará posteriormente, obrigando o ser humano a trabalhar intensamente para poder pagar o extenso rol dos débitos que assumiu, na pretensa satisfação de desejos que nunca terminam, gerando novas situações de servidão, que vão formar o caldo de cultura para o ressurgimento da questão social.

Embora se apresente com nova roupagem, na verdade, o que ocorre é uma reprimatização da questão social do século passado, que volta com força ante a dimensão da lesão que se avizinha, exigindo novas formas de proteção jurídica para evitar que o estado de constante servidão transforme o ser humano num objeto descartável.

Ao lado de um movimento de ascensão do individualismo, marcado pelo mote nietzschiano⁽⁵⁾ “devo completar-me de mim mesmo”, e de rejeição do solidarismo, que tem reduzido a participação dos trabalhadores na vida sindical, observa-se uma preocupante intensificação das macrolesões, notadamente no meio ambiente de trabalho, trazendo para o foco da discussão a questão dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, colocando em cheque o modelo de acesso à Justiça pela categorização de interesses e direitos.

Por isso, Cassio Scarpinella Bueno⁽⁶⁾ chama atenção para a necessidade de aprimorar, ampliar e otimizar a eficiência do acesso coletivo à Justiça, superando a baliza da categorização. Ressalta “que os direitos e interesses difusos, tanto quanto os coletivos e os individuais homogêneos, não são classes ou tipos de direitos preconcebidos ou estanques, não interpenetráveis ou relacionáveis entre si. São — é esta a única forma de entender, para aplicar escorreitamente, a classificação feita pela lei brasileira — formas preconcebidas, verdadeiros modelos apriorísticos, que justificam, na visão abstrata do legislador, a necessidade da tutela jurisdicional coletiva.

(4) BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001. p. 183 e segs.

(5) NIETZSCHE, Friedrich Wilhelm. *Assim falava Zaratustra*. Tradução Ciro Mioranza. São Paulo: Escala, p. 147.

(6) BUENO, Cassio Scarpinella. Tutela coletiva em juízo: uma reflexão sobre a alteração proposta para o art. 81, parágrafo único, inciso III, do CDC. In: *Revista do Advogado*, n. 114, p. 18 a 30, dez. 2011.



Não devem ser interpretados, contudo, como realidades excludentes umas das outras, mas, bem diferentemente, como complementares”.

O meio ambiente de trabalho, pela dimensão e importância que apresenta, congrega direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, cuja análise deve ser feita sob a perspectiva constitucional.

Com efeito, a constitucionalização dos direitos trabalhistas é a resposta que vem sendo apresentada pelo sistema normativo à nova questão social surgida na contemporaneidade, apontando para a edificação de um novo padrão axiológico, que a doutrina vem sedimentando na aplicação dos direitos fundamentais também às relações entre particulares, superando o antigo modelo que os restringia às relações do cidadão com o Estado.

Conforme já ressaltamos em outro artigo⁽⁷⁾, uma “das características mais expressivas da pós-modernidade, que marca a época contemporânea, é a intensificação das relações de poder entre os particulares”. Num momento de fragilidade das instituições, o sistemático descumprimento da lei causado pelo descrédito em sua atuação coercitiva, tem acirrado as disputas de poder nas relações privadas, entre as quais as trabalhistas. Quando se trata de meio ambiente de trabalho, essa relação entre particulares se reveste de especial importância, porque gera efeitos ainda mais amplos, em decorrência das consequências que pode provocar em seu entorno social.

3. AS CONSEQUÊNCIAS

O direito de trabalhar num ambiente saudável e seguro, disposto no inciso XXII do art. 7º da Constituição Federal ao garantir a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” alberga direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos.

Além disso, reveste-se de inequívoca **socialidade**, por ser evidente o predomínio do interesse social sobre o meramente individual, assim ensejando a aplicação dos princípios da boa-fé objetiva, função social do contrato, função social da empresa e função social da propriedade, pois os efeitos provocados não atingem apenas as pessoas dos contratantes, de modo que se revela insuficiente a alternativa de apenas pagar um adicional (de insalubridade ou periculosidade) ao invés de melhorar, de forma efetiva, as condições do meio ambiente do trabalho.

(7) GEMIGNANI, Daniel; GEMIGNANI, Tereza A. A. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 35, Campinas, p. 70, jul./dez. 2009.



O trabalhador acidentado, “descartado do processo produtivo”, vai engrossar a legião dos excluídos, passando a ser sustentado pela previdência, num momento em que o modelo conhecido como *Estado do bem-estar social* se desintegra a olhos vistos.

Neste contexto, qual a função do Direito?

4. A FUNÇÃO PROMOCIONAL DO DIREITO

Como bem ressaltou Norberto Bobbio⁽⁸⁾, não “se trata de saber quais e quantos são esses direitos, qual é a sua natureza e o seu fundamento, se são direitos naturais ou históricos, absolutos ou relativos, mas sim qual é o modo mais seguro para **garanti-los**, para impedir que, apesar das solenes declarações, eles sejam continuamente violados”.

Assim sendo, em relação ao meio ambiente de trabalho, o direito contemporâneo não pode esgotar sua capacidade de atuação apenas na apresentação de resposta às situações de ameaça concreta, ou na função reparatória da lesão já ocorrida. A intensificação da função promocional do Direito e o estímulo à atuação preventiva mais abrangente se tornam cada vez mais importantes.

Em relação ao trabalhador, assegurar meio ambiente de trabalho seguro e saudável evita lesões incapacitantes ainda na idade produtiva, diminuindo os custos da previdência social com afastamentos por doenças e aposentadorias precoces.

Também evita inegável dano à sociedade, pois um trabalhador acidentado ou doente, que é “encostado”, leva para a exclusão social toda sua família. A queda da renda prejudica os filhos, que têm sua formação profissional comprometida, porque precisam entrar mais cedo no mercado de trabalho, a fim de contribuir para o próprio sustento.

A intensificação do ritmo das obras de construção civil, premidas pelos curtos prazos de entrega e conclusão em virtude da Copa do Mundo, a ser realizada no Brasil em 2014, vem delinear um quadro preocupante, pois leva à inequívoca precarização das regras de segurança, o que pode aumentar, e muito, o número de acidentes e doenças profissionais.

Portanto, é chegado o momento de ponderar que, para garantir meio ambiente saudável e equilibrado no local de trabalho, não basta efetuar pagamentos por danos já ocorridos, cujos efeitos via de regra são irrever-

(8) BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Tradução Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992. p. 25.



síveis e a *restitutio in integrum* impossível. É preciso **agir antes**. Nesta perspectiva, as ideias de precaução e prevenção entram no ordenamento como princípios reitores da edificação de um novo modelo de normatividade, pois tem o escopo de **evitar que o dano ocorra**.

Apesar de já ter adotado uma Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), o Brasil ainda não ratificou a Convenção n. 187 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que prevê a adoção de medidas mais efetivas para preservação da segurança e saúde, por constatar que a maioria dos danos ambientais de grande proporção está relacionada ao desempenho de uma atividade econômica e exercício de um trabalho.

No entanto, a Convenção n. 155 da OIT, que trata da segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, foi aprovada pelo Brasil (Decreto Legislativo n. 2/1992). O disposto em seu art. 3º, alínea “e”, estabelece que a saúde não pode ser definida apenas como “ausência de doenças”, abrangendo também os “elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho”. Em seu art. 4º, item 2, determina que a política estatal deve ser direcionada para “**prevenir** os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, **reduzindo** ao mínimo, na medida em que for razoável e possível, as **causas dos riscos** inerentes ao meio ambiente de trabalho”.

A Convenção n. 161 da OIT, também aprovada pelo Brasil (Decreto Legislativo n. 86/1989), caminha neste mesmo sentido, ao priorizar em seu art. 1º, I e II, as **funções essencialmente preventivas** dos serviços de saúde no trabalho, que devem orientar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa sobre os “requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho; e a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental”.

Assim, o antigo critério de limitar a atuação da norma à exigibilidade do pagamento de um adicional pela precarização das condições de saúde e segurança, provocada pela prestação laboral em condições adversas de insalubridade e periculosidade, a execrada *monetização do risco*, não pode mais subsistir.

Desde o julgamento do RE n. 466.343-SP, o STF vem adotando as razões de decidir exaradas no voto do Ministro Gilmar Mendes, apontando para uma nova hermenêutica no sentido de que, em conformidade com o disposto no § 2º, do art. 5º, da CF/1988, os preceitos internacionais ratificados



pelo Brasil antes da EC n. 45 entram no ordenamento jurídico nacional como norma supralegal.

Portanto, a alusão à “lesão ou ameaça de direito”, constante do inciso XXXV do art. 5º da CF/1988, no que se refere ao meio ambiente de trabalho, deve ser interpretada sob a ótica de uma nova mentalidade. Ao invés da atuação restritiva, como resposta à ameaça concreta ou lesão já consumada, deve prioritariamente evitar a ocorrência da lesão, diretriz calcada nos princípios da precaução e da prevenção, que passam a ser aplicados e ter efeitos irradiantes também no direito trabalhista.

Neste sentido, a reflexão de Norma Sueli Padilha⁽⁹⁾, ao ressaltar que “quando a Constituição Federal, em seu art. 225 fala em *meio ambiente ecologicamente equilibrado*, está mencionando todos os aspectos do meio ambiente. E, ao dispor, ainda, que o homem para encontrar uma *sadia qualidade de vida* necessita viver neste ambiente ecologicamente equilibrado, tornou obrigatória também a proteção do ambiente no qual o homem, normalmente, passa a maior parte de sua vida produtiva, qual seja, o do trabalho”.

A leitura da matriz constitucional deve atentar para os novos tempos vividos neste início de século, em que a “economia capitalista produz uma enorme instabilidade, que ela é incapaz de dominar e controlar... e muito menos de evitar — assim como é incapaz de corrigir os danos perpetrados por essas catástrofes” como alerta Zygmunt Bauman⁽¹⁰⁾, o que gera efeitos relevantes quando se trata de saúde e segurança no trabalho.

5. O PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO E O PRINCÍPIO DA PREVENÇÃO

Tanto o princípio da precaução, como o da prevenção, atuaram decisivamente na formação do direito ambiental. Com o tempo, a doutrina, que os reputava sinônimos, evoluiu no sentido de constatar e demonstrar que se tratava de conceitos distintos.

Explica Germana Parente Neiva Belchior⁽¹¹⁾ que o princípio da prevenção exsurge expressamente do constante dos incisos II, III, IV e V do § 1º do art. 225 da CF/1988. Consiste na adoção antecipada de medidas definidas

(9) PADILHA, Norma Sueli. *Do meio ambiente do trabalho equilibrado*. São Paulo: LTr, 2002. p. 32.

(10) BAUMAN, Zygmunt. *Vida a crédito — conversas com Citlali Roviroso Madrazo*. Tradução de Alexandre Werneck. Rio de Janeiro: Zahar, 2010.

(11) BELCHIOR, Germana Parente Neiva. *Hermenêutica jurídica ambiental*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 208 e segs.



que possam evitar a ocorrência de um dano provável, numa determinada situação, reduzindo ou eliminando suas causas, quando se tem conhecimento de um risco concreto.

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

Assim, enquanto o princípio da prevenção tem o escopo de evitar determinados riscos, o princípio da precaução aponta para a adoção de condutas acautelatórias gerais, considerando o risco abstrato e potencial como esclarece Paulo Affonso Leme Machado⁽¹²⁾.

Cristiane Derani⁽¹³⁾ ressalta que a aplicação do princípio da precaução objetiva “garantir uma suficiente margem de segurança da linha de perigo” e, por isso, antecede a sua manifestação. É um comportamento de cautela, que visa precaver-se para evitar um possível risco, ainda que indefinido, procurando reduzir o “potencial danoso oriundo do conjunto de atividade”. Precaução é atitude de cuidado, *in dubio pro securitate*, que assim surgiu como linha mestra do direito ambiental, cuja aplicação passa a ter importância cada vez maior, inclusive em se tratando de meio ambiente do trabalho, notadamente após a promulgação do Código Civil de 2002, que no parágrafo único do art. 927 agasalhou a teoria do risco na fixação da responsabilidade objetiva.

Marcelo Abelha Rodrigues⁽¹⁴⁾ esclarece que, enquanto “a prevenção relaciona-se com a adoção de medidas que corrijam ou evitem danos previsíveis, a precaução também age prevenindo, mas antes disso, evita-se o próprio risco ainda imprevisto”.

Neste contexto, se torna imprescindível proceder à leitura constitucional dos preceitos, como enfatiza José Afonso da Silva⁽¹⁵⁾, de modo que tais princípios encontram fértil campo de aplicação também no meio ambiente de trabalho. O empregador que deixa de garanti-lo em condições equilibradas de saúde e segurança viola também o princípio da boa-fé objetiva

(12) MACHADO, Paulo Affonso Leme. *Direito ambiental brasileiro*. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 65 e segs.

(13) DERANI, Cristiane. *Direito ambiental econômico*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 149 a 152.

(14) RODRIGUES, Marcelo Abelha. *Elementos de direito ambiental*. Parte geral. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. p. 207.

(15) SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 22.



e desatende à função social do contrato de trabalho, cujos efeitos vão muito além da pessoa dos contratantes, atingindo o entorno social em que estão envolvidos.

Em escala mundial, o desafio de se criar uma “economia verde”, eleito pela ONU como tema central da Rio + 20, está imbricado com o meio ambiente de trabalho, por implicar na adoção de um novo tipo de sistema produtivo, marcado pela eficiência no uso dos recursos naturais e garantia de inclusão social pelo solidarismo, a fim de construir um modelo de desenvolvimento sustentável para todos.

O tema é abordado pelo Programa das Nações Unidas para o meio ambiente (Pnuma) desde 2008, quando foi lançada a iniciativa para uma economia verde, questão que notoriamente espraia seus efeitos para as relações trabalhistas.

Isto porque a preservação do meio ambiente, incluído o do trabalho, exerce forte influência na quantificação do IDH (Índice de Desenvolvimento Humano), cuja aferição considera, além da média de desenvolvimento, as diferenças nos indicadores de renda, educação e saúde entre a população. O relatório divulgado em novembro de 2011 pelo PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento) mostra o Brasil em 84^º entre 187 nações⁽¹⁶⁾; marca que não se revela aceitável.

6. DA RESPONSABILIDADE. TEORIA DA MENOR DESCONSIDERAÇÃO

No que se refere à responsabilidade, é necessário tecer algumas reflexões.

O art. 50 do Código Civil de 2002 adotou a *teoria da maior desconsideração*, que admite a desconsideração da personalidade jurídica em caso de abuso, quando há desvio de finalidade ou confusão patrimonial, imputando à pessoa física dos sócios a responsabilidade pelos débitos inadimplidos da pessoa jurídica.

Entretanto, o direito ambiental vem trilhando outra vertente, para tanto considerando a teoria da menor desconsideração explicitada no art. 4^º da Lei n. 9.605/1998, estabelecendo que poderá “ser desconsiderada a pessoa jurídica sempre que sua personalidade for obstáculo ao ressarcimento de prejuízos causados à qualidade do meio ambiente”; conceito que também encontra guarida nas questões afetas ao meio ambiente de trabalho.

(16) Disponível em: <www.pnud.org.br>.



Importante registrar que critério inverso vem sendo adotado em situações contrárias. Há decisões recentes aplicando a teoria inversa de descon sideração da personalidade física, também com fundamento no art. 50 do Código Civil, atribuindo à pessoa jurídica a responsabilidade pela quitação dos débitos contraídos pela pessoa física, a fim de impedir o desvirtuamento de bens em prejuízo do credor, quando ocorrer abuso por desvio de finalidade e confusão patrimonial, raciocínio que também encontra guarida quando se trata de meio ambiente do trabalho.

Nestes casos, haverá desvio de finalidade quando a personalidade jurídica for utilizada com fins diversos daqueles para os quais foi constituída. A confusão patrimonial ocorrerá quando houver dificuldade para saber de quem é determinado patrimônio, se do sócio ou da empresa, quando aquele se utiliza reiteradamente do patrimônio desta, sem haver qualquer tipo de controle.

7. DO ÔNUS DA PROVA

A inversão do ônus da prova pode decorrer de lei (*ope legis*), ou de determinação judicial (*ope judicis*). A distribuição do ônus da prova, além de constituir regra de julgamento dirigida ao juiz (aspecto objetivo), apresenta-se também como norma de conduta para as partes, pautando seu comportamento processual conforme o ônus atribuído a cada uma delas (aspecto subjetivo).

A diretriz, até então adotada de forma majoritária, no sentido de que a inversão *ope judicis* ocorreria por ocasião do julgamento da causa pelo juiz (sentença) ou pelo Tribunal (acórdão), vem sendo cada vez mais questionada, pois o modo como distribuído o ônus da prova influi no comportamento processual das partes (aspecto subjetivo), que assim atuam na fase de instrução.

Previsão neste sentido consta do art. 358, § 1º, do novo Projeto de Código de processo Civil — PL n. 166/2010.

Em julgamento proferido no REsp n. 802832/MG — Recurso Especial 2005/0203865-3 — STJ, 2ª Seção — 13.4.2011 — publicado DJE 21.9.2011, o Relator Ministro Paulo de Tarso Sanseverino — ressaltou ser preciso estabelecer uma diferenciação entre duas modalidades de inversão do ônus da prova:

“Quando *ope legis*, a própria lei, atenta às peculiaridades de determinada relação jurídica, excepciona a regra geral de distribuição do ônus da prova estabelecido nos arts. 818 da CLT e 333 do CPC. Nessas hipóteses, não se coloca a questão de estabelecer qual o momento adequado para a inversão



do ônus da prova, pois a inversão foi feita pelo próprio legislador e, naturalmente, as partes, antes mesmo da formação da relação jurídico-processual, já devem conhecer o ônus probatório que lhe foi atribuído por lei.”

Quando *ope judicis*, ou seja, a inversão decorre da determinação do magistrado, a aplicação dos princípios da prevenção e da precaução nas questões afetas ao meio ambiente de trabalho respalda a inversão do ônus e sua imputação ao empregador, não só porque é ele quem tem maior aptidão para produzir a prova, mas também porque cabe a ele a adoção e a efetiva implementação das condutas de prevenção e precaução.

Nestes casos, qual o momento processual mais adequado para que o juiz, verificando a presença dos pressupostos legais, determine e inversão da distribuição do ônus probatório?

Não se desconhece que as normas relativas ao ônus da prova constituem, também, regra de julgamento, a fim de evitar o *non liquet*, pois as consequências da falta de comprovação de fato ou circunstância relevante para o julgamento da causa devem, quando da decisão, ser atribuídas à parte a quem incumbia o ônus da sua prova. Trata-se do aspecto **objetivo** do ônus da prova, que é dirigido ao juiz.

No entanto, o aspecto **subjetivo** da distribuição do ônus da prova mostra-se igualmente relevante norteador, como uma verdadeira bússola, o comportamento processual das partes. Com efeito, participará da instrução probatória com maior empenho a parte sobre a qual recai o encargo probatório de determinado fato controvertido no processo. Portanto, como a distribuição do encargo probatório influi decisivamente na conduta processual das partes, elas devem ter exata ciência do ônus atribuído a cada uma delas para que possam, com vigor e intensidade, produzir oportunamente as provas que entenderem necessárias.

Portanto, como o empregador é o responsável por adotar condutas de precaução e prevenção para garantir meio ambiente de trabalho seguro, detém melhor aptidão para a produção da prova, de modo que quando a inversão se opera *ope judicis*, assim deve ser explicitado pelo juiz na fase de instrução, a fim de conferir maior certeza às partes acerca dos seus encargos processuais, preservando o devido processo legal e evitando a insegurança jurídica.

8. A EDIFICAÇÃO DE UM NOVO PADRÃO NORMATIVO TRABALHISTA

Além do art. 5º já ter incluído no sistema as Convenções internacionais que tratam do meio ambiente do trabalho, os arts. 6º e 7º, inciso XXII,



considerarem a saúde e a redução dos riscos inerentes ao trabalho como direito fundamental. A Constituição Federal do Brasil estabeleceu no inciso VIII, do art. 200, que ao sistema único de saúde compete colaborar na proteção do meio ambiente “nele compreendido o do trabalho”, enquanto o art. 225 atribui a todos o direito ao meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, assim incluindo o meio ambiente do trabalho.

As novas formas de trabalhar e os diferentes modos de organização produtiva provocaram o surgimento de uma nova questão social. Em conhecido filme, que foi sucesso de público⁽¹⁷⁾ por retratar a complexidade dos novos desafios contemporâneos, ao se deparar com uma situação em que o personagem interpretado por Edward Norton é tratado como objeto descartável, igual “aos sachês de adoçante servidos com o café”, além de suportar constante pressão no trabalho para entregar inúmeros relatórios com rapidez, apresentando dificuldades para dormir, o ator Brad Pitt manifesta veemente inconformismo com estilo de vida que obriga a trabalhar em situações adversas, com o objetivo de ter dinheiro e poder trocar incessante e desnecessariamente carros, móveis e utensílios da casa, além de comprar objetos que não precisa, para garantir um espaço de inclusão e evitar ser descartado da vida em sociedade.

No século XXI, a questão social surge imbricada com a conscientização de ser preciso evitar que a disseminação da perversa *lógica do descarté* seja aplicada ao próprio ser humano no ambiente de trabalho, de sorte que a precaução e a prevenção, princípios que inicialmente atuaram na formação do direito ambiental, passam a permear também a edificação de um novo padrão normativo trabalhista, pois é impossível dissociar o envolvimento e comprometimento da pessoa do trabalhador com a prestação do trabalho, submetido a certas condições, num determinado local.

A intensificação da violência na sociedade e seus reflexos no ambiente de trabalho, onde pessoas têm que conviver por longos períodos num local em que via de regra há elevado nível de *stress*, vem desencadeando novas doenças e lesões, que comprometem a integridade física e mental, levam ao absenteísmo elevado e decréscimo de produtividade, causando prejuízo a todos os envolvidos. Neste contexto, pautar normas de conduta pelos princípios da precaução e prevenção fortalece a efetividade e confere ao Direito do Trabalho musculatura mais vigorosa para lidar com os novos desafios, fazendo valer o princípio da *não reversibilidade dos direitos fundamentais*. Como destaca Cristina Queiroz⁽¹⁸⁾, os direitos fundamentais

(17) *Clube da Luta* — Fight Club — 1999 — Dirigido por David Fincher.

(18) QUEIROZ, Cristina. *O princípio da não reversibilidade dos direitos fundamentais* — princípios dogmáticos e prática jurisprudencial. Coimbra: Coimbra, 2006. p. 119.



“devem ser compreendidos e inteligidos como elementos definidores e legitimadores de toda a ordem jurídica positiva. Proclamam uma *cultura jurídica e política* determinada, numa palavra, um concreto e objetivo *sistema de valores*”.

Esta interpretação encontra amparo em nossa Carta Política, que fixa diretriz assentada em um tripé formado pela inter-relação entre o crescimento econômico, a proteção ambiental dos recursos naturais do planeta e a garantia de ambiente seguro, saudável e equilibrado no local da prestação laboral, a fim de preservar a saúde física e mental do trabalhador, padrão axiológico que imputa ao direito de propriedade e ao contrato de trabalho uma função social, além de exigir a observância da boa-fé objetiva.

Importante registrar que na seara trabalhista já há um arcabouço infraconstitucional para sustentação deste modelo. Com efeito, o inciso I, do art. 157 da CLT, imputa às empresas a obrigação de “cumprir e fazer cumprir” as regras de segurança, enquanto o item II, do mesmo artigo, a de “instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto **às precauções** a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais”, e o art. 158 atribui aos empregados o encargo de “observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções” acima referidas.

A instituição da CIPA — Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (NR-5) SESMT — Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (NR-4), o PPRA — Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (NR-9) e o PCMSO — Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (NR-7) foram iniciativas pioneiras que demonstraram a importância da conduta de prevenção e precaução para evitar lesão à saúde do trabalhador, abrindo uma nova senda quanto à edificação do padrão normativo destinado a disciplinar o meio ambiente de trabalho.

O Decreto n. 7.602, de 7 de novembro de 2011, que dispõe sobre Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho — PNSST, prioriza as ações de promoção, proteção e prevenção sobre as de assistência, reabilitação e reparação, apontando para a necessidade de eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho.

Estabelece a inserção de tais disposições num Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, estruturado sobre as seguintes diretrizes:

- a) inclusão de todos trabalhadores brasileiros no sistema nacional de promoção e proteção da saúde;
- b) harmonização da legislação e a articulação das ações de promoção, proteção, prevenção, assistência, reabilitação e reparação da saúde do trabalhador;



- c) adoção de medidas especiais para atividades laborais de alto risco;
- d) estruturação de rede integrada de informações em saúde do trabalhador;
- e) promoção da implantação de sistemas e programas de gestão da segurança e saúde nos locais de trabalho;
- f) reestruturação da formação em saúde do trabalhador e em segurança no trabalho e o estímulo à capacitação e à educação continuada de trabalhadores; e
- g) promoção de agenda integrada de estudos e pesquisas em segurança e saúde no trabalho.

Ademais, além da imputação de responsabilidade subjetiva ao empregador “quando incorrer em dolo ou culpa” como prevê o inciso XXVIII do art. 7º da CF/1988, o art. 927 do Código Civil trouxe à baila a questão da responsabilidade objetiva “quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

A configuração do que é atividade de risco tem gerado muita controvérsia, não só doutrinária, mas também jurisprudencial. A Convenção n. 155 da OIT em seu art. 11, inciso *b*, imputa às autoridades competentes o dever de controlar “as operações e processos que serão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização”, assim como “a determinação das substâncias e agentes aos quais estará proibida a exposição no trabalho”, devendo “ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exploração simultânea a diversas substâncias ou agentes”, o que demonstra a importância de adotar no ambiente de trabalho condutas e procedimentos em conformidade com os princípios da precaução e prevenção.

O art. 21-A da Lei n. 8.213/1991 prevê a caracterização da natureza acidentária da incapacidade apresentada quando constatado nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e a lesão, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças — CID. Para afastá-lo, conforme preceituado nos §§ 1º e 2º, cabe ao empregador o ônus de demonstrar a inexistência do nexo, o que inclui a comprovação de que tomou todas as providências necessárias para a precaução e a prevenção da ocorrência da lesão.



Em relação aos trabalhadores expostos a agentes nocivos à saúde, desde 2004, o empregador é obrigado a entregar na rescisão contratual o documento denominado perfil profissiográfico previdenciário (em lugar do anterior DIRBEN 8.030), que deve conter as informações referentes à atividade exercida e ao meio ambiente de trabalho, conforme prevê o art. 58 da Lei n. 8.213/1991 e a IN INSS/DC n. 96/2003. O § 2º do artigo anteriormente referido consigna que deste documento deve constar se é adotada no local de trabalho “tecnologia de proteção coletiva ou individual, que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância e recomendação sobre sua adoção pelo estabelecimento respectivo”, o que denota a importância dos princípios da precaução e da prevenção.

Conforme dados apresentados pelo TST⁽¹⁹⁾, há mais de 700 mil acidentes de trabalho por ano no Brasil e a média de sete mortes por dia, sendo que a Previdência Social gasta R\$ 10,4 bilhões por ano com acidentes de trabalho.

Investir na melhoria das condições de trabalho, para que o ambiente seja saudável e seguro, cria um círculo virtuoso em benefício de todos os envolvidos. Traz vantagens para o empregador, que não perde o tempo e o dinheiro investidos no treinamento e pode contar com um empregado sadio e bem treinado. Reduz o número de acidentes e doenças profissionais, diminuindo os gastos previdenciários com auxílio-doença e aposentadorias precoces, evita o comprometimento da empregabilidade futura do trabalhador, a desagregação familiar e os casos recorrentes de alcoolismo e violência doméstica.

Além disso, há outra consequência importante. O art. 120 da Lei n. 8.213/1991 prevê o ajuizamento, pela previdência, de ação regressiva contra os responsáveis, quando constatada “negligência quanto às normas-padrão de segurança e higiene do trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva”. Em observância a tal diretriz, a Recomendação n. 21/2011, expedida pela CGJT, estabelece que Desembargadores e Juízes do Trabalho encaminhem à Procuradoria da Fazenda Nacional cópias de sentenças/acórdãos que reconheçam a conduta culposa do empregador em acidente de trabalho, assim possibilitando o ajuizamento dessas ações regressivas.

Por causa do alto número de acidentes no Brasil, responder a tais ações regressivas implicará no gasto de valores expressivos pelo empregador, que deverá incluir o pagamento de despesas médicas, previdenciárias e indenização aos dependentes das pessoas vitimadas ou mortas.

(19) Disponível em: <www.tst.jus.br>.



9. A IMPORTÂNCIA DA PERSPECTIVA PREVENTIVA

No início do século passado, o médico Oswaldo Cruz atuou intensamente para vencer resistências e propagar a ideia de que era melhor prevenir doenças, do que tentar curar as que podiam ser evitadas. A conhecida *guerra da vacina* lhe trouxe muitos dissabores, mas deixou seu nome ligado à importante mudança de paradigma, que conferiu um salto de qualidade na vida do brasileiro.

Este desafio está sendo apresentado ao Direito um século depois.

As obras afetas à Copa do Mundo de 2014, Olimpíadas de 2016, exploração do petróleo em águas profundas com o trabalho a ser desenvolvido em plataformas e unidades de perfuração, num modelo que atribui à Petrobras a situação de operadora de todas as reservas do pré-sal, suscita questionamentos importantes quanto à segurança e às condições de saúde no meio ambiente de trabalho, por ser inevitável o enfrentamento de problemas provocados por novas tecnologias, que certamente advirão.

Neste contexto, ante a evidente insuficiência da regulação jurídica meramente reparatória da lesão já ocorrida, chega com força a ideia de ser necessário atuar com precaução e bom-senso na prevenção dos conflitos, mediante a formatação de um novo padrão de normatividade em relação às questões que tratam do meio ambiente de trabalho.

Esta nova perspectiva demonstra que, enquanto a reparação do dano já ocorrido é prejuízo, como um número expressivo de acidente de trabalho é evitável, o que se gasta na prevenção é investimento e não custo, pois traz mais segurança para o exercício da atividade econômica e melhor qualidade de vida ao trabalhador. Ademais, garantir condições de trabalho decente confere seriedade ao marco institucional do país e conseqüente *up grade* no cenário internacional, além de propiciar inestimáveis benefícios à sociedade brasileira como um todo, ao reduzir a conflitualidade e aumentar os níveis de bem-estar dos atores sociais.

Como ressalta o constitucionalista peruano Omar Cairo Roldán⁽²⁰⁾ “a conduta dos órgãos públicos e dos cidadãos deve ser coerente com os fins colimados pelo estado Democrático. Dentro deste esquema, a economia deve orientar-se pelo desenvolvimento, garantindo sempre a dignidade e a liberdade das pessoas, para que o desenvolvimento econômico ocorra em conjunto com o bem-estar geral”.

(20) ROLDÁN, Omar Cairo. Escritos constitucionales — communitas. *Cuadernos Jurídicos*, Lima: Cordillera, v. 1, p. 142.



10. A ATUAÇÃO PROATIVA DO PODER JUDICIÁRIO. A EXPERIÊNCIA DE CUIABÁ

Esta mudança de eixo torna insustentável a antiga configuração de um Judiciário inerte, que só age quando provocado, exigindo que assuma postura proativa, como um dos agentes de transformação do marco normativo.

Nesta senda, o TST organizou nos dias 20 e 21.10.2011 um Seminário sobre Prevenção de Acidentes de Trabalho, atento aos sinais que demonstram a possibilidade de intensificação da ocorrência dos acidentes nesta fase de aceleração das obras de construção civil para a Copa do Mundo de 2014 e Olimpíadas de 2016. A taxa atual de trabalhadores acidentados na construção civil é de 17,8% por 100 mil habitantes, enquanto a taxa geral é de 6,1% por 100 mil habitantes⁽²¹⁾, o que vem demonstrar a importância da implementação dos princípios da prevenção e precaução em relação ao meio ambiente de trabalho neste setor de atividade.

Consciente disso, Osmair Couto, então presidente do Tribunal Regional do Trabalho do Mato Grosso, organizou uma audiência pública em novembro de 2011, em que proferi palestra de abertura na condição de desembargadora, ressaltando a necessidade de adotar e divulgar boas práticas, prevenir litígios, reduzir os acidentes de trabalho e estimular o trabalho decente, destacando a importância da atuação proativa do Direito na obtenção da pacificação com justiça e diminuição dos níveis de conflito, através do estímulo à prevenção e à precaução.

O evento contou com a participação de representantes da Secretaria Regional de Trabalho e Emprego (SRTE) do Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, sindicatos, Prefeituras de Cuiabá e Várzea Grande, Assembleia Legislativa de Mato Grosso, OAB-MT, Associação dos Advogados Trabalhistas (Aatramat) e Associação dos Magistrados do Trabalho de Mato Grosso (Amatra 23).

Durante as discussões, os participantes ressaltaram a necessidade de se adotar medidas para evitar que, ao fim das obras realizadas para a Copa de 2014, não fique para trás um contingente de trabalhadores acidentados ou mesmo sem receber direitos trabalhistas básicos.

Representantes das entidades envolvidas na realização e fiscalização das obras da Copa do Mundo de 2014 na região assinaram a Carta de Compromisso de Cuiabá.

(21) Disponível em: <www.tst.jus.br>.



Entre os onze compromissos firmados, os subscritores destacaram a importância da observância dos deveres pertinentes à higidez do meio ambiente do trabalho, a responsabilização solidária do empregador e do tomador dos serviços pela observância das normas atinentes ao meio ambiente do trabalho. Ressaltaram que eventual alegação de necessidade de cumprimento de prazos na realização de grandes obras, inclusive em relação à Copa do Mundo de 2014, não poderá ser aceita como justificativa para o descumprimento das normas de proteção da saúde e segurança dos trabalhadores. Destacaram que apesar das controvérsias jurídicas a respeito da responsabilidade trabalhista do dono da obra, todos os que atuam na execução de empreendimentos na construção civil (donos da obra, empreiteiras e empresas especializadas subcontratadas) devem envidar esforços para o cumprimento de todos os deveres referentes à segurança dos trabalhadores, considerando que todos são responsáveis pelo meio ambiente de trabalho saudável.

Por fim, comprometeram-se em manter aberto um canal permanente de interlocução com os diferentes atores sociais, visando estimular a adoção concreta de boas práticas para prevenir litígios, reduzir acidentes de trabalho e construir uma cultura de precaução e prevenção, a fim de garantir a prestação de trabalho decente.

CONCLUSÃO

O conceituado sociólogo Zygmunt Bauman esclarece que vivemos numa sociedade líquida, assim classificada pela sua intensa mutabilidade, já que “líquidos mudam de forma muito rapidamente, sob a menor pressão. Na verdade, são incapazes de manter a mesma forma por muito tempo e, por isso, no atual estágio os líquidos são deliberadamente impedidos de se solidificarem”.

Nesta sociedade invertebrada, a questão social ressurgue com a mesma força de séculos atrás, porém, com maior poder de destruição, por tentar incutir nas relações de trabalho a lógica do descarte, corroendo de forma insidiosa os pilares de sustentação do direito trabalhista.

Neste cenário, cresce de importância a atuação dos sindicatos, que conhecem mais de perto os locais de trabalho e os riscos existentes. Também se revela significativa a atuação do Ministério Público do Trabalho, seja na celebração dos Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) que detém força executiva conforme dispõe o art. 876 da CLT, seja no ajuizamento de Ação Civil Pública nos termos do art. 83, III, da LC n. 75/1993.



O padrão normativo da Era Moderna foi edificado com base no pensamento do filósofo Parmênides, mas os novos tempos da pós-modernidade contemporânea são de Heráclito, que apostou na constante mutação.

Neste contexto, a função promocional do Direito indica a necessidade de intensificar a atuação preventiva, formando uma nova mentalidade com o escopo de evitar a ocorrência da lesão, por considerar que assegurar meio ambiente equilibrado no local de trabalho constitui direito fundamental, albergado pela Constituição de 1988.

Por isso, é preciso que o binômio dever ser/sanção, que previa a adoção de medidas meramente reparatórias, adote uma nova perspectiva, incorporando os princípios da precaução e prevenção, que vão atuar como marcos de resistência, preservando o núcleo inalienável que garante ao trabalhador a condição de sujeito, impedindo a precarização provocada pela lógica que o reduz a objeto de descarte, assim atuando como norte de um novo padrão normativo, a fim de preservar a funcionalidade do sistema jurídico e manter a eficácia do Direito na contemporaneidade.

BIBLIOGRAFIA

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

_____. *Vida a crédito — conversas com Citlali Roviroso Madrazo*. Tradução de Alexandre Werneck. Rio de Janeiro: Zahar, 2010.

BELCHIOR, Germana Parente Neiva. *Hermenêutica jurídica ambiental*. São Paulo: Saraiva, 2011.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Tradução Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BUENO, Cassio Scarpinella. Tutela coletiva em juízo: uma reflexão sobre a alteração proposta para o art. 81, parágrafo único, inciso III, do CDC. In: *Revista do Advogado*, n. 114, dez. 2011.

CESARINO JÚNIOR, Antonio Ferreira. *Direito social brasileiro*. 1. ed. 1940.

DERANI, Cristiane. *Direito ambiental econômico*. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

GEMIGNANI, Daniel; GEMIGNANI, Tereza A. A. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 35, jul./dez. 2009.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. *Direito ambiental brasileiro*. São Paulo: Malheiros, 2006.

NIETZSCHE, Friedrich Wilhelm. *Assim falava Zaratustra*. Tradução Ciro Mioranza. São Paulo: Escala.



PADILHA, Norma Sueli. *Do meio ambiente do trabalho equilibrado*. São Paulo: LTr, 2002.

QUEIROZ, Cristina. *O princípio da não reversibilidade dos direitos fundamentais — princípios dogmáticos e prática jurisprudencial*. Coimbra: Coimbra, 2006.

RODRIGUES, Marcelo Abelha. *Elementos de direito ambiental*. Parte geral. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

ROLDÁN, Omar Cairo. Escritos constitucionales — communitas. *Cuadernos Jurídicos*, v. 1, Peru: Cordillera.

SILVA, José Afonso da. *Direito ambiental constitucional*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.



TERCEIRIZAÇÃO FEITA PELAS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA: ASPECTOS TRABALHISTAS, EMPRESARIAIS E A SÚMULA N. 331, V, DO TST

Lutiana Nacur Lorentz^()*

*Rubia Carneiro Neves^(**)*

Resumo: Este artigo pretende abordar a questão da terceirização trabalhista feita por empresas fornecedoras de serviços de vigilância e segurança, matizada sob o prisma da interdisciplinaridade, ou seja, não só nas dimensões trabalhistas e empresariais, mas também sob a dimensão dos requisitos de funcionamento perante o órgão autorizador de seu funcionamento, a Polícia Federal e sob a ótica da leitura da Súmula n. 331, inc. V, do TST.

Palavras-chaves: Terceirização de serviços de vigilância e segurança; organizações empresariais de vigilância e segurança; autorização para funcionamento pela Polícia Federal; responsabilidades trabalhistas e empresariais e Súmula n. 331, inc. V, do TST.

Abstract: This article aims to address the issue of outsourcing labor made by suppliers of labor security and surveillance, nuanced through the prism of interdisciplinarity, ie, not only under labor and business dimensions, but also under the dimension of operational requirements towards the licensing authority of its operation, the Federal Police and from the perspective of the reading of Precedent n. 331, inc. V, the TST.

(*) Procuradora do Ministério Público do Trabalho na 3ª Região. Doutora e Mestre em Direito Processual pela PUC-MINAS. Professora da Universidade FUMEC, na graduação e mestrado. Doutora e Mestre em Direito Comercial pela UFMG. Professora da Universidade FUMEC, na graduação e mestrado. Consultora jurídica.



Key-words: Outsourcing of labor security and surveillance; Business organizations of surveillance and security; Authorization to operate by the Federal Police; Labor and business responsibilities; Precedent n. 331, inc. V, the TST.

Sumário: *Introdução. 1. Aspectos trabalhistas. 1.1. Terceirização — aspectos históricos. 1.2. Terceirização no Brasil — aspectos gerais e específicos sobre serviços terceirizados de vigilância e segurança. 1.3. A terceirização de empresas fornecedoras de vigilância e segurança lícita e ilícita. 2. Aspectos empresariais. 2.1. Formas das organizações empresariais de vigilância e segurança. 2.2. O requisito quanto à integralização de capital social. 2.3. A falta de integralização do capital social e a perspectiva de responsabilização dos sócios e administradores. Conclusão. Bibliografia.*

INTRODUÇÃO

Este artigo pretende abordar a questão da terceirização trabalhista feita por empresas fornecedoras de serviços de vigilância e segurança que tem aumentado muito no Brasil⁽¹⁾ (há registros de que o quantitativo de vigilantes supera o da Polícia Militar e Forças Armadas juntos⁽²⁾), matizadas sob o prisma da interdisciplinaridade, ou seja, não só nas dimensões trabalhistas (sob o enfoque da Súmula n. 331, alterada pelo TST) e empresariais, mas também sob a dimensão dos requisitos de autorização

(1) Segundo dados do Ministério da Justiça — Relatório de Atividades anual do Departamento da Polícia Federal o número de vigilantes cadastrados, em 2002, era de 896.049 e este número em 2008 subiu para 1.675.415, ou seja, quase dobrou em seis anos! Disponível em: <www.dpf.gov.br/institucional/relatorio-anul-pf/> Acesso em: 9.3.2012.

(2) Para combater a possibilidade de roubos e outros crimes, cada vez mais organizações empresariais, condomínios, e mesmo o setor público recorrem aos serviços de segurança privada, gerando um mercado bilionário no País... De acordo com informações da Associação Brasileira de Empresas de Segurança e Vigilância (Abrevis), existem hoje no Brasil 1.491 empresas registradas que executam esse tipo de serviço. Elas empregam 477 mil vigilantes, número maior do que os 411.900 policiais militares estimados pelo Ministério da Justiça em todos os estados brasileiros. Esse “exército” da segurança privada também supera o efetivo total das Forças Armadas, que é de 320.400 homens. Apenas no Rio Grande do Sul, estão em operação 125 empresas de segurança privada, empregando 30.635 vigilantes. No entanto, segundo dados da Coordenação de Controle da Segurança Privada da Polícia Federal, existem outros 1,1 milhão de vigilantes cadastrados, mas não ativos. Se o número total for levado em consideração, o contingente de homens da segurança privada no Brasil supera o da Polícia Militar e das Forças Armadas juntas. Essas estatísticas refletem o tamanho do mercado da segurança privada, que já é um dos maiores e mais lucrativos do País. O faturamento previsto para as empresas deste setor em 2010 é de R\$ 15 bilhões, e o crescimento anual é de cerca de 14% (...) BELEDELI, Marcelo; BELLA, Gabriela Di. Segurança privada cresce no país. *Jornal do Comércio*, 12.7.2010. Disponível em: <<http://blogdainseguranca.blogspot.com/2010/07/seguranca-privada-cresce-no-brasil.html>> Acesso em: 14.3.2012.



e funcionamento perante o órgão autorizador de seu funcionamento, que é, em regra, a Polícia Federal — PF⁽³⁾.

O tema é de importância capital, em primeiro lugar porque, infelizmente, é por demais comum que as organizações empresariais fornecedoras de serviços de vigilância e segurança incorram em falência ou, simplesmente e informalmente, se tornem inadimplentes dos créditos trabalhistas de seus terceirizados causando vultosos prejuízos financeiros, não apenas para a mão de obra terceirizada, mas também para seus tomadores de serviço que têm de arcar com a responsabilidade (atualmente, subsidiariamente, se a terceirização for lícita), com relação aos tomadores privados e com prova de culpa, conforme será abordado, para a administração pública, dos inadimplementos. É claro que se a terceirização for ilícita haverá responsabilidade solidária do tomador.

Notadamente, após a alteração da Súmula n. 331 do TST em virtude do julgamento da ADC (Ação Direta de Constitucionalidade) n. 16 do STF com vistas à declaração de constitucionalidade da Lei n. 8.666/1993, art. 71, julgamento de 15.12.2010 (publicada no DOU, em 28.4.2011) que resultou na alteração da Súmula n. 331, pelo TST (Resolução n. 174, de 27.5.2011) estes aspectos têm de ser observados com acuidade porque qualquer descumprimento dos requisitos da autorização e funcionamento de empresas fornecedoras de serviços de vigilância e segurança não são indícios e sim provas cabais de culpa *in eligendo* do tomador (no caso, público). Ressalte-se que há dados no sentido de que 60% (sessenta por cento)⁽⁴⁾ dos tomadores do serviço de vigilância e segurança são públicos.

Em segundo lugar, porque em um Estado Democrático de Direito a autorização e funcionamento de organizações empresariais que fornecem serviços de vigilância e segurança⁽⁵⁾ que está plenamente autorizada a

(3) Neste sentido, Lei n. 7.102, de 20.6.1983, arts. 17, 20, I e 23, Decreto n. 89.056, de 24.11.1983 (cujo texto já inclui a atualização pelo Decreto n. 1.592, de 10.8.1995), arts. 13, 14, 32, §§ 1º, 4º, § 7º, 35, 37, 39, 40 e 53 e Portaria n. 387, de 28.8.2006 da Polícia Federal (DGDPF), arts. 4º a 10.

(4) “Os principais contratantes diretos das empresas de segurança privada, com cerca de 65% da demanda, são os governos federal, estaduais e municipais...” (grifo nosso) (...) BELEDELI, Marcelo; BELLA, Gabriela Di. Segurança privada cresce no país. *Jornal do Comércio*, 12.7.2010. Disponível em: <<http://blogdainseguranca.blogspot.com/2010/07/seguranca-privada-cresce-no-brasil.html>> Acesso em: 14.3.2012.

(5) Paradoxalmente aos dados apontados na nota de rodapé 3, retro, segundo dados do Ministério da Justiça — Relatório de Atividades anual do Departamento da Polícia Federal, se o número de vigilantes aumentou muito de 2002 até 2008, o número de organizações empresariais de vigilância cadastradas caiu de 1.555, em 2002, para 1.463, em 2008; o número de organizações empresariais de transportes de valores cadastradas de 2002, de 273 subiu apenas um pouco, para 292, em 2008 e as organizações empresariais de segurança orgânica registradas, em 2002, de 954 subiu também apenas um pouco, em 2008, para 1149. Disponível em: <www.dpf.gov.br/institucional/relatorio-anul-pf/> Acesso em: 9.3.2012. Entende-se por **segurança orgânica**: “Segurança orgânica



trabalhar, inclusive em vias públicas, *de forma armada*⁽⁶⁾, mesmo sendo esta *civil*, tem de ser pautada por um caráter de rigidez e de exceção. Por fim, é vital que a contratação de serviços de vigilância e segurança seja pautada pelo cumprimento de todos os requisitos legais já que as estatísticas sobre adoecimento e morte de vigilantes é estarrecedora; em alguns Estados da Federação, maior até do que as de policiais; neste sentido, Carlos Eduardo Carrusca Vieira e outros⁽⁷⁾.

1. ASPECTOS TRABALHISTAS

1.1. Terceirização — aspectos históricos

Este artigo não tem a pretensão de inventariar todos os motivos do surgimento e da expansão da mão de obra terceirizada no Brasil, porém, alguns escólios, ainda que sucintos, sobre o temário são importantes para esclarecimentos pretéritos a fim de que se possa melhor entender o tema na contemporaneidade.

Em âmbito de história mundial, sob o ponto de vista do reconhecimento⁽⁸⁾, o trabalho humano oscilou entre castigo ou pena imposta por Deus pelos pecados humanos, depois, concernente aos afazeres escravos (trabalho braçal) na Grécia e Roma (nestes o trabalho escravo também poderia ser consequência do inadimplemento de dívidas), regime de servidão na Idade Média, até o trabalho livre no regime capitalista-burguês.

Com o advento do Estado Liberal, a burguesia que já detinha o poder econômico com a derrocada das classes da monarquia — nobreza — clero

(ou *in-house security*) corresponde aos organismos internos às empresas e órgãos privados que, ao invés de contratarem serviços especializados das empresas de proteção, constituem o seu próprio organismo de segurança, como vemos em alguns bancos, em organizações comerciais e industriais diversas e em prédios de apartamentos ou condomínios fechados". ZANETIC, André. *Rev. Bras. Adolescência e Conflitualidade*, (3), p. 51-70, 2010

(6) Lei n. 7.102, de 20.6.1983, arts. 19 e 22 ("Art. 19. É assegurado ao vigilante: (...) II — *porte de arma, quando em serviço*" e Decreto n. 89.056, de 24.11.1983, arts. 20, II, e 22").

(7) VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; LIMA, Francisco de Paula Antunes; LIMA, Maria Elizabeth Antunes; MOREIRA (org.). *O cotidiano dos vigilantes: trabalho, saúde e adoecimento*. Belo Horizonte: FUMARC, 2010. p. 137-154. Neste livro, são abordados vários dos problemas de saúde física e psicológica causados pelo serviço de vigilância e segurança, dentre eles, distúrbios mentais (TEPT — Transtorno de Estresse Pós-traumático), comportamentais, cardiovasculares, digestivos, gástricos e decorrentes do problema do "trabalho em posição de pé" e mortes decorrentes de assaltos, etc.

(8) Segundo preceito bíblico após Adão ter sido expulso do paraíso ele teria como pena: "com o suor do teu rosto comerás o teu pão". *Apud* FERRARY, Irani; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 3-26.



passou a almejar o poder político, motivo que, aliás, foi a principal razão da Revolução Francesa de 1789⁽⁹⁾ que foi, em verdade, a revolução do burguês rico (Gerundino), tanto que o sufrágio universal só foi estendido a outras classes, em 1848. Os ideais de liberdade (mais do que igualdade e fraternidade) eram o mote, surgindo os direitos constitucionais de primeira geração, com ênfase na liberdade (negativa), em face do Estado, ou seja, na abstenção Estatal, através de diversas técnicas⁽¹⁰⁾, dentre elas, as mais notáveis são: a tripartição de poderes de Montesquieu (poderes executivo, legislativo e judiciário) como técnica de enfraquecimento do poder central, a técnica de declaração de direitos (sem nenhum caráter vinculativo) e a ênfase na liberdade (exacerbada) e sem controle para que a burguesia pudesse agir sem amarras, tanto em detrimento da igualdade e da fraternidade, quanto de qualquer direito do proletariado.

O fortalecimento da burguesia, nos séculos XVIII e XIX, sobretudo na Inglaterra, logo após a primeira revolução industrial (máquina a vapor e locomotivas) fez com que os interesses burgueses em conquistar novos mercados (tendo como pressuposto novos consumidores de seus produtos e, portanto, mão de obra livre) o impelisse a forjar leis proibitivas de escravidão e compelisse vários países a abandonar esta prática.

No século XX, houve mudanças estruturais muito importantes que deram gênese aos chamados direitos constitucionais de segunda geração, em especial na seara trabalhista e econômica. Destas mudanças, as mais importantes são de caráter político: o Manifesto Comunista de Marx e Engels, de 1848, a *Rerum Novarum*⁽¹¹⁾ (“Coisas Novas”), de 1891, em que pese, ter contribuído para humanização das relações de trabalho e menor exploração da classe oprimida operária, também pode ser vista com um libelo anticomunista⁽¹²⁾, a Revolução Comunista Russa de 1917, e a criação da OIT, de 1919, com o Tratado de Versailles, que promoveram “recuos inopinados” no modo de ser capitalista, para garantir que não houvesse mudança de sistema, promoveu ou concordou com algumas conquistas trabalhistas. É claro que, a par disto, não se pode olvidar da importância do movimento sindical nas conquistas trabalhistas, que sempre foi fundamental, seja ele reformista, seja revolucionário.

(9) LORENTZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência*. São Paulo: LTr, 2006. p. 33-53.

(10) BONAVIDES, Paulo. *Do estado liberal ao estado social*. 7. ed. São Paulo: Malheiros, p. 31, 50, etc.

(11) Para se visualizar este e outros documentos históricos jurídicos importantes, consultar ALBERGARIA, Bruno. *Histórias do direito*. São Paulo: Atlas, 2011. p. 193.

(12) BRITO FILHO, José Cláudio. *Trabalho decente*. São Paulo: LTr, 2004. p. 20-47.



Houve a segunda revolução industrial (petróleo, produção de bens em massa, carros, eletrodomésticos, etc.) e o surgimento das técnicas que são molduras na produção capitalista como o Taylorismo⁽¹³⁾, em 1911 (Frederik Winslow Taylor) que criou a teoria da administração científica do trabalho, com fragmentação do tempo e saber operários que foi depois aperfeiçoada e intensificada pelo Fordismo⁽¹⁴⁾ (Henry Ford), em 1913, que associou esta técnica a sua “esteira rolante” e a produção e crédito em massa.

Outro marco importante da mudança da postura de absentéismo do Estado (Liberal) para o Estado interventor (Social) foram as políticas de J. Mainard Keynes do pós-guerra que após 1945 preconizaram como receita de combate aos desastres econômicos à intervenção do Estado, sobretudo na área social. Evidente que também o movimento sindical tanto revolucionário, quanto reivindicatório de busca de melhorias de patamares de vida e trabalho para a classe operária teve um papel fundamental para diversas das conquistas operárias o que (somado aos outros fatores citados e ainda as técnicas Tayloristas e Fordistas⁽¹⁵⁾ de produção) fez com que surgisse o Direito do Trabalho com seus direitos garantistas de um possível ideal de maior patamar igualitário, ou melhor, de um “patamar mínimo civilizatório”⁽¹⁶⁾.

Ainda no século XX, os anos de 1960 a 1980 foram conhecidos como “anos de ouro” do capitalismo onde a classe operária pôde obter significativa melhoria da qualidade de vida e direitos trabalhistas. Surgiram os direitos constitucionais cognominados de terceira geração concernentes a meio ambiente, direitos culturais, direito à diversidade são criação do século XX e têm pretensão de aplicabilidade universal, o que, amiúde, esbarram nos empecilhos dos “relativismos culturais”.

Após os chamados “anos de ouro” do capitalismo, o final da década de 1980 foi marcada por mudanças políticas, econômicas, tecnológicas, ideológicas e jurídicas que acabou por abalar o Estado de Bem-Estar Social

(13) CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e intermediação de mão de obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 30.

(14) *Op. cit.*, p. 35.

(15) As fábricas que usavam estas técnicas de produção eram muito grandes, para deter a produção de toda a cadeia produtiva, tinha empregados em número grande, todos concentrados em grandes fábricas e homogêneas, logo, com mesmos interesses, o que fez com que se unissem em grandes sindicatos de categoria profissional. BAYLOS, Antonio. *Direito do trabalho: modelo para armar*. Trad. Flávio Benites e Cristina Schultz. São Paulo: LTr, 1999. p. 66- 77.

(16) Expressão usada por DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego — entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006. p. 10-40.

(17) NUNES, Rogério da Silva; CAIXETA, Douglas Rafael Almeida; AZEVEDO, Paola; CAROBREZ, Bruno Gonçalves. A experiência sócio-técnica no ambiente de produção: uma discussão acerca do voluntismo. *Revista Adm. UFSM*, Santa Maria, v. 2, n. 2, p. 235-249, maio/ago. 2009..



(*Welfare State*) que, em síntese foram: em *dimensão política*, a queda da ameaça comunista simbolizada em 1989 pela queda do muro de Berlim, pondo fim a este contraponto capitalista, em *dimensão econômica*, o aumento do capital especulativo (com uso preponderante do trabalho morto (máquinas), em *dimensão tecnológica* a substituição da técnica Taylorista-Fordista pela Toyotista (*Ohnista*, criada no Japão, em 1945, por Tachii Ohno, vice-presidente da Toyota e trazida para o ocidente de 1975-1980, infelizmente a técnica do *Volvismo*⁽¹⁷⁾ não logrou sustentar-se, em âmbito mundial)⁽¹⁸⁾, com enxugamento da fábrica, terceirização, *Just in time*, desemprego em massa, subemprego, emprego das técnicas como os CCQs, Kanban e Kaizem (competição entre times de empregados, ou como queiram os arautos do Toyotimo “autocontrole operário”), com a conseqüente criação de múltiplas clivagens operárias, fragmentação de seus interesses, roupagens jurídicas e fragilização sindical.

Em *dimensão ideológica*, verifica-se um culto sem precedentes ao individualismo, o culto ao consumo (ismo), com alto índice de obsolescência de mercadorias (seja planejado, seja adquirido) e, ideologicamente, a figura do consumidor permanentemente insatisfeito. De outra feita, há uma desvalorização da figura do trabalho e do emprego, criação de figuras do trabalho terceirizado, precarizado, subempregado e também do trabalho escravo com pouco índice de reprovação social, até porque se difundiu, na ideologia que é preferível trabalhar sem garantias trabalhistas (infelizmente, até como escravo) a ficar desempregado... Neste sentido, há o excelente artigo de Viana⁽¹⁹⁾.

Finalmente, na *dimensão jurídica*, o que se verifica é um rebaixamento de direitos trabalhistas na atual fase do capitalismo, que atende ao nome de “flexibilização” (pomposo eufemismo que, na verdade, tenta encobrir sua real significação de corte, ou redução de direitos dos empregados e trabalhadores) o que faz com que autores como Delgado⁽²⁰⁾, Baylos⁽²¹⁾ e Bihl⁽²²⁾ preconizem a necessidade de repúdio ao Estado Neoliberal (ou Ultraliberal) e defesa do trabalho humano mediante o fortalecimento do Direito

(18) DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2004. p. 92-96.

(19) VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado — o direito do trabalho no limiar do século XXI. *Revista LTr*, São Paulo, v. 63, n. 7, jul. 1999.

(20) DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego — entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006. p. 13-16. p. 74 e p. 129-140.

(21) BAYLOS, Antonio. *Direito do trabalho: modelo para armar*. Trad. Flávio Benites e Cristina Schultz, São Paulo: LTr, 1999. p. 142-149.

(22) BIHR, Alain. *Du “Grand Soir” a “L’alternative”*. Le mouvement ouvrier européen crise (Da grande noite à alternativa. O movimento operário europeu em crise). Paris. Les Éditions Ouvrières, 1991. Coleção Mundo do Trabalho. Edição Brasileira. São Paulo: Boitempo, 1998. p. 69, p. 105-163 e p. 247.



do Trabalho, fazendo-se mais necessária do que nunca esta intervenção Estatal, sobretudo com vistas à proteção das minorias discriminadas, dos explorados e superexplorados para implementar o requisito de patamar mínimo civilizatório do Estado Democrático de Direito.

A produção Ohnista ou Toyotista foi idealizada pelo então vice-presidente da Toyota, Tachii Ohno, que empregava as seguintes técnicas: enxugamento ao máximo dos empregados da empresa, através do emprego da terceirização tanto interna, quanto externa, com o escopo de diminuir gastos com pessoal e precarizar, reduzir, direitos; emprego da técnica *Just in Time*, ou seja, o produto só é fabricado a partir dos pedidos, o que evita gastos com estoques (no Brasil, a consequência trabalhista direta desta técnica foi a criação do “banco de horas”, art. 59, § 2º, da CLT); criação de uma fábrica não mais hierarquizada, dividida entre a alta gerência produtiva e todos os demais empregados, chamados de “chão de fábrica”, e sim de uma fábrica “horizontalizada”, criando a falsa sensação de que os empregados se autodirigem⁽²³⁾, quando, na verdade, eles trabalham em uma espécie de frenética competição entre times (ao “time” vencido sobra o desemprego e ao vencedor, a manutenção do emprego, por ora...). Tudo isso afetou o movimento sindical, fragilizando-o e enfraquecendo-o.

Dessarte, a terceirização, matizada sob ponto de vista de análise dos direitos trabalhistas, sejam individuais, sejam coletivos, resultou em inegavelmente diminuição de direitos e fragilização. A doutrina tem contribuído para responder a este fenômeno com novos conceitos de subordinação, que além da clássica, jurídica (concernente mais à técnica Taylorista-fordista de produção), também passou a incluir a subordinação chamada de reticular ou estrutural para Chaves Júnior e Mendes⁽²⁴⁾, integrativa, objetiva, ou estrutural, para Delgado⁽²⁵⁾, a indireta, internalizada, ou invisível para Viana, à inclusão de garantias do trabalho subordinado também para o parassubordinação, na chamada releitura expansiva e universalizante da subordinação de Porto⁽²⁶⁾ (que conjuga a subordinação estrutural com elementos excludentes da autonomia) e também na chamada subordinação em cadeia

(23) Sobre as estranhas e enganosas dimensões ideológicas da Globalização. ALVES, Giovanni. *A condição de proletariado — a precariedade do trabalho no capitalismo global*. Londrina: Praxis, 2009. p. 186.

(24) MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-219, jul./dez. 2007.

(25) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 297-299.

(26) PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*, Porto Alegre, ano XX, n. 229, p. 112-136, jul. 2008.



produtiva para Souto⁽²⁷⁾, todas mais adequadas às novas técnicas produtivas Ohnistas ou Toytistas da contemporaneidade.

Sob o ponto de vista do tomador de serviço, seja matizado no viés da descentralização de serviços (do poder público, ou da empresa privada que, assim, como querem os apologéticos da terceirização poderia se concentrar em seu foco, ou na sua atividade-fim) é muito recorrente que pague a empresa fornecedora e restando esta inadimplente que tenha de ter de pagar novamente aos trabalhadores terceirizados, seja de forma subsidiária (tomador privado, na terceirização lícita), seja com prova de culpa (tomador administração pública, na terceirização lícita) e apesar destes ricos, inegável é que o fenômeno terceirização tem se ampliado cada dia mais. É também comum que os terceirizados sequer recebam dos tomadores.

1.2. Terceirização no Brasil — aspectos gerais e específicos sobre serviços terceirizados de vigilância e segurança

A terceirização, no aspecto geral, pode ser classificada de várias maneiras, sendo as mais importantes para os fins a que se destinam este artigo, a externa (“de dentro para fora”, ou de produtos, ou de parte do ciclo produtivo, ou de atividades⁽²⁸⁾) e a interna (“de fora para dentro”, ou de serviços, ou de mão de obra)⁽²⁹⁾ e também a terceirização de atividade-fim e meio⁽³⁰⁾.

A terceirização externa, “de dentro para fora”, ou de produtos é a não realização de uma das etapas do ciclo produtivo por uma empresa que o entrega para que seja feito por outra. Aparentemente, este fenômeno de desligamento de etapas da produção por uma organização empresarial que o entregava a outra (ou outras) organização(s) não tinha implicações de responsabilizações trabalhistas das mesmas; entretanto, Jorge Luiz Souto Maior⁽³¹⁾ preconizou que esta terceirização se encaixa exatamente nas

(27) MAIOR, Jorge Luiz Souto. A terceirização sob uma perspectiva humanista. In: HENRIQUE, Carlos Henrique Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves (orgs.). *Terceirização no direito do trabalho*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

(28) DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2004. p. 119.

(29) VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Terceirização: aspectos gerais: a última decisão do STF e a Súmula n. 331 do TST: novos enfoques. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 77, n. 1, p. 54-84, p. 1, jan./mar. 2011.

(30) DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2004. p. 145-148.

(31) MAIOR, Jorge Luiz Souto. A terceirização sob uma perspectiva humanista. In: JUNQUEIRA, Carlos Henrique; DELGADO, Gabriela Neves (orgs.). *Terceirização no direito do trabalho*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.



hipóteses de grupo econômico financeiro, do art. 2º, da CLT atraindo a responsabilização solidária de todas as empresas envolvidas por eventuais débitos trabalhistas.

A terceirização interna, “de fora para dentro”, ou de serviços, ou de mão de obra, consiste em colocar trabalhadores dentro de uma organização empresarial; porém, estes mantêm o vínculo jurídico não com esta entidade (a chamada tomadora de mão de obra, terceirizada, organização empresária cliente), mas sim com a entidade fornecedora de mão de obra (ou terceirizante, cedente, ou “empregador aparente”), desde que a terceirização seja lícita (ou seja, dentro dos permissivos da Súmula n. 331 do TST) e *sobretudo, desde que não haja pessoalidade e subordinação direta ao tomador.*

Este artigo tratará da terceirização chamada interna, “de fora para dentro”, de serviços, ou de mão de obra. As hipóteses de terceirização (lícita) de mão de obra e serviços, pela Súmula n. 331 do TST, são *quatro*: duas amparadas em lei, sendo a primeira de vigilância e segurança (Lei n. 7.102/1983), trabalho temporário (Lei n. 6.019/1974) e duas amparadas pelo criação sumular do próprio TST, sendo: serviços de limpeza e conservação (Súmula n. 331, inc. III, do TST), serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador de serviço (Súmula n. 331, inc. III, do TST), desde que não haja subordinação e pessoalidade direta ao tomador de serviços.

Além destas quatro hipóteses, *existem mais duas* na legislação celetária esparsa: uma a da contratação do aprendiz por entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal da Criança e do Adolescente (CMDCA), art. 431, CLT, que é a chamada aprendizagem indireta. A outra hipótese (embora de duvidosa legalidade) prevista no Decreto n. 3.298/1999, art. 35, que contempla a chamada “contratação seletiva”⁽³²⁾ da pessoa

(32) “Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência: I — *colocação competitiva*: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais; ... II — *colocação seletiva*: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização. § 1º *As entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inserção laboral de que tratam os incisos II e III, nos seguintes casos*: I — na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência física, mental ou sensorial; e II — na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica. § 2º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros...” (grifo nosso)



com deficiência⁽³³⁾ através de meios e apoios especiais. Esta mão de obra pode ser intermediada pelas entidades beneficentes de assistência social que poderão intermediar a modalidade de inserção laboral. Nos Decretos ns. 3.298/1999 e 5.296/1994, há previsão de duas formas de contratação de pessoas com deficiência por organizações empresariais privadas: a competitiva, regida em termos gerais pela CLT e a seletiva, que por envolver pessoas com deficiências muito graves, envolve apoios e procedimentos especiais, afastando a aplicação celetária e aplicando os decretos citados (por isso mesmo, reitere-se, de legalidade questionável).

Assim, existem 6 (seis) casos de terceirizações *lícitas* previstas na legislação sendo que em todas elas a responsabilidade patrimonial encerra dois responsáveis, um o devedor principal, que é a organização empresária fornecedora de mão de obra ou serviços e outro, o devedor apenas e tão somente subsidiário, ou seja, o tomador do serviço.

Neste caso, há também que se fazer a cizânia entre o tomador de serviço privado e o que envolve ente público, da administração direta, autárquica, fundacional, empresas públicas e sociedades de economia mista porque em virtude da ADC (Ação Direta de Constitucionalidade) n. 16, do STF, que julgou a constitucionalidade do art. 71, da Lei n. 8.666/1993, cuja data de julgamento foi de 15.12.2010, 6ª Turma (publicado no DOU em 28.4.2011), o TST alterou a redação da Súmula n. 331 (Resolução n. 174, de 27.5.2011) e acrescentou outros elementos para que houvesse incidência de responsabilização subsidiária da administração pública, qual seja, conduta culposa no cumprimento das obrigações previstas na Lei n. 8.666/1993, especialmente fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço. Em outras palavras, o mero inadimplemento das obrigações trabalhistas pela fornecedora de mão de obra já não é mais capaz de atrair a responsabilidade subsidiária da administração pública⁽³⁴⁾.

A doutrina tem vaticinado, após a alteração da Súmula n. 331 do TST, com apoio em Santos, Viana e Delgado⁽³⁵⁾, etc. que a culpa exigida do tomador, quando este estiver inserido no conceito de administração pública pode

(33) LORENTZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência*. São Paulo: LTr, 2006. p. 265-279.

(34) Sobre o tema de responsabilidade de terceirização para tomador — administração pública, consultar o excelente AMORIM, Helder Santos. *Terceirização no serviço público*. São Paulo: LTr, 2009 e também FERRAZ, Luciano de Araújo. Lei de responsabilidade fiscal e terceirização de mão de obra no serviço público. *Revista Diálogo Jurídico*, Salvador, ano I, v. I, n. 4, jul. 2001.

(35) VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Terceirização: aspectos gerais: a última decisão do STF e a Súmula n. 331 do TST: novos enfoques. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 77, n. 1, p. 54-84, jan./mar. 2011.



ser tanto a *in eligendo*, quanto a *in vigilando*. Conforme será explicitado, ambas podem estar presentes na contratação feita pela administração pública de empresas fornecedoras de serviços de vigilância e segurança.

Com relação à expansão da terceirização feita por organizações empresárias de vigilância e segurança, é fenômeno do século XX, segundo Carelli⁽³⁶⁾, sendo caso nítido de terceirização de serviços (autônomos, e não de interposição de mão de obra) que serão prestados de acordo com a autonomia da prestadora de serviços. A vigilância e a segurança podem ser feitas ou por empresas especializadas, ou também por pessoas particulares (segurança orgânica)⁽³⁷⁾, não existindo previsão de interposição de mão de obra, até porque a ausência da pessoalidade e subordinação direta dos vigilantes e seguranças para com o tomador é o que caracteriza a Lei n. 7.102/1983 e a Súmula n. 331 do TST, sob pena de formação de vínculo diretamente com o tomador de serviço por incidência de fraude. Sobre a expansão da terceirização de serviços de vigilância e segurança, em dimensão mundial:

“De acordo com a literatura internacional especializada sobre o tema, os serviços de segurança privada passaram a se expandir de forma mais significativa no mundo a partir dos anos 1960, estimulados por mudanças importantes nas dinâmicas sociais dessas sociedades, em especial nos grandes centros urbanos. Não obstante a presença dos serviços privados de segurança ter se tornado mais evidente desde o início do século XX, a partir do pós-guerra abriram-se novas frentes para o desenvolvimento dessa indústria, que até então, sob o contexto da centralização da polícia nas mãos do Estado, consolidada no século XIX, se encontrava praticamente extinta. De uma forma geral, as principais causas dessa expansão identificadas no cenário internacional foram: o incentivo econômico e o espaço legal para o policiamento corporativo, entre os quais o surgimento e a disseminação das ‘propriedades privadas em massa’, também chamadas de espaços semipúblicos; o aumento do crime e da sensação de insegurança; e outros fatores inerentes a esses, como a pressão das companhias de seguros sobre seus clientes para a contratação de serviços especializados de proteção.”⁽³⁸⁾

(36) CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e intermediação de mão de obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 120.

(37) Entende-se por segurança orgânica: “Segurança orgânica (ou *in-house security*) corresponde aos organismos internos às empresas e órgãos privados que, ao invés de contratarem serviços especializados das empresas de proteção, constituem o seu próprio organismo de segurança, como vemos em alguns bancos, em organizações comerciais e industriais diversas e em prédios de apartamentos ou condomínios fechados”. ZANETIC, André. *Rev. Bras. Adolescência e Conflitualidade* (3), p. 51 -70, 2010.

(38) *Op. cit.*, p. 51-70.



Além disto, o enfraquecimento da ação Estatal no século XX fez com que as organizações empresárias de vigilância e segurança (bem como a segurança orgânica) passassem a exercer um caráter de complementaridade à ação policial, insuficiente com imensa expansão de propriedades e centros de comércio privados, notadamente após a década de 1990.

Os dois marcos regulatórios legislativos sobre o tema, em âmbito nacional, ocorreram na *forma facultativa* pelo Decreto-Lei n. 11.724, de 23.12.1940 que autorizou a criação da Guarda Noturna de Santos e São Paulo, como uma associação particular e de *forma obrigatória*, através do Decreto-Lei n. 1.034, de 21.10.1969 (a qual conferiu um *status* de policiais aos vigilantes), com o qual a lei atual que rege a matéria, Lei n. 7.102/1983 (embora tenha retirado o *status* de policiais aos vigilantes), guarde muitas semelhanças. O citado Decreto-Lei n. 1.034, de 21.10.1969 permitia tanto que o serviço de vigilância e segurança fosse feito por entidades empresárias especializadas, quanto através de contratação direta dos vigilantes e seguranças pelo tomador, a chamada vigilância orgânica (formando-se o vínculo de emprego com ele):

“Art. 2º Os estabelecimentos de que trata o artigo anterior *deverão* adotar

— no prazo máximo de um ano, contado do início da vigência deste Decreto-lei;

— dispositivo de segurança contra roubo e assaltos, que consistirá obrigatoriamente, em: I — *Vigilância ostensiva*, realizada por serviço de guarda composto de elementos sem antecedentes criminais, mediante aprovação de seus nomes pela Polícia Federal, dando-se ciência ao Serviço Nacional de Informações...

§ 2º O funcionamento de qualquer unidade bancária, agência ou filial de estabelecimento de crédito, inclusive reinstalação em novo local, dependerá de vistoria e aprovação prévias, na forma prevista no parágrafo anterior.

Art. 4º Os estabelecimentos de crédito manterão *a seu serviço, admitidos diretamente ou contratados por intermédio de empresas especializadas*, os elementos necessárias à sua vigilância, podendo organizar serviço especial para esse fim, mediante aprovação do Ministro da Justiça, ou, quando se tratar de serviço local, do Secretário de Segurança ou Chefe de Polícia.” (grifo nosso)

Após a Lei n. 7.102, de 20.6.1983, deve ser ressaltado que a Lei n. 10.826, de 22.12.2003 (Estatuto de Desarmamento) e seus Decretos



Regulamentadores ns. 5.123, de 1º.7.2004 e 7.473, de 5.5.2011 acabaram por favorecer o incremento das empresas de vigilância e segurança, na medida em que permitiram a autorização para porte de arma para civis, só que, cercado por uma série de pressupostos, o que acabou por manter restrições e dificuldades para obtenção de armas para estes, porém, deve ser ressaltado que esta lei não atingiu, em termos restritivos, os serviços de vigilância e segurança prestados por empresas, ou pela vigilância orgânica. Há inclusive alguns paradoxos entre a Lei n. 7.102, de 20.6.1983 e a Lei n. 10.826, de 22.12.2003 porque naquela a idade mínima para ser vigilante é de 21 anos (art. 16) e nesta, salvo as exceções legais, é de pelo menos 25 anos (art. 28).

1.3. A terceirização de empresas fornecedoras de serviços de vigilância e segurança lícita e ilícita

Para que uma empresa de vigilância e segurança possa ser considerada como atividade lícita, é preciso que esteja devidamente autorizada para funcionar pelo Ministério da Justiça, o que, em regra é feito pela Polícia Federal — PF que não só autoriza este funcionalmente, mas também revê, de doze em doze meses, a revisão desta autorização, o que pode redundar na validação desta, advertência a até seu cancelamento⁽³⁹⁾. É óbvio que a PF fica por demais sobrecarregada com este dever, devido ao aumento de empresas deste segmento, *vide* nota de rodapé ns. 3 e 4. Estas funções da PF estão na Lei n. 7.102, de 20.6.1983, arts. 17, 20, I, e 23, Decreto n. 89.056, de 24.11.1983, arts. 13, 14, 32, §§ 1º, 4º, 7º, 35, 37, 39, 40 e 53 e Portaria n. 387, de 28.8.2006 da Polícia Federal (DGDPF), arts. 4º a 10. Alguns destes requisitos têm ligação direta com o cumprimento das obrigações trabalhistas, Lei n. 7.102, de 20.6.1983, arts. 20, I e 23:

“Art. 20. Cabe ao Ministério da Justiça, por intermédio de seu órgão competente ou mediante convênio com as Secretarias de Segurança Pública dos Estados e Distrito Federal:

I — conceder autorização para o funcionamento:...

II — fiscalizar as empresas e os cursos mencionados no inciso anterior;

(39) Segundo dados do Ministério da Justiça — Relatório de Atividades anula do Departamento da Polícia Federal, em 2002, o número de multas aplicadas a organizações empresariais de vigilância e segurança foi de apenas 59 (*que correspondeu a R\$ 947.290,00*) e este número, em 2008, subiu para 1.852 (*que correspondeu a R\$ 21.553.690,97*), ou seja, o número de multas ficou quase trinta e uma vez maior, em seis anos! Além disto, em 2002, o cancelamento de autorização para funcionamento de organizações empresariais de vigilância e segurança foi, em 2002, de 41 empresas e, em 2008, foi de 190 empresas. Disponível em: <www.dpf.gov.br/institucional/relatório-anul-pf/> Acesso em: 9.3.2012.



III — aplicar às empresas e aos cursos a que se refere o inciso I deste artigo as penalidades previstas no art. 23 desta Lei; (...)

X — *rever anualmente a autorização de funcionamento das empresas elencadas no inciso I deste artigo.*” (grifo nosso)

“Art. 23. As empresas especializadas e os cursos de formação de vigilantes que *infringirem disposições desta Lei* ficarão sujeitos às seguintes penalidades, aplicáveis pelo Ministério da Justiça, ou, mediante convênio, pelas Secretarias de Segurança Pública, conforme a gravidade da infração, levando-se em conta a reincidência e a condição econômica do infrator:

I — advertência;

(*) II — multa de quinhentas até cinco mil UFIR;

III — *proibição temporária de funcionamento; e*

IV — *cancelamento do registro para funcionar.*” (grifo nosso)

Caso estas multas incidam irão para a receita da própria Polícia Federal, conforme art. 53 do Decreto n. 89.056, de 24.11.1983. Os requisitos para que a PF considere legal tanto a autorização para funcionamento, quanto a revisão da mesma (que deve ser feito, de doze em doze meses) estão descritos Decreto n. 89.056, de 24.11.1983, arts. 30, §§ 4º a 7º, 32, §§ 1º, 4º, § 7º, 35, 37, 39, 40 e 53 abaixo transcrito:

“Art. 30. São considerados como segurança privada as atividades desenvolvidas em prestação de serviços com a finalidade de:

I — proceder à vigilância patrimonial das instituições financeiras e de outros estabelecimentos, públicos ou privados, e à segurança de pessoas físicas;

II — realizar o transporte de valores ou garantir o transporte de qualquer outro tipo de carga (...)

§ 4º As empresas de que trata o § 2º deste artigo serão regidas pela Lei n. 7.102, de 20 de junho de 1983, *por este Regulamento e pelas normas da legislação civil, comercial, trabalhista, previdenciária e penal.*

(...)



§ 7º *O capital integralizado das empresas especializadas não poderá ser inferior a 100.000 (cem mil) UFIR.* “

“Art. 32. Cabe ao Ministério da Justiça, por intermédio do Departamento de Polícia Federal, autorizar, controlar e fiscalizar o funcionamento das empresas especializadas, dos cursos de formação de vigilantes e das empresas que exercem serviços orgânicos de segurança.

§ 1º O pedido de autorização para o funcionamento das empresas especializadas será dirigido ao Departamento de Polícia Federal e será instruído com: (...)

b) *prova de que a empresa e suas filiais estão em dia com as obrigações fiscais, com as contribuições previdenciárias e com o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).*” (grifo nosso)

E finalmente, arts. 35 e 37:

“Art 35. Não será autorizado o funcionamento de empresa especializada que *não disponha de recursos humanos e financeiros* ou de instalações adequadas ao permanente treinamento de seus vigilantes.” (grifo nosso)

“Art 37. Não será autorizado o funcionamento de empresa especializada e de curso de formação de vigilantes quando seus objetivos ou circunstâncias relevantes indicarem destino ou atividades ilícitos, contrários, nocivos ou perigosos ao bem público e a segurança do *Estado e da coletividade.*” (grifo nosso)

Assim, qualquer organização empresarial de vigilância e segurança que *não estiver em dia* com pagamentos de *FGTS e INSS* pode ser denunciada de imediato à PF para que a autorização para funcionamento seja cancelada, arts. 32, § 7º, art. 40, inc. IV, do Decreto n. 89.056/1983. No mesmo sentido e com amparo nos arts. 35 e 37, do Decreto n. 89.056, de 24.11.1983, as organizações empresariais de vigilância que estejam em débito *com qualquer direito trabalhista, notadamente salário (remuneração)* podem ser denunciadas à PF para iguais fins. Nestes casos, a terceirização passa a ser ao arrepio da lei, logo ilícita e se configuraria claramente a culpa *in eligendo* da administração pública (se sequer tiver havido autorização da PF para a empresa terceirizante funcionar) e culpa *in vigilando* da administração pública se a autorização existia e tiver sido cancelada, cumprindo todos os requisitos da Súmula n. 331, inc. V, do TST.

Finalmente, quanto à questão já exposta do requisito de integralização do capital social da empresa terceirizante, em no mínimo cem mil UFIR, Lei



n. 7.102/1983, arts. 17, 20, X e 23, Decreto n. 89.056/1983, art. 30, § 7º e Portaria n. 386/2006, arts. 14, 20, etc. caso a organização empresarial de vigilância e segurança não esteja adimplindo os créditos trabalhistas podem ocorrer duas hipóteses: primeiramente, as quotas integrantes do capital social podem ser penhoradas (arts. 671-679 do CPC), situação em que ensejaria também o cancelamento da autorização da PF para seu funcionamento. Também neste caso haveria a responsabilização solidária dos sócios que irá variar conforme for o modelo jurídico adotado pelas sociedades, que é explicada no item 3.3 e seguintes deste artigo. Caso as quotas não estejam integralizadas e, conseqüentemente, o capital social também não o esteja, é mais do que motivo para requerer à PF que cancele a autorização para funcionamento da empresa, com conseqüente responsabilidade subsidiária do ente da administração pública tomador por culpa *in vigilando*, Súmula n. 331, inc. V, do TST.

2. ASPECTOS EMPRESARIAIS

Após analisar os aspectos relativos à terceirização trabalhista dos vigilantes empregados em organizações empresariais prestadoras de serviços de vigilância e segurança, será importante tratar sobre alguns aspectos empresariais que têm reflexos sobre os aspectos trabalhistas. Assim, passa-se à análise quanto à forma que podem revestir essas organizações, bem como sobre a exigência quanto à integralização de capital social mínimo para o seu regular funcionamento e as conseqüências da ausência de integralização no que se refere à responsabilização dos sócios e administradores dessas organizações.

2.1. Forma das organizações empresariais de vigilância e segurança

De acordo com o art. 10 da Lei n. 7.102/1983, alterada em 1994, pela Lei n. 8.863, são considerados como segurança privada as atividades desenvolvidas para a prestação de serviços com a finalidade de:

I — proceder à vigilância patrimonial das instituições financeiras e de outros estabelecimentos, públicos ou privados, bem como a segurança de pessoas físicas;

II — realizar o transporte de valores ou garantir o transporte de qualquer outro tipo de carga.”



O § 1º, do art. 10 da Lei n. 7.102/1983, prevê a possibilidade de os serviços de vigilância e de transporte de valores poderem ser executados por uma mesma empresa. Muito embora este § 1º não seja claro, por uma questão de afinidade, admite-se estar incluída nessa possibilidade de prestação conjunta, a atividade de prestação de serviços de segurança de pessoas físicas.

No mesmo sentido, o § 2º, do art. 30 do Decreto n. 89.056/1983⁽⁴⁰⁾ também admite como empresas especializadas em prestação de serviços de segurança, vigilância e transporte de valores, aquelas constituídas sob a forma de empresas privadas. O § 3º, do referido art. 30, da mesma forma que o § 1º, do art. 10 da Lei n. 7.102/1983, autoriza que os serviços de vigilância e de transporte de valores podem ser executados por uma mesma empresa.

Esse rol de atividades foi ampliado pelo § 3º, do art. 1º da Portaria n. 387/2006, do Departamento da PF, que passou a admitir como atividades de segurança privada:

I — vigilância patrimonial — exercida dentro dos limites dos prédios e edificações, urbanos ou rurais, públicos ou privados, com a finalidade de proteger os bens patrimoniais;

II — transporte de valores — consiste no transporte de numerário, bens ou valores, mediante a utilização de veículos, comuns ou especiais;

III — escolta armada — visa a garantir o transporte de qualquer tipo de carga ou de valores;

IV — segurança pessoal — exercida com a finalidade de garantir a incolumidade física de pessoas; e

V — curso de formação — tem por finalidade formar, especializar e reciclar os vigilantes.”

Da interpretação do § 1º, do art. 10 da Lei n. 7.102/1983 combinada com o § 3º, do art. 1º da Portaria n. 387/2006, do Departamento da PF, conclui-se que uma mesma estrutura montada para a prestação de serviços de vigilância, simultaneamente pode ser utilizada para a prestação de serviços de transporte de valores, escolta armada, segurança pessoal e curso de formação.

(40) É o regulamento da Lei n. 7.102/1983.



O § 2º, do art. 10 da Lei n. 7.102/1983, prescreve que:

“As empresas especializadas em prestação de serviços de segurança, vigilância e transporte de valores, constituídas sob a forma de empresas privadas, além das hipóteses previstas nos incisos do *caput* deste artigo, poderão se prestar ao exercício das atividades de segurança privada a pessoas; a estabelecimentos comerciais, industriais, de prestação de serviços e residências; a entidades sem fins lucrativos; e órgãos e empresas públicas.”

Como se observa da interpretação do referido dispositivo legal, os serviços de vigilância, transporte de valores, escolta armada, segurança pessoal e curso de formação devem ser prestados por organizações empresariais privadas. Tal interpretação subsume-se a partir da expressão empresa privada referida na norma.

Para entender a forma adequada para revestir as empresas privadas de vigilância e segurança, necessário compreender o que vem a ser empresa. Tomazzete explica que a “noção inicial de empresa advém da economia, ligada à ideia central da organização dos fatores de produção (capital, trabalho, natureza), para a realização de uma atividade econômica”⁽⁴¹⁾. Citando Fábio Nusdeo, para quem “empresa é a unidade produtora cuja tarefa é combinar fatores de produção”⁽⁴²⁾ e Joaquín Garrigues que admite economicamente a empresa como a organização dos fatores de produção (capital, trabalho) com o fim de obter ganhos ilimitados⁽⁴³⁾, Marlon Tomazzete ressalta a inexistência de definição legal de empresa e nos lembra que é a partir dessa acepção econômica que se desenvolve o conceito jurídico de empresa⁽⁴⁴⁾.

Para ele, “empresa é a atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços para o mercado”⁽⁴⁵⁾. Em outro sentido, Alfredo de Assis Gonçalves Neto admite empresa “como organização dos fatores de produção predisposta ao exercício da atividade econômica de produção ou de circulação de bens ou de serviços”⁽⁴⁶⁾.

Para o presente trabalho, considerar-se-á tanto uma quanto outra concepção, isto é, a empresa pode ser entendida como atividade de reunir

(41) TOMAZETTE, Marlon. *Curso de direito comercial*. São Paulo: Atlas, 2008. v. 1, p. 16.

(42) NUSDEO, Fábio. *Curso de economia: introdução ao direito econômico*. São Paulo: RT, 1997. p. 285. *Apud* TOMAZETTE, Marlon. *Curso de direito comercial*. São Paulo: Atlas, 2008. v. 1, p. 16.

(43) GARRIGUES, Joaquín. *Curso de derecho mercantil*. 7. ed. Bogotá: Temis, 1987. t. I, p. 162. *Apud* TOMAZETTE, Marlon. *Curso de direito comercial*. São Paulo: Atlas, 2008. v. 1, p. 16.

(44) TOMAZETTE, Marlon. *Curso de direito comercial*. São Paulo: Atlas, 2008. v. 1, p. 16.

(45) *Op. cit.*, p. 18.

(46) GONÇALVES NETO, Alfredo de Assis. *Direito de empresa*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. p. 48.



os fatores de produção (capital, trabalho, tecnologia, natureza) ou a própria organização desses fatores. Assim, a expressão empresa privada contida na legislação sobre organizações de vigilância e segurança deve ser entendida como aquela reunião de fatores de produção postos para o exercício de atividade econômica, profissional e organizada a fim de prestar os serviços acima enumerados.

Vale dizer que admitida como organização de fatores de produção, em tese, poderia ser constituída pelo empresário individual regulamentado no art. 966 do CC de 2002, ou pela sociedade empresária, regulamentada pelos arts. 981 e 982 do CC de 2002 que fazem remissão ao mencionado art. 966.

Contudo, se deve levar em consideração outros dispositivos legais para concluir sobre quem possa vir a ser titular da empresa de vigilância e segurança. Embora o art. 13 da Lei n. 7.102/1983⁽⁴⁷⁾ também faça referência à empresa, o inciso I, do art. 4º, o inciso I⁽⁴⁸⁾, e o § 2º⁽⁴⁹⁾, do art. 41 da Portaria n. 387/2006, do Departamento da PF fazem referência à expressão “social”. O inciso I, do art. 4º, também faz referência à palavra “social”, ao prever como condição para o exercício das atividades de vigilância patrimonial *a necessidade de integralização de um capital social de cem mil Ufirs ou mais*. O inciso I, do art. 41, prevê a mesma exigência de integralização de capital social para o exercício da atividade de curso de formação. O § 2º, do art. 41, faz referência a objeto social.

O § 2º, do art. 4º da Portaria n. 387/2006, do Departamento da PF também faz referência à expressão social ao instituir que “o objeto social da empresa deverá estar relacionado, somente, às atividades de segurança privada que esteja autorizada a exercer”.

Observa-se a presença da expressão social de forma reiterada e marcante, sendo que, a partir da interpretação desses dispositivos, é possível concluir que *somente as sociedades empresárias* poderão exercer atividades de prestação de serviços de vigilância, transporte de valores, escolta armada, segurança pessoal e curso de formação, isto é, não será possível o exercício dessas atividades por empresário individual, na condição de pessoa natural. Apenas a pessoa jurídica organizada sob a forma de uma das sociedades

(47) Lei n. 7.102/1983. “Art. 13. O capital integralizado das empresas especializadas não pode ser inferior a cem mil Ufirs”.

(48) Portaria n. 387/2006, do Departamento da Polícia Federal. “Art. 41. O exercício da atividade de curso de formação, cuja propriedade e administração são vedadas a estrangeiros, dependerá de autorização prévia do DPF, mediante o preenchimento dos seguintes requisitos: I — *possuir capital social integralizado mínimo de 100.000 (cem mil) UFIR*”. (grifo nosso)

(49) O objeto social da empresa deverá estar relacionado, somente, às atividades de curso de formação.



empresárias disponíveis no ordenamento jurídico brasileiro poderá oferecer a adequada forma para organizações prestadoras de serviços de vigilância.

Não se pode deixar de considerar a falta de acurada técnica na redação do Decreto n. 89.056/1983. A alínea *b*, do § 1º, do art. 32 do Decreto n. 89.056/1983 ao tratar dos documentos que devem instruir o pedido de autorização de funcionamento das empresas de vigilância e segurança, faz referência à cópia ou certidão dos atos constitutivos devidamente registrados no registro de pessoas jurídicas. Ora, o referido Decreto usa em todo o texto a expressão empresa e admite que o registro da organização empresária ocorra no Registro de Pessoas Jurídicas? Ao que parece, trata-se de uma falha na redação.

A falha também sobressalta no inciso I, do § 1º, do art. 38 do Decreto n. 89.056/1983, ao tratar da necessária comunicação que deve ser enviada à Secretaria de Segurança Pública da respectiva Unidade da Federação para que a entidade empresária possa iniciar o funcionamento das atividades, diz que a comunicação deve ser instruída com cópia dos atos constitutivos da empresa. Pensa-se que o se pretendeu dizer é ato constitutivo, qual seja, o contrato social ou o estatuto social. A referência à palavra empresa vem reforçar a tese aqui defendida de que somente sociedades empresárias podem formatar as organizações de vigilância e segurança.

A falta de rigor legislativo nesse sentido, também é verificada na Portaria n. 387/2006, do Departamento da PF, art. 8º, inc. I, ao regulamentar sobre os documentos necessários para pleitear obtenção de autorização de funcionamento, prescreve que as empresas de vigilância patrimonial deverão apresentar requerimento dirigido ao Diretor-Executivo, anexando cópia ou certidão dos atos constitutivos e alterações posteriores, registrados na Junta Comercial ou Cartório de Pessoa Jurídica.

Observe que o texto normativo faz referência à palavra empresa em vários dispositivos, mas, de modo incongruente, admite que uma empresa venha ser registrada no Cartório de Pessoa Jurídica.

Ora, o art. 985 do Código Civil de 2002 prevê que “a sociedade adquire personalidade jurídica com a inscrição, no registro próprio e na forma da lei, dos seus atos constitutivos” e o art. 1.150 do mesmo diploma, prescreve que “o empresário e a sociedade empresária vinculam-se ao Registro Civil das Pessoas Jurídicas (...)”.

Donde se concluir que a estas autoras, parece que as referidas falhas não prejudicam a conclusão já esposada sobre somente pessoas jurídicas organizadas sob a forma de sociedades empresárias poderem organizar empresas de vigilância e segurança.



Vale explicar que tal como havia a distinção entre sociedade civil e sociedade comercial na vigência do Código Comercial de 1850 e do Código Civil de 1916, o Código Civil de 2002 manteve a divisão entre sociedade empresária e sociedade não empresária, denominada sociedade simples⁽⁵⁰⁾.

Tanto a sociedade empresária quanto a sociedade simples exercem atividades econômicas, ou seja, visam obter lucro para partilhá-lo entre os sócios. Diferenciam-se porque a sociedade empresária exerce atividade que além de profissional e econômica, organizada através da reunião de fatores de produção de um modo tal que o aspecto da intelectualidade do empreendedor se põe em segundo plano (art. 982 do Código Civil de 2002). Enquanto que a sociedade simples será adotada para revestir empreendimentos coletivos de profissionais intelectuais, artistas, cientistas e literários, cuja organização de fatores de produção esteja posicionada de modo não fundamental, sendo elementar nesse caso a intelectualidade dos profissionais que constituíram a sociedade⁽⁵¹⁾.

De acordo com o art. 983 do Código Civil de 2002, são espécies empresárias, a sociedade em nome coletivo, a sociedade em comandita simples, a sociedade em comandita por ações, a sociedade limitada e a sociedade anônima.

Claro que a preferência será pela sociedade limitada ou pela sociedade anônima que oferecem a limitação de responsabilidade para todos os sócios. No caso da limitada, o limite é o capital social, de acordo com o art. 1.052 do Código Civil de 2002, que se integralizado totalmente, e não havendo prática de atos ilícitos ou com abuso da personalidade jurídica, os sócios não respondem por dívidas da sociedade.

Na anônima, de acordo com o art. 1º da Lei n. 6.404/1976, o acionista apenas responde pelo capital que ele investiu, isto é, pelo preço que se comprometeu a pagar por ação subscrita ou adquirida.

Na sociedade em nome coletivo, todos os sócios comprometem o patrimônio pessoal, já que nos termos do art. 1.039 do Código Civil de 2002, respondem de forma pessoal, solidária e ilimitadamente pelas dívidas sociais. No caso das comanditas, seja a simples ou a por ações, ao menos um sócio compromete o seu patrimônio pessoal pelas dívidas assumidas pela entidade societária. Na sociedade em comandita simples, o sócio

(50) NEVES, Rubia Carneiro. Regime jurídico da sociedade simples. In: RODRIGUES, Frederico Viana. *Direito de empresa no novo código civil*. Rio de Janeiro: Forense, 2004. p.171-175.

(51) LORENTZ, Lutiana Nacur; NEVES, Rubia Carneiro. Aspectos controversos do direito do trabalho, processo do trabalho e direito empresarial sobre as entidades de práticas desportivas. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, v. 23, n. 271, p. 203-204, jan. 2012.



comanditado responde de forma ilimitada, não importando o quanto investiu, conforme previsto no art. 1.045 do Código Civil de 2002. Da mesma maneira, o art. 280 da Lei n. 6.404/1976 e o art. 1.091 do Código Civil de 2002, preveem que responde subsidiária e ilimitadamente pelas obrigações sociais, o sócio diretor, na sociedade em comandita por ações.

Resta fácil, pois, concluir pela preferência às sociedades limitada e anônima, pois ambas oferecem limitação de responsabilidade pelas dívidas sociais para todos os sócios. Claro que o critério de escolha entre uma e outra deve ser adotado diante do caso concreto, mas há que se admitir que a sociedade limitada — como uma espécie societária de natureza contratual — permite maior disponibilidade para os sócios fixarem as cláusulas do contrato social. Sendo a sociedade anônima estatutária, acaba por oferecer uma menor margem de disposição para os sócios e uma maior submissão à Lei, como, por exemplo, a obrigatoriedade de constituir a diretoria e realizar as deliberações sob a forma da assembleia geral.

Mas, como se disse, esta decisão deve ser avaliada diante do caso concreto, a partir de uma compreensão completa dos interesses dos sócios, pois, por exemplo, o fato de a sociedade limitada ter aplicação subsidiária das normas da sociedade simples, pode implicar em problema para os sócios, no que se refere, por exemplo, ao *quorum* de deliberação e à delimitação do poder de controle, cujo *quorum* mínimo passou a ser setenta e cinco por cento do capital social, conforme previsto no inciso I, do art. 1.076 do Código Civil de 2002. Assim, será o caso concreto a delimitar pela constituição de uma organização sob a forma de sociedade anônima ou limitada.

Realizada essa análise, é possível concluir que o titular da empresa de vigilância e segurança será sempre uma pessoa jurídica organizada sob uma forma das espécies societárias empresárias, a ser registrada na Junta Comercial.

2.2. O requisito quanto à integralização de capital social

João Eunápio Borges bem explica que “dotada de personalidade jurídica, tendo existência diferente da de seus membros, a sociedade há de ter, desde o início, um patrimônio próprio”⁽⁵²⁾. Nesse caso, cada sócio deve contribuir para a formação desse patrimônio adquirindo quotas ou ações e as integralizando com dinheiro, bens, corpóreos ou incorpóreos, móveis ou imóveis, ou ainda, créditos suscetíveis de avaliação pecuniária. No caso

(52) BORGES, João Eunápio. *Curso de direito comercial terrestre*. Rio de Janeiro: Forense, 1971. p. 269.



das espécies de sociedades empresárias, exceto a sociedade limitada (art. 1.055, § 2º, do Código Civil de 2002), não há vedação expressa quanto ao pagamento das quotas ou ações ser em prestação de serviço.

Esse patrimônio da sociedade se forma a partir da constituição do capital social, isto é, cifra que traduz em moeda nacional o valor atribuído pelos sócios ao total de participação de cada um⁽⁵³⁾.

Capital social é um registro contábil, denominado conta, que faz parte do balanço patrimonial, integrante do passivo onde são registrados em moeda corrente os investimentos que os sócios fazem a título de pagamento de suas respectivas participações no empreendimento societário representadas por quotas ou ações, conforme seja o tipo de sociedade.

Segundo Marlon Tomazzete, “o capital social é formado pela soma das contribuições dos sócios, que são destinadas à realização do objeto social. Assim, o capital social é aquele patrimônio inicial, próprio da sociedade, indispensável para o início das atividades sociais”⁽⁵⁴⁾. (grifo nosso)

Os investimentos podem ser integralizados, isto é, pagos em dinheiro, em bens avaliáveis em dinheiro ou em créditos que representem valor em dinheiro.

No caso das sociedades contratuais, a lei não regula como deve ser a avaliação desses bens, devendo-se, por segurança jurídica, utilizar de modo análogo as regras das sociedades por ações previstas entre o art. 7º e o art. 10 da Lei n. 6.404/1976, onde há previsão de que a avaliação deve ser feita por 3 (três) peritos ou empresa especializada em perícia, cujo laudo deve ser aprovado pela assembleia geral de acionistas.

Há também a possibilidade de o sócio participar da sociedade com serviços prestados pessoalmente por ele, sendo que o legislador vedou expressamente tal possibilidade a uma única sociedade, qual seja, a limitada (art. 1.055, § 2º, Código Civil de 2002). Discute-se na doutrina sobre a possibilidade de fazê-lo em outras sociedades, sendo a tese favorável fundamentada sob o argumento de que não há proibição expressa e de que é possível avaliar em dinheiro o serviço. A tese contrária, se pauta pelo argumento de que embora não seja expressamente proibido, o sócio deve investir capital para que a sociedade tenha patrimônio para responder pelas próprias obrigações.

Segundo Marlon Tomazzete, “nas sociedades limitadas, o capital só pode ser formado por dinheiro ou bens, não se admitindo a contribuição em

(53) *Ob. cit.*, p. 269.

(54) TOMAZETTE, Marlon. *Curso de direito comercial*. São Paulo: Atlas, 2008. v. 1, p. 334.



serviços, uma vez que o capital social é a garantia dos credores e a contribuição em serviços não teria como cumprir esse papel de garantia”⁽⁵⁵⁾.

As quotas também suscetíveis de serem denominadas cotas, são frações, porções do capital social que representam a participação dos sócios no patrimônio societário. Tanto as quotas quanto as ações representam participações dos sócios no empreendimento. As quotas diferem-se das ações pelo aspecto da ampla negociabilidade que estas apresentam e as quotas não. As quotas são negociáveis; contudo, para serem transferidas, será necessário conforme o tipo societário, ou consentimento de todos os sócios ou a não oposição de sócios que representem mais 25% (vinte e cinco por cento) do capital social como no caso da sociedade limitada (art. 1.057, Código Civil de 2002).

Além disso, para o adquirente se tornar proprietário da quota, necessária a inclusão do seu nome com sua respectiva assinatura e dos demais sócios no contrato social através de alteração contratual devidamente registrada no órgão competente (Junta Comercial ou Cartório de Pessoas Jurídicas).

O art. 13⁽⁵⁶⁾ da Lei n. 7.102/1983, com redação dada pela Lei n. 9.017/1995, prevê a necessidade de integralização de um capital de no mínimo cem mil Ufirs⁽⁵⁷⁾. Da mesma forma, § 7º, do art. 30 do Decreto n. 89.056/1983 institui que “o capital integralizado das empresas especializadas não poderá ser inferior a 100.000 (cem mil) UFIR”.

No mesmo sentido, o inciso I, do art. 4º, da Portaria n. 387/2006, do Departamento da PF, prevê que “o exercício da atividade de vigilância patrimonial, cuja propriedade e administração são vedadas a estrangeiros, dependerá de autorização prévia do DPF, mediante o preenchimento dentre outros requisitos, *o de possuir capital social integralizado mínimo de 100.000 (cem mil) UFIR*”. (grifo nosso)

No mesmo sentido, vários dispositivos da Portaria n. 387/2006, do Departamento da Polícia Federal, fazem referência à exigência de integralização de capital mínimo de cem mil UFIR. São eles: art. 8º, inciso IV, art. 14, inciso I, art. 16, art. 20, inciso IV, para empresas de transporte de valores; art. 30, inciso I e art. 31, I, para atividade de escolta armada; art.

(55) *Ob. cit.*, p. 334.

(56) Lei n. 7.102/1983, art. 13. “O capital integralizado das empresas especializadas não pode ser inferior a cem mil Ufirs”.

(57) No dia 2.2.2012, a UFIR estava avaliada em R\$ 1,0641, ou seja, em valores atuais seria equivalente a R\$ 106.410,00 (cento e seis mil quatrocentos e dez reais). Disponível em: <<http://www.jornaldopovo.com.br/site/index.php>> Acesso em: 2.2.2012.



36, inciso I e art. 37, inciso I, para atividade de segurança pessoal; art. 43, inciso IV, para prestação de atividade de curso de formação; art. 102, § 4º, ao exigir a comprovação do capital mínimo para autorização de modificação do ato constitutivo.

Partindo do pressuposto que se trata do capital social da sociedade empresária — conforme raciocínio desenvolvido anteriormente — pode-se afirmar que a constituição da sociedade qualquer que seja a forma societária escolhida, deverá sê-lo com observância dessa condição, qual seja, a integralização de no mínimo cem mil UFIR.

O art. 20 da Lei n. 7.102/1983, alterado pela Lei n. 9.017/1995, prevê dentre outras funções para o Ministério da Justiça, por intermédio do seu órgão competente ou mediante convênio com as Secretarias de Segurança Pública dos Estados e Distrito Federal, isto é, conceder a autorização para funcionamento das empresas especializadas em serviços de vigilância, em transporte de valores e no fornecimento de cursos de formação de vigilantes, fiscalizar o seu funcionamento, aplicar as penalidades cabíveis quando cometidas infrações e rever anualmente a autorização de funcionamento. Tal previsão também consta no art. 32 do Decreto n. 89.056/1983.

O art. 23 da Lei n. 7.102/1983, prevê que as organizações empresariais especializadas e os cursos de formação de vigilantes que infringirem disposições legais ficarão sujeitos às penalidades, aplicáveis pelo Ministério da Justiça, ou, mediante convênio, pelas Secretarias de Segurança Pública, conforme a gravidade da infração, levando-se em conta a reincidência e a condição econômica do infrator, podendo aplicar: I — advertência; II — multa de quinhentas até cinco mil UFIR; III — proibição temporária de funcionamento; e IV — cancelamento do registro para funcionar.

A Portaria n. 387/2006, do Departamento da Polícia Federal, no art. 120, incisos I, II, III e IV, prescreve que as organizações que contrariarem as normas de segurança privada, ficarão sujeitas às penas de advertência, multa de quinhentas a cinco mil UFIR, proibição temporária de funcionamento, ou o cancelamento da autorização para funcionar.

O art. 123, inciso I, da Portaria n. 387/2006, do Departamento da PF, também prevê pena de multa de quinhentos a mil e duzentos e cinquenta UFIR para as organizações que deixarem de apresentar qualquer documento exigido pela legislação vigente, podendo ser interpretada a falta de comprovante de integralização do capital social no montante exigido por lei, como um desses documentos.

Assim, se verificado que o capital social não está devidamente integralizado no montante mínimo de cem mil UFIRs, é possível a proibição



temporária para funcionamento, o cancelamento do registro para funcionar ou a atribuição das multas, tal como especificado acima.

2.3. A falta de integralização do capital social e a perspectiva de responsabilização dos sócios e administradores

A principal obrigação patrimonial dos sócios é a contribuição para formar o capital social. Tal regra está contida no art. 1.004 do Código Civil de 2002, que é norma subsidiária às sociedades contratuais, isto é, em nome coletivo, em comandita simples e limitada. De acordo com o art. 1.004 do Código Civil, “os sócios são obrigados, na forma e prazo previstos, às contribuições estabelecidas no contrato social, e aquele que deixar de fazê-lo, nos trinta dias seguintes ao da notificação pela sociedade, responderá perante esta pelo dano emergente da mora”.

O mesmo prevê o art. 106 da Lei n. 6.404/1976, em relação à sociedade em comandita por ações e à sociedade anônima, para o qual “o acionista é obrigado a realizar, nas condições previstas no estatuto ou no boletim de subscrição, a prestação correspondente às ações subscritas ou adquiridas”. Também admite, nos §§ 1º e 2º, do art. 106 da Lei n. 6.404/1976, que o acionista constituído em mora após ser notificado pela companhia e não fizer o pagamento nas condições previstas no estatuto, boletim ou chamada, ficará sujeito ao pagamento de juros, correção monetária e multa.

Observe que, em tese, se o contrato ou o estatuto não previrem a obrigação de integralização por parte do sócio, fixando o valor a ser integralizado e o prazo a ser observado, o sócio não estará obrigado a fazê-lo, pelo menos perante a sociedade.

Contudo, existe a previsão de integralização de um capital social de no mínimo cem mil UFIR, para a constituição das organizações que exerçam atividades de vigilância patrimonial, transporte de valores, escolta armada, segurança pessoal e curso de formação. Essa exigência corresponde a um requisito formal exigido para o regular funcionamento das organizações prestadoras dos serviços de vigilância e segurança.

Assim, os sócios e os administradores das sociedades de vigilância têm o dever de promover o preenchimento dessa condição formal. Os sócios têm o dever de realizar a integralização, combinando qual será o valor de responsabilidade de cada um. Os administradores têm o dever de exigir dos sócios o preenchimento da referida condição e, de acordo com o art. 1.016 do Código Civil de 2002, serão responsáveis por quaisquer prejuízos que advierem da falta do cumprimento desse requisito, pois é um ato que contraria a lei, e, portanto, ilegal.



Tanto é que a falta do preenchimento desse requisito pode ensejar a aplicação das penas acima examinadas, dentre elas, a de cancelamento da autorização para funcionamento, nos termos do inciso II, do art. 127 da Portaria n. 387/2006 do Departamento da Polícia Federal.

É possível admitir que mesmo sem previsão contratual ou estatutária de os sócios integralizarem a quantia de no mínimo cem mil UFIR, estão obrigados a fazê-lo, por expressa disposição da Lei n. 7.102/1983 e da Portaria n. 387/2006, do Departamento da Polícia Federal e não o fazendo, estão cometendo um ato ilegal, e pelo prejuízo decorrente desta ilegalidade, devem responder perante a quem quer que seja.

CONCLUSÃO

Para que as empresas de vigilância e segurança, ou a segurança orgânica funcionem é imperiosa a autorização da PF, conforme o conjunto normativo da matéria e, de doze em doze meses, esta autorização tem de ser revista por ela. Um dos requisitos para o funcionamento, ou validação da mesma, é a integralização do capital social em, pelo menos, 100.000 UFIRs atualmente, R\$ 106.410,00 (cento e seis mil, quatrocentos e dez reais), *vide* nota de rodapé n. 56, bem como não haver débitos de FGTS, INSS, verbas salariais, ou trabalhistas, em geral.

Existindo quaisquer destes débitos, na dimensão coletiva, ou o Ministério Público do Trabalho — MPT, ou os Sindicatos Profissionais podem (aquele deve, neste sentido, sobre este litisconsórcio consultar Leite)⁽⁵⁸⁾ requerer à PF que seja revogada a autorização para funcionamento destas empresas, sendo que se o tomador de serviço for público, isso já seria prova cabal da culpa *in vigilando*, Súmula n. 331, inc. V, do TST, porque a organização empresária fornecedora estaria funcionando ao arrepio da lei. Ademais o MPT ou os Sindicatos Profissionais podem (aquele deve) ajuizar ações cautelares de arresto e sequestro de bens tanto da pessoa jurídica, quanto dos sócios e dos pagamentos dos tomadores que sejam devidos às organizações empresariais fornecedoras para garantia dos pagamentos dos créditos trabalhistas.

Além disto, em dimensão individual, qualquer empregado cujos créditos trabalhistas estejam inadimplentes pode tomar similares providências e ainda pleitear a penhora das quotas que integram o capital social que deve ser de, pelo menos, 100.000 UFIR (caso ele esteja integralizado), com

(58) LEITE, Carlos Henrique. *Curso de direito processual do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 158-180.



responsabilidade solidária dos sócios (porque a partir dessa penhora a empresa estaria funcionando ilegalmente) e, caso o capital social não esteja total e realmente integralizado neste valor, deve denunciar a organização empresarial na PF, para que sua autorização de funcionamento seja revogada, com responsabilidade solidária dos sócios.

Vale lembrar que as quotas representam o patrimônio da sociedade, nele incluindo-se o valor do capital social, podendo ser representado por bens, créditos ou dinheiro em espécie, sendo que a avaliação das quotas deve ocorrer por meio de balanço patrimonial especialmente levantado para esse fim.

BIBLIOGRAFIA

ALBERGARIA, Bruno. *Histórias do direito*. São Paulo: Atlas, 2011.

ALVES, Giovanni. *A condição de proletariado — a precariedade do trabalho no capitalismo global*. Londrina: Praxis, 2009.

AMORIM, Helder Santos. *Terceirização no serviço público*. São Paulo: LTr, 2009.

BAYLOS, Antonio. *Direito do trabalho: modelo para armar*. Trad. Flávio Benites e Cristina Schultz. São Paulo: LTr, 1999.

BIHR, Alain. Du “*Grand soir*” a “*l’alternative*”. Le mouvement ouvrier européen crise. Paris. Les Éditions Ouvrières (Da grande noite à alternativa. O movimento operário europeu em crise). 1991. Coleção Mundo do Trabalho. Edição Brasileira. São Paulo: Boitempo, 1998.

BONAVIDES, Paulo. *Do estado liberal ao estado social*. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 1996.

BORGES, João Eunápio. *Curso de direito comercial terrestre*. Rio de Janeiro: Forense, 1971.

BRITO FILHO, José Cláudio. *Trabalho decente*. São Paulo: LTr, 2004.

CALDEIRA, Teresa Pires do Rio. *Cidade de muros — crime, segregação e cidadania em São Paulo*. São Paulo: Ed. 34/ Edusp, 2000.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e intermediação de mão de obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

CUBAS, Viviane de Oliveira. *A expansão das empresas de segurança privada em São Paulo*. Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da USP. São Paulo: USP, 2002.

DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2004.



DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego — entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006.

_____. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

FERRARY, Irani; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

FERRAZ, Luciano de Araújo. Lei de responsabilidade fiscal e terceirização de mão de obra no serviço público. *Revista Diálogo Jurídico*, Salvador, ano I, v. I, n. 4, jul. 2001.

GONÇALVES NETO, Alfredo de Assis. *Direito de empresa*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

JONES, Trevor; NEWBURN, Tim. The transformation of policing? Understanding current trends in policing systems. In: *British J. Criminology*, n. 42, p. 129-146, 2002.

LEITE, Carlos Henrique. *Curso de direito processual do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2011.

LORENTZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência*. São Paulo: LTr, 2006.

LORENTZ, Lutiana Nacur; NEVES, Rubia Carneiro. Aspectos controversos do direito do trabalho, processo do trabalho e direito empresarial sobre as entidades de práticas desportivas. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, v. 23, n. 271, p. 202-223, jan. 2012.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A terceirização sob uma perspectiva humanista. In: HENRIQUE, Carlos Henrique Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves (orgs.). *Terceirização no direito do trabalho*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197- 219, jul./dez. 2007.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. *Trabalho escravo contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2011.

NEVES, Rubia Carneiro. Regime jurídico da sociedade simples. In: RODRIGUES, Frederico Viana. *Direito de empresa no novo código civil*. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

NUNES, Rogério da Silva; CAIXETA, Douglas Rafael Almeida, AZEVEDO, Paola; CAROBREZ, Bruno Gonçalves. A experiência sócio-técnica no ambiente de produção: uma discussão acerca do volvismo. *Revista Adm. UFSM*, Santa Maria, v. 2, n. 2, p. 235-249, maio/ago. 2009.



PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, Porto Alegre, ano XX, n. 229, p. 112-136, jul. 2008.

TOMAZETTE, Marlon. *Curso de direito comercial*. São Paulo: Atlas, 2008. v. 1.

VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Terceirização: aspectos gerais: a última decisão do STF e a Súmula n. 331 do TST: novos enfoques. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 77, n. 1, p. 54-84, jan./mar. 2011.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado — o direito do trabalho no limiar do século XXI. *Revista LTr*, São Paulo, v. 63, n. 7, jul. 1999.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca; LIMA, Francisco de Paula Antunes; LIMA, Maria Elizabeth Antunes; MOREIRA (orgs.). *O cotidiano dos vigilantes: trabalho, saúde e adoecimento*. Belo Horizonte: FUMARC, 2010.

ZANETIC, André. *Rev. Bras. Adolescência e Conflitualidade*, 2010 (3): 51-70, p. 51-70.

Sites consultados

www.dpf.gov.br/institucional/relatório-anul-pf/

<http://blogdainseguranca.blogspot.com/2010/07/seguranca-privada-cresce-no-brasil.html>



A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS E A RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA PELOS DANOS ORIUNDOS DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

Xisto Tiago de Medeiros Neto^()*

A observação da realidade da **terceirização de serviços** em nosso país, nas áreas privada e pública, conduz à conclusão inequívoca de que a sua utilização e direcionamento, no plano concreto e pedestre das relações laborais — e não na esfera conceitual da sua abordagem teórica —, tem gerado muito mais precariedade, insegurança, prejuízos e danos aos trabalhadores do que o ganho de direitos sociais ou o aperfeiçoamento e modernização das relações laborais, como por vezes enganosamente apregoado.

Não é exagero afirmar que, no universo trabalhista, o fenômeno da terceirização transformou-se na fonte principal de geração de ilícitos de diversas ordens.

Na prática, **a terceirização** (a) para a grande maioria das empresas e instituições contratantes, além da redução de custos conjugada com a delegação a outrem de serviços diversos, tem significado a busca da esquiwa da responsabilidade em relação aos direitos sociais fundamentais; (b) para o trabalhador terceirizado, como **prestador de serviço**, em que pese a contratação obtida, tem-se traduzido como realidade de descumprimento dos seus direitos pela empresa terceirizada e, também, de danos à sua vida e saúde; e (c) para a **empresa contratada como fornecedora dos serviços** — no mais das vezes sem portar idoneidade patrimonial e financeira —, tem correspondido a uma forma eficaz e oportunista de obtenção de vantagem econômica decorrente da burla da legislação trabalhista e previdenciária.

(*) Procurador Regional do Ministério Público do Trabalho. Professor da Universidade Federal do Rio Grande do Norte e da Escola Superior do Ministério Público da União. Mestre em Direito Público e Especialista em Direito Constitucional e em Direito do Trabalho.



Como retrato fiel desse quadro — e para se fixar apenas no que concerne aos reflexos do fenômeno nas fronteiras dos direitos trabalhistas, abstraindo-se, assim, as questões pertinentes a fraudes, sonegação de impostos, corrupção e improbidade administrativa que estão atreladas à terceirização — é suficiente a visão dos milhares de ações que inundam a Justiça do Trabalho, motivadas pelo inadimplemento flagrante de direitos básicos (contratuais e rescisórios) dos trabalhadores terceirizados e pelas lesões físicas e enfermidades a eles infligidas em razão da negligência havida quanto às condições laborais de saúde e segurança a que são submetidos.

É relevante, também, na composição desse cenário, a verificação de dados estatísticos relativos à quantidade absurda de empresas de terceirização *inadimplentes, despatrimonializadas, desaparecidas, ocultadas e sem identificação dos responsáveis*; e é surpreendente, ainda, como reflexo desta distorção, o expressivo número de novas empresas de terceirização constituídas a cada dia — grande parte diretamente ou sob o patrocínio dos mesmos proprietários e responsáveis por aquelas outras extintas irregularmente — tão atrativa e compensadora tem sido esta atividade.

Com efeito, focando-se a atenção nos danos causados aos empregados terceirizados, em decorrência do **desrespeito a normas imperativas de proteção à saúde e segurança do trabalho**, tem-se que, de acordo com o ordenamento jurídico nacional, tanto o **tomador dos serviços** (contratante) como a **empresa terceirizada** (contratada) respondem igualmente, nesta seara, pelos prejuízos gerados aos trabalhadores, incidindo a **responsabilidade de natureza solidária**.

Anota-se, desde logo, que ao se reconhecer o meio ambiente laboral adequado como direito fundamental dos trabalhadores, acentuada a sua natureza indivisível, por isso mesmo não se pode conceber que **em um mesmo estabelecimento ou espaço de trabalho** haja diversidade de responsabilização ou trato jurídico, no que pertine à adoção de medidas e procedimentos inerentes à saúde e à segurança, à garantia de condições adequadas de labor e às eventuais consequências danosas, em relação aos **trabalhadores do contratante** (tomador dos serviços) e dos **trabalhadores da empresa contratada** (prestadora dos serviços).

Em tal hipótese, portanto, a respaldar a **solidariedade** entre o contratante e a empresa terceirizada, relativamente aos danos gerados aos trabalhadores, invoca-se, primeiramente, as regras dos **arts. 942, 932, III, e 933 do Código Civil**, cuja aplicação nas fronteiras da legislação trabalhista é incontestável, à vista do permissivo constante do art. 8º, parágrafo único, da CLT. Assim dispõem os dispositivos referenciados:



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

Parágrafo único. São *solidariamente responsáveis* com os autores os coautores e as pessoas designadas no art. 932.”

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

(...)

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

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

Dessa maneira, a circunstância de os trabalhadores prestarem serviços no âmbito espacial de alcance das atividades da empresa contratante (**tomadora dos serviços**) faz incidir a sua responsabilidade, solidariamente com a empresa terceirizada por ela contratada, em face das condições laborais e ambientais havidas e, em consequência, pelos danos sofridos pelos empregados.

A inserção de trabalhadores contratados por terceiro, nos espaços em que se desenvolvem as atividades da empresa contratante implica no seu dever inescusável de assegurar um meio ambiente laboral adequado, de exigir da empresa contratada o efetivo cumprimento das normas de tutela à saúde e à segurança, de fiscalizar continuamente tais imposições, e, em razão disso, na obrigação de responder, solidariamente, pelos danos eventualmente sofridos pelos empregados.

Em outro ângulo, a empresa contratante, ao decidir transferir a um terceiro (empresa contratada), por meio de um contrato, a realização de quaisquer atividades de seu interesse, assume o risco inerente aos efeitos e às consequências daí advindas, notadamente no âmbito da proteção e garantia de direitos respeitantes à saúde e segurança dos trabalhadores envolvidos na prestação dos serviços objeto da contratação entre as empresas.

Tenha-se presente, ademais, o preceito constitucional encartado no art. 7º, inciso XXII, que garante a todo trabalhador, como direito social fundamental, “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de



normas de saúde, higiene e segurança”, e também a norma do art. 157, inciso I, da CLT, que impõe às empresas “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”, em todo o território, interno ou externo, de abrangência do desenvolvimento das suas atividades.

E, de sua vez, veja-se a **Norma Regulamentadora n. 7** do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que trata sobre o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), estatuinto expressamente em seu **item 7.3.1**, que:

“Caberá à empresa contratante de mão de obra prestadora de serviços informar à empresa contratada dos riscos existentes e auxiliar na elaboração e implementação do PCMSO nos locais de trabalho onde os serviços estão sendo prestados.”

Por último, a completar esse elenco normativo, merece destaque a previsão constante na **Convenção n. 155** da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que versa sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente do Trabalho, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n. 1.254, de 29.9.1994, nos termos do seu art. 17, e que estabelece **a corresponsabilidade entre empresas que possuem trabalhadores prestando serviços em um mesmo local de trabalho**, *verbis*:

“Art. 17. Sempre que duas ou mais empresas desenvolverem simultaneamente atividades num mesmo local de trabalho, as mesmas terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas na presente Convenção.”

Observa-se, pois, à luz do ordenamento jurídico-laboral de proteção ao trabalho, que incide a **corresponsabilidade** da empresa tomadora dos serviços e da empresa terceirizada, não apenas quanto **à prevenção e à adoção das medidas e providências adequadas para a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores**, mas, também, irrecusavelmente, no que pertine à **responsabilização** por eventuais danos a eles causados, em razão do serviço realizado e do ambiente laboral existente.

Na seara doutrinária, destaca-se sobre o tema, primeiramente, o magistério de Jane Evanir Souza Borges, ao assim pontuar:

“Permanece a responsabilidade objetiva e solidária do empregador, quando terceiriza determinadas atividades, não as executa diretamente, deixa de exigir e fiscalizar a legislação atinente à segurança e medicina do trabalho, expõe a riscos a integridade física dos trabalhadores, permite que atuem sem a devida qualificação e/ou treinamento ou exerçam suas funções em locais potencialmente perigosos ou insalubres, oferece condições precárias de trabalho, etc.



(...)

A ordem jurídica reconhece como válidos os contratos de subempreitada, de serviços temporários ou de prestação de serviços, mas vincula o beneficiário do trabalho para responder solidariamente pelo cumprimento das obrigações relacionadas com o contrato de trabalho.”⁽¹⁾

Na mesma linha de entendimento, posiciona-se o magistrado trabalhista Cláudio Brandão:

“A terceirização, portanto, não altera a natureza da responsabilidade quanto aos danos provenientes do acidente. Se se tratar *de atividade normalmente desenvolvida em caráter de risco, o tomador dos serviços (comitente) responderá de forma objetiva e solidária* pelos danos causados pelos empregados do fornecedor dos serviços (preposto).”⁽²⁾

Ao enfrentar a matéria, a Procuradora Regional do Trabalho Evanna Soares, após reafirmar o *status* de direito fundamental a que se alça o direito ao meio ambiente laboral saudável — posto que ínsito à esfera de respeito à dignidade do homem-trabalhador, sem importar a natureza do vínculo jurídico que o fixa no espaço de trabalho (empregado, terceirizado, cooperativado, temporário, avulso, autônomo, etc.), explicita, com autoridade:

“serão responsáveis pelas boas condições de ambiente do trabalho, solidariamente, todos os envolvidos na cadeia produtiva. Portanto, deve zelar pelo cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho o próprio contratante, trate-se de locação de serviços, cláusula de respeito a esse direito, sob pena de rescisão do negócio. Deve cuidar do respeito ao mesmo direito o empregador direto, obviamente, como empregador que é. Também deve respeitar o meio ambiente do trabalho o terceiro que ceda ou alugue o espaço para desenvolvimento dos trabalhos, pois estará obtendo proveito econômico da situação e tem a incumbência geral de defender e preservar o meio ambiente como um todo. São todos corresponsáveis pela defesa do meio ambiente do trabalho.”⁽³⁾

(1) BORGES, Jane Evanir Souza. Reflexão sobre a teoria da responsabilidade objetiva e solidária necessária para a tutela do meio ambiente do trabalho. In: Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (coord.). *Meio ambiente do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002. p. 106 e 109.

(2) BRANDÃO, Cláudio. *Acidente de trabalho e responsabilidade civil do empregador*. São Paulo: LTr, 2006. p. 356.

(3) SOARES, Evanna. *Ação ambiental trabalhista*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2004. p. 97.



Ao concluir também pela responsabilização solidária nas hipóteses de terceirização de atividades e serviços e nas intermediações de mão de obra, o Professor Raimundo Simão de Melo assevera que “nesses casos, todos aqueles que compõem a rede produtiva responderão solidariamente pelos prejuízos causados ao meio ambiente do trabalho e à saúde dos trabalhadores, como decorre das disposições expressas dos arts. 932, inciso II, e 942, parágrafo único do Código Civil (...)”⁽⁴⁾.

Salienta-se, outrossim, que, no caso de **responsabilização solidária** pela reparação de danos decorrentes da violação de normas de tutela à saúde e segurança do trabalho, nenhuma pertinência ou aplicação tem o enunciado do item IV da Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que aponta a responsabilidade de natureza *subsidiária* do tomador dos serviços em relação às obrigações trabalhistas não adimplidas pela empresa prestadora, por se referir este verbete da jurisprudência, especificamente, às parcelas próprias a um contrato de trabalho e à sua rescisão, de natureza patrimonial, preestabelecidas nas normas laborais (piso salarial, férias, 13^º salário, horas extras, aviso-prévio, FGTS).

Nesse passo, a tutela do meio ambiente do trabalho — e a consequente obrigação de reparar os danos eventualmente sofridos pelos trabalhadores — não se traduz nem se identifica como direito típico de crédito ou parcela pecuniária decorrente do contrato laboral, mas sim como direito ínsito à proteção da dignidade humana do empregado/prestador de serviços, dotado de fundamentalidade e referido, portanto, a valores maiores — indisponíveis, imprescritíveis e inalienáveis — como vida, saúde e segurança.

Na verdade, outra é a concepção e o sentido que informam a responsabilidade daqueles a quem o ordenamento jurídico atribui o dever de proteger tais bens jurídicos, de molde a tornar imperativa a **solidariedade** das empresas prestadora e tomadora dos serviços quanto à **obrigação de reparar os danos causados**, exatamente por força da corresponsabilidade incidente, consoante estampado em nosso ordenamento jurídico (arts. 932, III, 933, e 942, parágrafo único, do Código Civil; art. 7^º, XXII, da Constituição Federal; art. 157, I, da CLT; NR-7, item 7.3.1, do Ministério do Trabalho e Emprego; art. 17 da Convenção n. 155 da OIT).

Nesse diapasão, assentam os magistrados Alessandro da Silva, Oscar Krost e Valdete Souto Severo, que o “tomador dos serviços é solidária e objetivamente responsável pelo inadimplemento de direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados que lhe prestarem serviços, pois sua relação

(4) MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2004. p. 229.



com a prestadora pode ser considerada verdadeira preposição, nos termos dos arts. 932, III, e 933 do Código Civil”⁽⁵⁾. E, em citação ao também magistrado Jorge Luiz Souto Maior, destacam:

“Essas regras, obviamente, possuem pertinência total no fenômeno da terceirização, porque uma empresa que contrata uma outra para lhe prestar serviços, pondo trabalhadores à sua disposição, ainda que o faça dentro de um pretense direito, expõe os direitos dos trabalhadores a um risco considerável, atraindo, pois, os institutos da responsabilidade objetiva (parágrafo único do art. 927) e da solidariedade.”⁽⁶⁾

Em suma, na hipótese de terceirização de serviços, independentemente da identificação da sua licitude ou ilicitude, configura-se a **responsabilidade solidária** entre a empresa fornecedora e a empresa tomadora, em relação aos danos oriundos de **acidente do trabalho ou enfermidades laborais** sofridas por qualquer empregado prestador dos serviços contratados, considerado, de um lado, o descumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho e a inadequação do meio ambiente, ou, de outro, em caso de se tratar de atividade de risco, a presença do nexo causal entre a lesão e o serviço desenvolvido pelo trabalhador (art. 927, parágrafo único, do Código Civil).

É esse, registre-se, o entendimento que foi sufragado na I Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, promovida no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, nos termos do Enunciado n. 44, de seguinte teor:

“RESPONSABILIDADE CIVIL. ACIDENTE DO TRABALHO. TERCEIRIZAÇÃO. SOLIDARIEDADE. Em caso de terceirização de serviços, o tomador e o prestador respondem solidariamente pelos danos causados à saúde dos trabalhadores. Inteligência dos arts. 932, III, 933 e 942, parágrafo único, do Código Civil e da Norma Regulamentadora n. 4 (Portaria n. 3.214/1977 do Ministério do Trabalho e Emprego).”

No palco da jurisprudência, observa-se que o entendimento sobre a incidência da responsabilidade solidária entre o prestador e o tomador de serviço, em sede de terceirização, pelos danos decorrentes de acidente do trabalho e doenças laborais, seja em atividades de risco, seja diante do descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho, encontra-se consagrado no âmbito do **Tribunal Superior do Trabalho** e de **Tribunais Regionais do Trabalho**, conforme se vê dos seguintes trechos referentes aos arestos paradigmas selecionados:

(5) Fundamentos à responsabilidade solidária e objetiva da tomadora de serviços na “terceirização”. In: *Revista LTr*, São Paulo: LTr, v. 75, n. 1, p. 74, jan. 2011.

(6) *Ibidem*, p. 74.



“RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DE TRABALHO. EMPREGADO TERCEIRIZADO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS. A exegese dos arts. 927, *caput*, e 942 do Código Civil autoriza a conclusão de que, demonstrada a culpa das empresas envolvidas no contrato de terceirização de serviços, estas devem responder solidariamente pela reparação civil dos danos sofridos pelo trabalhador em decorrência de acidente de trabalho. Não há dúvidas de que a empresa tomadora de serviços, no caso de terceirização, tem o dever de cautela, seja na eleição da empresa prestadora de serviços, seja na fiscalização de suas atividades, eis que elege e celebra contrato com terceiro que intermedia, em seu proveito, a mão de obra necessária ao desenvolvimento de suas atividades econômicas. No caso concreto, a recorrente era tomadora de serviços do reclamante, que lhe prestava serviços mediante empresa interposta (a primeira-reclamada), nas suas dependências, quando sofreu acidente de trabalho (...).” (TST-RR-369600-06.2005.5.15.0135, 1ª Turma, Rel. Ministro Vieira de Mello Filho, DEJT 21.10.2011).

“(...) 2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS DECORRENTE DE ACIDENTE DO TRABALHO RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS. A empresa terceirizada e a tomadora de serviços devem responder solidariamente pelos danos sofridos pelo empregado decorrente do acidente do trabalho quando comprovada a negligência e culpa *in vigilando* na fiscalização dos serviços contratados.” (TST-RR-250700-86.2005.5.02.0471, 7ª Turma, Rel. Ministra Maria Doralice Novaes, DEJT 5.3.2010).

“(...) a Turma *a quo* afastou a incidência da referida Orientação Jurisprudencial [OJ n. 191 da SBDI-1] ao argumento de que a responsabilização conjunta com o empregador, em caso de acidente do trabalho, guarda contornos próprios, ultrapassando a esfera da relação meramente contratual dos contratantes.

Outrossim, em se tratando de indenização decorrente de acidente de trabalho, nos moldes fixados no nosso Ordenamento Jurídico, o legislador constituinte quis estabelecer o grau de responsabilidade do agente na esfera extracontratual (responsabilidade subjetiva do empregador) e não na esfera contratual.

Por outro lado, o dano moral ou material não decorre da natureza do contrato, mas de ato ilícito que causa dano a outrem, ou em razão de certas atividades de riscos que causem dano independentemente de culpa, conforme a dicção do art. 927 do Código Civil.

(...)



Infere-se que, para concluir pela responsabilidade solidária do CARREFOUR, o e. Tribunal Regional orientou-se precipuamente pela tese de que a indenização decorrente do infortúnio que vitimou o *de cujus* tem natureza civil, com expressa remissão aos arts. 932, III e 942 do Código Civil de 2002, hipótese em que afastou a incidência da OJ n. 191/SBDI-1/TST.” (TST-AIRR 17040-60.2007.5.18.0054, 3ª T., Min. Rel. Horácio Senna Pires, 20.04.2010).

“(…) Quanto à segunda reclamada, que contratou os serviços de limpeza da primeira reclamada (fls. 119/121), responde, também, solidariamente, pois era beneficiária direta dos serviços prestados pelo trabalhador.

Tendo em vista o caráter negligente e imprudente na realização da limpeza engendrada pelas reclamadas, com vista a explorar a força de trabalho do trabalhador sem as mínimas condições de segurança, responde a segunda reclamada de forma solidária pelos créditos resultantes da presente ação, a teor do disposto no art. 942 do CCB.” (TRT 4-RO 00362-35.2010.5.04.0771 — Rel. Des. Cláudio Antônio Cassou Barbosa — 16.9.2010)

“ACIDENTE DE TRABALHO — INDENIZAÇÃO — TERCEIRIZAÇÃO — RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO PRESTADOR E DO TOMADOR DOS SERVIÇOS — ART. 942 DO CC — SENTENÇA MANTIDA.

Tratando-se de terceirização, a empresa tomadora dos serviços e a prestadora de serviços respondem, solidariamente, pela indenização decorrente de acidente de trabalho, nos termos do art. 942 do CC. Recurso a que se nega provimento.” (TRT 21-RO 00166-2006-021-21-00-6 — Rel. Des. José Barbosa Filho — j. 31.10.2006).

“O reclamante pede a condenação da Telemar de forma solidária ao invés de subsidiária. Argumenta que a inobservância de normas de segurança se deu de forma conjunta por ambas as reclamadas, Servtec (sua empregadora) e Telemar (a beneficiária de seus serviços), sendo que esta última faltou ainda com o dever de fiscalização em relação à primeira.

Incidem na espécie os arts. 927 e 932, inciso III, do Código Civil, atentando-se para a circunstância de que, em relação a esta última regra jurídica, que a Telemar se coloca como comitente, já que encomendou o serviço à Servtec; e esta figura como preposta daquela, eis que prestadora do serviço contratado pela primeira. O caso é tipicamente de culpa concorrente de ambas as reclamadas, tanto da empregadora, **a Servtec, que agiu com culpa imediata**, omitindo-se em relação à segurança do reclamante, já que o veículo era de sua propriedade; como também da **Telemar, que, a seu turno, agiu com**



culpa mediata, por não exigir da primeira o cumprimento das normas básicas de segurança em relação ao veículo conduzido pelo reclamante, sendo que tanto uma como outra, podiam e deviam agir de forma diligente para evitar o dano.

(...)

Em sendo assim, merece provimento o recurso do reclamante pela reforma da sentença no particular, **para reconhecer e declarar como solidária a responsabilidade** da Telemar junto com a Servtec, restando, obviamente desprovido o recurso da litisconsorte.

(...)

Por maioria, dar provimento parcial ao recurso do reclamante para declarar como solidária a responsabilidade da Telemar junto com a Servtec e acrescer os valores das indenizações de dano moral para R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) e de dano estético para R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais).” (...). (TRT21 — RO n. 02115-2004-005-21-00-8, Rel. Juiz Eridson João Fernandes Medeiros, DJE/RN 25.10.2007).

Por último, assevera-se que qualquer posição contrária à **responsabilização solidária entre as empresas tomadora e prestadora de serviços**, diante dos danos sofridos pelos trabalhadores, em decorrência de acidentes e enfermidades laborais, significará abrir-se ainda mais o largo canal para o incremento da precarização das condições do trabalho e estímulo à negligência quanto ao respeito às normas de caráter fundamental, concernentes ao meio ambiente do trabalho, uma vez que a isenção da obrigação de reparar o dano por parte da empresa beneficiária do serviço terceirizado traduzir-se-á, na prática, também em incentivo à criação de empresas sem idoneidade patrimonial e financeira, com o intuito único de “locar” mão de obra barata para terceiros, sem maiores preocupações sociais ou compromisso com os valores, princípios e normas que formam e informam o sistema normativo de proteção ao trabalho, em proveito do lucro e do enriquecimento às custas da vida, da saúde e da segurança dos trabalhadores.

É essa, sem dúvida, uma lógica tão simples quanto irrecusável, prevalescente no mundo real do capitalismo e da supremacia dos interesses econômicos, e, por isso, o Direito, por seus intérpretes, não pode com ela pactuar ou condescender, sob pena de se perpetuar o processo de *coisificação* do homem-trabalhador, negando-lhe o respeito à própria dignidade.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BORGES, Jane Evanir Souza. Reflexão sobre a teoria da responsabilidade objetiva e solidária necessária para a tutela do meio ambiente do trabalho. In: Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (coord.). *Meio ambiente do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

BRANDÃO, Cláudio. *Acidente de trabalho e responsabilidade civil do empregador*. São Paulo: LTr, 2006.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2004.

SILVA, Alessandro da; KROST, Oscar; SEVERO, Valdete Souto. Fundamentos à responsabilidade solidária e objetiva da tomadora de serviços na “terceirização”. In: *Revista LTr*, São Paulo: LTr, v. 75, n. 1, jan. 2011.

SOARES, Evanna. *Ação ambiental trabalhista*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2004.



DIREITOS SOCIAIS E LIMITES DO PODER CONSTITUINTE DE REFORMA

Gustavo Filipe Barbosa Garcia^()*

Resumo: Os direitos sociais (neles incluídos os direitos trabalhistas e previdenciários) estão inseridos no catálogo dos direitos fundamentais. O poder constituinte derivado de reforma possui limites, entre os quais se inserem não apenas a preservação dos direitos e garantias individuais, mas também os princípios decorrentes do regime e dos princípios adotados pela Constituição de 1988, bem como dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. Nesse enfoque, em matéria de reforma constitucional, não há como admitir o retrocesso social, sob pena de afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: Direitos humanos; direitos fundamentais; direitos sociais; cláusulas pétreas; poder constituinte de reforma.

Summary: Social rights (including labor rights and social security) are inserted in the catalog of fundamental rights. The derived constituent power has limits to reform, among which are included not only the preservation of individual rights and guarantees, but also the principles resulting from the regime and the principles adopted by the Constitution of 1988, and international treaties that Federative Republic of Brazil is party. In this approach, in terms of constitutional reform, we cannot admit the social retrocession, otherwise affront to the principle of human dignity.

(*) Procurador do Trabalho do Ministério Público do Trabalho na 2^a Região. Livre-docente pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Professor Universitário. Ex-juiz do Trabalho das 2^a, 8^a e 24^a Regiões. Ex-auditor Fiscal do Trabalho.



Key-words: Human rights; fundamental rights; social rights; immutable clauses; constituent power of reform.

Sumário: *Introdução. 1. Direitos sociais no contexto dos direitos fundamentais. 2. Poder constituinte originário e poder constituinte derivado de reforma. 3. Limites ao poder constituinte derivado de reforma. 4. Emendas Constitucionais: arts. 6º e 7º da Constituição de 1988. 5. Precedente do STF a respeito dos direitos sociais e o poder constituinte de reforma. Conclusão. Bibliografia.*

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objetivo analisar a inserção dos direitos sociais no âmbito dos direitos fundamentais.

Procura-se analisar, ainda, a possibilidade de reforma constitucional no que se refere aos mencionados direitos de ordem social.

Em tempos de constantes mudanças, bem como de intensas alterações legislativa e constitucional, há relevância em saber se os direitos sociais, inclusive trabalhistas e previdenciários, podem ser reduzidos por emendas constitucionais, bem como se é jurídica e legítima a sua abolição pelo poder constituinte derivado de reforma.

1. DIREITOS SOCIAIS NO CONTEXTO DA EVOLUÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

A doutrina dos direitos fundamentais tem origem na concepção de que o Direito é algo que o ser humano recebe e descobre, ou seja, um Direito justo e sábio.

Sobre o tema, destaca-se a doutrina do Direito Natural, com raízes na Antiguidade (Aristóteles), fazendo-se presente, ainda que com enfoques próprios, em Roma (Cícero), na Idade Média (São Tomás de Aquino) e nos séculos XVII e XVIII, quando se passou a defender o jusnaturalismo laico e fundado na razão, conforme as doutrinas de Hugo Grócio, bem como do “contrato social”, de Thomas Hobbes, John Locke e Jean-Jacques Rousseau⁽¹⁾, que apresentam certas particularidades entre si⁽²⁾.

(1) Cf. FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Direitos humanos fundamentais*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 9-11.

(2) Cf. FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *O poder constituinte*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 6-9.



Ainda quanto aos antecedentes históricos dos direitos fundamentais, merece referência a Magna Carta, de 21 de junho de 1215, que foi o resultado de um acordo entre o rei João sem Terra e os “barões” ingleses⁽³⁾.

No que se refere à evolução dos direitos fundamentais, é possível distinguir três “dimensões” de direitos⁽⁴⁾, conforme teoria lançada por Karel Vazak, “em Conferência proferida no Instituto Internacional de Direitos Humanos no ano de 1979”⁽⁵⁾.

Historicamente, pode-se dizer, em termos didáticos e com certa generalização, que houve três momentos de conscientização dos referidos direitos. De todo modo, cabe frisar que, na verdade, eles apresentam a mesma importância e estão situados no mesmo plano.

A primeira dimensão corresponde a uma conscientização do século XVIII, incorporando ideias relativas aos chamados direitos subjetivos naturais.

Assim, nas Declarações de Direito do século XVIII, ganham destaque os direitos de “liberdade”, reconhecendo-se os direitos civis e políticos⁽⁶⁾.

Tem-se, portanto, a consagração dos direitos individuais, civis e políticos⁽⁷⁾.

A segunda dimensão corresponde justamente aos *direitos sociais*, como o *direito ao trabalho*, à *educação*, à *saúde*, bem como os *direitos trabalhistas* e *previdenciários*, enfatizados no início do século XX⁽⁸⁾.

O objetivo, no caso, é de corrigir as desigualdades sociais e econômicas, procurando solucionar os graves problemas decorrentes da “questão social”, surgida com a Revolução Industrial.

Como ressalta Marco Aurélio Serau Júnior, os “direitos sociais, aí incluídos aqueles da esfera da Seguridade Social”, devem ser “considerados

(3) Cf. FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Direitos humanos fundamentais*, cit., p. 11.

(4) De acordo com Ingo Wolfgang Sarlet: “não há como negar que o reconhecimento progressivo de novos direitos fundamentais tem o caráter de um processo cumulativo, de complementaridade, e não de alternância, de sorte que o uso da expressão ‘gerações’ pode ensejar a falsa impressão da substituição gradativa de uma geração por outra, razão pela qual há quem prefira o termo ‘dimensões’ dos direitos fundamentais” (*A eficácia dos direitos fundamentais*. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 54).

(5) RAMOS, André de Carvalho. *Teoria geral dos direitos humanos na ordem internacional*. Rio de Janeiro: Renovar, 2005. p. 82.

(6) Cf. LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 860.

(7) Cf. ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. *Curso de direito constitucional*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 116.

(8) Cf. COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 52-54.



como *direitos de resposta* ou, em outras palavras, *direitos em resposta* à questão social⁽⁹⁾.

No plano político, o direito ao sufrágio universal fez com que a classe trabalhadora adquirisse certa participação e força política. Também em razão desse aspecto, o Estado passa a intervir no domínio econômico-social⁽¹⁰⁾.

Observa-se a consagração, assim, de direitos econômicos, sociais e culturais, inerentes ao Estado Social, objetivando-se a “igualdade”⁽¹¹⁾, sob o enfoque material, e justiça social.

A terceira dimensão refere-se aos direitos de solidariedade, pertinentes ao desenvolvimento, ao patrimônio comum da humanidade, à autodeterminação dos povos, à paz, à comunicação e à preservação do meio ambiente⁽¹²⁾.

Ademais, há autores que já fazem referência a uma quarta dimensão, voltada aos direitos da biogenética e do patrimônio genético⁽¹³⁾, ou aos direitos à participação democrática, à informação e ao pluralismo⁽¹⁴⁾.

Os direitos fundamentais estão alicerçados na *dignidade da pessoa humana*, entendida como valor jurídico supremo, como se verifica no art. 1º, inciso III, da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988.

Logo, os referidos direitos podem ser tanto explícitos como implícitos, de modo que a sua eventual enumeração (em Declarações de Direitos, Tratados, Convenções, Constituição, ou outros instrumentos normativos) não é exaustiva. Na Constituição da República, esse aspecto fica nítido, como se verifica em seu art. 5º, § 2º⁽¹⁵⁾.

2. PODER CONSTITUINTE ORIGINÁRIO E PODER CONSTITUINTE DERIVADO DE REFORMA

O *poder constituinte originário* dá origem à Constituição, entendida como a norma jurídica superior⁽¹⁶⁾.

(9) SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. *Seguridade social como direito fundamental material*. Curitiba: Juruá, 2009. p. 121, destaques do original.

(10) Cf. FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Curso de direito constitucional*. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 1995. p. 249-251.

(11) Cf. SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 1994. p. 277.

(12) Cf. ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. *Curso de direito constitucional*, cit., p. 117-118; REZEK, José Francisco. *Direito internacional público: curso elementar*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1995. p. 225.

(13) Cf. BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992. p. 6.

(14) Cf. BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 1997. p. 525.

(15) Cf. FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Curso de direito constitucional*, cit., p. 254.

(16) Cf. FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Curso de direito constitucional*, cit., p. 18-20.



Com o surgimento de nova ordem jurídico-constitucional, as disposições anteriores, que forem incompatíveis com aquela, não são recepcionadas, acarretando a sua conseqüente revogação⁽¹⁷⁾.

Nesse sentido, em tese, não há como prevalecer pretensão de direito adquirido contrário à nova Constituição⁽¹⁸⁾.

Quanto ao tema, cabe transcrever o seguinte julgado do Supremo Tribunal Federal:

“O constituinte, ao estabelecer a inviolabilidade do direito adquirido, do ato jurídico perfeito e da coisa julgada, diante da lei (art. 5º, XXXVI), obviamente, excluiu-se dessa limitação, razão pela qual nada o impedia de excluir, dessa garantia, a situação jurídica em foco. Assim é que, além de vedar, no art. 37, XIV, a concessão de vantagens funcionais em ‘cascata’, determinou a imediata supressão de excessos da espécie, sem consideração a ‘direito adquirido’, expressão que há de ser entendida como compreendendo não apenas o direito adquirido propriamente dito, mas também o decorrente de ato jurídico perfeito e da coisa julgada. [...]. Inconstitucionalidade não configurada. Recurso não conhecido. (STF, RE 140894, Rel. Min. Ilmar Galvão, j. 10.5.1994, DJ 9.8.1996).”

A situação, no entanto, é distinta na hipótese de emenda constitucional, produzida pelo poder constituinte derivado.

A emenda constitucional é decorrente do poder constituinte de reforma (instituído), o qual se caracteriza por ser *derivado* (provém de outro), *subordinado* (é limitado pelo poder originário) e *condicionado* (só pode agir nas condições e formas fixadas)⁽¹⁹⁾.

3. LIMITES AO PODER CONSTITUINTE DERIVADO DE REFORMA

Examinados os aspectos antecedentes, cabe destacar que, nos termos do art. 60, § 4º, IV, da Constituição da República, “os direitos e garantias individuais” não podem ser objeto de emenda constitucional tendente a aboli-los.

(17) Cf. LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*, cit., p. 186.

(18) Cf. LOPES, Miguel Maria de Serpa. *Curso de direito civil: introdução, parte geral e teoria dos negócios jurídicos*. 9. ed. rev. e atual. pelo prof. José Serpa de Santa Maria. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2000. v. 1, p. 205-206: “Não há dúvida, refere Gabba, que uma nova Constituição política de Estado tira o vigor a todas as leis de ordem pública e administrativa preexistentes, e que se manifestem inconciliáveis com ela: Infrutiferamente pretender-se-ão direitos adquiridos contra aquelas novas leis e outras semelhantes, pois não podem existir direitos adquiridos contra a aplicação de uma nova lei constitucional”. Cf. ainda o art. 17, *caput*, parte final, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição da República.

(19) Cf. FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Op. cit.*, p. 24.



À primeira vista, os referidos direitos e garantias são aqueles previstos, expressamente, no art. 5º (“Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos”).

Deve-se ressaltar, entretanto, que o § 2º, desse mesmo art. 5º, também resguarda outros “direitos e garantias” “decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”.

Por meio dessa norma de extensão, pode-se dizer, por exemplo, que o princípio da norma mais benéfica, decorrente do princípio de proteção, inerente ao Direito do Trabalho, previsto no *caput* do art. 7º da Constituição da República⁽²⁰⁾, encontra-se integrado ao sistema constitucional de direitos e garantias, não podendo ser objeto de emenda tendente à sua abolição (arts. 60, § 4º, IV, 5º, § 2º, 7º, *caput*).

A universalidade da cobertura e do atendimento, a uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais, a seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços, a irredutibilidade do valor dos benefícios, como princípios da Seguridade Social⁽²¹⁾, de natureza fundamental, também não podem ser afastados, nem mesmo por meio de emenda à Constituição (arts. 60, § 4º, IV, 5º, § 2º, 194, parágrafo único, da CRFB/1988).

Da mesma forma, os objetivos fundamentais da República, previstos no art. 3º da Constituição, devem ser interpretados sistematicamente com o referido § 2º do art. 5º.

Existem, ainda, *princípios constitucionais fundamentais*, presentes no texto da Constituição de 1988, os quais figuram como verdadeiros alicerces na regulação da matéria.

Nesse sentido, a República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito, tendo como “fundamentos”: a soberania; a *cidadania*; a *dignidade da pessoa humana*; os *valores sociais do trabalho* e da livre-iniciativa (art. 1º da CRFB/1988).

A dignidade humana, conforme já mencionado, é a própria essência dos direitos fundamentais, nos quais se inserem aqueles de ordem social. Justamente em razão disso, tem-se o princípio do valor social do trabalho, também de ordem fundamental.

(20) Cf. DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Inovações na legislação trabalhista*. São Paulo: LTr, 2000. p. 55.

(21) Cf. MARTINS, Sergio Pinto. *Direito da seguridade social*. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 54.



Da mesma forma, constituem “objetivos fundamentais” da República Federativa do Brasil: *construir uma sociedade livre, justa e solidária*; garantir o desenvolvimento nacional; *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 (art. 3º da CRFB/1988).

Cabe destacar que a República Federativa do Brasil, em suas relações internacionais, tem como um de seus princípios regentes a “prevalência dos direitos humanos” (art. 4º, inciso II, da CRFB/1988).

De extrema importância, ainda, a previsão do art. 170 da Constituição de 1988, ao prever que a ordem econômica é “fundada na *valorização do trabalho* e na livre-iniciativa”, tendo por fim “assegurar a todos *existência digna*, conforme os ditames da *justiça social*”, observados, entre outros, os princípios da função social da propriedade, da defesa do meio ambiente, da *redução das desigualdades regionais e sociais*, da *busca do pleno emprego*.

Nota-se, portanto, a reiteração dos *princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da justiça social*, inseridos também como fundamentos da ordem econômica.

Na mesma linha, o art. 193 da Constituição da República dispõe que a ordem social “tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”.

O art. 6º da Constituição da República, por sua vez, assegura, como direito social, de ordem fundamental, o *direito ao trabalho* e à *previdência social*, ao lado de outros, como os direitos à saúde, ao lazer, à segurança, à assistência aos desamparados, à proteção à maternidade e à infância.

Sendo assim, conforme destaca Sérgio Nascimento, “além dos diversos princípios constitucionais que norteiam o direito à previdência social, este direito passou a figurar de forma expressa como direito fundamental, juntamente com outros direitos sociais, no art. 6º da Constituição da República”⁽²²⁾.

Portanto, em caso de nova disposição prejudicial aos direitos sociais, haveria inaceitável violação ao chamado *princípio da vedação do retrocesso social*, adotado na esfera internacional⁽²³⁾, e presente no sistema jurídico

(22) NASCIMENTO, Sérgio. *Interpretação do direito previdenciário*. São Paulo: Quartier Latin, 2007. p. 17.

(23) Cf. PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 181: “o Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais estabelece a



nacional, conforme previsões contidas nos arts. 1º, incisos III e IV, 3º, inciso III, 4º, inciso II, 6º, 7º, *caput*, 170, *caput*, 193, entre outras disposições da Constituição da República Federativa do Brasil⁽²⁴⁾.

4. EMENDAS CONSTITUCIONAIS: ARTS. 6º E 7º DA CONSTITUIÇÃO DE 1988

Observados os pontos acima, cabe verificar, no presente item, as emendas constitucionais que já alteraram os arts. 6º e 7º da Constituição Federal, os quais preveem os direitos sociais, integrantes do catálogo de direitos e garantias fundamentais.

A Emenda Constitucional n. 26/2000 alterou o art. 6º da Constituição da República, passando a assim dispor:

“São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”

Como se nota, a referida Emenda Constitucional n. 26 *acrescentou* ao rol dos direitos sociais a “moradia”, como forma de melhor garantir a dignidade da pessoa humana. Desse modo, apesar de se tratar de alteração do texto constitucional, não há como se cogitar de qualquer redução de direitos, pois, inversamente, o que ocorreu foi a sua ampliação.

O art. 7º da Constituição Federal, por sua vez, foi objeto de emendas constitucionais em alguns de seus incisos, como a seguir explicitado.

O inciso XII do art. 7º foi alterado pela Emenda Constitucional n. 20/1998. Em sua redação original, referido dispositivo dispunha da seguinte forma:

“XII — salário-família para os seus dependentes.”

obrigação dos Estados de reconhecer e progressivamente implementar os direitos nele enunciados. [...] Da obrigação da progressividade na implementação dos direitos econômicos, sociais e culturais decorre a chamada cláusula de proibição do retrocesso social, na medida em que é vedado aos Estados retroceder no campo da implementação desses direitos”.

(24) Cf. SARLET, Ingo Wolfgang. Segurança social, dignidade da pessoa humana e proibição de retrocesso: revisitando o problema da proteção dos direitos fundamentais sociais. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; CORREIA, Érica Paula Barcha (coord.). *Direitos fundamentais sociais*. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 108: “No que diz com o papel da dignidade da pessoa humana no contexto da aplicação da proibição de retrocesso em matéria de direitos sociais, destacam-se tanto a vinculação da dignidade da pessoa humana com o direito (e a garantia) a um mínimo existencial, por sua vez relacionado com os direitos sociais básicos e com o seu núcleo essencial, com os quais, todavia, não se confunde, quanto com as noções de limite dos direitos fundamentais e de limite dos limites”.



Após a alteração, o dispositivo assim determina:

“XII — salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei.”

Como se pode notar, a Emenda Constitucional n. 20, a qual também alterou o art. 201, inciso IV, da Constituição⁽²⁵⁾, passou a prever que o salário-família será pago apenas ao trabalhador *de baixa renda*, em razão de seu dependente. É possível dizer que a alteração teve por fim a concessão do mencionado benefício previdenciário a quem dele necessite, procurando preservar o equilíbrio financeiro e atuarial da Previdência Social (art. 201, *caput*, da CRFB/1988, com redação determinada pela EC n. 20/1998). Ainda assim, cabe destacar que parte da doutrina assevera ter ocorrido, no caso, *retrocesso social*⁽²⁶⁾.

O inciso XXV, do art. 7º, também foi alterado pela Emenda Constitucional n. 53/2006. Originariamente, a sua previsão era a seguinte:

“XXV — assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas.”

Com a alteração, a redação passou a ser:

“XXV — assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas.”

Na realidade, a referida Emenda Constitucional n. 53, que também alterou o art. 208 da Constituição⁽²⁷⁾, adaptou o dispositivo constitucional às modificações decorrentes das Leis ns. 11.114/2005 e 11.274/2006, as quais alteraram a Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que dispõe sobre as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, passando a estabelecer o início do ensino fundamental obrigatório aos seis anos de idade (e não mais aos sete anos).

Consequentemente, a assistência em creches e pré-escolas, que anteriormente era para os filhos e dependentes até os seis anos de idade, passou a ser até os cinco anos, pois com seis anos já devem ingressar no ensino fundamental, de caráter obrigatório.

(25) “IV — salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda.”

(26) Cf. BALERA, Wagner; ANDREUCCI, Ana Cláudia Pompeu Torezan. *Salário-família no direito previdenciário brasileiro*. São Paulo: LTr, 2007. p. 104-106.

(27) “Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante garantia de: [...] IV — educação infantil, em creche e pré-escola, às crianças até (cinco) anos de idade.” (redação determinada pela Emenda Constitucional n. 53/2006)



O inciso XXIX, do art. 7º, também foi objeto de modificação, decorrente da Emenda Constitucional n. 28/2000.

A referida Emenda Constitucional passou a assim prever:

“XXIX — ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.”

O inciso XXIX, do art. 7º, da Constituição da República, objeto de alteração pela Emenda Constitucional n. 28, regula *prazo prescricional trabalhista*, não se referindo a direito ou garantia propriamente, muito menos que decorram “do regime e dos princípios” adotados pela Lei Maior ou de tratados internacionais ratificados pelo País (art. 5º, § 2º, da CRFB/1988).

Com isso, apesar de, no plano sociológico ou político, poder-se discordar da alteração em questão⁽²⁸⁾, em termos estritamente jurídicos, entende-se que ela não estabeleceu prazo excessivamente curto, nem inviabilizou o acesso à tutela jurisdicional⁽²⁹⁾.

O inciso XXXIII, do art. 7º, foi alterado pela Emenda Constitucional n. 20/1998. Eis a sua redação original:

“XXXIII — proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz.”

Com a referida Emenda Constitucional, o dispositivo passou a prever:

“XXXIII — proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.”

No caso, ocorreu a elevação da idade mínima para o trabalho (passando de 14 anos a 16 anos), em consonância com o princípio da proteção integral da criança e do adolescente⁽³⁰⁾. Desse modo, não se verificou redução de direitos, não se tratando de nova previsão que fosse prejudicial aos direitos humanos fundamentais.

(28) Cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Prescrição no direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Método, 2008. p. 79-80.

(29) Cf. MALLETT, Estêvão. A prescrição na relação de emprego após a Emenda Constitucional n. 28. *Revista LTr*, São Paulo, LTr, ano 64, n. 8, p. 1000, ago. 2000.

(30) Cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011. p. 1023-1024.



5. PRECEDENTE DO STF A RESPEITO DOS DIREITOS SOCIAIS E O PODER CONSTITUINTE DE REFORMA

O Supremo Tribunal Federal, em decisão proferida no âmbito do controle concentrado de constitucionalidade, possui relevante precedente sobre o tema aqui estudado, analisando os limites do poder constituinte de reforma.

Trata-se da ação direta de inconstitucionalidade referente ao chamado “teto” da Previdência Social, estabelecido pela Emenda Constitucional n. 20/1998⁽³¹⁾.

Inicialmente, passou-se a entender, na esfera administrativa, que o mencionado limite máximo para o valor dos *benefícios previdenciários do Regime Geral da Previdência Social* seria aplicável também ao *salário-maternidade*, previsto no art. 7º, inciso XVIII, da Constituição da República (c/c art. 201, inciso II).

Contra esse (equivocado) entendimento foi ajuizada a Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 1.946/DF, tendo o Supremo Tribunal Federal, corretamente, assim decidido:

“DIREITO CONSTITUCIONAL, PREVIDENCIÁRIO E PROCESSUAL CIVIL. LICENÇA-GESTANTE. SALÁRIO. LIMITAÇÃO. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 14 DA EMENDA CONSTITUCIONAL N. 20, DE 15.12.1998, E DO ART. 6º DA PORTARIA N. 4.883, DE 16.12.1998, BAIXADA A 16.12.1998, PELO MINISTRO DE ESTADO DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO AO DISPOSTO NOS ARTS. 3º, IV, 5º, I, 7º, XVIII, E 60, § 4º, IV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. MEDIDA CAUTELAR.

1. Portaria ministerial não pode regulamentar norma constitucional, menos ainda quando esta é autoaplicável e por isso mesmo independe de regulamentação. Se vem a ser baixada, é de ser interpretada como de eficácia apenas interna, ou seja, no âmbito da Administração Pública, no caso, da Previdência e Assistência Social, destinada somente a orientar os servidores subordinados ao Ministério.

2. E, não tendo, a norma impugnada, da Portaria, eficácia normativa externa, não está sujeita ao controle concentrado de constitucionalidade, por esta Corte, em Ação Direta de Inconstitucionalidade, conforme sua pacífica jurisprudência.

(31) EC n. 20/1998: “Art. 14. O limite máximo para o valor dos benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201 da Constituição Federal é fixado em R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais), devendo, a partir da data da publicação desta Emenda, ser reajustado de forma a preservar, em caráter permanente, seu valor real, atualizado pelos mesmos índices aplicados aos benefícios do regime geral de previdência social”.



3. Precedentes do STF.

4. Sendo assim, é acolhida preliminar, para não se conhecer desta ADI, no ponto em que impugna o art. 6º da Portaria n. 4.883, de 16.12.1998, do MPAS, o qual, porém, ficará sujeito ao controle difuso de constitucionalidade e legalidade, nos órgãos judiciários competentes, e na solução de casos concretos, 'interpartes'. Quanto a esse dispositivo, portanto, resulta prejudicado o requerimento de medida cautelar.

5. O Supremo Tribunal Federal já assentou o entendimento de que é admissível a Ação Direta de Inconstitucionalidade de Emenda Constitucional, quando se alega, na inicial, que esta contraria princípios imutáveis ou as chamadas cláusulas pétreas da Constituição originária (art. 60, § 4º, da CF). Precedente: ADI n. 939 (RTJ 151/755).

6. No caso presente, o autor alega violação das normas contidas no art. 3º, inc. IV, no art. 5º, *caput*, e inc. I, no art. 7º, inc. XVIII, e, por via de consequência, do art. 60, § 4º, inc. IV, da CF/1988.

7. Observado o precedente, é rejeitada a 2ª preliminar, relativa à inadmissibilidade de ADI contra Ementa Constitucional. Resta, portanto, conhecida a Ação, no que concerne à impugnação do art. 14 da EC n. 20/1998.

8. O legislador brasileiro, a partir de 1932 e mais claramente desde 1974, vem tratando o problema da proteção à gestante, cada vez menos como um encargo trabalhista (do empregador) e cada vez mais como de natureza previdenciária. Essa orientação foi mantida mesmo após a Constituição de 5.10.1988, cujo art. 6º determina: a proteção à maternidade deve ser realizada 'na forma desta Constituição', ou seja, nos termos previstos em seu art. 7º, XVIII: 'licença à gestante, sem prejuízo do empregado e do salário, com a duração de cento e vinte dias'.

9. Diante desse quadro histórico, não é de se presumir que o legislador constituinte derivado, na Emenda n. 20/1998, mais precisamente em seu art. 14, haja pretendido a revogação, ainda que implícita, do art. 7º, XVIII, da Constituição Federal originária. Se esse tivesse sido o objetivo da norma constitucional derivada, por certo a EC n. 20/1998 conteria referência expressa a respeito. E, à falta de norma constitucional derivada, revogadora do art. 7º, XVIII, a pura e simples aplicação do art. 14 da EC n. 20/1998, de modo a torná-la insubsistente, implicará um retrocesso histórico, em matéria social-previdenciária, que não se pode presumir desejado.

10. E, na verdade, se se entender que a Previdência Social, doravante, responderá apenas por R\$ 1.200,00 (hum mil e duzentos reais) por mês, durante a licença da gestante, e que o empregador responderá, sozinho, pelo restante, ficará sobremaneira, facilitada e estimulada a opção deste pelo trabalhador masculino, ao invés da mulher trabalhadora. Estará, então, propiciada a discriminação que a Constituição buscou combater,



quando proibiu diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão, por motivo de sexo (art. 7º, inc. XXX, da CF/1988), proibição, que, em substância, é um desdobramento do princípio da igualdade de direitos, entre homens e mulheres, previsto no inciso I do art. 5º da Constituição Federal. Estará, ainda, conclamado o empregador a oferecer à mulher trabalhadora, quaisquer que sejam suas aptidões, salário nunca superior a R\$ 1.200,00, para não ter de responder pela diferença. Não é crível que o constituinte derivado, de 1998, tenha chegado a esse ponto na chamada Reforma da Previdência Social, desatento a tais consequências. Ao menos não é de se presumir que o tenha feito, sem o dizer expressamente, assumindo a grave responsabilidade.

11. Estando preenchidos os requisitos da plausibilidade jurídica da ação (*fumus boni iuris*) e do *periculum in mora*, é de ser deferida a medida cautelar. Não, porém, para se suspender a eficácia do art. 14 da EC n. 20/1998, como, inicialmente, pretende o autor. Mas, como alternativamente pleiteado, ou seja, para lhe dar, com eficácia *ex tunc*, interpretação conforme à Constituição, no sentido de que tal norma não abrange a licença-gestante, prevista no art. 7º, inc. XVIII, da CF/1988, durante a qual continuará percebendo o salário que lhe vinha sendo pago pelo empregador, que responderá também pelo *quantum* excedente a R\$ 1.200,00, por mês, e o recuperará da Previdência Social, na conformidade da legislação vigente.” (STF, Tribunal Pleno, ADI-MC n. 1.946/DF, Rel. Min. Sydney Sanches, j. 29.4.1999, DJ 14.9.2001).

Verifica-se, portanto, o reconhecimento e a confirmação de que os direitos sociais, inclusive os de natureza previdenciária, não podem sofrer alteração que se consubstancie em verdadeiro *retrocesso social*, em prejuízo dos princípios constitucionais que fundamentam a dignidade da pessoa humana⁽³²⁾.

CONCLUSÃO

O fundamento e a evolução dos direitos fundamentais revelam que os direitos sociais, como os trabalhistas, previdenciários e da seguridade social, estão neles inseridos, tendo como essência a garantia da dignidade da pessoa humana.

Desse modo, os mencionados direitos de ordem social, de caráter fundamental, previstos e mesmo resguardados, de forma explícita ou

(32) Cf. CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; CORREIA, Érica Paula Barcha. *Curso de direito da seguridade social*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 83: “o direito não é o lugar para se convalidar o retrocesso social, o retrocesso dos direitos individuais e dos direitos sociais. É sim o lugar para se fazer o diálogo e a construção de sistemas de direitos individuais e sociais mais fortes, tendentes a uma sociedade mais justa, mais igualitária”.



implícita, pela Constituição da República Federativa do Brasil, não podem ser abolidos nem mesmo por emenda constitucional, sob pena de inadmissível retrocesso social.

É certo que nem todas as previsões formalmente constantes do texto constitucional contêm previsão de verdadeiros direitos ou garantias, os quais se inserem como cláusulas pétreas.

De todo modo, como é evidente, o poder constituinte derivado de reforma pode estabelecer alterações mais benéficas, isto é, que ensejem o avanço e a melhoria das condições sociais, em consonância com os princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da justiça social.

BIBLIOGRAFIA

ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. *Curso de direito constitucional*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

BALERA, Wagner; ANDREUCCI, Ana Cláudia Pompeu Torezan. *Salário-família no direito previdenciário brasileiro*. São Paulo: LTr, 2007.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; CORREIA, Érica Paula Barcha. *Curso de direito da seguridade social*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Inovações na legislação trabalhista*. São Paulo: LTr, 2000.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Curso de direito constitucional*. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

_____. *Direitos humanos fundamentais*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

_____. *O poder constituinte*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

_____. *Prescrição no direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Método, 2008.

LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.



LOPES, Miguel Maria de Serpa. *Curso de direito civil: introdução, parte geral e teoria dos negócios jurídicos*. 9. ed. rev. e atual. pelo prof. José Serpa de Santa Maria. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2000. v. 1.

MALLET, Estêvão. A prescrição na relação de emprego após a Emenda Constitucional n. 28. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, ano 64, n. 8, p. 999-1001, ago. 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito da seguridade social*. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NASCIMENTO, Sérgio. *Interpretação do direito previdenciário*. São Paulo: Quartier Latin, 2007.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

RAMOS, André de Carvalho. *Teoria geral dos direitos humanos na ordem internacional*. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

REZEK, José Francisco. *Direito internacional público: curso elementar*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

_____. Segurança social, dignidade da pessoa humana e proibição de retrocesso: revisitando o problema da proteção dos direitos fundamentais sociais. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; CORREIA, Érica Paula Barcha (coords.). *Direitos fundamentais sociais*. São Paulo: Saraiva, 2010.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. *Seguridade social como direito fundamental material*. Curitiba: Juruá, 2009.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 1994.



LEGITIMIDADE CONCORRENTE: INEXISTÊNCIA DE MONOPÓLIO DO SINDICATO NA DEFESA DE INTERESSES DE INTEGRANTES DA CATEGORIA

Joselita Nepomuceno Borba^(*)

Sumário: Introdução. 1. Representação. 2. Representação judicial. 3. Natureza dos interesses ou direitos coletivos. 3.1. Direito ou interesse social. 3.2. Direito ou interesse público. 3.3. Defesa de direitos ou interesses coletivos. Art. 8º, III, Constituição Federal. Alcance. 4. Sindicato. 4.1. Sindicalismo brasileiro. 4.1.1. Tendência à ofuscada atuação. 4.1.2. Ambiguidade. Ineficiência na representação. 4.1.3. Controvérsia acerca do monopólio da representação. 4.1.4. Compreensão da regra do art. 8º no contexto da Constituição Federal. 4.1.5. Sindicato x associação. Inexistência de monopólio.

INTRODUÇÃO

A sociedade experimenta grandes transformações com reflexo no modelo de Estado, que de feição liberal evoluiu para a social. Inseridas num contexto mais abrangente (temporal, espacial e político) as transformações levam à exigência de novo paradigma de Estado para garantir a sociabilidade democrática.

A mudança de perspectiva vem da atual concepção de sujeito, ser sociável, base da estrutura social. O modo subjetivista de pensar e encarar o homem muda: de indivíduo para cidadão. Membro de uma coletividade, o homem cidadão passa a ser titular de direito de cunho humanista, oponível inclusive contra o Estado a quem compete, não só reconhecê-los, mas também implementá-los.

(*) Procuradora do Trabalho, aposentada. Mestre e Doutoranda pela PUC-SP. Professora e Consultora.



E na impossibilidade de o indivíduo buscar a tutela de um direito que é seu, e na mesma medida e extensão, de toda a coletividade, a sociedade civil se organiza para, por meio de corpos intermediários, tutelar seus interesses.

A preservação de direitos e interesses de massa leva, portanto, à necessidade lógica de se designar corpos intermediários capazes de buscar a tutela de tais direitos e interesses, tendo o sistema jurídico nacional optado pela especificação e delimitação dessa legitimidade coletiva.

Os sujeitos coletivos têm legitimação prevista na Constituição — verdadeiro “código de conduta” — do qual provém a estrutura e as atribuições de cada órgão ou esfera de poder.

São atribuições constitucionais demarcadas, mas que, pela heterogeneidade dos fatos sociais e pela natureza e extensão dos direitos e interesses, em certa medida, a legitimidade constitucional é concorrente, a exigir cautelosa observância dos limites de atuação de cada ente ou órgão coletivo e em que medida pode vir a compartilhar esse direito de atuar.

Cada qual com sua legitimação. Entretanto, se, por alguma razão, a pessoa coletiva deixa de cumprir com sua missão constitucional o outro que tem legitimidade concorrente pode agir, mesmo porque entre possível monopólio de representação e a preservação de direitos e garantias fundamentais prevalece esse valor maior. Não se concebe, pois, privilégio frente a direitos e garantias constitucionais.

A partir dessa constatação — e levando-se em conta frequente defesa, por parte do sindicato, de exclusividade na defesa de direitos e interesses de integrantes da categoria, mesmo à custa do perecimento de direitos sociais — julgou-se necessário e conveniente uma releitura da regra do art. 8º, III, da Constituição Federal, para se afirmar, em tese⁽¹⁾, a inexistência de monopólio do sindicato na defesa de direitos e interesses concretos de integrantes da categoria.

1. REPRESENTAÇÃO

O Estado de Direito Democrático assegura à pessoa direitos e garantias, dentre eles, o de liberdade e de propriedade, competindo a ela

(1) BORBA, Joselita Nepomuceno. *Representação fragmentada do sindicato*: da representação abstrata à defesa concreta dos interesses coletivos. TESE. PUC-SP. Depósito 29.3.2012. Para uma compreensão mais abrangente, conferir tese estruturada com base no poder da representação, surgimento e consolidação de direitos coletivos, juridicidade dos interesses coletivos e meios de tutela, teoria dos círculos concêntricos, entes legitimados: Ministério Público, sindicato, associação, outros entes não sindicais e inexistência de monopólio do sindicato.



regular as relações privadas no âmbito de sua autonomia. Essa autodeterminação da pessoa conduz o titular do direito material, sujeito do interesse, à defesa daquilo que lhe pertence, quando há lesão ou ameaça de lesão.

Daí por que, regra geral, o titular do direito material coincide com o titular do direito de defesa. E só excepcionalmente pessoa diversa daquela a quem pertence o interesse em jogo coloca sua atividade a serviço da defesa do interesse de outrem⁽²⁾. Nessa exceção à regra, há “uma cisão entre a causa e o efeito, entre o negócio realizado e suas consequências jurídicas, entre o sujeito da ação ou o da vontade e o destinatário dos efeitos”⁽³⁾.

Evidencia-se aí o instituto da representação. Representar vem do latim *representatio* e verbo *representato*⁽⁴⁾, com significado de apresentar, estar presente. Para Pontes de Miranda, entretanto, apresentar e representar possuem acepção diversa, vez que, ordinariamente, os efeitos resultam de atos em que o agente é presente. A regra é a *representação*, em que ninguém faz o papel de outrem, isto é, ninguém *representa*⁽⁵⁾.

Do ponto de vista semântico, o termo *representação* carrega consigo⁽⁶⁾, ao longo dos tempos, mudanças ocorridas por toda a parte. E a essa evolução juntam-se inovações relevantes na sociedade, como a representação da classe trabalhadora e da sociedade de massa por interposta pessoa designada pela lei.

Representação é, portanto, “ato de manifestar vontade, ou de manifestar ou comunicar conhecimento, ou sentimento, ou de receber a manifestação, ou comunicação, por outrem (representado), que passa a ser o *figurante* e em cuja esfera jurídica entram os efeitos do ato jurídico, que se produz”⁽⁷⁾. Consiste, pois, em “um negócio em nome doutrem, para na esfera jurídica desse outrem se produzirem os seus efeitos”⁽⁸⁾.

(2) BETTI, Emílio. *Teoria generale del negozio giuridico*. Collana: Nápoli, 2002. p. 542.

(3) ANDRADE, Manoel Domingues de. *Teoria geral da relação jurídica*. 6. reimp. Coimbra: Almedina, 1983. p. 285.

(4) Manoel do Bonfim Freire. Representação. In: SANTOS, J. M. de Carvalho. *Repertório Enciclopédico do Direito Brasileiro*, v. XLIX, Rio de Janeiro: Borsoi, p. 3.

(5) *Tratado de direito privado*, v. 3, item 308, p. 231-233.

(6) COTTA, Maurizio. Representação política. In: BOBBIO, Norberto e outros. *Dicionário de política*. 5. ed. Brasília: UnB, 1909-2004.

(7) FREIRE, Manoel do Bonfim. Representação. In: SANTOS, J. M. de Carvalho. *Repertório Enciclopédico do Direito Brasileiro*, v. XLIX, Rio de Janeiro: Borsoi, p. 4.

(8) Cf. ANDRADE, Manoel Domingues de. *Teoria geral da relação jurídica*. 6. reimp. Coimbra: Almedina, 1983. p. 286 e MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1993. p. 137.



Sua principal característica⁽⁹⁾ repousa na cisão entre o sujeito da ação e o destinatário dos efeitos, de forma que “um indivíduo conclui o negócio e outro recolhe na sua esfera jurídica os efeitos correspondentes”⁽¹⁰⁾. Presentes os elementos da representação os efeitos dela se projetam para a esfera jurídica de sujeito diverso do agente. E assim, pela representação, ocorre o fenômeno da extensão da personalidade humana, tornando possível a contratação ou negociação mediante um terceiro⁽¹¹⁾.

A representação pode ser legal ou voluntária. Esta resulta da autonomia da vontade; aquela decorre de expressa determinação de lei, em razão de relevante interesse jurídico. A representação legal ocorre quando está em jogo interesse de incapaz. O poder de agir em nome de pessoa capaz é conferido — como observa Pontes de Miranda — “a fim de subordinar o interesse individual da pessoa *capaz* a um interesse superior”⁽¹²⁾. Para o citado jurista, nessa espécie — pessoa capaz — é que se configura a representação do “sindicato para a estipulação de acordos coletivos, ao síndico da massa falida, ao inventariante, ao síndico dos edifícios de apartamentos sob regime de condomínio, ao representante dos debenturistas”⁽¹³⁾.

A representação legal é própria de pessoas coletivas. A sua necessidade e, por vezes, quem é o representante e quais seus poderes representativos vêm delimitados na lei.

Relativamente à representação das pessoas coletivas, Manuel Domingues de Andrade⁽¹⁴⁾ apresenta mais uma espécie: a chamada *representação orgânica* ou *constitucional* que, por sua vez, distingue-se da *representação institucional*.

A representação orgânica ou constitucional forma uma *categoria autônoma* que, na concepção do citado autor, não seria uma verdadeira representação, mas *organicidade*. O que não muda, no seu entender, é

(9) Cf. por todos ANDRADE, Manoel Domingues de. *Teoria geral da relação jurídica*. 6. reimp. Coimbra: Almedina, 1983. p. 286.

(10) ANDRADE, Manoel Domingues de. *Teoria geral da relação jurídica*. 6. reimp. Coimbra: Almedina, 1983. p. 286.

(11) MANNRICH, Nelson. *Disputa de representação em dissídio coletivo*. Processo do trabalho: estudos em homenagem ao professor José Augusto Rodrigues Pinto. Coordenador Rodolfo Pamplona Filho. São Paulo: LTr, 1997. p. 584.

(12) GOMES, Orlando. Representação (direito privado). In: SANTOS, J. M. de Carvalho. *Repertório Enciclopédico do Direito Brasileiro*, v. XLIX, Rio de Janeiro: Borsoi, p. 35.

(13) GOMES, Orlando. Representação (direito privado). In: SANTOS, J. M. de Carvalho. *Op. cit.*, p. 36.

(14) ANDRADE, Manoel Domingues de. *Teoria geral da relação jurídica*. 6. reimp. Coimbra: Almedina, 1983. p. 288.



sua qualificação como *necessária*, visto que, pela natureza das coisas, a pessoa coletiva é incapaz de agir por si própria⁽¹⁵⁾.

Essa representação orgânica ou constitucional não se confunde com a *representação institucional*, termo utilizado para designar a representação de interesses de classe de pessoas não organizados em sujeito de direito⁽¹⁶⁾, organização e personificação que ocorre com pessoas coletivas. Nessa espécie, insere-se a representação política e a representação de ente público em defesa de interesse da sociedade.

Tal distinção no âmbito da representação legal, na atualidade, notadamente em defesa de direitos sociais, é essencial em decorrência dos traços característicos que marcam tais direitos e interesses: indeterminação subjetiva e indivisibilidade objetiva e, regra geral, indisponibilidade.

Do fato de não se poder representar pessoas indeterminadas ou substituir a coletividade, surge a *legitimação autônoma*, como concebido por Nelson Nery Junior e Rosa Maria de Andrade Nery⁽¹⁷⁾. Seria, na verdade, uma legitimação ordinária⁽¹⁸⁾, ou, como entende Tereza Alvim⁽¹⁹⁾, uma legitimação própria (ou coletiva), ou, ainda, *legitimação institucional* se o agente for o Ministério Público⁽²⁰⁾.

Especificamente no âmbito das relações coletivas de trabalho ou do direito sindical, defende José Martins Catharino⁽²¹⁾ a existência de uma representação autônoma, com feição própria, peculiar e exclusiva, a ser exercida pela entidade sindical.

Como se vê, a representação (autônoma, ordinária, própria, institucional ou sindical) viabiliza, independentemente do conteúdo do direito material, a defesa de direitos e interesses relevantes da sociedade, direitos e interesses fundamentais que alicerçam o regime democrático, sem os quais o regime não se sustenta.

(15) ANDRADE, Manoel Domingues de. *Teoria geral da relação jurídica*. 6. reimp. Coimbra: Almedina, 1983. p. 288/289.

(16) Nesse sentido conferir, em nota explicativa, ANDRADE, Manoel Domingues de. *Teoria geral da relação jurídica*. 6. reimp. Coimbra: Almedina, 1983. p. 288/9.

(17) *Código de processo civil comentado*. 9. ed. São Paulo: RT, v. 5, p. 152.

(18) Cf. NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. Nota 2 ao art. 5º da LACP. *Constituição federal comentada*. São Paulo: RT, 2006. p. 487.

(19) *O direito processual de estar em juízo*. São Paulo: RT, 1996. p. 118 ss.

(20) Nesse sentido, BORBA, Joselita Nepomuceno. *Efetividade da tutela coletiva*. São Paulo: LTr, 2008. p. 72.

(21) *Direito constitucional e direito judiciário do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 187/188.



2. REPRESENTAÇÃO JUDICIAL

O acesso à justiça para tutelar interesses transindividuais, pelo fato de visar solução de conflitos de massa, tem dimensão social e política, como destacado por Ada Pellegrini Grinover⁽²²⁾.

À tutela coletiva não se aplica, porque incompatível, o processo individual clássico⁽²³⁾. Para tanto, surge e se consolida novo ramo da ciência processual⁽²⁴⁾ — o processo coletivo — com princípios e institutos próprios ou readaptados.

E um dos principais aspectos da diferenciação entre o processo clássico e o novo ramo, segundo Ada Pellegrini Grinover⁽²⁵⁾, está na legitimação⁽²⁶⁾. Trata-se de instituto essencial, inerente a momento culminante na prestação jurisdicional, por meio do qual grupo ou classe de pessoas ou a comunidade têm assegurado um bem da vida lesado ou ameaçado de lesão.

Para se alcançar situação de justiça no âmbito coletivo, segundo a doutrina pioneira de Mauro Cappelletti e Bryant Garth⁽²⁷⁾, a defesa dos direitos ou interesses antes não representados ou mal representados, necessita

(22) Direito processual coletivo. GRINOVER, Ada Pellegrini; MENDES, Aluisio Gonçalves de Castro; WATANABE, Kazuo. *Direito processual coletivo e o anteprojeto de código brasileiro de processos coletivos*. São Paulo: RT, 2007. p. 12.

(23) Essa a conclusão a que chegamos na dissertação de mestrado, quando restou evidenciado que “direito processual individual e direito processual coletivo cuidam de realidades distintas, um idealizado para solucionar conflitos entre pessoas individualmente consideradas, outro pensado para solucionar conflitos chamados de massa, alicerçando-se ambos na cláusula do *due process of law* e, a partir daí, cada qual com princípios e institutos próprios” (*Efetividade da tutela coletiva*. São Paulo: LTr, 2008. p. 164).

(24) Entre os que reconhecem a autonomia do direito processual coletivo ALMEIDA, Gregório Assagra de. *Direito processual coletivo brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 2003; GRINOVER, Ada Pellegrini. *Rumo a um Código Brasileiro de Processos Coletivos*. In: MAZZEI, Rodrigo Reis; NOLASCO, Rita Dias (coords.). *Processo civil coletivo*. São Paulo: Quartier Latin, 2005. p. 722-3; BORBA, Joselita Nepomuceno. *Efetividade da tutela coletiva*. São Paulo: LTr, 2008. p. 112-116.

(25) São princípios que informam o novo ramo processual, segundo a doutrina de Ada Pellegrini Grinover, acesso à justiça, universalização da jurisdição, participação, ação, impulso oficial, economia, além de institutos próprios da legitimação, representação adequada, coisa julgada, pedido e causa de pedir, conexão, continência e litispendência, preclusão, competência, ônus da prova e liquidação da sentença.

(26) Legitimação, explica Vicente Ráo, é mais que capacidade. Capacidade corresponde à aptidão natural e genérica das pessoas para a prática, por si, dos atos da vida jurídica, legitimação indica a exigência legal, imposta a certas pessoas capazes, de preenchimento de especiais habilitações subjetivas ou objetivas para a celebração de determinados atos. E conclui o citado jurista: legítima é a parte em razão de sua titularidade ativa ou passiva, criada pela relação que já se estabeleceu; e legitimada a parte que a lei considera habilitada para estabelecer certa relação. (*Ato jurídico: noção, pressupostos, elementos essenciais e acidentais*. 4. ed. atual. por Ovídio Rocha Barros Sandoval. São Paulo: RT, 1997. p. 104-105).

(27) *Acesso à justiça*. reimp. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris. 2002. p. 67.



ultrapassar não só barreiras de natureza econômica⁽²⁸⁾ e dificuldades em proporcionar representação jurídica de tais direitos ou interesses⁽²⁹⁾, mas vencer preocupações com a *efetiva representação*⁽³⁰⁾, daí por que a doutrina⁽³¹⁾ empresta tamanha relevância à *representação* de interesses transindividuais.

3. NATUREZA DOS INTERESSES OU DIREITOS COLETIVOS

José de Oliveira Ascensão⁽³²⁾, ao sistematizar as categorias de interesses, distingue entre interesse individual, do Estado, gerais, corporativos e difusos.

Explica o citado autor, a quem seguimos nessa sistematização, que *interesse individual* é aquele em que a pessoa individualmente considerada é destinatária da proteção, neste compreendido o interesse juridicamente protegido. *Interesse do Estado* é o chamado interesse público, o que demanda ainda sua distinção em interesses gerais e interesses próprios destes. *Interesses gerais, comuns ou coletivos* são os interesses objetivos da comunidade que, embora não inerentes ao Estado, compete-lhe a salvaguarda. *Interesses corporativos ou institucionais* são os pertencentes a determinada categoria, podendo ser subdivididos em *interesse de certos grupos* ou de *toda uma categoria*. *Interesses difusos* são aqueles pertencentes a cada um na qualidade de membro de uma comunidade básica. Embora individuais, são indisponíveis e inseparáveis pelo fato de integrarem bem que, em última análise, pertence à comunidade.

Partindo-se da premissa de que a socialização do interesse não aniquila o direito individual, de forma que o *interesse individual* coexiste com os *interesses* transindividuais, sob os quais se abrigam várias situações, é de fundamental importância a distinção para saber a que título ente legitimado pode pretender intervir: a título de interesse próprio, na condição de substituto processual, como titular de interesses corporativos, como representante institucional, na condição de representante por substituição de vontades,

(28) Objeto da denominada “primeira onda” renovatória. *Op. cit.*, p. 31.

(29) Objeto da denominada “segunda onda” renovatória. *Op. cit.*, p. 49.

(30) Objeto da denominada “terceira onda” renovatória. *Op. cit.*, p. 67.

(31) Cf. por todos CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Trad. Ellen Gracie Northfleet. reimp. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2002. p. 67. Cf. também SOARES, Fabio Costa. Acesso do hipossuficiente à justiça. A defensoria pública e a tutela dos interesses coletivos *lato sensu* dos necessitados. In: QUEIROZ, Raphael Augusto Sofiati de (coord.). *Acesso à justiça*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2002. p. 74/77.

(32) ASCENSÃO, José de Oliveira. *Direito civil: teoria geral*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 89/90. v. 3: Relações e situações jurídicas.



por incumbência de patrocínio judiciário ou como promotor de interesses difusos, adverte o professor português⁽³³⁾.

Por isso, antes de enfrentar a questão da legitimação para agir em sede de direitos ou interesses coletivos, serão abordados, ainda que de forma superficial, aspectos dos direitos ou interesses sociais frente aos direitos ou interesses públicos.

3.1. Direito ou interesse social

O primeiro aspecto a ser ressaltado é que direito ou interesse geral não se confunde com direito ou interesse público. Este é próprio do Estado; aquele, da coletividade. E interesse da coletividade é sinônimo de interesse social⁽³⁴⁾.

Assim, direito ou interesse social é o inerente do ser humano, ser apanhado na sua generalidade, titular de direito ou interesse social.

Direito ou interesse social, segundo a doutrina de Calmon de Passos⁽³⁵⁾, é aquele que diz respeito ao indivíduo, como ser singular, dotado das qualidades que o fazem pessoa, mas direito que não lhe é exclusivo, porque em igual extensão e natureza é deferido a todos quantos integram o grupo social, ou seja, está relacionado diretamente à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à segurança, à previdência social, à proteção à maternidade e à infância e à assistência aos desempregados, tal como enumerado pela Constituição Federal.

São direitos ou interesses que integram o sistema jurídico-positivo⁽³⁶⁾ e, nessa condição, adquirem feição de direitos fundamentais⁽³⁷⁾, agregados

(33) *Ibidem*, p. 90.

(34) Neste sentido, ASCENSÃO, José de Oliveira. *Direito civil...*, cit., p. 92.

(35) Parecer. Substituição processual. Especificidade das ações coletivas e das decisões de mérito nelas proferidas. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, n. 123, jul./set. 2006. No mesmo sentido, BORBA, Joselita Nepomuceno. *Efetividade da tutela coletiva*. São Paulo: LTr, p. 54.

(36) Os direitos fundamentais, diz Manoel Domingues Andrade, podem ser considerados por diversas perspectivas, enquanto “direitos de todos os homens, em todos os tempos e em todos os lugares — perspectiva jusnaturalista; como podem ser considerados direitos de todos os homens (ou categorias de homens), em todos os lugares, num certo tempo — perspectivas universalista ou internacionalista; como ainda podem ser referidos aos direitos dos homens (cidadãos), num determinado tempo e lugar, isto é, num Estado concreto — perspectiva estadual ou constitucional” (*Teoria geral...*, cit., p. 11).

(37) A concepção liberal é uma concepção jusnaturalista, segundo a qual o homem, no tempo e no espaço, possui direitos inatos, universais, que derivam da natureza humana. O homem pelo fato de o ser, possui um conjunto de direitos inerentes à sua natureza: vida, integridade física, só para exemplificar. A concepção universalista decorre da superação da igualdade formal, imperante na concepção liberal, quando o homem passa a ser considerado não mais indivíduo, mas cidadão.



em círculos de direitos cumulados (civis, políticos, sociais, econômicos e culturais)⁽³⁸⁾.

Interesse social é, portanto, interesse da coletividade a ser implementado inclusive pelo Estado.

3.2. Direito ou interesse público

Andrea Merói⁽³⁹⁾ chama a atenção para o fato de haver inércia na doutrina tendente a querer engessar os “interesses” nas clássicas categorias de interesses públicos ou privados, quando há situações que não se enquadram nesse figurino.

Para José de Oliveira Ascensão⁽⁴⁰⁾, direito ou interesse público é o do Estado, enquanto para Tercio Sampaio Ferraz Jr.⁽⁴¹⁾ é categoria de difícil definição.

Frente a dificuldades enfrentadas para se chegar a uma conclusão sobre o significado exato do termo, fica a noção substancial, algo a ser invocado não para ser definido, mas como forma de, frente a situações concretas, poder-se dizer o que é público e o que não é⁽⁴²⁾.

E para se chegar à conclusão sobre o que é — e o que não é — público, ainda de acordo com o professor paulista⁽⁴³⁾, não se pode perder de vista mudança de perspectiva histórica e a sociabilidade do homem, tempo em que o Estado passa a ser o garantidor da sociedade.

Frente a essa constatação Yolanda de Lucchi López-Tapia⁽⁴⁴⁾ chama a atenção para o fato de tratar-se de um mesmo fenômeno, porém, com diferentes aspectos: um, limitado; outro, abrangente.

E assim, dentre os interesses que afetam uma comunidade de pessoas ou toda a sociedade, o Estado seleciona alguns em forma de interesse

Quando o constitucionalismo liberal, voltado para a garantia da autonomia pessoal do indivíduo em face ao poder do Estado, passa para o constitucionalismo social, marcado pela expansão de direitos, inclusive na ordem internacional, cuja nota de destaque se volta para o intervencionismo estatal com fins de solidariedade e justiça social.

(38) Sobre a evolução dos direitos e sua classificação em gerações ou dimensões, conferir BOBBIO, Norberto. *Op. cit.*, p. 5; BONAVIDES, Paulo. *Op. cit.*, p. 523; PIOVESAN, Flavia. *Op. cit.*, p. 36-37. Acerca dos círculos concêntricos de direito e círculos concêntricos dos direitos transindividuais conferir Joselita Nepomuceno Borba. Tese. PUC, 2012, p. 98-103.

(39) MERÓI, Andrea. *Processos coletivos*, cit., p. 54.

(40) *Direito civil: teoria geral*, cit., p. 89.

(41) Conforme FERRAZ JR., Tercio Sampaio. *Interesse público*, cit., p. 19.

(42) Conforme FERRAZ JR., Tercio Sampaio. *Interesse público*, cit., p. 19.

(43) Conforme FERRAZ JR., Tercio Sampaio. *Interesse público*, cit., p. 9-10.

(44) *La tutela colectiva ...*, cit., p. 28.



próprio e se constitui seu gestor e garante (interesse público), mas os demais interesses da comunidade (interesses sociais) se traduzem sob uma perspectiva jurídico-subjetiva, no interesse da mera legalidade, sendo seus titulares os cidadãos⁽⁴⁵⁾.

Sendo assim, o Estado reserva a si o papel primário da tutela do interesse público (restrito porque próprio) e, de forma concorrente com a sociedade civil organizada, a incumbência de defesa dos direitos sociais (amplo porque de toda sociedade).

Nessa perspectiva, a Constituição Federal de 1988 deixou ao Estado a defesa de relevantes valores voltados à preservação da ordem jurídica, do sistema democrático, dos direitos sociais e individuais indisponíveis⁽⁴⁶⁾, destinando à sociedade civil organizada a incumbência da defesa concreta dos direitos sociais⁽⁴⁷⁾.

Significa dizer que a ordem constitucional encarregou o Estado da defesa dos interesses sociais relativamente ao que lhe diz respeito, que é a manutenção da legalidade e da ordem social, enquanto ao ente particular foi conferida a missão de defesa dos interesses sociais em sua concretude, enquanto direitos ou interesses que beneficiam pessoas, grupo ou categoria.

Sendo assim, não está autorizado o Estado a postular direito ou interesse que venha a beneficiar ou integrar a esfera patrimonial de ninguém. Essa tarefa é exclusiva do integrante da comunidade ou coletividade prejudicada, por meio do ente legitimado.

Outra conclusão inevitável, como, aliás, já o percebera Vigoritti⁽⁴⁸⁾, é que o problema dos interesses tuteláveis de forma coletiva não se resolve em termos de público ou privado. A questão é complexa, cuja solução depende de uma série de condicionantes, dentre as quais, a gravidade e a extensão da lesão aos direitos ou interesses, a intensidade com que a aspiração é compartilhada pelos prejudicados, a eficácia da defesa pela sociedade civil etc.

Não se trata, portanto, de questão de simples titularidade e subjetivação de interesses, mesmo porque, independente do âmbito de repercussão, a defesa pelo poder público se justifica em virtude da lesão à ordem jurídica. Se o interesse se impõe, porque é juridicamente tutelado, significa dizer que a inobservância daquele interesse importa, em primeiro lugar, violação da lei.

(45) *La tutela coletiva* ..., cit., p. 28.

(46) Constituição Federal de 1988, arts. 127 c/c art. 8º, III.

(47) Constituição Federal de 1988, arts. 8º, III, 5º, XXI.

(48) *Interessi collettivi e processo*. Milano: Giuffrè, 1979. p. 34-35



À margem de tamanhas dificuldades em se estabelecer os exatos domínios do interesse público e do privado, fica a noção substancial de que compete ao Estado, ainda que de forma não exclusiva, a defesa de direitos ou interesses sociais em qualquer dimensão: difusos, coletivos ou individuais homogêneos. O que não se admite é o Estado, sob pretexto de defesa do patrimônio coletivo, intrometer-se no patrimônio particular, postulando obrigação de dar ou direitos patrimoniais.

Existe uma ausência de monopólio da parte sobre a situação tutelada e, portanto, sobre sua tutela jurisdicional⁽⁴⁹⁾.

Logo, para cada classe ou categoria de interesses ou direitos coletivos, a lei legitimou um ente coletivo: associação, sindicato, Ministério Público, partido político, pessoas jurídicas de direito público interno, cada qual com atuação nos limites da autorização legal.

3.3. Defesa de direitos ou interesses coletivos. Art. 8º, III, Constituição Federal. Alcance

O art. 8º, inciso III, da Constituição Federal se reporta à defesa, pelo sindicato, de “direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria”. Qual o alcance dessa disposição constitucional?

Dispõe o texto constitucional sobre a defesa de interesses individuais da categoria; contudo, trata-se de impropriedade terminológica, porquanto categoria não é titular de tais direitos ou interesses. O termo *categoria* correlaciona-se ao coletivo.

A impropriedade, no entanto, não leva a exegese diversa da qual, nas palavras de Calmon de Passos⁽⁵⁰⁾, ao sindicato cabe a defesa de direitos e interesses tanto coletivos quanto individuais de integrantes da categoria. Tudo depende da condição em que atua: *extraordinariamente* em favor de associado — ou associados —, quando atendido o preceito do inciso XXI do art. 5º (autorização voluntária) ou mediante expressa autorização legal (CF, art. 8º, III), ocorrendo conexidade de interesses ou, de forma *autônoma*, se a defesa cuidar de direitos ou interesses essencialmente coletivos (CF, art. 8º III).

(49) Nesse sentido, MEROLI, Andrea. *Processo coletivo*, cit., p. 53.

(50) Quando o Legislador Constituinte se referiu a “interesses e direitos da categoria”, na verdade reportava-se a “interesses e direitos de *integrantes* da categoria”, até porque categoria correlaciona-se com o coletivo, a ela não pertencendo interesses ou direitos individuais (*Parecer. Substituição processual...*, cit.).



Ao sindicato compete, não com exclusividade⁽⁵¹⁾, a defesa dos direitos e interesses individuais (representação) ou individuais homogêneos de integrantes de categoria (representação ou substituição), incumbindo-lhe também a defesa dos direitos sociais da categoria (autônoma).

Trata-se a regra do inciso III, do art. 8º, da Constituição Federal, dos direitos individuais homogêneos (mesmo porque categoria não possui “direitos ou interesses individuais”), não havendo qualquer dúvida acerca da possibilidade de o sindicato vir a atuar em defesa de direitos e interesses de integrantes da categoria⁽⁵²⁾⁽⁵³⁾.

4. SINDICATO

Sindicato é associação que tem por finalidade proteger os interesses profissionais de quem a integra⁽⁵⁴⁾, verdadeira instituição cujo reconhecimento desempenha papel fundamental no entendimento da realidade social, econômica e política contemporânea⁽⁵⁵⁾.

Constitui elemento imprescindível ao desenvolvimento e à vida democrática, já o disse Délio Maranhão⁽⁵⁶⁾, embora tenha a instituição, no correr dos tempos, sofrido revezes em razão de ideologias e regimes de exceção, como mostra o exemplo pretérito do movimento corporativista, com repercussões que se espraiaram e que persistem, ainda que parcialmente, no nosso sistema constitucional.

4.1. Sindicalismo brasileiro

A organização sindical brasileira da inexpressividade rebaixou-se à submissão. Isso porque vivenciou, ainda que sem expressão, tempos de liberdade até 1930, quando passou a exercer atribuições delegadas com total submissão ao Estado.

(51) Ao sindicato cabe a defesa de interesses ou direitos de integrantes da categoria. Mas a outorga de poder não representa monopólio, vez que atribuir poder ou competência não exclui o titular do exercício de seu direito. Quando o legislador quer instituir monopólio o faz expressamente, utilizando expressão como “exclusivamente” ou da “competência exclusiva”, o que não é o caso do inciso III, do art. 8º da CF.

(52) STF, Súmula n. 630.

(53) A Súmula n. 310 do TST, aprovada pela Resolução n. 1/1993, publicada no DJ 6.5.1993, foi cancelada pela Resolução n. 119/2003, publicada no DJ 1º.10.2003, logo após o STF editar Súmula de sua jurisprudência n. 630, de 24.9.2003.

(54) MARANHÃO, Délio; CARVALHO Luiz Inácio Barbosa. *Direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993. p. 307.

(55) MELGAR, Alfredo Montoya. *Derecho del trabajo*. 19. ed. Madrid: Tecnosp, 1998. p. 119.

(56) *Direito do trabalho...*, cit., p. 308.



Com o constitucionalismo de 1934, reconquista autonomia e liberdade, mas o desatrelamento do Estado se deu apenas em tese, isto porque legislação regulamentar manteve, contraditoriamente, os princípios do sistema constitucional antes vigente.

A experiência teve fim com a Carta de 1937, que instituiu o sindicato único e seu controle pelo Estado⁽⁵⁷⁾. Nessa concepção, o sindicato passou a representar toda a categoria, e não apenas de seus associados, sendo dotado de poderes de autoridade pública.

Deste modo, a Revolução Liberal de Getúlio Vargas avança no tempo, embasada em sistema constitucional correlato e em normas regulamentares pertinentes ao modelo sindical. Toda essa vasta legislação foi incorporada à CLT e, nesses mais de sessenta anos, não sofreu alteração relevante, apesar das grandes transformações sociais, políticas e econômicas experimentadas pelo país⁽⁵⁸⁾.

Vem, portanto, dos tempos do corporativismo estatal o monopólio de representação sindical, com a instituição de sindicato único e a imposição de imposto de natureza compulsória (contribuição sindical) para custear o sindicato.

Somente em 1978, desponta o sindicato com perfil “reivindicativo”⁽⁵⁹⁾, mas a Constituição Federal de 1988 não é capaz de romper com o passado, eliminando totalmente os aspectos do corporativismo.

O sindicato ganha autonomia organizacional e negocial, mas permanecem outros elementos do corporativismo: unicidade sindical, monopólio da representação, poder de instituir tributo e poder normativo⁽⁶⁰⁾.

4.1.1. Tendência à ofuscada atuação

Subsiste no modelo sindical brasileiro uma anomalia: um sindicato livre e ao mesmo tempo dependente do Estado. Uma instituição com importante

(57) VIANNA, Oliveira. *Problemas de direito sindical*. Rio de Janeiro: Max Limonad, p. 3.

(58) RODRIGUES, Leôncio Martins. *Partidos e sindicatos. Escritos de sociologia política*. São Paulo: Ática, 1990. p. 49.

(59) A partir de 1978, o sindicato sufocado pelo regime de exceção volta à luta, com movimentos grevistas projetados de dentro da estrutura sindical de feição corporativa, notadamente no Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo e Santo André, em São Paulo, defendendo-se a negociação coletiva e, com isso, transmuda-se o perfil do sindicalismo de resultado para o de reivindicação.

(60) A Justiça do Trabalho, a que se atribuiu poder normativo, criada pela Constituição de 1937, Carta que não disfarçava o seu apego ao fascismo, diz Cláudio César Grizi Oliva, tinha apenas “justiça no nome, órgão de administração pública no corpo, burocracia no espírito” (*Pluralidade como corolário da liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 2011. p. 33).



função de proteger interesses coletivos relacionados à atividade trabalhista, mas com autossuficiência de recursos retirados compulsoriamente da categoria, o que pode levar à acomodação frente às reais necessidades de defesa dos interesses de seus integrantes.

Obter resultado positivo — ou ao menos empreender esforços — não constitui elemento de sobrevivência da organização⁽⁶¹⁾, como ocorreria se a representação, ao contrário, fosse natural, fruto de liberdade de escolha e de processo de competição ou de sua possibilidade.

E assim, forma-se inquestionável círculo vicioso de subdesenvolvimento: tutelados não se desenvolvem e por não se desenvolverem são tutelados⁽⁶²⁾, enquanto tutores, abastecidos por vultosos recursos de origem pública (imposto), sem controle externo, esmaecem-se frente a reivindicações por melhores condições de trabalho ou mesmo para manter aquelas já conquistadas⁽⁶³⁾. E ambos — tutores e tutelados — escapam do jogo de forças, inerente às relações entre capital e trabalho, ante o exercício de uma função pela Justiça do Trabalho (o poder normativo) que não lhe é própria e que, se fez sentido num determinado momento histórico, na atualidade, já não o faz mais⁽⁶⁴⁾.

4.1.2. *Ambiguidade. Ineficiência na representação*

O atrelamento do sindicato ao Estado, mesmo que de forma parcial, o faz perder eficiência no desempenho da função principal de, por meio da negociação coletiva, assegurar melhores condições de trabalho a quem dele depende para sobreviver.

Reforma do ambíguo modelo de 1988, tendente a modernizar a representação sindical brasileira, não vem, exceto aquela que teve por objetivo apenas acomodar forças na repartição dos recursos⁽⁶⁵⁾.

Enquanto isso, segue a realidade, a revelar, como fato público e notório, em muitas das vezes, um sindicalismo sem o devido e necessário comprometimento com a causa social, ausente na defesa dos interesses dos

(61) Nesse sentido, OLIVA, Cláudio César Grizi. *Pluralidade como corolário da liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 2011. p. 76.

(62) OLIVA, Cláudio César Grizi. *Op. cit.*

(63) *Idem.*

(64) GARCIA, Pedro Sampaio. O fim do poder normativo. *Revista LTr*.

(65) Em 2002, foi apresentado projeto de implantação do contrato coletivo, mediante simples alteração do art. 618 da CLT, em que, segundo o pretendido, as condições de trabalho negociadas prevaleceriam sobre o legislado na CLT e leis extravagantes, respeitada a ordem pública estabelecida pela Constituição. A proposta foi rechaçada. Também não vingou reforma sindical, salvo no que tange ao reconhecimento das centrais sindicais.



integrantes da categoria seja em virtude de recusa, omissão ou falha na representação.

Apesar dessa constatação, não se deve esquecer o papel de destaque do sindicato no âmbito das relações de trabalho, notadamente em tempos de crise econômica, como a recém-vivenciada, com resultados desastrosos no mercado de trabalho, oportunidade em que ele, assumindo postura firme, impediu redução de salários sem negociação coletiva e empreendeu forte resistência à dispensa coletiva⁽⁶⁶⁾.

Portanto, enquanto não vem a tão esperada reforma sindical e, conseqüentemente, a ampla liberdade, segue o sistema sindical ambíguo e contraditório, mas, em momentos decisivos, ator social de mudanças. Assim, enquanto perdurar a apontada anomalia do sistema há de se pensar em critério de representatividade mais eficaz para afastar, inclusive, possíveis práticas de atitudes antissindicais por parte de sindicato profissional que possa vir prejudicar os interesses de seus representados.

4.1.3. Controvérsia acerca do monopólio da representação

Há quem defenda tese⁽⁶⁷⁾ segundo a qual, na democratização do acesso à justiça, a legitimação do sindicato frente a outros entes coletivos é privilegiada. E a prerrogativa decorreria da relevância jurídica do sindicato no âmbito das relações de trabalho, um defensor histórico, moldado ao longo dos dois últimos séculos por proibições e reconhecimentos e, agora, por incentivos legais para a defesa dos direitos sociais. Ademais, à associação falta personalidade sindical e ao Ministério Público, legitimação ampla e irrestrita⁽⁶⁸⁾.

Para outros⁽⁶⁹⁾, as conquistas históricas e tempos de glória do passado não são capazes de se eternizarem, sendo “o iminente fim do atual modelo sindical, pelo menos de fato”⁽⁷⁰⁾, uma realidade, mesmo que “de direito ele prossegue, ainda que trôpego, numa desesperada busca idêntica do enfermo portador de mal crônico em busca de algo que, ainda que não possa salvá-lo, pelo menos possa dar-lhe novo alento, ainda que efêmero”⁽⁷¹⁾.

(66) Sobre dispensa coletiva no sistema brasileiro e a atuação do sindicato frente à crise econômica, conferir MANNRICH, Nelson. *Sindicato e crise econômica...*, cit.

(67) FERNANDES, Reinaldo de Francisco. *A legitimação para as demandas coletivas no processo do trabalho. A legitimação sindical privilegiada*. Dissertação de Mestrado USP, 2010.

(68) FERNANDES, Reinaldo de Francisco. *A legitimação...*, p. 109.

(69) FERNANDES, Reinaldo de Francisco. *O sindicalismo brasileiro clama por socorro: um alerta aos sindicalistas e aos contribuintes dos sindicatos*. São Paulo: LTr, 2001.

(70) FERNANDES, Reinaldo de Francisco. *O sindicalismo brasileiro...*, p. 5.

(71) *Idem*.



Mas o certo é que o mundo do trabalho mudou, o cenário de atuação dos sindicatos se transformou⁽⁷²⁾, pelo que, diante de tamanha revolução, somente a “prevalência de interesses corporativos” justificariam o sindicalismo concebido sob a égide e proteção do Estado⁽⁷³⁾, imutável no financiamento da vida sindical⁽⁷⁴⁾.

A anunciada e premente necessidade de mudança de rumo no sindicalismo brasileiro não se faz sentir apenas pelo esvaziamento do movimento sindical, perdido no tempo e no espaço, mas como condição para cumprir o seu papel constitucional de defensor dos interesses e direitos dos integrantes da categoria.

As anomalias de que padece — e que o afastam do ideal proclamado pela Convenção n. 87 da OIT — arrastam-no também para longe dos reais interesses dos trabalhadores, indicando a realidade do dia a dia das relações trabalhistas, casos em que o sindicato, em negociação coletiva, deixa de se empenhar na manutenção de conquistas históricas ou firma norma coletiva prejudicando direitos dos integrantes da categoria⁽⁷⁵⁾⁽⁷⁶⁾.

(72) *Ibidem*, p. 120-121.

(73) Falta vontade política para empreender mudança no desatrelamento entre Estado e sindicato. Ao invés da separação, este se faz presente, com intensidade, na vida daquele, como notícia a mídia “A erosão do Estado”, numa situação em que se exigia de possível candidato a cargo de confiança na área da cultura filiação a sindicato (RODRIGUES, Fernando. *A Folha de S. Paulo*, de 25.2.2012. A2).

(74) Na percepção de Otávio Pinto Martins, a liberdade sindical é incompatível com a imposição, via legal, do pagamento de contribuição obrigatória. A contribuição sindical. *Jornal do Advogado*, São Paulo, ano XXXVI, n. 361, p. 12, maio 2011.

(75) Colhe-se do contexto de normas coletivas, a título de exemplo, Acordo Coletivo de Trabalho 2004/2005 (cláusula 4ª), firmado entre Sindicato dos Petroleiros e a Petrobras, prevendo progressão funcional para empregados da ativa, ficando os inativos sem direito ao acréscimo salarial. Diante do visível prejuízo causado pelo sindicato à categoria dos aposentados, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) firmou entendimento no sentido de que a vantagem constituiu aumento geral de salário e, por isso, devia ser estendida também à complementação de aposentadoria dos inativos, a fim de preservar a paridade entre ativos e inativos prevista no Regulamento da Petros (cf. OJSD1T-62). Na jurisprudência, destaca-se a decisão no Processo n. 01253-2008-016-05-00-4-RT. Certamente, nessa hipótese, não tem o sindicato, que causou o prejuízo, legitimidade para defender os inativos, pelo visível choque de interesses.

(76) Ademais, não fosse o conflito de interesses, diante da omissão ou recusa do sindicato, a jurisprudência, numa posição de vanguarda, vem admitindo a produção de norma coletiva por entes não sindicais. Na verdade, embora controvertida a matéria, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) vem admitindo a supressão da vontade coletiva quando evidenciada recusa à negociação. Foi o que ocorreu nos autos do Processo ROAD n. 045.784/2002-900-09-00.0, em que o Ministro Relator deixou consignado que se o sindicato não cumpriu a “atribuição que dá sentido à sua existência, que é ser o verdadeiro representante da categoria e em nome dela tentar, por todos os meios lícitos e sensatos, obter melhorias de condições de trabalho”. Em outro julgamento, ratifica o TST o seu entendimento ao validar acordo coletivo de trabalho firmado diretamente entre empregador e empregados, sem intermediação do sindicato da categoria profissional, por ficarem demonstradas a livre manifestação de vontade dos empregados em assembleia e a efetiva recusa



Diante da falha, omissão ou inoperância do sindicato, doutrina e jurisprudência vêm admitindo a legitimidade concorrente de entes não sindicais.

Ivani Contini Bramante⁽⁷⁷⁾, com a atenção voltada para a regra do art. 8º, III, da Constituição Federal, defende tese no sentido de que, após o seu advento, em 1988, quando a definição de categoria passou a ser fixada *a posteriori*, e não *a priori* como antes, podem os trabalhadores eleger Comissão para representá-los, como, aliás, já prevê a Lei n. 7.783/1989 (Lei de Greve), ao legitimar Comissão de Trabalhadores para representar os interesses da categoria inorganizada em sindicato nas negociações ou na Justiça do Trabalho (art. 4º, § 5º).

4.1.4. *Compreensão da regra do art. 8º no contexto da Constituição Federal*

Não se pode extrair do comando do art. 8º, III, da Constituição Federal, regra de exclusividade de representação do sindicato, mesmo porque constitui princípio elementar de hermenêutica não distinguir onde a lei não o faz.

Além disso, o moderno Estado constitucional assenta-se — e tem sua razão de ser — no reconhecimento e na proteção da pessoa humana e dos direitos fundamentais⁽⁷⁸⁾. O Estado Social Democrático de Direito, tal qual a nossa República (art. 1º), traz consigo, ao lado de princípios essenciais (dignidade da pessoa, valorização do trabalho e da livre-iniciativa), grande quantidade de direitos fundamentais, que, além dos direitos dos trabalhadores (art. 7º), inclui diversos direitos a prestações sociais (art. 6º).

A Constituição brasileira, no seu pluralismo, ressalta Ingo Sarlet, “advém basicamente do seu caráter marcadamente compromissário, já que o legislador Constituinte, na redação final dada ao texto, optou por acolher e conciliar posições e reivindicações nem sempre afinadas entre si, resultantes das fortes pressões políticas exercidas pela diversas tendências envolvidas pelo processo Constituinte”⁽⁷⁹⁾.

da entidade sindical em consultar a coletividade interessada (ROAA n. 746/2002-000-12-00.8). A falta de razoabilidade na negociação coletiva, que impede a solução do impasse, em prejuízo para os trabalhadores, também tem sido motivo para o TST validar norma coletiva. Diante de dificuldades financeiras do empregador e da recusa do Sindicato da categoria profissional, e respectiva Federação, negociarem, os empregados instituíram comissão de negociação, firmaram acordo, validado pela mais alta instância trabalhista (RODC n. 163/2005-000-03-00.9).

(77) BRAMANTE, 1993, p. 57-58.

(78) SARLET, 2007, p. 43-44.

(79) SARLET, 2007, p. 77.



A Constituição não se afasta do legado das modernas constituições, que é ser, por essência, principiológica e, nessa condição, assegurar direitos e garantias fundamentais a serem realizados na maior medida do possível. Assim, ao lado do princípio da supremacia da Constituição desenvolvem-se outros, como os de interpretação conforme a Constituição, unidade da Constituição, da razoabilidade e da proporcionalidade.

Sendo assim, na aplicação de princípios constitucionais, deve prevalecer interpretação que conduza, na maior medida, ao fim constitucional embutido ou decorrente do sistema, jamais se admitindo, em caso de choque de princípios, avarar em declaração de invalidade de um deles ou em instituição de cláusula de exceção⁽⁸⁰⁾. O juiz, com apoio no princípio da razoabilidade ou da proporcionalidade, tem permissão para graduar o peso da norma ou do princípio no caso concreto, de modo a não permitir que ela produza resultado indesejado.

E, assim, direcionando a atenção para o foco: existência ou não de monopólio, diante de dois princípios constitucionais: dignidade da pessoa humana e representação sindical, havendo choque entre eles, qual deve prevalecer?

Em primeiro lugar, dada a natureza dos direitos e interesses no âmbito das relações trabalhistas, distingue a doutrina, como o faz Mozart Victor Russomano⁽⁸¹⁾, entre interesses abstratos e interesses concretos. Nas relações individuais, ensina o citado autor⁽⁸²⁾, os interesses em jogo são sempre particulares ou concretos, enquanto nas relações coletivas se colocam os interesses gerais ou abstratos de uma ou mais de uma categoria.

Da doutrina portuguesa, colhe-se a lição de Antonio Monteiro Fernandes⁽⁸³⁾ que, ao tratar da autonomia da norma coletiva, afirma serem estas regras abstratas endereçadas aos membros do grupo, as quais não se reduzem ao mero somatório dos interesses individuais dos membros do grupo.

Portanto, interesses concretos dos trabalhadores a serem defendidos administrativa ou judicialmente (exercício de defesa) são diversos dos interesses abstratos a serem instituídos por meio de norma coletiva (produção de norma). Nestes, pode-se até admitir a exclusividade de representação sindical, naqueles, não.

(80) SILVA, Virgílio Afonso da. Tese USP, 2005, p. 58.

(81) RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997. p. 41.

(82) RUSSOMANO, 1997, p. 41.

(83) FERNANDES, Antônio Monteiro. *Direito do trabalho*. 13. ed. Lisboa: Almedina, 2006. p. 650-655.



É certo que a Constituição repartiu competências, conferindo legitimidade ao Ministério Público — e, nessa condição, o Ministério Público do Trabalho — a missão de defesa da integridade da ordem jurídica, ao sindicato, a defesa dos direitos e interesses de integrantes da categoria e à associação, a incumbência de defesa de direitos e interesses de seus associados. A base de atuação, em determinadas hipóteses, é coincidente. Todavia, como o Ministério Público somente está autorizado a agir em defesa da ordem jurídica, do sistema democrático, dos direitos sociais e individuais indisponíveis, a sua atuação somente beneficia interesses privados e particulares por via reflexa.

À margem o agente público, resta saber se, deixando o sindicato de atuar na defesa dos direitos e interesses de integrantes da categoria, por conveniência, falha ou omissão, pode a associação exercer tal defesa?

4.1.5. *Sindicato x associação. Inexistência de monopólio*

Nadja Soraggi Fernandes afirma que “a legitimidade ativa das associações e dos sindicatos para a defesa dos interesses e direitos coletivos encontra respaldo em vários dispositivos constitucionais, pois o constituinte de 1988, com a finalidade de construir uma democracia social, plural e participativa, instituiu vários canais para viabilizar a organização da sociedade civil, no sentido de construir uma sociedade mais solidária”⁽⁸⁴⁾, razão pela qual foi assegurada a liberdade de organização sindical, de associação e de reunião.

Unicamente dessa forma, com legitimação ampla, o fenômeno marcante do século XX, a chamada ascensão das massas, com a necessidade de efetiva tutela dos direitos correlatos — e que não se confunde com o direito abstrato dos dissídios coletivos tradicionais, pode atingir grau satisfatório de efetividade.

Ademais, nem a arquitetura do sistema constitucional, nem a hermenêutica constitucional, autorizam interpretação capaz de aniquilar direitos e garantias fundamentais, base da dignidade da pessoa, para assegurar privilégio de representação, máxime se se levar em conta que o sistema sindical brasileiro não se modernizou, ainda guardando resquícios do corporativismo, com estrutura burocrática que garante monopólio de representação e autossuficiência financeira, o que, não raro, leva à acomodação de quem tem a seu favor a representação obrigatória.

(84) FERNANDES, Nadja Soraggi. *Ação civil pública trabalhista*. Forma célere e efetiva de proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. São Paulo: LTr, 2010. p. 100.



Certamente, num juízo de ponderação, entre os princípios da dignidade da pessoa e do acesso à justiça para tutelar seus direitos fundamentais e aquele, relativo ao poder sindical de representar, a carga de valores do primeiro, que irradia por todo o sistema, prevalece, deixando sem fundamento constitucional a tese dos que advogam e defendem o monopólio da representação sindical para defesa dos direitos e interesses de integrantes da categoria violados ou ameaçados de lesão.

Não fosse isso, como destaca Amauri Mascaro Nascimento⁽⁸⁵⁾ respaldado na doutrina italiana, representatividade apresenta-se como “critério de qualificação ou de seleção de um sujeito coletivo”, o que significa dizer que a legitimação da associação — e dos entes não sindicais — é natural, fruto da autonomia da vontade. Impedir que o integrante da categoria, no exercício da sua liberdade de escolha, recorra à associação para exercer a sua defesa configura intolerável agressão ao princípio da autodeterminação da pessoa.

Portanto, entre a representação imposta pela lei e a natural, esta deve prevalecer, até porque nem tudo que é legal é legítimo. Legal é o poder de representar, mas ilegítimo é o monopólio com finalidade que não seja a de assegurar direitos ou defendê-los eficazmente.

Essas as razões pelas quais, a fim de compatibilizar bens e valores constitucionais, defendo a tese⁽⁸⁶⁾ no sentido de que a legitimação para a defesa concreta dos direitos ou interesses da categoria, positivados em leis, normas coletivas, regulamentos ou contratos, lesados ou ameaçados de lesão é concorrente entre sindicato, associação e entes não sindicais⁽⁸⁷⁾. A legitimidade do sindicato não é exclusiva, ao revés, é concorrente.

(85) NASCIMENTO, 2005, p. 189.

(86) BORBA. Tese PUC. Depósito 29.3..2012, Capítulo VI, p. 198.

(87) A jurisprudência se encaminha no sentido de que a legitimidade do sindicato para a defesa de direitos e interesses da categoria não é exclusiva, tendo o TST firmado precedente (TST-RR n. 42400-13.1998.5.02.0036), oportunidade em que o Min. Vantuil Abdala deixou consignado que “nada impede que os empregados filiados a um determinado sindicato reiviniquem judicialmente por meio de sua associação direitos cuja defesa compõe objeto esta (associação), mormente no caso dos autos, em que os associados são aposentados, cujos interesses, muitas vezes, destoam daqueles dos empregados da ativa” [...]. No mesmo julgamento o Min. Horácio de Senna deixou consignado que “em tantos e tantos casos, os sindicatos compactuam com as empresas, deixando de lado, inteiramente, os interesses daqueles que por muito tempo deram o seu suor e trabalho àquelas empresas”. Também o Min. José Simpliciano deixou assentado: “a efetivação dos direitos fundamentais somente será atingida mediante a superação de um conceito restritivo da legitimidade, que transcenda o próprio sindicato, sob pena de impedir que determinados grupos minoritários de uma categoria, com menor força política, possam exercer em juízo a defesa de seus direitos”. O Julgamento ficou assim ementado: “[...] PRELIMINAR DE NÃO CABIMENTO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA NA ESFERA TRABALHISTA E DE ILEGITIMIDADE ATIVA DA ASSOCIAÇÃO. A ação civil pública é um instrumento de defesa dos interesses da sociedade, direitos e interesses



BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

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

ALMEIDA, Gregório Assagra de. *Direito processual coletivo brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 2003.

ALVIM, Thereza Celina Diniz de Arruda. *O direito processual de estar em juízo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1996.

ANDRADE, Manoel Domingues de. *Teoria geral da relação jurídica*. Coimbra: Almedina, 1983.

ASCENSÃO, José de Oliveira. *Direito civil: teoria geral*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. v. 3. Relações e situações jurídicas.

BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da Constituição*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BETTI, Emílio. *Teoria generale del negozio giuridico*. Nápoles: Collana, 2002.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Tradução Carlos Nelson Coitinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 9. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

BORBA, Joselita Nepomuceno. *Representação fragmentada do sindicato: da representação abstrata à defesa concreta dos interesses coletivos*. Tese. PUC-SP. 2012.

_____. *Efetividade da tutela coletiva*. São Paulo: LTr, 2008.

_____. *Direito coletivo do trabalho. Teoria e prática*. São Paulo: LTr, 2002.

BRAMANTE, Ivani Contini. A legitimação para instauração de dissídio coletivo. *Jornal do Congresso*, São Paulo: LTr, 1993.

metaindividuais, que encontra fundamento legal na Lei n. 7.347/1985 — Lei da Ação Civil Pública — e na Lei n. 8.078/1990 — Código de Defesa do Consumidor. Esse, em seu art. 81, inciso III, prevê o cabimento de ações coletivas para salvaguardar direitos ou interesses individuais homogêneos, que são, segundo o Supremo Tribunal Federal, subespécies de direitos coletivos (RE-163.231-3/SP), Tribunal Pleno. Relator Ministro Maurício Corrêa, DJ de 29.6.2001) e decorrem de uma origem comum. No Direito do Trabalho, a referida ação coletiva é um mecanismo de proteção dos direitos sociais constitucionalmente garantidos e, uma vez verificada a lesão ou ameaça de lesão a direito difuso, coletivo ou individual homogêneo decorrente da relação de trabalho, será cabível a ação civil pública na esfera trabalhista. Quanto à legitimidade para a propositura da ação civil pública no âmbito trabalhista, tem-se que as associações, assim como no âmbito civil, também estão legitimadas, desde que possuam, dentre seus fins sociais, a defesa dos direitos de seus associados, registrando-se a incompatibilidade, *in casu*, entre os interesses do sindicato e os dos substituídos”. O STF também já enfrentou a questão na ADI n. 4.067 (*sub judice*), quando a maioria dos Ministros não acataram tese da existência de monopólio de representação.



CALERA, Nicolás María Lopez. *Introducción a los derechos humanos*. Granada: Comares, 2000.

CATHARINO, José Martins. *Direito constitucional e direito judiciário do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

CHIOVENDA, Giuseppe. *Principii di diritto processuale civile: le azioni, il processo de cognizione*. Nápoles: Jovene, 1980.

COSTA, Susana Henriques da. O controle judicial da representatividade adequada: uma análise dos sistemas norte-americano e brasileiro. In: SALLES, Carlos Alberto de (coord.). *As grandes transformações do processo coletivo brasileiro*. Homenagem ao professor Kazuo Watanabe. São Paulo: Quartier Latin, 2009.

COTTA, Maurizio. Representação política. In: BOBBIO, Norberto *et al.* *Dicionário de política*. 5. ed. Brasília: UnB, 1998, ano 1909-2004.

FERNANDES, Antônio Monteiro. *Direito do trabalho*. 13. ed. Lisboa: Almedina, 2006.

FERNANDES, Nadja Soraggi. *Ação civil pública trabalhista*. Forma célere e efetiva de proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. São Paulo: LTr, 2010.

FERNANDES, Reinaldo de Francisco. *A legitimação para as demandas coletivas no processo do trabalho: a legitimação sindical privilegiada*. Dissertação. São Paulo: USP, 2010.

FERRAZ, Augusto Mello de Camargo; MILARÉ, Édís; NERY JUNIOR, Nelson. *A ação civil pública e a tutela jurisdicional dos interesses difusos*. São Paulo: Saraiva, 1984.

FERRAZ JÚNIOR, Tercio Sampaio. *Introdução ao estudo do direito: técnica, decisão, dominação*. São Paulo: Atlas, 1988.

_____. Interesse público. *Revista do Ministério Público do Trabalho da 2ª Região*.

FREIRE, Manoel do Bonfim. Representação. In: SANTOS, João Manoel de Carvalho. *Repertório Enciclopédico do Direito Brasileiro*, v. XLIX, Rio de Janeiro: Borsoi, 1932.

GARCIA, Pedro Sampaio. O fim do poder normativo. *Revista LTr*.

GOMES, Orlando. Representação (direito privado). In: SANTOS, João Manoel de Carvalho. *Repertório Enciclopédico do Direito Brasileiro*, v. XLIX, Rio de Janeiro: Borsoi, 1932.

GRINOVER, Ada Pellegrini. *A marcha do processo*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

_____. *O processo em evolução*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1996.

_____. Rumo a um código brasileiro de processos coletivos. In: MAZZEI, Rodrigo Reis; NOLASCO, Rita Dias (coords.). *Processo civil coletivo*. São Paulo: Quartier Latin, 2005.



_____. Da *class action for damages* à ação de classe brasileira: os requisitos de admissibilidade. In: MILARÉ, Édís (coord.). *Ação civil pública* — Lei n. 7.347/1985: reminiscências e reflexões após 10 anos de aplicação. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1995.

_____. Ações coletivas Ibero-americanas: novas questões sobre a legitimação e a coisa julgada. *Revista Forense*, Rio de Janeiro. v. 306, p. 3-12, maio/jun. 2002.

_____. Ação civil pública refém do autoritarismo. *Revista de Processo*, São Paulo, n. 96, v. 24, out./dez. 1999.

_____. *et al.* *Código brasileiro de defesa do consumidor*: comentado pelos autores do anteprojeto. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005.

_____. MENDES, Aluisio Gonçalves de Castro; WATANABE, Kazuo (coords.). *Direito processual coletivo e o anteprojeto de código brasileiro de processos coletivos*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

GUEDES, Clarissa Diniz. A legitimidade ativa na ação civil pública e os princípios constitucionais. In: MAZZEI, Rodrigo Reis; NOLASCO, Rita Dias (coords.). *Processo civil coletivo*. São Paulo: Quartier Latin, 2005.

HAYEK, Friedrich A. Hayek *¿Sindicados, para qué?* Madrid: Unión, 2009.

HEBERLE, Peter. *Hermenêutica constitucional. A sociedade aberta dos intérpretes da constituição: contribuição para a interpretação pluralista e “procedimental” da constituição*. Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1997.

HESSE, Conrad. *A força normativa da constituição*. Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1991.

_____. *Elementos de direito constitucional da república federal da Alemanha*. Tradução de Luís Afonso Heck. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998.

LOPEZ-TAPIA, Yolanda de Lucchi. *La tutela jurisdiccional civil de los intereses de consumidores y usuarios*. Madrid: Edisofer, 2005.

MANNRICH, Nelson. Disputa de representação em dissídio coletivo. In: PAMPLONA FILHO, Rodolfo (coord.). *Processo do trabalho*: estudos em homenagem ao professor José Augusto Rodrigues Pinto. São Paulo: LTr, 1997.

_____. Sindicato e crise econômica: heróis ou vilões? In: ROMITA, Arion Sayão *et al.* (coord.). *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre: Magister, n. 41, mar./abr. 2011.

_____. Prefácio. In: SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O microssistema de tutela coletiva*. São Paulo: LTr, 2012.

MANSUETI, Hugo Roberto. A organização sindical do século XXI. In: BARROS JÚNIOR, Cássio de Mesquita; ZAINAGHI, Domingos Sávio; FREDIANI, Yone



(orgs.). *O direito do trabalho e da seguridade social nos países Ibero-Americanos e Itália*. Curitiba: Decisório Trabalhista, 2008.

MARANHÃO, Délio. Direito do trabalho. In: MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. *Direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993.

MARIANI, F. *Compendio de diritto sindacale*. 11. ed. [S.l.]: Sedizione Simone, 2003.

MELGAR, Alfredo Montoya. *Derecho del trabajo*. 19. ed. Madrid: Tecnos, 1998.

MEROI, Andrea A. *Processos colectivos: recepción y problemas*. Buenos Aires: Rubizal-Culzoni, 2008.

MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. *Tratado de direito privado*. 3. ed. Rio de Janeiro: Borsoi, 1970. v. 3.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito processual do trabalho*. 17. ed. ampl. atual. São Paulo: Saraiva, 1997.

_____. *Compêndio de direito sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

_____. *Direito do trabalho na Constituição de 1988*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

_____. Centrais sindicais: observações sobre a reforma sindical. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de (coords.). *Temas de direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

NERY JUNIOR, Nelson. Ação civil pública no processo do trabalho. In: MILARÉ, Édís (coord.). *Ação civil pública: Lei n. 7.347/85 — 15 anos*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

_____. *Princípios do processo civil na constituição federal*. 8. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

_____. NERY, Rosa Maria Barreto Borriello de Andrade. *Código de processo civil comentado e legislação extravagante*. 9. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

_____. *Constituição federal comentada e legislação constitucional*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

_____. *Código civil comentado e legislação extravagante*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

OLIVA, Cláudio César Grizi. *Pluralidade como corolário da liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 2011.

OLIVEIRA, Fernando Alves. *O sindicalismo brasileiro clama por socorro: um alerta aos sindicalistas e aos contribuintes dos sindicatos*. São Paulo: LTr, 2001.

PALOMINO, Todosio A. Século XXI: definição dos sindicatos? In: BARROS JÚNIOR, Cássio de Mesquita; ZAINAGHI, Domingos Sávio; FREDIANI, Yone (orgs.). *O direito do trabalho e da seguridade social nos países Ibero-Americanos e Itália*. Curitiba: Decisório Trabalhista, 2008.



PASSOS, José Joaquim Calmon de. Parecer. Substituição processual. Especificidade das ações coletivas e das decisões de mérito nelas proferidas. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, n. 123, jul./set. 2006.

PERSIANI, Mattia. *Diritto sindacale*. 13. ed. Padova: Cedam, 2011.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Tratado de direito material do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

PIOVESAN, Flávia. *Temas de direitos humanos*. 2. ed. São Paulo: Max Limonad, 2003.

_____. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 6. ed. São Paulo: Max Limonad, 2004.

PORTO, Pedro Rui da Fontoura. *Direitos fundamentais sociais*. considerações acerca da legitimidade política e processual do ministério público e do sistema de justiça para sua tutela. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

PRADO, Roberto Barretto. *Curso de direito sindical*. São Paulo: LTr, 1991.

RÁO, Vicente. *ato jurídico: noção, pressupostos, elementos essenciais e acidentais*. 4. ed. Atualização de Ovídio Rocha Barros Sandoval. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.

RODRIGUES, Leôncio Martins. *Partidos e sindicatos*. Escritos de sociologia política. São Paulo: Ática, 1990.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

SABADELL, Ana Lúcia. *Manual de sociologia jurídica: introdução a uma leitura externa do direito*. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Eficácia dos direitos fundamentais*. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SILVA, Otávio Pinto e. A contribuição sindical obrigatória deve ser extinta? *Jornal do Advogado*, OAB-SP, São Paulo, ano XXXVI, n. 361, maio 2011.

SILVA, Virgílio Afonso da. Tese. USP, 2005.

SOARES, Fábio Costa. Acesso do hipossuficiente à justiça. A defensoria pública e a tutela dos interesses coletivos *lato sensu* dos necessitados. In: QUEIROZ, Raphael Augusto Sofiati de (coord.). *Acesso à justiça*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2002.

VIANNA, Francisco José de Oliveira. *Problemas de direito sindical*. Rio de Janeiro: Max Limonad, 1943.

VIGORITTI, Vincenzo. *Interessi collettivi e processo*. Milão: Giuffrè, 1979.

WATANABE, Kazuo. Acesso à justiça e sociedade moderna. In: GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel; WATANABE, Kazuo (coords.). *Participação e processo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1988.



REPERCUSSÕES PROCESSUAIS DO FIM DO PODER NORMATIVO: ESTRUTURA DO DIREITO DO TRABALHO

Vicente de Paula Maciel Júnior^(*)

Sumário: 1. Poder normativo: breve histórico. 2. Classificação dos dissídios coletivos e o erro material na redação da Emenda n. 45/2004. 3. Os reflexos dos erros materiais da redação na interpretação da Emenda Constitucional n. 45/2004. 4. Como julgar o conflito coletivo de acordo com a Emenda n. 45/2004. 5. Impossibilidade de o Poder Judiciário agir como árbitro. 6. Efeitos da extinção do poder normativo. Conclusão.

1. PODER NORMATIVO: BREVE HISTÓRICO

O poder normativo teve sua inspiração na *Carta del Lavoro* italiana de 1927, sendo criado com finalidade estratégica e primordial de trazer o conflito coletivo para dentro do Estado. Com isso, além das rígidas normas sobre o sindicalismo, competiria ao Estado, por intermédio do Poder Judiciário, a regulação das condições de trabalho, gerando, por consequência, uma inibição e esvaziamento do direito de greve.

Portanto, por detrás de um discurso protecionista, o que se pretendia no fundo era a utilização do poder normativo como mecanismo para acabar com as greves e sepultar o conflito, que se transformaria em “sentença normativa”.

A Constituição de 1946 criou no art. 123, § 2º o poder normativo na Justiça do Trabalho, embora estivesse ainda condicionada à previsão em legislação ordinária.

A Constituição Federal de 1967, com a Emenda n. 1, de 1969, manteve o texto da Constituição de 1946 com insignificante alteração.

(*) Pós-doutor em direito processual pela Universidade de Roma (La Sapienza). Doutor em direito pela UFMG. Professor dos cursos de graduação e pós-graduação da PUC/Minas. Juiz do Trabalho Presidente da 28ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG.



A Constituição Federal de 1988 ampliou o limite material do poder normativo, e os Tribunais do Trabalho passaram a regulamentar, com liberdade, as condições de trabalho, respeitados os patamares mínimos da lei e da convenção coletiva.

Em dois julgados (RE n. 1.979/PE e RE n. 114.836/MG), o Supremo Tribunal Federal manifestou interpretação restritiva aos limites do poder normativo, cuja finalidade era a sua adequação com a necessidade de preservação da competência legislativa do Congresso Nacional. Entretanto, os Tribunais do Trabalho continuaram a exercer o poder normativo sem maiores limitações.

A Emenda Constitucional n. 45/2004 promoveu profunda alteração no texto do art. 114, não repetindo a hipótese normativa que autorizava ao Poder Judiciário Trabalhista exercer o poder normativo criando condições de trabalho diante do conflito coletivo.

2. CLASSIFICAÇÃO DOS DISSÍDIOS COLETIVOS E O ERRO MATERIAL NA REDAÇÃO DA EMENDA N. 45/2004

Os dissídios coletivos se dividem em duas categorias. Existem os dissídios coletivos de natureza “jurídica” e aqueles de fundo “econômico”.

Os dissídios coletivos de natureza jurídica são aqueles em que a Justiça do Trabalho exerce função jurisdicional típica, fixando a interpretação sobre norma preexistente em torno da qual as partes divergem. Aqui o Poder Judiciário é provocado a se manifestar sobre o caso concreto em sua relação com a norma posta, vigente, mas cuja interpretação diversa das partes tenha causado o conflito de interesses de natureza coletiva. Não estamos ainda no campo do poder normativo, mas no exercício do poder jurisdicional típico. O juiz natural para o julgamento das controvérsias decorrentes do descumprimento de cláusulas convencionais é a Justiça do Trabalho de primeira instância.

Já os dissídios coletivos de natureza econômica são caracterizados pela existência do poder normativo conferido ao Poder Judiciário, no qual este exerce atividade legislativa no conflito coletivo que lhe é apresentado. Nos dissídios coletivos de natureza econômica, o Judiciário é provocado a “criar” normas que regulamentem as situações concretas para as categorias envolvidas.

Em sua atividade de julgar, todo juiz aplica norma no caso concreto, quando subsume a norma abstrata ao caso concreto.

Mas o poder normativo é atividade do juiz “produtora” de norma “nova” para o caso concreto.



Essa possibilidade de criar norma para as partes é função legislativa e não jurisdicional. **A eventual possibilidade de o Judiciário exercer função legislativa é hipótese excepcional e somente pode ser feita se houver autorização legal expressa.**

Sem norma que preveja a competência legislativa para o Poder Judiciário ele não pode editar, **criar norma** para o futuro. Sem atribuição específica, o Judiciário somente pode julgar os casos concretos à luz da norma vigente (posta).

Como a Emenda n. 45/2004 excluiu na nova redação a expressa previsão do poder normativo para o Poder Judiciário e apenas conferiu a ele a possibilidade de “decidir o conflito”, respeitadas a legislação e as convenções “anteriormente existentes”, isso importa em dizer que **foi extinta a modalidade do dissídio coletivo de natureza econômica, bem como as consequentes possibilidades de o Poder Judiciário trabalhista proferir sentenças normativas.**

Na antiga redação anterior à Emenda n. 45/2004, o texto constitucional previa expressamente a possibilidade de a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições de trabalho. Entretanto, o problema surgiu porque o legislador constitucional reformista suprimiu a expressão que permitia à Justiça do Trabalho “estabelecer normas e condições” de trabalho e a substituiu apenas pela possibilidade de a Justiça Especializada “decidir o conflito, retirando, portanto, o “poder normativo” que estava expressamente previsto em lei.

Por outro lado e no mesmo § 2º, do art. 114, o legislador constitucional manteve redação contraditória, autorizando que qualquer das partes pudesse ajuizar dissídio coletivo de natureza “econômica”, uma vez frustradas a negociação coletiva ou a arbitragem. **Ora, se o Judiciário Trabalhista não pode mais estabelecer normas e condições, mas pode apenas decidir o conflito, as partes não podem ajuizar dissídio coletivo de natureza “econômica”, mas somente dissídio coletivo de natureza “jurídica”. Houve evidente equívoco do Legislador na reforma, quando deveria ter usado a expressão “dissídio coletivo de natureza jurídica”, mas referiu-se erroneamente ao “dissídio coletivo de natureza econômica”.**

Todo o conteúdo da redação do § 2º da Emenda n. 45/2004 refere-se ao dissídio coletivo de natureza jurídica, uma vez que, pela nova redação, o Poder Judiciário Trabalhista apenas pode decidir o conflito, respeitadas as condições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Portanto, **foi evidente o equívoco material** na referência ao dissídio coletivo de natureza econômica **em virtude da supressão do “poder normativo” na Justiça do Trabalho.**



3. OS REFLEXOS DOS ERROS MATERIAIS DE REDAÇÃO NA INTERPRETAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL N. 45/2004

Muitas das discussões travadas sobre a nova redação do art. 114 da CF/1988 têm girado em torno da exigência de comum acordo para que se instaure dissídio coletivo de natureza econômica. Entretanto, isso na verdade é um desvio de foco do problema central, porque o *punctum saliens* da questão não reside na existência ou não do “comum acordo” para ajuizar o dissídio coletivo, mas no fato de que a Emenda n. 45/2004 extinguiu o poder normativo da Justiça do Trabalho e, por consequência, extinguiu o próprio dissídio coletivo de natureza **econômica**.

O § 2º do art. 114 atual instituiu espécies de condicionantes sucessivas para o exercício do direito de ação coletiva. Primeiro as partes representantes coletivas tentam uma negociação direta ou submetem-se à arbitragem. Se nenhuma das formas de solução de conflito anteriores tiver sucesso, as partes podem, **de comum acordo**, ajuizar dissídio coletivo de natureza “econômica”.

A exigência de “comum acordo” está vinculada à possibilidade de ajuizamento de dissídio coletivo de natureza “econômica”, ou seja, o legislador reformista “quis” criar como condição do ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica a necessidade de que ambas as partes estivessem de acordo em submeter-se ao Judiciário. **A expressão “de comum acordo”, que foi idealizada como condição da ação coletiva para ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica é, entretanto, condicionada à existência do “poder normativo”. Se não existe o poder normativo, não existe o dissídio coletivo de natureza econômica e, portanto, não existe a condição da ação coletiva, que é a exigência de comum acordo.**

Na perspectiva do atual sistema vigente a partir da Emenda n. 45/2004, a Justiça do Trabalho funciona como um órgão julgador de situação posta (já existente), não mais podendo fixar norma para o futuro. **Houve verdadeira mudança de paradigma, com a transposição do sistema jurídico de tipo heterônomo, no qual o Poder Judiciário estabelece condições de trabalho, para o modelo autônomo, onde as partes assumem as rédeas de seu próprio destino e podem exercer livremente os direitos individuais e coletivos da categoria, inclusive valendo-se da possibilidade de defendê-los através de instrumentos legítimos e legalmente previstos como o direito de greve (art. 9º, CF/1988).**

Por isso que nem mesmo após o cumprimento da exigência de comum acordo prevista na Emenda n. 45/2004 seria possível instaurar-se o dissídio



coletivo de natureza econômica, porquanto o poder normativo não foi conferido à Justiça do Trabalho na nova redação dada ao art. 114 da CF/1988.

A questão da existência ou não do comum acordo para instaurar dissídio coletivo de natureza econômica é irrelevante, porque o ponto central da reforma foi a extinção do poder normativo. A resultante dessa extinção é a impossibilidade de serem instaurados dissídios de natureza econômica e de serem proferidas sentenças normativas.

Na antiga redação dada ao art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho atuava como órgão julgador nos dissídios coletivos de natureza econômica e podia estabelecer cláusulas sobre condições de trabalho, bem como impor normas para as categorias envolvidas, o que configurava **atividade legislativa excepcionalmente deferida ao Poder Judiciário**. Frustrada uma negociação coletiva e tendo surgido o conflito coletivo, qualquer dos envolvidos poderia ajuizar dissídio de natureza econômica para que o mesmo fosse conhecido e julgado pelo Poder Judiciário.

As partes envolvidas no conflito coletivo poderiam eleger árbitros nos termos do revogado § 1º do art. 114 da CF/1988. Recusada a negociação ou a arbitragem, poderia qualquer sindicato envolvido ajuizar o dissídio coletivo, sendo que estava expressamente prevista a possibilidade da Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições de trabalho (§ 2º do art. 114 revogado).

A Emenda n. 45/2004 alterou completamente esse panorama, estabelecendo que “a Justiça do Trabalho pode decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convenionadas anteriormente”.

Essa foi a grande modificação, porque atualmente a Justiça do Trabalho não tem mais o “poder de estabelecer normas”, o que não foi reeditado na atual redação do § 2º do art. 114 dada pela Emenda n. 45/2004. Pode a Justiça do Trabalho apenas “decidir o conflito e sobre questões postas ou já convenionadas anteriormente”.

O legislador retirou da Justiça do Trabalho, portanto, a função excepcional de “poder editar normas e condições de trabalho” (tipicamente **legislativa**), limitando-o à sua função constitucional de **julgar** conflitos postos e nos limites do objeto do pedido.

Nem mesmo quando as partes, de comum acordo, instauram o dissídio coletivo poderá a Justiça do Trabalho editar normas, porque o § 2º do art. 114 da CF/1988 apenas autoriza que se **decida o conflito**, respeitadas **a legislação e as convenções anteriormente existentes**.



4. COMO JULGAR O CONFLITO COLETIVO DE ACORDO COM A EMENDA N. 45/2004

Uma legítima preocupação de todos que militam na área do Direito do Trabalho é saber como proceder diante de um conflito coletivo não resolvido autonomamente.

Se o acordo não surgiu, se não houve arbitragem, se a Justiça do Trabalho não tem mais o poder normativo, como solucionar o problema?

Caso não se chegue a um acordo, qualquer das partes poderá ajuizar dissídio coletivo, que é de natureza “jurídica”. Não há qualquer condicionante para a propositura desta ação, uma vez que a CF/1988 garante no art. 5º, XXXV o amplo direito de acesso à justiça. Não há, portanto, necessidade de comum acordo para instaurar o dissídio coletivo.

Como se trata de aplicação de norma existente a situações de conflito, a competência para conhecimento e julgamento da demanda a ser proposta é da Justiça do Trabalho de 1ª Instância. Se assim não fosse, haveria a supressão de instância de julgamento.

No julgamento do conflito coletivo posto ao Judiciário, o julgador teria de observar os princípios do direito do trabalho, especialmente o da norma mais favorável e da condição jurídica mais favorável e o princípio da inalterabilidade unilateral do contrato de trabalho.

Desse modo e em consonância com esses princípios e a suas já conhecidas implicações no campo do Direito do Trabalho, uma vez surgido um conflito coletivo de trabalho do qual não resulte acordo e estando inviabilizada a nova convenção coletiva de trabalho de uma determinada categoria, **as cláusulas anteriormente vigentes permanecerão em vigor, até que surja nova negociação coletiva. E o parâmetro para que o Poder Judiciário decida eventual conflito coletivo terá de se pautar na última convenção vigente e na legislação trabalhista, sob pena de alteração *in pejus* do contrato de trabalho, ou seja, como decorre da nova redação do § 2º do art. 114 da CF/1988, dada pela Emenda n. 45/2004, até que surja nova negociação coletiva, o Poder Judiciário aplicará aos casos concretos decorrentes dos dissídios coletivos de “natureza jurídica” a legislação e as convenções anteriormente existentes.**

5. IMPOSSIBILIDADE DE O PODER JUDICIÁRIO AGIR COMO ÁRBITRO

Poderíamos imaginar, *ad argumentandum*, da possibilidade de que fosse invocada a aplicação subsidiária da legislação que regulamenta a



arbitragem (Lei n. 9.307/1996) para considerar que o Poder Judiciário funcionasse como “árbitro”. Nesse caso, as partes poderiam, de “comum acordo”, prever o arbitramento, que seria feito por árbitro por elas indicado.

A aplicação da legislação de arbitragem, entretanto, encerra problemas que precisam ser melhor examinados, porque **um dos objetivos dessa norma foi exatamente retirar do Poder Judiciário a gestão do conflito, que poderia ser resolvido fora do âmbito do Estado-Juiz.**

Além do mais, o Poder Judiciário recebe uma competência de poder que é um dever seu de exercer a jurisdição e aplicar a norma vigente ao caso concreto. Se as partes elegessem o Poder Judiciário como árbitro no intuito de conferir a ele o poder de estabelecer norma para as partes em conflito, não poderia o Judiciário julgar sem observar as disposições legais mínimas e aquelas convencionadas anteriormente, conforme estabelece o § 2º do art. 114 da CF/1988, o que esvaziaria a possibilidade de serem fixadas cláusulas fora daquelas já pactuadas, ou seja, o Poder Judiciário no exercício de competência de poder somente aplica a norma vigente, **não tendo autorização legal para criar norma para o futuro no rol de suas competências**, o que não tem mais previsão legal. Uma vez provocado, o Poder Judiciário atua com poder de império e não como mero árbitro.

Desse modo, se fosse eleita a Justiça do Trabalho como árbitro do conflito coletivo, poderia, por exemplo, ser afastada a norma processual e decidida a questão à luz da legislação de arbitragem, inclusive com aplicação de norma específica que autoriza o julgamento por equidade?

Entendo que não há como compatibilizar a legislação de arbitragem, que trata da equidade, com a exigência do § 2º do art. 114 da CF/1988, que restringe ao Judiciário a decisão do conflito, respeitando-se a legislação e as convenções anteriormente existentes.

Parece que, pela redação da legislação de arbitragem, a intenção foi clara no sentido de retirar do Poder Judiciário a possibilidade de ser árbitro. O Judiciário “julga” no exercício de uma “competência de poder” deferida pela norma. O árbitro pode decidir segundo critérios técnicos, mas nem sempre jurídicos, sobre uma melhor solução diante do caso que lhe é submetido.

6. EFEITOS DA EXTINÇÃO DO PODER NORMATIVO

O primeiro efeito que pode ser apontado em função da extinção do poder normativo pela Emenda n. 45/2004 é a limitação da competência da



Justiça do Trabalho apenas para o conhecimento e julgamento de dissídios de natureza jurídica, vedada a possibilidade de serem estipuladas condições de trabalho para as partes em conflito.

Além disso, a estrutura do Poder Judiciário Trabalhista deve ser alterada, com a eliminação das câmaras especializadas em julgamentos dos dissídios coletivos, visto que, se não existe mais o poder normativo e a Justiça do Trabalho apenas julga o caso posto, essa atividade deve ser deferida ao juiz natural, que é o juiz de primeira instância. Portanto, a competência para o julgamento dos dissídios coletivos passa a ser do Juízo de primeira instância e não dos Tribunais, sob pena de supressão de instância no julgamento do caso posto. Como consequência, as sessões de dissídios coletivos do TST e dos TRTs devem ser extintas e transformadas em sessões de dissídios individuais e de julgamento de dissídios coletivos de natureza jurídica.

Ainda e com igual importância surge, como consequência, a necessidade de afirmação ampla do direito de greve, que deve ser reconhecido como instrumento legítimo de pressão para a autotutela das condições de trabalho pelas diversas categorias.

Importante ainda que se reconheça a nulidade de todos os dissídios coletivos e sentenças normativas proferidas após a edição da Emenda n. 45/2004.

Os dissídios coletivos de natureza econômica e as sentenças normativas propostos após a Emenda n. 45/2004 são inconstitucionais uma vez que, tendo sido extinto o poder normativo pela nova redação do art. 114 da CF/1988, extinta está essa modalidade de dissídio coletivo e a consequente sentença normativa.

As eventuais sentenças normativas existentes após a Emenda n. 45/2004 poderão ser consideradas inconstitucionais, inclusive em sede de embargos do devedor, nos termos do art. 741 do CPC.

CONCLUSÃO

O poder normativo foi extinto pela Emenda n. 45/2004 e impõem-se as seguintes medidas a serem implementadas na prática:

- 1) extinção, sem julgamento do mérito, de todos os dissídios coletivos de natureza econômica ajuizados perante os tribunais e pendentes de julgamento;
- 2) modificação da organização judiciária nos Tribunais do Trabalho com a extinção das sessões de dissídios coletivos e consequente



reconhecimento da competência originária do juiz de primeira instância para conhecimento e julgamento do conflito coletivo;

3) reconhecimento da competência da Justiça do Trabalho apenas para o conhecimento e julgamento de causas que tenham fundamento em norma preexistente;

4) valorização do direito de greve como legítimo instrumento de pressão da classe trabalhadora;

5) nulidade/inconstitucionalidade de todos os dissídios coletivos e sentenças normativas proferidas após a Emenda n. 45/2004;

6) uma vez surgido um conflito coletivo de trabalho do qual não resulte acordo e estando inviabilizada a nova convenção coletiva de trabalho de uma determinada categoria, **as cláusulas anteriormente vigentes permanecerão em vigor, devendo ser aplicadas até que surja nova negociação coletiva. E o parâmetro para que o Poder Judiciário decida eventual conflito coletivo terá de se pautar na última convenção vigente e na legislação trabalhista, sob pena de alteração *in pejus* do contrato de trabalho, ou seja, como decorre da nova redação do § 2º do art.114 da CF/1988, dada pela Emenda n. 45/2004, até que surja nova negociação coletiva o Poder Judiciário aplicará aos casos concretos decorrentes dos dissídios coletivos de “natureza jurídica” a legislação e as convenções anteriormente existentes.**





PEÇAS JURÍDICAS

**INQUÉRITOS, TERMOS DE COMPROMISSO
DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA, AÇÕES,
RECURSOS E DECISÕES JUDICIAIS**





AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 6ª REGIÃO) — CELPE — COMPANHIA ENERGÉTICA DE PERNAMBUCO

**EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) FEDERAL DO
TRABALHO DA ___ VARA DO TRABALHO DO RECIFE/PE**

O Ministério Público do Trabalho, Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região, com sede na Rua 48, n. 600, Espinheiro, CEP 52.050380, Recife/PE, local onde receberá as intimações, pessoalmente e nos autos, conforme dispõem os arts. 39, I e 236 § 2º, ambos do CPC, c/c o art. 18, II, alínea “h” da Lei Complementar n. 75/93, neste ato representado pela Procuradora do Trabalho que esta subscreve, vem, com fulcro nos artigos 114, 127 e 129, III, todos da Constituição da República; no art. 5º, I, no art. 6º, VII, alíneas “a” e “d”, e no art. 83, I e III, da Lei complementar n. 75/93, na Lei n. 7.347/1985 e no art. 81 e seguintes da Lei n. 8.078/1990, propor a presente

AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO DE CONCESSÃO DE ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA JURISDICIONAL PRETENDIDA

em face de:

a) Companhia Energética de Pernambuco — CELPE, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ/MF sob o n. 10.835.932/0001-08, com sede na Av. João de Barros n. 111, Boa Vista, Recife/PE, pelas razões de fato e de direito que passa a expor;

b) Luiz Antônio Ciarlini de Souza, brasileiro, casado, engenheiro eletricista, diretor presidente, portador da cédula de identidade n. 1.596.575-SSP/PE, inscrito no CPF sob o n. 217.464.944-68, que pode ser citado no endereço da CELPE;

c) Paulo Roberto Dutra, brasileiro, casado, administrador de empresas, diretor de planejamento e controle, portador da cédula de identidade n. 344.978-Marinha, inscrito no CPF sob o n. 984.752.407-63, que pode ser citado no endereço da CELPE.



1. SÍNTESE DOS FATOS

Em função de recebimento de Relatório Fiscal encaminhado pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego — SRTE, datado de 16.11.2005, o Ministério Público do Trabalho instaurou o Inquérito Civil n. 000609.2006.06.000/5 (Doc. 1). Do referido relatório consta (Doc. 2): que todos os empregados da empresa Nossa Senhora Engenharia Ltda. prestavam serviços à CELPE; que a prestadora de serviços mantinha os seus empregados realizando horas extras além do limite legal, em descumprimento ao disposto no art. 59 da CLT; que a prestadora de serviços não concedia adequadamente a seus empregados o intervalo interjornada (art. 66 da CLT), o descanso semanal remunerado (art. 67, *caput*, da CLT) e o intervalo intrajornada (art. 71 da CLT) e não utilizava a hora noturna reduzida (art. 73 da CLT).

Pelo descumprimento dos dispositivos legais suso mencionados e de outros foram lavrados 16 (dezesesseis) autos de infrações. Ao Relatório Fiscal, foram juntados contratos firmados entre a empresa Nossa Senhora Engenharia Ltda. e a CELPE (Doc. 3), donde se verifica a prestação dos seguintes serviços: ligação de unidades consumidoras de energia elétrica; corte no fornecimento de unidades consumidoras de energia elétrica; religação de unidades consumidoras de energia elétrica; regularização de consumidores clandestinos e/ou inativos; manutenção de redes de distribuição urbanas; manutenção de redes de distribuição rurais; manutenção de linhas de transmissão; manutenção de emergência; projetos de redes de distribuição urbanas; projetos de redes de distribuição rurais; projetos em linhas de transmissão; e construção de redes de distribuição urbanas.

Intimada, a inquirida, ora Primeira Ré, compareceu à audiência, ocasião em que esclareceu que integra o grupo Neoenergia, com sede na cidade do Rio de Janeiro, do qual também participam a empresa COELBA, instalada no Estado da Bahia, e a empresa COSERN, sediada no Rio Grande do Norte (Doc. 5).

Em 6.10.2010, foi realizada nova audiência, ocasião em que a CELPE apresentou CD contendo todos os contratos de prestação de serviços mantidos; informou que possuía 100 (cem) contratos de prestação de serviços firmados com 43 (quarenta e três) empresas; e exibiu relação atualizada das atividades terceirizadas, ratificando as informações anteriormente apresentadas pela Fiscalização do Trabalho (Doc. 9).

Dada a relevância do tema, por meio da Coordenação Nacional de Combate às Fraudes na Relação de Emprego — CONAFRET do Ministério Público do Trabalho, em 20.1.2011 foi realizada audiência na PRT/5, com a presença de membros da PRT/6 e da PRT/21, que contou com representantes da COELBA, da CELPE e da COSERN (Doc. 11). Na ocasião, foi apresentada minuta de Termo de Ajuste de Conduta — TAC, mas as empresas recusaram-se a assiná-lo (Doc. 12).

Em 15.2.2011, foi realizada reunião na SRTE/PE, que teve a presença do *Parquet* e de representantes da CELPE. Durante a reunião, a auditoria fiscal



informou que instaurou procedimento fiscalizatório por solicitação do Ministério Público do Trabalho e teceu considerações acerca da ação fiscal (Doc. 13).

Em 2.3.2011, nova reunião foi realizada na SRTE/PE para tratar da celebração de Termo de Compromisso perante aquele Órgão (Doc. 14), mas a empresa manifestou recusa.

Segue que em 21.10.2011, o *Parquet* recebeu relatório fiscal da SRTE que atesta, com clareza solar, a fraude perpetrada pela CELPE. O cenário descrito de forma irretocável pelos auditores fiscais do trabalho não se caracteriza, infelizmente, pelo ineditismo desejado, constituindo-se, antes, em prática prosaica adotada por inúmeros empregadores.

Afirmam os auditores que a fiscalização foi empreendida por solicitação do Órgão Ministerial e que a motivação principal foi “o elevado índice de acidentes de trabalho nos serviços prestados pelas concessionárias de energia elétrica. Tal fato, constatado pela SRTE/PE, foi também objeto de pesquisa de âmbito nacional publicada em mar. 2010, pelo DIEESE (*Terceirização e morte no trabalho: um olhar sobre o setor elétrico brasileiro*), a qual relaciona a deterioração das condições de trabalho e o aumento dos acidentes com a ampliação da terceirização no setor”.

De acordo com o seu Estatuto Social, a CELPE tem por objeto:

“estudar, projetar, construir e explorar os sistemas de distribuição e comercialização aos consumidores finais de energia elétrica, conforme Contrato de Concessão n. 26/2000 a ANEEL, bem como a geração de energia elétrica em sistema isolado, assim como os serviços que lhe venham a ser concedidos ou autorizados por qualquer título de direito, e atividades associadas ao serviço de energia elétrica, prestar serviços técnicos de sua especialidade, realizar operação de exportação e importação, organizar subsidiárias, incorporar ou participar de outras empresas, observadas as limitações legais, e praticar os demais atos necessários à consecução de seu objetivo.”

Para tanto, a Primeira Ré mantém contrato de concessão com a União que regula a exploração do serviço público de distribuição de energia elétrica. No entanto, na contramão do que reza o contrato de concessão, a CELPE está passando para a responsabilidade de terceiros boa parte das atribuições que assumiu para si. Nesse sentido, peço licença para transcrever trechos do Relatório Fiscal pois traduzem, com riqueza de detalhes, a forma de gestão adotada pela Ré.

“O contrato de concessão estabelece a abrangência, as obrigações, as responsabilidades da CELPE, os requisitos mínimos de desempenho técnico e os procedimentos de coleta e aferição dos indicadores de qualidade dos serviços, bem como as penalidades aplicadas à CELPE em caso de descumprimento. (...)”

A concessão é individualizada para a área, sendo da responsabilidade da CELPE todas as obras necessárias ao fornecimento da energia elétrica até o ponto de entrega da energia.



'É de responsabilidade da CONCESSIONÁRIA, até o ponto de entrega de energia elétrica, elaborar os projetos, executar as obras necessárias ao fornecimento [...]' (Cláusula 2ª, Subcláusula 3ª)

Também consta do contrato que as instalações integram a concessão de distribuição, como não poderia deixar de ser, já que são necessárias ao funcionamento do sistema.

Constituem obrigações da CELPE (...)

'Fornecer energia elétrica a consumidores localizados na sua área de concessão[...]' (Cláusula 5ª, I)

'realizar, por sua conta e risco, as obras necessárias à prestação do serviço público de distribuição de energia elétrica, inclusive reposição de bens, operando as instalações e os equipamentos correspondentes de modo a assegurar a regularidade, continuidade, eficiência, segurança, atualidade, generalidade, cortesia no atendimento [...]' (Cláusula 5ª, III)

'atender a todas as obrigações de natureza fiscal, trabalhista e previdenciária' (Cláusula 5ª, VII)

'realizar programas de treinamento do seu pessoal, visando ao constante aperfeiçoamento do mesmo para a adequada prestação do serviço de distribuição concedido' (Cláusula 5ª, XIII)

A Lei n. 8.987/1995, no seu art. 6º, estabelece que *'toda concessão ou permissão pressupõe a prestação de serviço adequado ao pleno atendimento dos usuários'. Definindo, no §1º 'serviço adequado' como aquele que 'satisfaz as condições de regularidade, continuidade, eficiência, segurança, atualidade, generalidade, cortesia e modicidade das tarifas'. (...)*

Para prestar os serviços públicos concedidos e para os quais tem obrigações de realizar por sua conta e risco, a CELPE firmou contratos com prestadoras de serviços, a maioria sem especialização, a fim de atender sua necessidade de mão de obra para a quase totalidade das atividades relacionadas à distribuição de energia elétrica. Firmou também contrato com cooperativas de eletrificação rural, em municípios cuja rede foi construída por elas, incluindo além do *'contrato de serviços', 'contrato de venda de ativos' e 'contrato de autorização de uso'.*

De fato, consoante o Relatório Fiscal, a Primeira Ré continua contratando empresas prestadoras de serviços para desempenhar as atividades anteriormente mencionadas que se inserem no seu objeto social.

É certo que esse processo de transferência para terceiros de boa parte das atividades foi iniciado em momento anterior à privatização da companhia. Ocorre que foi drasticamente acentuado e desvirtuado depois dela, como se lê no Relatório Fiscal. Chama a atenção, inclusive, que até mesmo a maior parte dos eletricistas passaram a ser contratados através de prestadoras de serviços. Grande quantidade deles teve os contratos de trabalho rescindidos com a empresa



antes da privatização por meio de adesão ao PDV e, posteriormente, foi contratada por prestadoras de serviços para laborar na mesma função para a Primeira Ré.

Nesse desiderato, a aludida “terceirização” atingiu as atividades operacionais da empresa que integram o objeto da concessão, o objeto social da empresa e, portanto, suas atividades essenciais e permanentes. Aduzem os auditores fiscais que:

“Entre os anos 1997 e 2010, enquanto a CELPE expandiu enormemente sua rede de usuários, verifica-se que o número de empregados diretamente contratados foi reduzido, passando de 3970 (em 1997) para 1796 (em 2010). Já a quantidade de ‘terceiros’ foi quase triplicada entre 2000 e 2010, passando de 1900 para 5498 (...). A proporção dos ‘terceiros’ passou de 30% do total de trabalhadores, em 1997, para cerca de 60% no ano 2000, chegando a ultrapassar os 75% de toda a mão de obra contratada pela empresa, no ano 2010 (...). Entre os que trabalham diretamente no sistema de distribuição de energia elétrica, exercendo a função de eletricista (1994), ou ajudante de eletricista (513), apenas 385 são empregados diretamente contratados, representando cerca de 15% do total.”

É certo, ainda, que os cerca de 25% de empregados diretamente contratados pela CELPE ocupam os cargos mais elevados, como é o caso de diretores, superintendentes, gerentes, coordenadores e analistas. Incumbem-se de planejar, controlar, dirigir e fiscalizar as atividades operacionais realizadas pelos empregados contratados pelas prestadoras de serviços.

Os auditores chegaram a tal conclusão após fiscalizarem 19 (dezenove) prestadoras de serviços da CELPE cujos objetos dos contratos mantidos com a Primeira Ré estavam relacionados com as atividades com maior ocorrência de acidentes, bem como após terem entrevistado um elevado número de diretores, coordenadores e gestores dos setores operacionais da CELPE; observado a relação entre esta e as contratadas (forma de gestão, operação dos sistemas informatizados, controle gerencial etc.); realizado reuniões com as empresas, inclusive com a Primeira Ré, e com o Sindicato dos Urbanitários; analisado documentos, entre eles, arquivos digitais e sistemas informatizados da Primeira Ré em funcionamento no COI — Centro de Operação Integrada, cuja função é controlar todos os atendimentos emergenciais (PRONTIDÃO); realizado observação direta dos trabalhos desenvolvidos; entrevistado 258 (duzentos e cinquenta e oito) trabalhadores de diversas funções e atividades, tanto próprios quanto “terceiros”, incluindo encarregados, supervisores, coordenadores e diretores a fim de entender o processo de emissão de ordens, controle e direção das atividades; analisado planilhas, formulários e *e-mails* nos locais inspecionados; e fotografado os locais de trabalho e os alojamentos.

Mais uma vez peço vênha para transcrever, na íntegra, o relato dos auditores fiscais:

“Embora tenha formalizado contratos de ‘terceirização’ (...), a CELPE não transferiu as atividades para as prestadoras de serviços. Funcionários da



CELPE (gerentes, gestores, coordenadores, fiscais) têm livre acesso a todos os estabelecimentos das prestadoras, fazem reuniões, dão ordens e instruções verbais e escritas. Todos os setores estão sob o comando da administração central.

Cada atividade tem um coordenador diretamente contratado pela CELPE e um coordenador contratado com intermediação da prestadora. O coordenador diretamente contratado pela CELPE é responsável pelo planejamento, distribuição, emissão de ordens de serviços, acompanhamento e controle da atividade realizada pelos 'terceiros', passando as ordens para o coordenador das prestadoras. O coordenador 'terceirizado' distribui as tarefas enviadas pela CELPE entre suas equipes, solicita o material necessário à realização do serviço ao almoxarifado da CELPE, acompanha a execução e informa o resultado no sistema SAP da CELPE.

Esse processo de emissão e transmissão de ordens a partir das chefias da CELPE até os eletricitistas tem sempre a intermediação dos coordenadores das duas empresas, excetuando-se apenas a atividade de manutenção emergencial (PRONTIDÃO) cujas ordens são passadas diretamente da CELPE (pelos operadores do COI) para os eletricitistas 'terceirizados', por rádio, computador de bordo (sistema Autotrack) ou por celular, sem intermediação.

Os coordenadores e gestores da CELPE estão em constante contato com os coordenadores das prestadoras, cobrando prazos, definindo prioridades, numa evidente relação de hierarquia. Fazem visitas de fiscalização nos estabelecimentos das prestadoras ou nos serviços de campo, tiram fotos, fazem reuniões com os trabalhadores 'terceirizados', enviam correspondências eletrônicas rotineiras, a exemplo das correspondências anexadas (...).

Um exemplo é o *e-mail* enviado no dia 22.6.2010 (...) de Linaldo Leite Ferreira (coordenador de serviços elétricos) para Orlando Bezerra (coordenador da MEGATON), em que determina a escala de eletricitistas da manutenção pesada, com nome e horários dos 'terceiros' que devem trabalhar:

'Solicitamos escalar equipes de manutenção pesada nos dias e horários abaixo relacionados: Dia 23.6.2010

de 6:00 às 14:00 — MG0260/Genezio Benigno

14:00 às 22:00 — MG 0102/Joel Monteiro

22:00 às 6:00 — MG-143/Jeremias Duca

Todas as atividades são controladas e registradas nos sistemas informatizados da CELPE (SAP, GSE, CRONOS, CONBAT), sendo que o SAP é operacionalizado por todas as prestadoras, em rede interligada, utilizando computadores, monitores e impressoras pertencentes à CELPE. (...)

A fiscalização de todas as atividades é feita pela CELPE através da chamada Gestão Integrada de Fiscalização de Serviços — GIFS (...) e *check list* (...). A CELPE mantém inspetores (fiscalização no campo) e analistas (fiscalização



na sede). Os inspetores (diretamente contratados) são lotados na Central Operacional do Bongi e vão a campo fiscalizar a execução dos serviços e, rotineiramente, vão também ao estabelecimento das prestadoras onde fazem reuniões, dão ordens, criticam os erros, conferem se o serviço foi feito de acordo com as especificações (...), cobram produtividade e exigem correções, conforme relatório anexo (...).”

Ao Relatório Fiscal foram anexadas ordens de serviço — OS (também chamadas de Notas de Serviço — NS) emitidas pela Primeira Ré e entregues pessoalmente ou via SAP para as prestadoras determinando o serviço a ser realizado e o prazo para sua conclusão. As ordens que não podem ser enviadas através do sistema, são entregues pessoalmente aos coordenadores das contratadas em estabelecimentos da CELPE. São também encaminhadas por *e-mails*, muitos dos quais transcritos no Relatório da SRTE.

O serviço de MANUTENÇÃO corretiva ou de emergência, de responsabilidade do Departamento de Operação do Sistema — EOS, é realizado pelas equipes de PRONTIDÃO, constituídas por trabalhadores próprios e de terceiros, e segue as ordens emanadas do Centro de Operações Integradas — COI emitidas via computador de bordo (AUTOTRACK), rádio ou celular. Segundo o Relatório Fiscal:

“O COI é uma central de operações informatizada, que funciona 24 horas por dia, dotada de ‘ilhas de comando’ onde trabalham 60 (sessenta) funcionários da CELPE, nas funções de Controladores, Analistas e Engenheiros, de onde partem as ordens de serviço para os eletricitas e se faz todo o controle do serviço realizado por eles. Esse controle se dá a distância, com acompanhamento da jornada e da realização do trabalho em qualquer local que ela esteja sendo realizada. Um eletricitista da PRONTIDÃO em Serra Talhada declarou: ‘Esse serviço é como um *Big Brother*. todo mundo da CELPE tá vendo. É muita cobrança.’”

Os controladores do COI monitoram os eletricitas, aciona-os conforme as necessidades, acompanham o tempo gasto na execução dos serviços e nos deslocamentos realizados, registram o tempo de duração de cada tarefa, cobram dos trabalhadores agilidade, autorizam a saída de eletricitas da prontidão para usufruírem do intervalo para refeição, conforme documentos anexos ao Relatório Fiscal, entre eles, telas impressas do sistema SAP. Entrevistado pela fiscalização, um dos controladores afirmou:

“Sou eu que autorizo a equipe fazer o intervalo. Após 4 horas de trabalho a gente pode dar o intervalo, se não tiver alguma prioridade para atender.”

Do mesmo modo, um trabalhador terceirizado declarou:

“Quem define as tarefas são os operadores do COI pelo rádio ou por telefone. Quando a gente sai daqui a gente chama a Central pelo rádio e se apresenta. A gente trabalha tudo com ele. Ele é que comanda tudo. Aí ele passa o serviço pelo rádio. Quem dá o intervalo da gente também é operador do COI.”



As equipes que trabalham na PODA DAS ÁRVORES, ILUMINAÇÃO PÚBLICA, PRONTIDÃO PESADA e PRONTIDÃO LEVE também são coordenadas pela CELPE, como demonstra, com nitidez vítrea, o relatório fiscal:

“Há situações em a CELPE manda duas equipes de eletricitas contratados por empresas diferentes para o mesmo serviço, demonstrando que todos os eletricitas estão a ela subordinados, conforme declaração do eletricitista da LINHA VIVA entrevistado no dia 3.8.2010: *‘às vezes acontece no atendimento domiciliar da CELPE mandar uma equipe da FINK junto com a da MEGATON.’* Também em Vicência, um eletricitista da PRONTIDÃO contratado pela CERSIL, declarou: *‘Às vezes a gente trabalha com a equipe de outra empresa se o COI mandar.’*

A CELPE fiscaliza a atividade. Eletricitas da LINHA VIVA declararam: *‘o Encarregado diz para onde devemos ir, mas quando a gente chega lá o fiscal da CELPE já está. Ele passa o serviço e fica acompanhando’ (...)*

A PRONTIDÃO é o serviço de manutenção de emergência da CELPE para resolver problemas de falhas na distribuição da energia, por danos ou defeitos na rede de distribuição, provocando falta de energia, riscos de incêndio ou choque, queda de poste, queima de transformadores, quebra de fiação etc. É serviço essencial da CELPE prestado diretamente aos seus usuários e funciona 24 horas por dia.

Pela análise das informações dos bancos de dados referente a 2009 e 2010, 67% dos eletricitas à disposição da PRONTIDÃO eram contratados com intermediação das prestadoras, sendo responsáveis por 60% dos atendimentos das ocorrências do período.”

Os serviços de extensão da rede e de implantação e troca de postes é realizado pelas equipes da CONSTRUÇÃO e também seguem as ordens emitidas pela Primeira Ré, como afirmou Vicente Cavalcante da Silva, supervisor da FK. O mesmo ocorre em relação às cooperativas de produção. Nesse desiderato, afirmam os auditores fiscais que:

“a subordinação à CELPE também foi evidenciada nas cooperativas de produtores rurais que passaram a ser prestadoras de serviços da CELPE, como demonstra o depoimento do Gerente da cooperativa CERSIL em Vicência: *‘No início, a CELPE criou as cooperativas e colocou um gerente dentro delas. De 1999 para 2000, iniciou-se a autogestão, saindo o gerente da CELPE e assumindo a gerência o presidente da cooperativa. Quando eu cheguei aqui, o gerente era Walter Alexandre da Silva, funcionário da CELPE, depois dele teve outros, Messias, Cavalcanti. Desde o início, a CERSIL prestava serviço para CELPE de PRONTIDÃO, LEITURA, CORTE/ RELIGAÇÃO, ENTREGA DE CONTA E ETC. Antes não tinha COI e a gente atendia melhor o associado e os usuários não associados, porque a gente recebia a ligação, reclamação e enviava o carro imediatamente. A gente tinha a gestão disso. Hoje é tudo feito pelo COI, a gente não tem nenhuma ingerência. Quando a gente tem necessidade de fazer serviço de urgência,*



a gente tem que ligar para o COI e o COI manda viatura. Mesmo os eletricitas que são nossos empregados, só o COI pode mandar eles fazerem serviço. A CELPE paga o mesmo valor pelo serviço para a CERSIL ou para a VENCER, tanto faz. Na PRONTIDÃO, ela paga por homem-hora. A gente se reporta aos gestões da CELPE, Sérgio Roberto (CONSTRUÇÃO) e Sérgio Moreira (PRONTIDÃO e IP).”

Merece destaque, ainda, a “terceirização” das atividades de CORTE/SUSPENSÃO dos serviços (por falta de pagamento dos clientes) e RELIGAÇÃO (após pagamento ou negociação do débito) — esta última gerenciada pelo Departamento de Gestão de Contas a Receber — CGR da CELPE. É evidente que tais serviços só podem ser realizados após ordenamento da Primeira Ré. E é evidente, também, que ele se insere no dia a dia da empresa, que fiscaliza o serviço conforme informado à fiscalização por eletricitista entrevistado.

Ademais,

“A fiscalização constatou que as equipes que realizam os serviços de CORTE/RELIGAÇÃO e RECORTE não são compostas por 2 (dois) eletricitas, como determina a NR-10, mas sim por um eletricitista e um ajudante/auxiliar de eletricitista, sem a devida qualificação profissional, nos termos do item 10.8.1 da NR-10, como forma de redução de custos.

(...) destacando os depoimentos abaixo:

“A CELPE manda os cortes pelo sistema SAP. A gente acessa pelo terminal, imprime, separa por área e distribui para as equipes de eletricitas. São 40 equipes com 2 eletricitas, cada. Eles não batem ponto. Têm meta mensal de R\$ 8.000,00 de serviço feito por cada equipe.” (Benhur Queiroz Beltrão, supervisor de CORTE/RELIGAÇÃO da MEGATON)

Quanto à “terceirização” dos serviços de LIGAÇÃO NOVA, ocorridos quando a Primeira Ré capta um novo cliente, estes são coordenados pelo Departamento de Expansão e Novas Ligações da CELPE, sob a gerência de Francisco Carlos Belo da Silva, que emite ordens para os eletricitas “terceirizados”. O referido setor também coordena as atividades de DESLOCAMENTO DE POSTE, SUBSTITUIÇÃO DE REDE, ILUMINAÇÃO PÚBLICA e LIGAÇÃO DE BAIXA TENSÃO SEM OBRA — todos executados por empregados de prestadoras de serviços. Consoante atestado pela SRTE, os serviços de LIGAÇÃO NOVA compreendem as seguintes etapas: a) inspeção realizada por técnico diretamente contratado pela Primeira Ré a fim de verificar as necessidades do serviço; b) elaboração do projeto por técnicos diretamente contratados pela CELPE ou por prestadoras de serviços; c) execução integralmente realizada por trabalhadores “terceirizados”, mas gerenciada por profissionais da Primeira Ré.

No setor de LIGAÇÕES NOVAS também há exigência de cumprimento de metas quantitativas e qualitativas.

“O fiscal de campo da CELPE liga pra meu celular direto. Quem liga é Rangel ou Marconino. Eles querem inspecionar nosso serviço, o carro, os materiais,



os EPIs. O meu chefe é Márcio, aqui da MEGATON, mas acima dele é Wellington, da CELPE. A gente tem meta de 8.000 ligações novas por mês, mas a pressão é grande pra gente fazer 9.000 ou 10.000', declarou um eletricista entrevistado."

Os serviços de LEITURA e de ENTREGA DE CONTAS também foram repassados a trabalhadores de terceiros, leituristas e agentes de cobrança, a despeito de estes serviços se inserirem nas atividades rotineiras da Primeira Ré. É da CELPE a tabela de códigos para leitura e o Formulário de Controle de Selos. O gerenciamento das atividades é realizado pela CGLE — Unidade de Leitura e Entrega de Contas da CELPE, de onde emanam as ordens e o cronograma. "Conforme consta do cartaz 'Leitura na Parede' fixado nas prestadoras informando fiscalização antecipada de entrega de contas e de leituras convocando reuniões", e anexado ao Relatório Fiscal, todo o serviço é controlado pela Primeira Ré.

A Primeira Ré mantém o cadastro de todos os leituristas e agentes de entrega e acompanha as respectivas admissões e demissões, além de que verifica os treinamentos e as rotinas de trabalho, conforme documento anexado ao Relatório Fiscal.

"Pelo SAP a CELPE sabe quem foi o leiturista e a hora de cada leitura feita. Quando o POCKET dá defeito a gente passa *e-mail* para Carlos Eduardo para ele autorizar a emissão de leituras manualmente. Quando dá problema na telemedição Janaina, Clesio ou Arlindo bispo mandam *e-mail* para a gente mandar um leiturista no local com o *POCKET*. São 37 leituristas para a Região Metropolitana Norte Grupo B e 13 fiscais com motos agregadas para leitura de alta tensão (grupo A). Todos foram treinados pela CELPE. As máquinas de leitura direcional para leitura de alta tensão pertencem à CELPE. A CELPE exige que todo encarregado seja leitor do Grupo A. Só a CELPE habilita para esse serviço' (Jefferson de Caldas Brandão, Encarregado da LEITURA), entrevistado pela SRTE."

O serviço de ATENDIMENTO AO CLIENTE é realizado tanto de forma presencial, nas AGÊNCIAS DE ATENDIMENTO da CELPE, como à distância através do TELEATENDIMENTO — *CALL CENTER* (este último não foi objeto da fiscalização empreendida pela SRTE). Os atendimentos são registrados no SAP, sendo o serviço organizado e controlado pela Primeira Ré no CAC — Departamento de Atendimento a Clientes, sob a coordenação de empregados seus que exercem cargos de gerente, gestores e coordenadores. São 47 (quarenta e sete) AGÊNCIAS DE ATENDIMENTO em Pernambuco.

Os prédios onde funcionam todas as AGÊNCIAS DE ATENDIMENTO ou são de propriedade da Primeira Ré ou são a ela locados e disponibilizados às prestadoras de serviços.

Entrevistado, o gerente do CAC afirmou:

"que as agências próprias e terceirizadas são iguais e fazem as mesmas coisas; que nas agências 'terceirizadas' os atendentes são contratados pela



empresa CTM; que a CELPE tem um sistema informatizado (CRONOS) que mede a performance de todas as agências e de todos os atendentes próprios ou 'terceiros'; o CAC da CELPE tem 3 (três) funcionários que percorrem todas as agências do Estado, dando treinamento para os atendentes; que todos têm que ter qualificação com requisitos mínimos pois considera que a AGÊNCIA é a 'cara da CELPE'."

Aduzem os auditores fiscais que, no mês de julho de 2010, do total 116.338 atendimentos realizados pela Primeira Ré, 89.155 foram efetuados por empregados de prestadoras de serviços — o que representa 76% do atendimento. Esclarecem que a Agência da Madalena é uma espécie de central de atendimento onde são resolvidas, em última instância, as reclamações dos consumidores. À fiscalização, um dos chefes da CELPE afirmou que sua equipe é composta de "16 funcionários da CELPE, 2 da CTM, 1 da ASSERVIT e 1 da ADLIM".

Sabe-se que o serviço ofertado pela Primeira Ré tem na especialização uma de suas características principais. Por sua vez, do procedimento investigatório e, principalmente do Relatório Fiscal, restou evidente que a CELPE é detentora da tecnologia empregada e dos recursos materiais utilizados, mas transfere para terceiros a contratação da mão de obra. Tal transferência não pressupõe a existência de *know how* das contratadas, mesmo porque se existisse as prestadoras de serviços não seguiriam, como o fazem, os procedimentos operacionais determinados pela CELPE através, entre outros, de Manuais de Procedimentos emitidos.

Relatam os auditores fiscais:

"Algumas atividades são realizadas tanto por eletricitas contratados diretamente pela CELPE, como por eletricitas 'terceiros', a exemplo da PRONTIDÃO e dos PROJETOS DE LIGAÇÃO NOVA (...), ficando flagrante que não houve a transferência de atividades, mas a contratação intermediada de parcela da mão de obra, com salários mais baixos e condições de trabalho precarizadas.

O depoimento de um diretor de uma das prestadoras, Roberto Friedheim da FK confirma que as empresas são apenas fornecedoras de mão de obra: 'Nós somos mão de obra. Eu tenho que receber ordens para executar. Tudo é da CELPE. Eu só dou o homem'. (...)

A CELPE determina o perfil profissional dos trabalhadores 'terceirizados' de acordo com a atividade, quanto ao nível de escolaridade e formação específica (...) interfere no processo de seleção e admissão dos trabalhadores 'terceiros', exigindo que as prestadoras enviem toda a documentação do empregado para análise no momento da admissão e indicando-os para que a nova empresa, em caso de substituição de uma empresa por outra.

Apesar dessa exigência formal a fiscalização constatou muitos eletricitas 'terceiros' sem adequada formação profissional, incluindo alguns que se



declararam analfabetos e vários que afirmaram não ter feito qualquer curso de eletricista.

Os 'terceiros' submetem-se a treinamentos organizados e ministrados sob a responsabilidade da CELPE, no seu Centro (...).

Sobre o assunto Sérgio Wanderley — Gerente do Departamento de Gestão de contratos, OGC, declarou: 'Veio a NR-10 exigindo qualificação. Fomos procurar quem qualifica e descobrimos que só a CELPE tinha condições de dar a qualificação, então a CELPE fez convênio com o SENAI para formar o pessoal terceirizado'."

Conforme constatado pela fiscalização empreendida na empresa, a Primeira Ré obriga que os trabalhadores contratados pelas prestadoras de serviços participem de um treinamento chamado de "Projeto Travessia". Em caso de falta, o treinando é multado — o que pode ser observado na Cláusula 12, "c", do contrato firmado com a MEGATON e anexo ao Relatório Fiscal, que reza que na 1ª reincidência é cabível o pagamento de multa de 10% sobre o valor total referente ao custo dos treinandos faltosos.

E, pasme Excelência, "todos os trabalhadores terceirizados são 'registrados' no sistema informatizado da CELPE, o CAD-TERCEIRO, passando a ter um código de identificação que consta de todos os formulários preenchidos durante a realização das atividades, para controle da CELPE sobre quem realizou o serviço", relatam os auditores fiscais.

Muitos empregados contratados por prestadoras de serviços passaram de uma para outra contratada e mantiveram-se na mesma função. Isso porque, quando a Primeira Ré decide por rescindir o contrato com alguma prestadora obriga a nova contratada a empregar trabalhadores já qualificados e experientes para que não haja interrupção do serviço. O Relatório Fiscal apresenta quadro demonstrativo de empregados que passaram de uma prestadora para outra ou de prestadora para a CELPE e vice-versa. E esclarece, ainda, que muitos empregados desligados de empresas contratadas que tiveram seus contratos rescindidos com a Primeira Ré não receberam as verbas rescisórias.

Mister se faz reforçar também que os materiais empregados nas atividades desenvolvidas pelas prestadoras de serviços são de propriedade da Primeira Ré. Entre os materiais, segundo o Relatório Fiscal, encontram-se computadores, impressoras e monitores instalados nos estabelecimentos das contratadas, nos quais estão instalados sistemas informatizados da CELPE. Inclusive, como demonstram as fotografias anexas ao Relatório da SRTE, tais equipamentos possuem código de tombamento da CELPE, a exemplo daqueles encontrados na MEGATON, no setor de CORTE/RELIGAÇÃO.

Da mesma forma, como dito anteriormente, os sistemas informatizados utilizados pelas prestadoras de serviços pertencem à CELPE, sendo mantidos e gerenciados por esta, visando ao controle dos serviços realizados pelos empregados contratados pelas prestadoras.



— A CELPE fornece senha de acesso e treina os usuários dos sistemas, supervisores, coordenadores e pessoal de apoio administrativo das prestadoras;

— O serviço de suporte nas prestadoras é contratado e custeado pela CELPE (...);

— Os cabos, fios, postes, transformadores, medidores de energia utilizados nos serviços realizados pelas prestadoras são comprados pela CELPE (Unidade de Contratação de Materiais, coordenado por Waldênio Pereira de Oliveira), que gerencia os estoques e a demanda de uso vinda das prestadoras por meio de sistema informatizado (SAP) e auditoria periódica, esclarecem os auditores fiscais.”

E a direção da prestação pessoal dos serviços pela Primeira Ré não para por aí. É ela quem estipula a quantidade de trabalhador, por função, que deve compor cada equipe de trabalho (equipe de prontidão, de inspeção, de corte-religação, manutenção pesada etc.); a quantidade de equipes por locais de efetivo exercício das atividades; e o aumento ou a redução de quadro de pessoal.

Além disso, a CELPE estabelece metas de produtividade para cada atividade, ainda que perigosa, e, em contrapartida, oferece prêmios para os empregados das prestadoras de serviços que apresentarem um bom desempenho. Para tanto, promove diversas campanhas sobre o assunto, como as campanhas Superação e Desafio CELPE 2010.

O mais grave, no entanto, Excelência, é as consequências da “terceirização” para a segurança e a saúde dos trabalhadores. Por um lado, tal processo vem provocando, segundo os auditores fiscais, a precarização das condições de trabalho e elevado os índices de acidentes, inclusive fatais. Isto porque, os empregados das prestadoras de serviço são incumbidos de realizarem as atividades mais perigosas e penosas, que apresentam maior risco de acidentes. Por outro, mesmo considerando essa situação de trabalho, a Primeira Ré exige o cumprimento de metas de produtividade — o que agrava o risco.

“Os ditos ‘terceiros’ trabalham em jornadas mais elevadas, recebem menores salários, têm descansos suprimidos, além de utilizarem veículos sem manutenção, faltando instrumentos e equipamentos de proteção adequados. A comparação entre ‘próprios’ e ‘terceiros’ na mesma função evidencia que há precarização também com relação a: assédio estrutural na imposição de metas de produtividade em atividades perigosas; fragmentação da organização sindical; rebaixamento da qualificação profissional; exames médicos; ergonomia; sanitários; fornecimento de água potável e condições dos alojamentos — o que é demonstrado por diversas escalas de horário anexadas ao Relatório Fiscal.”

A desigualdade entre os trabalhadores da CELPE e os das contratadas é expressa com pesar.

“Às vezes a gente trabalha junto no campo, 2 equipes: uma da CELPE e uma da empreiteira. Mas o direito deles não é o mesmo da gente. Eles são



muito humilhados, não têm folga, se largar de 2 horas da manhã tem que pegar às 6 no outro dia. Trabalham mais que a gente, três vezes mais. Não tem equipamentos. Os carros não têm condições, viaturas precárias. Pegam equipamento em outro carro só para fazer a vistoria, por exemplo voltímetro, amperímetro, alicate'. Depoimento de eletricista 'próprio' da CELPE, a serviço da PRONTIDÃO."

E mais, a fiscalização constatou diversas práticas ilícitas empreendidas por prestadoras de serviços com a conivência da CELPE, entre as quais se encontram: o bloqueio de relógio de ponto, o não pagamento ou o pagamento "por fora" de horas extras, a não concessão de descansos semanais remunerados, a não concessão de intervalo para repouso/alimentação e a falta de manutenção dos veículos.

Constatou, ainda, que o processo de terceirização implicou no aumento de tarefas exigidas dos empregados (eletricistas passaram também a dirigir veículos, leituristas passaram também a entregar contas e a digitar dados de leitura etc.); no pagamento de salários distintos a empregados que exercem as mesmas atividades, conforme quadro demonstrativo apresentado no Relatório Fiscal; no aumento das metas de produtividade; na substituição de eletricistas por "ajudantes de eletricistas" que recebem salários mais baixos na atividade de CORTE-RELI-GAÇÃO; na redução do número de membros nas equipes de eletricistas em desacordo com a NR-10; e na utilização de veículos e motos pertencentes aos trabalhadores ou a ele cedidos, sem que se faça adequada manutenção.

Quanto à substituição de eletricista por ajudante de eletricista, o Gerente do Departamento de Gestão de Contratos confirmou à fiscalização do trabalho que esta se deu com autorização da CELPE: "tem um contrato nosso que abre essa possibilidade. A ideia do Projeto Travessia foi essa".

Não bastasse a ilicitude da terceirização apontada, ressaltam os auditores fiscais o descumprimento, tanto pela CELPE quanto pelas prestadoras de serviços, das normas relativas à jornada de trabalho e aos intervalos para repouso. Isto porque os eletricistas contratados diretamente pela Primeira Ré e aqueles contratados com intermediação de prestadoras de serviços realizam, rotineiramente, horas extraordinárias e não gozam dos intervalos intra e interjornadas, bem como do repouso semanal remunerado, e findam por laborar, em muitos casos, durante o período destinado ao gozo de férias, como atestam quadros demonstrativos e documentos constantes do Relatório Fiscal extraídos dos sistemas informatizados da Primeira Ré, mesmo quando relativos ao "terceirizados" — o que demonstra o conhecimento da CELPE e sua conivência.

Tal condição de trabalho tem sido um dos fatores principais para o aumento dos índices de acidente de trabalho, mormente considerando se tratar de atividade perigosa, onde os eletricistas precisam percorrer grandes distâncias, subir em postes e escadas, quer chova quer faça sol, com a utilização de pesados EPI, e cumprimento de metas, além de se utilizarem de alojamentos precários — o que caracteriza a jornada exaustiva. Nesse sentido, afirmaram os auditores fiscais:



“Foi constatado o trabalho em jornadas exaustivas acima de 20 horas, em 225 ocorrências em 2010 (...)

Foi constatado o trabalho sem concessão de intervalo para refeição em 31.172 ocorrências em 2009 e em 49.765 ocorrências em 2010, algumas vezes em jornada superior a 12 (doze) horas (...).”

Ainda quanto às condições de segurança e saúde no trabalho, consta do Relatório Fiscal, em relação aos trabalhadores contratados pelas prestadoras de serviços: não fornecimento de água potável, fornecimento de EPI inadequados ou sem condições de uso, bancos de veículos com estofamento estragado, ausência de assentos e bancadas necessários nos estabelecimentos, ausência de sanitários em número suficiente e existência de sanitários sem higiene, não realização dos exames médicos necessários, carregamento de peso em excesso (como é o caso dos leituristas/agentes de cobrança que carregam em bolsa lateral cerca de 1.000 faturas de papel — o que pode provocar dorsalgias e lombalgias) — como atestam fotografias juntadas pela fiscalização.

Ademais, a auditoria constatou a existência de alojamentos precários onde dormem trabalhadores que laboram na CONSTRUÇÃO e na EXPANSÃO DE REDE no interior do Estado. Tais trabalhadores chegam a permanecer por 26 dias seguidos, trabalhando sem folga semanal, só retornando às suas residências uma vez por mês para um descanso de 4 (quatro) dias. Sequer possuem locais para refeições. E mais, a eles não são fornecidos locais adequados para armazenamento de alimentos, tendo sido verificado o uso de “marmitas danificadas e acondicionadas em local impróprio, em geral nas cabines dos veículos, sob o calor do sol, prejudicando a conservação dos alimentos ali guardados por várias horas, já que levam o almoço pronto ao saírem do alojamento no início da jornada matinal”. É o que demonstram inúmeras fotografias juntadas.

Quanto aos acidentes de trabalho, descrição detalhada sobre o tema consta do Apêndice A do Relatório da SRTE. Da sua leitura, verifica-se que o índice de acidentes de trabalho é três vezes maior entre os trabalhadores contratados por empresas interpostas em relação àqueles diretamente contratados pela Primeira Ré. E, para piorar o quadro, quando se compara a gravidade dos acidentes, resta evidente que os mais graves ocorrem com maior frequência entre os “terceirizados” — fato demonstrado, inclusive, pelos números de dias de afastamento, pelo número de sequelas definitivas e pelo quantitativo de acidentes com morte. No entanto, considerando que as CAT são emitidas pelas prestadoras, que se inserem em CNAE distinto daquele relativo ao setor de energia elétrica, os acidentes ocorridos no referido setor findam por ser subnotificados, como se destaca no Relatório da SRTE.

Os dados tratados no Apêndice A do Relatório ou foram apresentados pela CELPE à fiscalização do trabalho ou foram extraídos do *site* da Fundação COGE, entidade de direito privado que atua na promoção e no aprimoramento da gestão empresarial e técnica do setor elétrico por meio de atividades de pesquisa, ensino, consultoria e desenvolvimento institucional, da qual participam todas as



distribuidoras de energia elétrica do país. Do referido *site*, verifica-se o “Relatório 2010 — Estatísticas de Acidentes no Setor Elétrico Brasileiro”, cujos gráficos causam impacto e assustam até mesmo os menos humanistas (http://www.funcoge.org.br/csst/relat2010/index_pt.html).

Por fim, concluem os auditores fiscais:

“A CELPE mantém 5.112 (cinco mil cento e doze) empregados sem o registro em livro, ficha ou sistema eletrônico, todos ilicitamente contratados por empresas interpostas, embora presentes os requisitos da relação de emprego com a tomadora dos serviços, conforme elementos fáticos e jurídicos constantes deste relatório fiscal, constantes de planilha apresentada.”

Dessa forma, estando patente o descumprimento pela Primeira Ré das mais comezinhas obrigações trabalhistas, bem como ante a recusa em firmar Termo de Ajuste de Conduta, de melhor senda não poderia se valer esse Órgão Ministerial senão do ajuizamento da Ação Civil Pública sob apreço.

2. DO CABIMENTO DA AÇÃO

Através da leitura da dissertação fática, torna-se notória a violação, perpetrada pela Primeira Ré, de valores coletivos que, por sua relevância social, foram elevados à categoria de direitos fundamentais de natureza constitucional — como o valor social do trabalho.

Conforme melhor visível através da análise dos pedidos, a presente demanda visa a proteger concomitantemente direitos difusos e individuais homogêneos:

Difusos, ao passo que objetiva a tutela inibitória para proteção de trabalhadores futuramente contratados, os quais ainda não é possível individualizar, contra os riscos das práticas ilícitas da Primeira Ré, bem como na medida em que se persegue, além da declaração dos vínculos de emprego, o conseqüente recolhimento de diferenças do FGTS cujos valores devem ser empregados em habitação, saneamento etc., conforme a Lei n. 8.036/1990. Ademais, é com recurso da Previdência Social, financiada por toda a sociedade, que estão sendo pagos inúmeros benefícios decorrentes de acidentes de trabalho. E, com a redução do quadro de empregados diretamente contratados, a Primeira Ré diminui sua cota de contratação de pessoas com deficiência e de aprendizes, além de ferir inúmeros outros direitos coletivos a serem apontados na fundamentação jurídica dessa Exordial.

E direitos individuais homogêneos, haja vista o pedido de declaração dos vínculos de emprego e de condenação da Primeira Ré à assinatura das CTPS dos trabalhadores ilicitamente contratados, que são passíveis de individualização, além de pagamento de diferenças de salários e de recolhimento das diferenças



do FGTS a serem depositadas em suas contas na Caixa Econômica Federal e de recolhimento de diferenças na contribuição previdenciária.

No que concerne à tutela inibitória, o cabimento da presente Ação Civil Pública justifica-se pela necessidade de o Judiciário exercer sua função jurisdicional em caráter preventivo, além de reparatório, prevenindo ofensas aos interesses em causa, fazendo-as cessar o mais depressa possível e evitando-lhe a repetição. Isto porque sua atuação não deve se limitar ao pífio consolo de uma indenização aos individualmente prejudicados.

Sobre o tema, são precisas as lições de Luiz Guilherme Marinoni (MARINONI, Luiz Guilherme. *Tutela Inibitória*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998), as quais o *Parquet* pede vênias para transcrever:

“A tutela inibitória, configurando-se como tutela preventiva, visa a prevenir o ilícito, culminando por apresentar-se, assim, como uma tutela anterior à sua prática, e não como uma tutela voltada para o passado, como a tradicional tutela ressarcitória.

Quando se pensa em tutela inibitória, imagina-se uma tutela que tem por fim impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito, e não uma tutela dirigida à reparação do dano. Portanto, o ‘problema da tutela inibitória é a prevenção da prática, da continuação ou da repetição do ilícito, enquanto o da tutela ressarcitória é saber quem deve suportar o custo do dano, independentemente do fato de o dano ressarcível ter sido produzido ou não com culpa’.

[...] 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.

A moderna doutrina italiana, ao tratar do tema, deixa claro que a tutela inibitória tem por fim prevenir o ilícito e não o dano.”

Verifica-se que, no caso em tela, além do dano causado a cada empregado pela sonegação de seus direitos, houve, ainda, a ocorrência de dano genérico, causado a toda a coletividade, na medida em que violada a ordem social.

Além disso, pode-se premeditar a possibilidade de lesão futura a toda a massa de trabalhadores que, porventura, venha a laborar para a Primeira Ré através de prestadoras de serviços, tornando-se vítimas da conduta ora apontada.

Sabe-se que a Ação Civil Pública é o *writ* constitucional destinado a promover a responsabilização por danos morais e patrimoniais (art. 1º, IV, da Lei n. 7.347/1985) causados a quaisquer interesses difusos e coletivos. A definição dessa classe de interesses é dada pelo art. 81 da Lei n. 8.078/1990, aplicável à Ação Civil Pública por força do disposto no art. 21 da Lei n. 7.347/1985. Desta forma, não há *locus* para duvidar do cabimento da presente Ação como instrumento hábil a proteger os direitos e interesses em consideração.



3. DA LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Com o advento da Constituição da República de 1988, o Ministério Público deixou de ser mero apêndice do Poder Executivo para se transformar em instituição permanente, autônoma, independente e essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Para bem cumprir seu mister, o legislador constituinte, no art. 129, elencou exemplificativamente as funções institucionais do *Parquet* e os instrumentos de que dispõe para a consecução de seu ofício, dos quais ressaltam-se o Inquérito Civil e a Ação Civil Pública para a proteção do patrimônio público social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos (inciso III).

Além disso, a Lei Complementar n. 75/1993 prevê ainda outras funções compatíveis com sua finalidade e os meios administrativos e processuais de que pode dispor para bem cumprir o seu poder-dever.

O art. 6º, VII, alínea “d”, do referido diploma legal, dispõe que cumpre ao *Parquet* promover o inquérito civil e a ação civil pública para a proteção de interesses coletivos de qualquer espécie. Por sua vez, o art. 83, I e III, reza que:

“Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

I — promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas;

[*omissis*]

III — promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos.”

Tem-se, portanto, que o *Parquet* Laboral possui legitimidade ativa *ad causam* para a propositura da Ação Civil Pública perante os órgãos da Justiça Especializada em tutela de qualquer modalidade de interesses metaindividuais relacionados às relações de trabalho — difusos, coletivos ou individuais homogêneos.

Violados os interesses suso aludidos, como provado durante o procedimento investigatório conduzido pelo *Parquet*, plenamente cabível e até mesmo imprescindível a sua atuação mediante a presente Ação Civil Pública.

4. DA COMPETÊNCIA

No caso *sub judice*, é cristalina a competência desta Justiça Especializada para processar e julgar a presente demanda, uma vez que a causa de pedir e o pedido decorrem de uma relação tipicamente trabalhista.



O conflito de interesses descrito nesta Exordial envolve direitos metaindividuais na esfera trabalhista, o que, à luz do art. 114, *caput, in fine*, da Constituição da República, c/c o art. 83, III, da Lei Complementar n. 75/1993, atrai a competência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar a demanda.

No que concerne à competência funcional/territorial, cabe a este Órgão de primeira instância processar e julgar originariamente o feito, nos termos do art. 2º, *caput*, da Lei n. 7.347/1985.

5. DOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS

5.1. Do valor social do trabalho

Da Carta Magna observa-se que o trabalho constitui-se em um dos fundamentos da República (art. 1º). A sua valorização é também fundamento da Ordem Econômica, que tem por fim assegurar a todos existência digna (art. 170). A Ordem Social tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (art. 193).

O trabalho, na qualidade de direito social fundamental (arts. 6º e 7º da Constituição da República), está intrinsecamente ligado à dignidade da pessoa humana, princípio que identifica um espaço de integridade moral a ser assegurado a todas as pessoas por sua existência no mundo. Trata-se de um valor supremo da democracia, garantido pela força normativa da Constituição.

Na relação de emprego, o princípio da liberdade da pessoa encontra limites na preservação da dignidade do trabalhador. A fundamentalidade social e jurídica dos direitos trabalhistas (arts. 6º a 8º e 170 da Constituição da República) celebra a dignidade da pessoa enquanto produtora da força de trabalho, erige-se como princípio de eficácia imediata, e revela-se como medida de proteção, vez que se dirige à limitação de conduta de empregados e empregadores.

Dar trabalho em condições decentes é, portanto, uma forma de proporcionar ao homem os direitos que decorrem desse atributo: a dignidade. Afronta a dignidade a exposição da saúde e até mesmo da vida dos trabalhadores a risco, bem como a sonegação de direitos trabalhistas e previdenciários através da utilização de diferentes mecanismos fraudulentos, restando nulo, de pleno direito, os contratos ilícitos mantidos pela Primeira Ré, nos moldes do art. 9º da CLT.

5.2. Da terceirização

Sabe-se que com o regime de acumulação de capital pós-fordista (Toyotismo) as empresas passaram a concentrar suas forças na sua atividade principal (empresa enxuta) e a entregar as atividades periféricas a outras empresas especializadas para realizarem tais atividades de forma autônoma, com seu próprio *know-how*. Mundialmente essa técnica é chamada subcontratação ou externalização. No Brasil, recebeu o infeliz apelido de terceirização. De toda sorte, a técnica trata da contratação de serviços e não de trabalhadores.



Como principal vantagem, a terceirização permite que a tomadora se dedique apenas à atividade para a qual foi constituída e nela se especialize. Por isso, a terceirização é um contrato de prestação de serviços firmado entre duas empresas que acordam o fornecimento de dado produto decorrente do trabalho dos empregados da contratada e não um contrato de fornecimento de mão de obra.

João de Lima Teixeira Filho não pensa diferente (*Instituições de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 1996. p. 275/276):

“ao Direito do Trabalho importa que a empresa desenvolva com empregados próprios as atividades que explicam sua existência e lhe dão perenidade”, pois “a fraude não está em ser este contingente de pessoal enxuto em relação ao número de empregados que um dia a empresa já ostentou, mas sim, precisamente, em seccionar atividades realmente essenciais da empresa como se fossem acessórias, terceirizando-as.”

E Rodrigo de Lacerda Carelli arremata (*Terceirização e Intermediação de mão de obra* — ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 113/114):

“a entrega a outra empresa da realização de serviços em atividade relacionada diretamente com o objeto social da empresa gera presunção *juris et de jure* de fraude, não admitindo prova em contrário.”

No Brasil, o Decreto-lei n. 200/1967, as Leis ns. 5.645/1970, 7.102/1983 e 8.863/1994 trataram do tema. Na jurisprudência, o primeiro enunciado rechaçando a pura intermediação de mão de obra e, portanto, tratando da licitude da terceirização foi o Enunciado n. 239 do TST, que trata dos bancários. Depois veio o Enunciado n. 256, sobre terceirização em geral, posteriormente revisado pela atual Súmula n. 331.

Todavia, é cristalino, que a fraude na terceirização se proliferou nos últimos tempos, inclusive na administração pública. Assim, da acepção inicial restrita aos serviços especializados que pelas suas características não seriam comuns àquelas típicas dos bancários, como vigilância e conservação, passou-se, numa interpretação equivocada a partir de paradigmas puramente econômicos, à extensão a todas as atividades quer meio ou não.

Alguns indícios da pura intermediação de mão de obra e, conseqüentemente da simulação fraudulenta são: gestão do trabalho pela contratante que diz à contratada, por exemplo, quantos trabalhadores precisa, quais as funções que devem exercer, ou que determina que os mesmos realizem horas extras; falta de *know-how* da contratada distinto daquele que detém a contratante; contratada multifuncional, fornece todo tipo de profissional (não há especialização); realização de atividade permanente da tomadora; fiscalização da execução do trabalho pela contratante (em relação ao modo e tempo de realização do trabalho, por exemplo); remuneração do contrato de prestação de serviços estabelecida com base no número de horas trabalhadas ou no número de trabalhadores que prestam serviços; detenção, por parte da contratante, dos meios materiais para realização dos serviços contratados; prestação de serviços por parte da contratada apenas



para certa tomadora de serviços; substituição de empresas contratadas, por parte da tomadora, permanecendo os mesmos trabalhadores; solicitação de *curriculum vitae* do empregado pela tomadora para análise e, até mesmo, para seleção; previsão contratual de substituição de trabalhadores a pedido da contratante; presença dos requisitos inerentes à relação de emprego, em especial, da subordinação.

E esta intermediação traz sérias consequências para o trabalhador, para o movimento sindical, para o Estado e para a sociedade, tais como: fragmentação da categoria profissional, com a fragilização dos sindicatos, posto que os empregados contratados através das prestadoras de serviços são filiados a sindicatos de prestação de serviços e não ao sindicato ao qual são filiados os empregados da tomadora; redução do número de representantes da CIPA da tomadora; redução do quadro de integrantes do SESMT; redução da base de cálculo de aprendizes e de pessoas com deficiência; exclusão social na qual são colocados os terceirizados (trabalhadores inferiores), entre outras. Desse modo, o trabalhador é transformado em mercadoria vendida no mercado pelo intermediador de mão de obra, reduzindo as possibilidades de progressividade dos direitos sociais trabalhistas.

Durante o procedimento investigatório, restou evidente que a Primeira Ré pratica autêntica terceirização ilícita — *marchandage* — contratando mão de obra para realizar serviços ínsitos à sua existência e, para tanto, inúmeras empresas participam do engodo que leva, inclusive, ao trabalho em condições extremamente precárias ocasionando sucessivos acidentes, maculando direitos trabalhistas, mutilando e até mesmo matando trabalhadores.

No caso em exame é nítido que a Primeira Ré terceirizou sua atividade finalística. Isto porque, como demonstrado nos fatos, repassou para terceiros atividades constante do seu Estatuto Social:

“estudar, projetar, construir e explorar os sistemas de distribuição e comercialização aos consumidores finais de energia elétrica, conforme Contrato de Concessão n. 26/2000 a ANEEL.”

A Primeira Ré mantém contrato de concessão com a União por meio do qual regula a exploração do serviço público de distribuição de energia elétrica.

No entanto, na contramão do que reza o contrato de concessão, a CELPE está passando para a responsabilidade de terceiros boa parte das atribuições que assumiu para si. Embora nem sempre seja fácil a distinção entre atividade-meio e atividade-fim do tomador dos serviços, é evidente na espécie que os serviços terceirizados pela Primeira Ré estão inseridos em sua atividade finalística, pois não se concebe a existência de um empreendimento de distribuição de energia elétrica sem a existência de profissionais próprios nos serviços de: manutenção de redes de distribuição urbanas e rurais; manutenção de linhas de transmissão; manutenção de emergência (Prontidão); ligação de novas unidades consumidoras; projetos de redes de distribuição rural e urbana e linhas de transmissão; construção de redes de distribuição urbanas e rurais e linhas de



transmissão; corte e religação no fornecimento de unidades consumidoras; inspeção, registro de anomalias, identificação, notificação e regularização de consumidores clandestinos.

Segundo ensinamento de Mauricio Godinho Delgado:

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

Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.” (*Curso de direito do trabalho*. 3 ed. São Paulo: LTr. p. 440/441)

E a jurisprudência sedimenta tal entendimento:

“A meu juízo, trata-se de atividade-fim se a mão de obra destina-se ao atendimento de necessidade normal e permanente do empreendimento econômico, à luz do objeto da empresa. Nessa hipótese é juridicamente inviável a terceirização. Por conseguinte, por meio de empresa interposta, será inadmissível a contratação de professores por curso ou colégio, bem como de vendedores em caso de empresa comercial, ou de secretárias, telefonistas, recepcionistas e escriturários em atividades empresariais que necessitam desses profissionais para o seu dia a dia. Igualmente vedada será a terceirização de caixas na seara bancária e de corretores e agentes de seguro no ramo securitário (situações comuns de fraude à lei no campo da intermediação de serviços e de mão de obra.” (TST, 1ª Turma, AIRR e RR 683.513/00.5, 6.3.2002, Rel. Min. João Oreste Dalazen).

Não se está a desconhecer que, acerca da possibilidade ou não de terceirização de atividades finalísticas de empresas de distribuição de energia elétrica, há evidentes divergências interpretativas levantadas pelo § 1º do art. 25 da Lei n. 8.987/1995, edificadas sob o entendimento do que venha a ser a expressão “atividades inerentes” nele contida.

“Lei n. 8.987/1995:

Art. 25. *Omissis*

§ 1º Sem prejuízo da responsabilidade a que se refere este artigo, a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados.”



Para alguns, a lei estaria autorizando a terceirização de atividade-fim das concessionárias de serviços públicos. Com a devida vênia, é nítido o raquitismo do direito invocado. O dispositivo legal supracitado não poderia jamais revogar todo o arcabouço jurídico que visa à proteção dos direitos fundamentais trabalhistas.

Reza o art. 7º, *caput*, da Constituição da República:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.”

A Magna Carta enuncia, assim, que o Legislador Constituinte entendeu pela progressividade dos direitos fundamentais e, conseqüentemente, pela adoção do princípio da proibição do retrocesso social também constante, entre outros, do Protocolo de San Salvador. Pelo exposto, o que a Carta Magna autoriza ao legislador infraconstitucional é a ampliação de direitos, nunca a redução das garantias nela previstas.

Quanto à jurisprudência, prevalece no Colendo TST o entendimento propagado no Acórdão abaixo transcrito da SDI-I.

“TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADE FIM. CONCESSIONÁRIA DE ENERGIA ELÉTRICA. LICITUDE. Hipótese em que o Tribunal de origem considerou lícita a contratação de trabalhador, mediante empresa interposta, para prestação de serviço na atividade fim da tomadora, consistente em — construção e manutenção de rede de distribuição de energia elétrica. O legislador ordinário, ao editar a Lei n. 8.987/1995, em seu art. 25, § 1º, ao referir-se a atividades inerentes, para permitir a contratação de empregado, mediante empresa interposta, no caso de empresas do ramo de energia elétrica, valeu-se de expressão vaga e imprecisa. Daí não se poder atribuir ao aludido dispositivo interpretação puramente gramatical, ampliativa, como o vocábulo aparentemente sugere, de modo a concluir que a concessionária de serviço público, empresa do ramo de energia elétrica, possa contratar empregados, mediante o processo de terceirização, para prestar-lhe serviços em sua atividade fim, sob pena de se incorrer em colisão com as normas que regem o direito do trabalho. Cabe ao aplicador e intérprete da lei, em semelhante situação, valer-se dos demais métodos de interpretação, para perscrutar a extensão e o alcance dos fins colimados pela norma, de modo a compatibilizá-la com os demais ramos do direito, mormente com os princípios ordem pública, que regem as relações de trabalho. Com efeito, a admitir-se a prática reiterada de tal conduta, implicaria sonegação a direito dos trabalhadores com graves prejuízos para a ordem jurídico econômica, ante a negação de garantias constitucionalmente asseguradas, tais como a da dignidade da pessoa humana, a dos valores sociais do trabalho, a do princípio da não discriminação e da isonomia. A empresa tomadora, ao contratar trabalhadores terceirizados, beneficia-se de sua mão de obra, sem com eles formar qualquer vínculo, em tese, pode repassar a atividade que lhe foi outorgada pelo poder público, em toda sua extensão, com injustificável fundamento para sua própria criação, ou seja, para sua própria existência,



não passando tal expediente de mera manobra para a burla das normas de proteção ao direito do trabalho. Mormente quando se atenta para o alarmante número de acidentes de trabalho, denunciado na petição inicial que deflagrou o presente processo, em decorrência de condições precárias para o desenvolvimento de atividade, cujos riscos não se pode descartar. A terceirização implica, pois, enfraquecimento das instituições do direito do trabalho. Fragmentados no ramo da mesma atividade econômica, os trabalhadores, ditos terceirizados, não participam do mesmo sindicato, o que lhes retira o poder de negociação coletiva. Aliada a essa pulverização, tais empregados, deixam de auferir os mesmos salários do tomador, o que fere o princípio da isonomia (7º, XXX, CF) e da não discriminação (7º, XXXI, CF) — prestação de trabalho igual, salários diferentes —, bem como de eventual participação nos lucros (art. 7º, XI, CF), garantias asseguradas ao trabalhador pelo Texto Constitucional.”

Não se pode perder de vista que a Constituição Federal, ao primar pelo reconhecimento dos valores sociais do trabalho (art. 1º, IV, CF), está acenar que a força de trabalho emprestada pelo empregado à atividade precípua do empreendedor, na hipótese de lucros (art. 7º, XI, CF), possa se reverter-se em proveito do trabalhador, o que redundaria na observância de outro fundamento, o da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF). Posição de vantagem inconcebível no caso de trabalho terceirizado. Assim é que a Lei n. 8.987/1995, em seu art. 25, § 1º, ao dispor que — sem prejuízo da responsabilidade a que se refere este artigo, a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados —, não autoriza a empresa do ramo de energia elétrica contratar mão de obra, mediante terceirização, para prestar-lhe serviços de construção e manutenção de rede de distribuição de energia elétrica, atividade fim do empreendimento econômico. Há, pois, limites para se tolerar a prestação de trabalho terceirizado no âmbito de empresas encarregadas da construção manutenção de rede de distribuição de energia elétrica. Precedente da SDI-1 do TST. O TRT de origem, no que reformou a sentença que, divisando a ilicitude da conduta do empregador, determinou que a demandada se abstinhasse de contratar empregados para prestação em sua atividade fim, contrariou a orientação traçada na Súmula n. 331, item I, do TST. (TST-RR 25820062.2001.5.07.0001. Data de Julgamento: 1º.12.2010. Data da Publicação: 11.2.2011. Relator Ministro Emmanoel Pereira).

No mesmo sentido, o acórdão abaixo:

“RECURSO DE EMBARGOS — AÇÃO CIVIL PÚBLICA — TERCEIRIZAÇÃO EM ATIVIDADE-FIM — EMPRESA DO RAMO DE ENERGIA ELÉTRICA — EXEGESE DO ART. 25 DA LEI N. 8.987/1995 — INTELIGÊNCIA DA SÚMULA N. 331 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO — VIOLAÇÃO DO ART. 896 DA CLT. A Lei n. 8.987, de 13 de fevereiro de 1995, que dispõe sobre o regime de concessão e permissão de prestação de serviços públicos, ostenta natureza administrativa e, como tal, ao tratar, em seu art. 25, da contratação



com terceiros de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, não autorizou a terceirização da atividade-fim das empresas do setor elétrico. Isso porque, esse diploma administrativo não aborda matéria trabalhista, nem seus princípios, conceitos e institutos, cujo plano de eficácia é outro. A legislação trabalhista protege, substancialmente, um valor: o trabalho humano, prestado em benefício de outrem, de forma não eventual, oneroso e sob subordinação jurídica, apartes à já insuficiente conceituação individualista. E o protege sob o influxo de outro princípio maior, o da dignidade da pessoa humana. Não se poderia, assim, dizer que a norma administrativista, preocupada com princípios e valores do Direito Administrativo, viesse derrogar o eixo fundamental da legislação trabalhista, que é o conceito de empregado e empregador, jungido que está ao conceito de contrato de trabalho, previsto na CLT. O enunciado da Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho guarda perfeita harmonia com princípios e normas constitucionais e trabalhistas e trouxe um marco teórico e jurisprudencial para o fenômeno da terceirização nas relações de trabalho no Brasil, importante para o desenvolvimento social e econômico do País, já que compatibilizou os princípios da valorização do trabalho humano e da livre concorrência e equilibrou a relação entre o capital e o trabalho. Recurso de embargos conhecido e parcialmente provido.” (Processo: ED-E-RR 586341-05.1999.5.18.5555. Data de Julgamento: 28.5.2009, Redator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Divulgação: DEJT 16.10.2009).

Embora a decisão imediatamente acima não tenha se dado por unanimidade de votos, a análise dos autos aponta para o fato de que os poucos ministros que admitem a terceirização da atividade finalística da empresa, não aceitam que tal situação ocasionem a precarização das relações de trabalho.

Eis como o C. TST, ao apreciar lides referentes a empregados do ramo das telecomunicações, tem se posicionado:

Processo: RR 195-94.2010.5.03.0011. Data de Julgamento: 23.3.2011, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 1º.4.2011.

“RECURSO DE REVISTA. EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. IMPOSSIBILIDADE. *O § 1º do art. 25 da Lei n. 8.987/1995, bem como o inciso II do art. 94 da Lei n. 9.472/1997 autorizam as empresas de telecomunicações a terceirizar as atividades-meio, não se enquadrando em tal categoria os atendentes do sistema call center, eis que aproveitados em atividade essencial para o funcionamento das empresas. Recurso de revista conhecido desprovido. (...)*”

Processo AIRR-140-50.2010.5.03.0139. Data de Julgamento: 3.8.2011, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 5ª Turma. “Ademais, não se pode concluir que o art. 94, II, da Lei n. 9.472/1997, ao dispor que — com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares



ao serviço, bem como a implementação de projetos associados —, esteja autorizando a terceirização de serviços inerentes à atividade-fim das empresas de telecomunicações, sob pena de se ferir o disposto no art. 170, caput, VIII, da Constituição da República, pois a intermediação de serviço em área-fim das empresas de telecomunicações, sem prévia definição em lei, culminaria na desvalorização do trabalho humano e no comprometimento da busca do pleno emprego.”

Não é diferente o entendimento sufragado pelos Ilustres Magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região explicitado em inúmeros julgamentos em sede de Reclamatórias Individuais ajuizadas em face da CELPE. Seguem alguns deles.

Processo: (RO)0000768-72.2010.5.06.0004

Redator: Hugo Cavalcanti Melo Filho

Data de publicação: 19.9.2011

RECORRENTE: Companhia Energética de Pernambuco — CELPE

RECORRIDO: Fundação Nacional para o Desenvolvimento da Educação Tecnológica — FUNTEC

RECORRIDO: Luciano de Oliveira Castro Júnior

EMENTA: FUNTEC — CELPE — FUNDAÇÃO — ENTE DE DIREITO PRIVADO — AUSÊNCIA DE FINS LUCRATIVOS — FINALIDADE ESTATUTÁRIA EDUCACIONAL — CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DESVIRTUADO — FRAUDE NA CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA — ART. 9º DA CLT — ATIVIDADE-FIM OU MEIO — DESNECESSÁRIO PERQUIRIR — A contratação de mão de obra essencial ao funcionamento da empresa contratante, por meio de fundação estatutariamente vinculada à área de formação, treinamento e capacitação de pessoal, apoiadora de iniciativas relacionadas ao desenvolvimento tecnológico, cultural e socioeconômico do país, desprovida de fins lucrativos e de cunho privado, é irregular, constituindo-se agravante o fato de o pacto firmado com a empresa contratante, em segundo plano, não permitir a formação do liame. O impedimento se dá por considerações relacionadas ao cunho da atividade promovida — se de fim ou de meio — levando a questionamentos equivocados sobre a aplicabilidade do art. 25, § 1º, da Lei n. 8.987/1995.

Processo: (RO) 0000415-90.2010.5.06.0017

Redator: Fernando Cabral de Andrade Filho

Data de publicação: 28.9.2011

RECORRENTE: Priscila Carolina Braga Aragão

RECORRENTE: Provider Soluções Tecnológicas Ltda.



RECORRENTE: Companhia Energética de Pernambuco — CELPE

RECORRIDO: Priscila Carolina Braga Aragão

RECORRIDO: Provider Soluções Tecnológicas Ltda.

RECORRIDO: Objetiva Recursos Humanos e Serviços Ltda.

RECORRIDO: Companhia Energética de Pernambuco — CELPE

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA CELPE. CONCESSIONÁRIA DE ENERGIA ELÉTRICA — TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA — CONFIGURAÇÃO. Tratando-se de atribuições relativas à atividade-fim, e exercidas com pessoalidade e subordinação à tomadora dos serviços, impõe-se a aplicação do item I da Súmula n. 331 do TST e dos arts. 2º e 9º da CLT e 942 do Código Civil, sem implicar ofensa ao art. 25, § 1º, da Lei n. 8.987/1995. Recurso parcialmente provido.

RECURSO ORDINÁRIO DA PROVIDER SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS LTDA. ENQUADRAMENTO SINDICAL. Diante do reconhecimento da relação empregatícia diretamente com a tomadora de serviços, correto o enquadramento sindical de acordo com a atividade preponderante da CELPE, em harmonia com o preceituado no art. 511 da CLT. Recurso a que se nega provimento. RECURSO DA RECLAMANTE. MULTA DO ART. 477 DA CLT. VERBAS RESCISÓRIAS RECONHECIDAS EM JUÍZO. É devida a multa do art. 477, § 8º, da CLT em caso de pagamento a menor das verbas rescisórias reconhecidas judicialmente.

Processo: (RO) 0001673-47.2010.5.06.0014

Redator: Fernando Cabral de Andrade Filho

Data de publicação: 29.9.2011

RECORRENTE: Ricardo da Silva Cardoso

RECORRENTE: Companhia Energética da Pernambuco — CELPE

RECORRIDO: Ricardo da Silva Cardoso

RECORRIDO: Fund. Nac. para o Desenvolvimento da Educação Tecnológica em Pernambuco — FUNTEC

RECORRIDO: Companhia Energética da Pernambuco — CELPE

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. TERCEIRIZAÇÃO EM ATIVIDADE-FIM — ILICITUDE — EMPRESA DE ENERGIA ELÉTRICA — SÚMULA N. 331, ITEM I, DO TST. A contratação por empresa interposta implica formação do vínculo de emprego com a tomadora dos serviços, pois o § 1º do art. 25 da Lei n. 8.987/1995 não autoriza terceirização em atividade-fim. Interpretação diversa implica ofensa ao patrimônio jurídico mínimo do



trabalhador e à função social da empresa. Recurso ordinário provido. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. HORAS EXTRAS — ART. 62 DA CLT — TRABALHO EXTERNO — NÃO CONFIGURAÇÃO. São devidas horas extras quando a jornada laboral é controlada e, como tal, não se insere nas disposições do art. 62, I, da CLT. Recurso a que se nega provimento.

Processo: (RO) 0001696-08.2010.5.06.0009

Redator: Dinah Figueirêdo Bernardo

Data de publicação: 17.10.2011

RECORRENTE: Companhia Energética de Pernambuco S/A — CELPE

RECORRIDO: Fundação Nacional para o Desenvolvimento da Educação Tecnológica — FUNTEC

RECORRIDO: Fernando Lima Tenório da Silva

EMENTA: DIREITO DO TRABALHO. CONTRATAÇÃO PARA DESEMPENHO DE FUNÇÕES RELACIONADAS COM A ATIVIDADE-FIM DA RECORRENTE. FORMAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DIRETAMENTE COM A EMPRESA TOMADORA. TERCEIRIZAÇÃO ILEGAL. Constatada a existência de fraude na terceirização de mão de obra, porquanto relacionada à atividade-fim da empresa tomadora dos serviços, é de se aplicar o disposto no art. 9º da CLT, além da diretriz preconizada pela Súmula n.º 331, I, do Col. TST. Recurso improvido no aspecto.

Processo: (RO) 0000632-34.2010.5.06.0341

Redator: Acácio Júlio Kezen Caldeira

Data de publicação: 7.10.2011

RECORRENTE: Companhia Energética de Pernambuco — CELPE

RECORRIDO: Fundação Nacional para o Desenvolvimento da Educação Tecnológica — FUNTEC

RECORRIDO: José Carlos Aquino Guimarães

EMENTA: VÍNCULO COM O TOMADOR DE SERVIÇOS — TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA — O vínculo empregatício se estabelece diretamente com o tomador de serviços, sempre que comprovado que o trabalhador cumpre tarefas essenciais ao empreendimento, voltadas à sua atividade-fim, de maneira subordinada, pessoal e remunerada, ainda que através de empresa prestadora de serviços, aparentemente contratada com a finalidade de facilitar a fraude à legislação trabalhista, fato que deve ser evitado, tendo em vista o art. 9º da CLT.



Processo: (RO) 0000620-20.2010.5.06.0341

Redator: Ivanildo da Cunha Andrade

Data de publicação: 29.9.2011

RECORRENTE: Companhia Energética de Pernambuco — CELPE

RECORRIDO: Fundação Nacional para o Desenvolvimento da Educação Tecnológica — FUNTEC

RECORRIDO: José Hélio de Barros

EMENTA: CELPE — TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. CONTRATAÇÃO. FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. Configurada a intermediação de mão de obra com o objetivo de fraudar a legislação trabalhista, impõe-se o reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com a empresa tomadora de serviços (Súmula n. 331, I, do TST). Recurso ordinário a que se nega provimento.

Processo: (RO) 0001733-11.2010.5.06.0211

Redator: Ivanildo da Cunha Andrade

Data de publicação: 29.9.2011

RECORRENTE: Eliel Silva dos Santos

RECORRENTE: Companhia Energética de Pernambuco — CELPE

RECORRIDO: Eliel Silva dos Santos

RECORRIDO: Fundação Nacional Para Desenvolvimento da Educação Tecnológica — FUNTEC

RECORRIDO: Companhia Energética de Pernambuco — CELPE

EMENTA: CELPE — TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA — SÚMULA N. 331, INCISO I, DO TST — Constatando-se que os elementos que integram o quadro probatório autorizam reconhecer vinculação empregatícia direta entre o autor e a empresa tomadora dos serviços, há de se concluir pela ilicitude da terceirização, à luz do inciso I da Súmula n. 331 do TST. Sentença que se confirma.

Processo: (RO) 0000618-50.2010.5.06.0341

Redator: Fernando Cabral de Andrade Filho

Data de publicação: 28.9.2011

RECORRENTE: Companhia Energética de Pernambuco — CELPE

RECORRIDO: Fundação Nacional para o Desenvolvimento da Educação Tecnológica — FUNTEC

RECORRIDO: Manoel Alves Cavalcante



EMENTA: CONCESSIONÁRIA DE ENERGIA ELÉTRICA — TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA — CONFIGURAÇÃO. Tratando-se de atribuições relativas à atividade-fim e exercidas com pessoalidade e subordinação à tomadora dos serviços, impõe-se a aplicação do item I da Súmula n. 331 do TST e dos arts. 2º e 9º da CLT e 942 do Código Civil, sem implicar ofensa ao art. 25, § 1º, da Lei n. 8.987/1995.

Processo: (RO) 0000625-35.2010.5.06.0020

Redator: Maria de Betânia Silveira Villela

Data de publicação: 16.9.2011

RECORRENTE: José Zeferino de Sales Menezes

RECORRIDO: Fundação Nacional para o Desenvolvimento da Educação Tecnológica — FUNTEC

RECORRIDO: Companhia Energética de Pernambuco — CELPE

EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO ILEGAL. EMPRESA PRIVADA. FRAUDE CONFIGURADA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS RELACIONADOS À ATIVIDADE-FIM DO EMPREENDIMENTO. APLICAÇÃO DO ART. 9º DA CLT. Constatada a fraude na terceirização de mão de obra, por estar ela dirigida à atividade-fim do empreendimento, não se cogita, sequer, de condenação subsidiária ou solidária. À hipótese aplica-se a diretriz da Súmula n. 331, inciso I, do C. TST, formando-se o vínculo diretamente com a empresa tomadora de serviços. Recurso ordinário provido.

E para arrematar, cumpre destacar a brilhante decisão do Nobre Magistrado da 16ª Vara do Trabalho de Salvador que concedeu a antecipação dos efeitos da tutela jurisdicional pretendida nos autos de Ação Civil Pública ajuizada recentemente pelo Órgão Ministerial em face da COELBA, também integrante do Grupo Neoenergia como demonstrado, em função de idêntica prática ilícita (Processo n. 0001111-25.2011.5.05.0016-ACP).

As atividades empresariais descritas no Estatuto Social da COELBA identificam as suas atividades-fim. (...)

De um simples exame dos pactos celebrados entre a COELBA e as várias empresas de terceirização por ela contratadas, está evidente a ocorrência da malsinada *marchandage*.

A propósito, a COELBA vem praticando, de forma ingente, terceirização em suas atividades-fim. (...)

Sob esse aspecto, o *Parquet* faz interessante apanhado do objeto social das terceirizadas (f. 16/19 da inicial), corroborando a ilação retro de que a COELBA vem repassando a terceiros atividades indissociáveis da sua finalidade. (...)



Essa queda no quantitativo de empregados diretos apresenta-se como um paradoxo, se comparada à expansão da cobertura de energia elétrica propiciada pela COELBA, e que pode ser facilmente colhida em seu sítio de internet (<http://www.coelba.com.br/>). (...)

Não existe mágica na equação revelada: a ampliação da rede elétrica demandou mais quantidade de mão de obra, e esta foi suprida, não apenas com a substituição do pessoal permanente da COELBA por terceirizados, mas, também, com o incremento na contratação de cada vez mais e mais terceirizados. (...)

Como já ressaltado acima, a terceirização de serviços em atividades-fim, é ilícita, mesmo quando se trate do setor elétrico; está autorizada somente a terceirização em atividades-meio, mas, ainda assim, desde que ausentes a personalidade e a subordinação direta, conforme inteligência do art. 25, 1º, da Lei n. 8.987/1995, e da Súmula n. 331 do C. TST. Friso que, sobre essa temática, já tive, inclusive, oportunidade de me manifestar, quando do julgamento proferido no bojo do processo n. 0012900-89.2009.5.05.0016-RTOrd.

Em suma, entendo que a terceirização em atividades-fim é vedada, ainda quando se trate de empresas do ramo de energia elétrica. Para justificar esse ponto de vista, adoto, como razão de julgar, a lapidar decisão de redatoria do Ministro Vieira de Mello Filho, no processo n. TST-E-RR-586341/1999.4 (...)

Não fosse a retumbante posição da jurisprudência contrária à terceirização em atividades-fim no setor elétrico, o Regulamento dos serviços de energia elétrica (Decreto n. 40.019/1957) segue a mesma trilha, ao exigir, em seu art. 131, que “Os concessionários de serviços de energia elétrica deverão dispor de quadro de pessoal técnico e administrativo legalmente habilitado e em quantidade suficiente para atender aos serviços de operação e conservação das instalações”.

Com efeito, a par do rotineiro descumprimento da legislação trabalhista praticado diuturnamente pelas terceirizadas da COELBA, o índice de acidentes de trabalho é elevado, dado o alto grau de despreparo e inaptidão de tais empresas, ao teor do estudo elaborado pelo DIEESE e inserido no Anexo IX. (...)

Como corolário, ancorando-me na farta prova colacionada aos autos pelo Ministério Público do Trabalho, **CONCEDO A ANTECIPAÇÃO PARCIAL DOS EFEITOS DA TUTELA** (...).

No caso *sub judice*, os contratos firmados com as empresas prestadoras de serviços objetivaram, da mesma forma, puro *fornecimento de mão de obra!*

Por outro flanco, divergências a parte, e insta ressaltar que o *Parquet* Laboral comunga do entendimento de que a Lei não autorizou a terceirização da atividade finalística das empresas de distribuição de energia elétrica de forma alguma, resta



frisar que, ainda para aqueles que aderem a entendimento contrário, não é possível que a terceirização ocorra quando presentes os pressupostos da relação de emprego, em específico a subordinação e a pessoalidade (arts. 2º e 3º da CLT), em relação à tomadora de serviços, e que acarrete a precarização das relações de trabalho.

5.3. Da subordinação. Da pessoalidade. Da configuração do vínculo empregatício

Como mencionado alhures, a atividade de distribuição de energia elétrica é inerente ao objeto social da Primeira Ré, tendo os eletricitistas como protagonistas. De fato, para se estabelecer, uma empresa do ramo do da CELPE não precisa apenas de postes e fios, mas principalmente, de eletricitistas. Impossível, para uma empresa do setor que se propõe a atuar em 184 municípios do Estado de Pernambuco e Fernando de Noronha, além de Pedras de Fogo na Paraíba, abrangendo 98.546,70 km, com cerca de 3,1 milhões de consumidores conforme informações do seu *site*, contar com menos de 15% dos eletricitistas diretamente contratados.

E não há como ser diferente. Do contrário, uma empresa poderia desenvolver atividades necessárias à consecução de seus objetivos sociais sem contratar diretamente nenhum empregado, o que viola as normas insculpidas nos arts. 2º e 3º, da CLT, pois empregador é aquele que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal dos serviços.

Dos pressupostos dos artigos mencionados, a caracterização da pessoalidade e da não eventualidade dispensa maiores comentários, já que os trabalhadores contratados prestam serviços diariamente e de forma continuada, até mesmo em regime de plantão, como demonstrado, não podendo encaminhar por conta própria outro trabalhador em seu lugar quando decidir faltar ao serviço. E é evidente que não é permitida a substituição do trabalhador a qualquer tempo como demonstra o Relatório Fiscal sobre o qual é importante debruçar-se mais uma vez.

“Embora tenha formalizado contratos de ‘terceirização’ (...), a CELPE não transferiu as atividades para as prestadoras de serviços. Funcionários da CELPE (gerentes, gestores, coordenadores, fiscais) têm livre acesso a todos os estabelecimentos das prestadoras, fazem reuniões, dão ordens e instruções verbais e escritas. Todos os setores estão sob o comando da administração central. (...)

Esse processo de emissão e transmissão de ordens a partir das chefias da CELPE até os eletricitistas tem sempre a intermediação dos coordenadores das duas empresas, excetuando-se apenas a atividade de manutenção emergencial (PRONTIDÃO) cujas ordens são passadas diretamente da CELPE (pelos operadores do COI) para os eletricitistas ‘terceirizados’, por rádio, computador de bordo (sistema Autotrack) ou por celular, sem intermediação. (...)



Todas as atividades são controladas e registradas nos sistemas informatizados da CELPE (SAP, GSE, CRONOS, CONBAT), sendo que o SAP é operacionalizado por todas as prestadoras, em rede interligada, utilizando computadores, monitores e impressoras pertencentes à CELPE. (...)

A fiscalização de todas as atividades é feita pela CELPE através da chamada Gestão Integrada de Fiscalização de Serviços — GIFS (...) e *check list* (...). A CELPE mantém inspetores (fiscalização no campo) e analistas (fiscalização na sede). (...)

O COI é uma central de operações informatizada, que funciona 24 horas por dia, dotada de ‘ilhas de comando’ onde trabalham 60 (sessenta) funcionários da CELPE, nas funções de Controladores, Analistas e Engenheiros, de onde partem as ordens de serviço para os eletricitas e se faz todo o controle do serviço realizado por eles. Esse controle se dá a distância, com acompanhamento da jornada e da realização do trabalho em qualquer local que ela esteja sendo realizada. Um eletricitista da PRONTIDÃO em Serra Talhada declarou: ‘Esse serviço é como um *Big Brother*: todo mundo da CELPE tá vendo. É muita cobrança.’ (...)

‘Pelo SAP a CELPE sabe quem foi o leiturista e a hora de cada leitura feita. Quando o *POCKET* dá defeito a gente passa *e-mail* para Carlos Eduardo para ele autorizar a emissão de leituras manualmente. Quando dá problema na telemedicação Janaina, Clesio ou Arlindo bispo mandam *e-mail* para a gente mandar um leiturista no local com o *POCKET*. São 37 leituristas para a Região Metropolitana Norte Grupo B e 13 fiscais com motos agregadas para leitura de alta tensão (grupo A). Todos foram treinados pela CELPE. As máquinas de leitura direcional para leitura de alta tensão pertencem à CELPE. A CELPE exige que todo encarregado seja leitor do Grupo A. Só a CELPE habilita para esse serviço’ (Jefferson de Caldas Brandão, Encarregado da LEITURA). (...)

A CELPE interfere no processo de seleção e admissão dos trabalhadores ‘terceiros’, exigindo que as prestadoras enviem toda a documentação do empregado para análise no momento da admissão e indicando-os para que a nova empresa, em caso de substituição de uma empresa por outra.”

No item 1 da presente Exordial pode-se observar com maior clareza os procedimentos adotados pela CELPE que demonstram que os trabalhadores contratados por empresas interpostas estão a ela subordinados. As provas apresentadas junto com o Relatório fiscal, entre as quais inúmeros documentos e fotografias, revelam que os materiais empregados nas atividades desenvolvidas pelas prestadoras de serviços são de propriedade da Primeira Ré (computadores, impressoras, monitores etc.); os sistemas informatizados utilizados pelas prestadoras de serviços pertencem à CELPE, sendo mantidos e gerenciados por esta, visando ao controle dos serviços realizados pelos empregados contratados pelas prestadoras (SAP, GSE, CRONOS, CONBAT etc.); as metas de produ-



tividade para cada atividade são estabelecidas pela CELPE que, em contrapartida, oferece prêmios para os empregados das prestadoras de serviços que apresentarem um bom desempenho, etc.

Portanto, o ponto nevrálgico da questão é que os contratos firmados pela CELPE com diversas empresas, as relações contratuais deles decorrentes e todos os procedimentos mantidos demonstram que as relações de emprego estão se dando entre os trabalhadores contratados pelas terceirizadas e a Primeira Ré — o que jamais poderia ocorrer. O engodo engendrado entre as signatárias dos contratos tem servido apenas para maquiagem (e, diga-se de passagem, uma maquiagem mal feita!) o conteúdo trabalhista da relação existente entre o empregado e o verdadeiro empregador.

Impende acrescentar que hoje a subordinação já não é mais aferida apenas no seu sentido clássico. Novos conceitos emergiram a fim de acompanharem as modificações no mundo do trabalho. Fala-se, por exemplo, da subordinação estrutural.

Sobre o tema, é precisa a lição do Ministro Mauricio Godinho Delgado:

“Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo sua dinâmica de organização e funcionamento.” (Direitos fundamentais na relação do trabalho. In: SILVA, Alessandro da (org.) *et al. Direitos humanos: essência do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, nov. 2007. p. 86).

E assim vem se consolidando a jurisprudência.

Processo n. 01352-2006-060-03-00-3-RO

Recorrente: Francislei Teixeira Barbosa

Recorrida: Construtora Barbosa Mello S/A.

EMENTA: SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL — SUBORDINAÇÃO ORDINÁRIA: O Direito do Trabalho contemporâneo evoluiu o conceito da subordinação objetiva para o conceito de subordinação estrutural como caracterizador do elemento previsto no art. 3º da CLT. A subordinação estrutural é aquela que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, pouco importando se receba ou não suas ordens diretas, mas se a empresa o acolhe, estruturalmente, em sua dinâmica de organização e funcionamento. Vínculo que se reconhece. Vistos os autos, relatado e discutido o presente recurso ordinário interposto contra decisão proferida pela MM. juízo da Vara do Trabalho de Itabira em que figuram como recorrente Francislei Teixeira Barbosa e como recorrida Construtora Barbosa Mello S/A.

Mister se faz esclarecer, no entanto, que ao caso dos autos não é sequer necessário trazer o conceito de subordinação estrutural. Isto porque, como visto, as ordens de serviços são emanadas da CELPE que mantém um controle rígido



desde a seleção do trabalhador até o seu desligamento, controlando não apenas seus horários como também o modo de realização dos trabalhos e o cumprimento de metas.

Ex Positis, não se pode conferir guarida à conduta da Primeira Ré em lesionar os direitos de seus empregados, bem como em vilipendiar o interesse público. Não se pode perenizar os prejuízos advindos da ilicitude da terceirização praticada mormente no que diz respeito aos elevados índices de acidentes de trabalho, inclusive com morte, decorrentes do descumprimento de normas de segurança e saúde: necessário reprovar tão nefasta prática!

— Do Descumprimento de Normas de Segurança e Saúde no Trabalho. Dos Elevados Índices de Acidente de Trabalho. Da Jornada Exaustiva. Das Condições Análogas à de Escravo

O princípio da dignidade da pessoa humana, como garantia de um núcleo mínimo existencial indispensável ao exercício da própria liberdade, torna-se indisponível, não podendo ser afastado pela vontade individual sem comprometimento da própria ordem jurídica. Compõe esse mínimo existencial o direito à vida — à vida com saúde.

A higidez física do trabalhador foi motivo de grande preocupação do legislador constitucional que, a fim de garantir-lhe uma existência digna, enunciou, no art. 7º, os seguintes direitos, “além de outros que visem a melhoria de sua condição”: salário mínimo capaz de atender as suas necessidades básicas (inclusive de saúde) — inciso IV; duração do trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais — inciso XIII; repouso semanal remunerado e férias — incisos XV e XVII; redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança e seguro contra acidentes — incisos XXII e XXVIII.

A Magna Carta, no art. 170, ainda dispõe ser a Justiça Social o substrato da ordem econômica, que deve primar pela redução das desigualdades sociais, a busca do pleno emprego e a função social da propriedade responsabilizando, assim, os atores econômicos pela valorização do trabalho e pelo respeito à dignidade humana.

Tais dispositivos encontram-se em perfeita sintonia com o art. XXIII da Declaração Universal dos Direitos do Homem, que consagra como direito humano do trabalhador, dentre outros, “o direito a condições justas e favoráveis de trabalho”.

A Convenção n. 151, também ratificada pelo Brasil, traz à tona a importância do princípio da prevenção. Aliás, quando se fala em meio ambiente (nele incluído o do trabalho), a primeira coisa que vem à cabeça é este princípio da prevenção, tendo em vista que os danos causados geralmente são irreversíveis. É o caso do acidente de trabalho, por exemplo, em que as lesões ou morte jamais retornam ao estado anterior.

O megaprincípio da prevenção está presente em todos os princípios da Declaração do Rio de Janeiro sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (ECO



92), como, por exemplo, no Princípio 4 que enuncia que “a proteção ambiental deve ser parte integrante do processo de desenvolvimento”.

No mesmo sentido, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, ratificado pelo Brasil, prevê “o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis” (art. 7º, *caput*), que assegurem especialmente “condições de trabalho segura e higiênicas” (art. 7º, “b”). Prevê, ainda, o “direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível de saúde física e mental”, devendo haver, para tanto, “a melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente” (art. 12, 2, “b”).

A legislação trabalhista infraconstitucional, ao seu turno, protege, há muito tempo, o trabalhador contra a inobservância do direito à saúde. No art. 157 reza que cumpre às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho.

Como se vê, a redução dos riscos inerentes ao trabalho é direito de todo trabalhador, podendo ele valer-se dos meios legais quando ameaçado ou agredido o meio ambiente do trabalho, pois este é essencial à sadia qualidade de vida (art. 225 da CR). A vida com saúde é um direito de personalidade e tais categorias de direitos vêm ganhando importância — o que se observa, inclusive, nos arts. 11 a 21 do Código Civil de 2002.

Assim, no caso em tela, viola a Primeira Ré todo o arcabouço jurídico de proteção à saúde do trabalhador e o conceito de trabalho digno, ao colocar seus empregados, vítimas do egoísmo capitalista, em condições prejudiciais para a sua saúde e integridade física.

De acordo com os auditores fiscais, causa espanto as diferenças nas condições de trabalho dos empregados diretamente contratados pela Primeira Ré e daqueles contratados por terceiros, como atestam as fotografias anexadas ao Relatório Fiscal, por exemplo. Merecem destaque as seguintes questões fartamente demonstradas pela SRTE:

Os empregados das prestadoras de serviço são incumbidos de realizarem as atividades mais perigosas e penosas, devendo cumprir metas de produtividade;

Os “terceirizados”, além de receberem salários inferiores, laboram com jornadas mais elevadas, muitas vezes sem intervalos intrajornada e interjornada, sem gozar férias e sem repouso semanal;

Tais “terceirizados” não possuem EPI adequados, utilizam veículos sem manutenção, com pneus carecas e estofamento rasgado com molas expostas, carregam peso em excesso e não possuem os instrumentos necessários ao trabalho;

Por vezes, os terceiros não possuem água potável, dormem em alojamentos extremamente precários e sem sanitários em condições higiênicas.



A Primeira Ré ainda descumpra a NR-10 ao permitir a substituição de eletricista por ajudante de eletricista e ao reduzir o número de membros nas equipes de eletricistas também em desacordo com a Norma Regulamentadora.

Quanto à substituição de eletricista por ajudante de eletricista, o Gerente do Departamento de Gestão de Contratos, confirmou à fiscalização do trabalho que esta se deu com autorização da CELPE: “tem um contrato nosso que abre essa possibilidade. A ideia do Projeto Travessia foi essa”.

Não bastasse isso, em que pese os trabalhadores entrevistados pela inspeção do trabalho tenham informado que a CELPE se responsabiliza pela qualificação dos eletricistas, através, inclusive, do Projeto Travessia, os auditores fiscais constataram que nem todos os eletricistas haviam se submetido à capacitação e que alguns deles eram analfabetos. O mais grave é que se trata de atividade perigosa consoante disposto na Lei n. 7.369/1985, regulamentada pelo Decreto n. 93.412/1986 e com a Súmula n. 361 do C. Tribunal Superior do Trabalho.

Quanto à ausência de assentos, a danificação dos bancos dos veículos que possuem molas expostas, e o carregamento de peso excessivo em bolsa lateral por parte dos leituristas/agentes de cobrança, houve afronta à NR-17.

No que se refere aos alojamentos precários, a fiscalização constatou trabalhadores que laboram na CONSTRUÇÃO e na EXPANSÃO DE REDE no interior do Estado dormindo em tais condições, como atestam as fotografias. Os trabalhadores chegam a permanecer por 26 (vinte e seis) dias seguidos, trabalhando sem folga semanal, só retornando às suas residências uma vez por mês para um descanso de 4 (quatro) dias. Sequer possuem locais para refeições. E mais, a eles não são fornecidos locais adequados para armazenamento de alimentos, tendo sido verificado o uso de “marmitas danificadas e acondicionadas em local impróprio, em geral nas cabines dos veículos, sob o calor do sol, prejudicando a conservação dos alimentos ali guardados por várias horas, já que levam o almoço pronto ao saírem do alojamento no início da jornada matinal”.

Portanto, é nítido o descumprimento dos mais variados dispositivos insertos na NR-24 que dispõe sobre as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, entre os quais, item 24.6.3.2, item 24.1.3 e item 24.5.28.

Quanto à jornada de trabalho, dizem os auditores:

“Foi constatado o trabalho em jornadas exaustivas acima de 20 horas, em 225 ocorrências em 2010, a exemplo de José Josué da Silva (FINK): dia 7.10.2010, início às 7:52:52 e encerramento no dia 8.10.2010 às 21:00:58, totalizando 37 horas, sem intervalo. Outros exemplos no quadro n. 23, acima.

Foi constatado o trabalho sem concessão de intervalo para refeição em 31.172 ocorrências em 2009 e em 49.765 ocorrências em 2010, algumas vezes em jornada superior a 12 (doze) horas.”

Certamente, esse é um dos fatores principais de aumento dos índices de acidente de trabalho, mormente considerando, como descrito no item 1 desta



Inicial, tratar-se de atividade perigosa, onde os eletricitas precisam percorrer grandes distâncias, subir em postes e escadas, quer chova quer faça sol, com a utilização de pesados EPI e cumprimento de metas, além de se utilizarem de alojamentos precários — o que caracteriza a jornada exaustiva e aponta para o trabalho em condições análogas ao de escravo ao sabor do disposto no art. 149 do Código Penal:

“Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena: Reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.”

O tipo penal alude a jornadas exaustivas. É certo que tal conceito é um tanto quanto subjetivo, mas no afã de delimitar o que é compreendido dentro dele a doutrina vem estudando o assunto. Por razões óbvias, alguns trabalhos levam à exaustão mais rapidamente que outros. O trabalho no subsolo de mineradoras evidentemente é mais desgastante do que o trabalho desenvolvido em uma pequena loja de *shopping center* pouco frequentado. Sendo assim, mister se faz perquirir a respeito das condições em que o trabalho está sendo desenvolvido e verificar a intensidade em que se extrapola a jornada além do limite que o legislador, amparado por estudos na área de saúde, entendeu como suportável pelo trabalhador.

Ciente de que a Lei estipula como jornada normal de trabalho aquela que dura no máximo 8 horas por dia; como jornada extraordinária admissível a que acresce às 8 horas mais duas; e como jornada extraordinária suportável, mas admissível apenas no caso de força maior aquela que se estende até 12 horas de trabalho no dia, pode-se supor, como dedução lógica, que trabalhar acima desse limite tende a levar o trabalhador à exaustão. Acrescendo-se a esse quadro o fato de o labor ocorrer em atividade perigosa, onde se exige mais atenção e onde a carga de tensão e estresse é elevada em função do risco e do conseqüente temor de acidentes, não resta dúvidas de que laborar acima de 12 horas por dia, em vários dias do mês, mormente sem Equipamentos de Proteção Individual em condições satisfatórias, dormindo em alojamentos precários, alimentando-se mal e buscando atingir altas metas de produtividade caracteriza a jornada exaustiva, atraindo o tipo penal suso aludido. Se isto não caracteriza a jornada exaustiva, a que estaria se referindo o art. 149 do Código Penal? O que dizer da realização de horas extras em tais condições sem o recebimento do respectivo pagamento?

O estabelecimento de metas acarreta o desempenho das atividades com velocidade acelerada e, conseqüentemente, com menos afinco na observância dos procedimentos de segurança. Eis por que a jurisprudência tem se consolidado no sentido de que meta e atividade perigosa, penosa ou insalubre são coisas incompatíveis.



“RECURSO ORDINÁRIO — SALÁRIO POR PRODUÇÃO — CORTE DE CANA — PAGAMENTO DA HORA E DO ADICIONAL — NR-17.

Tanto as horas normais como as extraordinárias prestadas pelo cortador de cana, não podem ser pagas ‘por produção’, daí por que, no caso, a sobrejornada deve ser remunerada integralmente, não apenas com o adicional. É o que deflui da análise da Norma Regulamentadora n. 17, que veda pagamento por produção para trabalhos que exigem sobrecarga muscular e movimentos repetitivos, como é o corte de cana, que extenua o empregado. De outro lado, é notório que, a cada ano que passa, a ‘produção/ produtividade’ canavieiro aumenta e o preço dos serviços mantém-se ou, até, diminui, o que exige, então, mais trabalho nessa atividade notoriamente penosa e prejudicial à saúde. Essa situação conspira contra o art. 7º, XIII e XVI da Constituição Federal (horas extras somente em serviços extraordinários) e, também, contra os fundamentos do Estado Democrático de direito (dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa) e contra os princípios gerais sobre a Atividade Econômica (art. 170) e a Ordem Social (art.193). Recurso não provido.” (Processo TRT n. 02460-2007-011-15-00-9, Relator Desembargador José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, julgado em 17.4.2009).

No mesmo sentido, é o brilhante voto da Ilustre Desembargadora Elency Pereira Neves, nos autos do Processo n. 0000306-09.2010.5.15.0120 — trechos do qual transcreve-se:

“As atividades de campo devem ser consideradas extremamente penosas, de forma que deveria ser vedado o labor em horas extras e o pagamento de salário por produção (...)

Note-se que a causa mais direta dessa fadiga é a forma de remuneração por produção, já que, para ter condições de se sustentar, o trabalhador tem que ter uma produtividade bastante elevada, pois, no mais das vezes, o preço estabelecido por tonelada é cada vez mais aviltante.”

E a Lei n. 12.436/2011 veio a pôr uma pá de terra no assunto ao preceituar ser vedado aos empregadores o estabelecimento de práticas que estimulem o aumento de velocidade por parte dos motociclistas/*motoboy*s, tais como o estabelecimento de metas.

No que tange aos acidentes de trabalho, verifica-se que o seu índice é três vezes maior entre os trabalhadores contratados por empresas interpostas em relação àqueles diretamente contratados pela Primeira Ré. E, para piorar o quadro, quando se compara a gravidade dos acidentes, resta evidente que os mais graves ocorrem com maior frequência entre os “terceirizados” — fato demonstrado, inclusive, pelo número de dias de afastamento, pelo número de sequelas definitivas e pelo quantitativo de acidentes com morte.

Nesse sentido, pesquisa de âmbito nacional publicada em mar. 2010 pelo DIEESE aponta para a deterioração das condições de trabalho e o aumento dos



acidentes com a ampliação da terceirização no setor elétrico (*Terceirização e morte no trabalho: um olhar sobre o setor elétrico brasileiro; estudos e pesquisas; n. 50; mar. 2010*).

“Entre as conclusões do estudo destacam-se o nível de terceirização do setor elétrico, na casa dos 58,3% da força de trabalho, e o resultado obtido com a apuração das taxas de mortalidade por acidente de trabalho, que se mostraram substancialmente mais elevadas entre os terceirizados do que as apuradas para o segmento próprio. O resultado permitiu concluir que existe maior risco de morte associado ao segmento terceirizado da força de trabalho.”

Por outro flanco, analisando-se os dados da FUNDAÇÃO COGE (Doc. 17), entidade que tem a CELPE como participante, verifica-se que dentre as 64 (sessenta e quatro) empresas que apresentaram dados, a Primeira Ré está no 8º lugar no quadro comparativo de infortúnios entre empregados próprios e terceirizados, conforme tabela juntada! E mais, o número de acidentes de trabalho com afastamento é cerca de três vezes maior entre os empregados contratados por pessoa interposta do que entre aqueles contratados diretamente pela CELPE!

Analisando as tabelas da Fundação COGE que tratam da gravidade dos acidentes, o quadro fica ainda mais dramático. A taxa de gravidade relativa aos acidentes ocorridos com empregados da Primeira Ré não chega a 200, ao passo que a mesma taxa relativa aos infortúnios com “terceirizados” ultrapassa 3.000.

Segundo os auditores fiscais do trabalho, analisando as CAT emitidas pelas empresas salta aos olhos o fato de que os eletricitistas são os trabalhadores que mais se acidentam, e que as causas principais dos infortúnios são choque elétrico e traumatismos por impacto com objetos e quedas.

Evidentes os prejuízos causados pela ilicitude praticada! Evidente a ausência de tratamento isonômico entre trabalhadores que desempenham as mesmas funções! Evidente a discriminação dos trabalhadores “terceirizados”! Evidente a exclusão social!

E sobre tratamento isonômico, reiteradas decisões têm sido proferidas pelo Judiciário Trabalhista entendendo pela sua pertinência ao analisar a situação de trabalhadores terceirizados tendo como paradigma empregado da tomadora de serviços. Eis como posicionou-se o TST, por exemplo, em julgamento envolvendo empregado terceirizado da Caixa Econômica Federal:

PROC. TST-AIRR n. 1.262/2006-114-03-40.4, Oitava Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, Data de Publicação: 6.2.2009

“Não é preciso sequer perquirir se a terceirização é ou não lícita, porque o tratamento isonômico que deve ser reconhecido à reclamante em face dos trabalhadores diretamente admitidos pela empresa tomadora de serviços terceirizados lhe é outorgado pelo chamado salário equitativo.

O tratamento isonômico visa a afastar os efeitos perversos e discriminatórios tentados pela terceirização ilícita. Trata-se de mecanismo hábil a propiciar



que o ilícito trabalhista não perpetre maiores benefícios a seu praticante, encontrando amparo nos arts. 5º, *caput*, e 7º, XXXII, da CF, que proíbe distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos. (...)

Ademais, esta Corte Superior, em situações similares, já se manifestou no sentido de que é possível se reconhecer aos terceirizados os mesmos direitos dos trabalhadores contratados pela empresa tomadora dos serviços. Nesse sentido, cito os seguintes precedentes da SBDI-1, tendo como parte a própria Caixa Econômica Federal: (...) E-RR n. 698.968/2000, Rel. Min. Rosa Maria Weber, DJ 8.8.2008. (...) E-RR n. 675012/2000, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, DJ 3.10.2008 (...) E-ED-RR n. 579/2006-003-18-00, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DJ 22.8.2008 (...) E-RR n. 698968/2000 Rel. Min. Rosa Maria Weber, DJ 8.8.2008.”

Trabalhadores “terceirizados” com salários inferiores aos dos diretamente contratados pela Primeira Ré, exercendo as mesmas atividades, com jornada exaustiva de trabalho, alojados em locais extremamente precários, sem EPI adequados, sem usufruírem de intervalos para descanso, utilizando-se de veículos sem manutenção... acarreta a existência de dois grupos dentro da mesma empresa: os que possuem mais direitos e os que possuem menos direitos e estão mais sujeitos a riscos, inclusive de morte! Se isso não configura exclusão social, o que mais configurará?

Como visto, a realidade da conduta da Primeira Ré demonstra, com nitidez vítrea, que esta recusa-se a se engajar na concretização dos ideais de um Estado Democrático de Direito, furtando-se de sua responsabilidade social e fazendo vista grossa para com o disposto no art. 170 da CR, não contribuindo, assim, com a distribuição de riquezas a quem lhes ajuda a auferi-las.

5.5. Da violação ao procedimento licitatório e à concessão

Preceitua o art. 26 da Lei n. 8.987/1995:

“Art. 26. É admitida a subconcessão, nos termos previstos no contrato de concessão, desde que expressamente autorizada pelo poder concedente.”

Nos ensinamentos de Celso Antônio Bandeira de Mello:

“Não se confunde com a sub concessão a mera contratação de terceiros, nos termos dos §§ 1º, 2º e 3º do art. 25 da Lei n. 8.987 para o ‘desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados’, sempre obedientes ‘às normas regulamentares da modalidade do serviço concedido’. É certo que nisto não poderá absorver parte importante ou significativa da prestação do serviço, sob pena de tal ‘terceirização’ desvirtuar o caráter *intuitu personae* da concessão e fraudar o sentido da licitação



que a tenha precedido.” (*Curso de direito administrativo*. 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2011. p. 732/733).

No caso em exame, mais de 85% dos serviços objeto do contrato de concessão estão sendo desenvolvidos por eletricitas contratados por prestadoras de serviços.

5.6. Do dano moral coletivo

Através da presente ação busca-se, portanto, acima de tudo, a defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores, tanto dos trabalhadores ilicitamente contratados pela Primeira Ré como prestadores de serviços, quanto dos trabalhadores difusamente considerados, vítimas em potencial, como futuros empregados, das funestas práticas trabalhistas por ela empreendidas.

A propositura da presente ação é justificável, ainda, pelo interesse socialmente relevante em se obter, com a prolação de um provimento jurisdicional coletivo, o alívio da sobrecarga dessa Justiça Especializada e a certeza de que situações análogas receberão tratamento uniforme.

Nesse teor, convém enfatizar que a teoria da responsabilidade civil vem evoluindo no sentido de que a reparação deve alcançar todos os danos causados — princípio da reparação integral — sejam eles de ordem individual, coletivo, patrimonial ou extrapatrimonial. Este é indenizável sem que se cogite da prova de culpa, devendo-se responsabilizar o agente pelo simples fato da violação.

Se o particular sofre dor psíquica ou passa por situação vexatória, a coletividade, vítima de dano moral, sofre de desapareço, descrença em relação ao poder público e à ordem jurídica. Padece de intranquilidade, de insegurança.

A indenização pelo dano moral coletivo tem caráter nitidamente punitivo, preventivo e pedagógico, com vistas a obstar de forma efetiva, a reiteração da prática ilícita e a perenização dos danos dela decorrentes, não se confundindo com as reparações individuais.

Para melhor compreensão do dano moral coletivo, Carlos Alberto Bittar Filho, estudioso do tema, leciona que:

“Dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico: quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial.” (*Revista de Direito do Consumidor*, n. 12, São Paulo: Revista dos Tribunais, p. 45-61, out./dez. 1994).



O Procurador do Trabalho Xisto Tiago assevera que:

Afirma-se, então, que o reconhecimento do dano moral coletivo e da imperiosidade da sua adequada reparação traduz a mais importante vertente evolutiva, na atualidade, do sistema da responsabilidade civil, em seus contínuos desdobramentos, a significar a extensão do dano a uma órbita coletiva de direitos, de essência tipicamente extrapatrimonial, não subordinada à esfera subjetiva do sofrimento ou da dor individual. São direitos que traduzem valores jurídicos fundamentais da coletividade e que refletem, no horizonte social, o largo alcance da dignidade dos seus membros. (*Dano moral coletivo*. São Paulo: LTr, 2004).

A Primeira Ré, na verdade, age com total desrespeito à ordem jurídica e ao Estado. Sua conduta tem provocado, entre outros: drástica redução na cota de pessoas com deficiência e de aprendizes pela Primeira Ré, posto que com a redução do quadro de empregados diretamente contratados houve conseqüente diminuição da base de cálculo para a contratação de trabalhadores em tais condições; afronta à isonomia, ocorrência de discriminação e exclusão social; redução do número de integrantes do SESMT e da CIPA; sonegação de valores referentes ao FGTS e à contribuição previdenciária em função da redução salarial; aumento do índice de acidente de trabalho com prejuízo ao trabalhador, à sua família, à sociedade e ao Estado em função do pagamento do auxílio-acidente e da pensão por morte; fragilização da entidade sindical representativa dos trabalhadores da CELPE; involução salarial, posto que trabalhadores anteriormente contratados diretamente pela Primeira Ré que aderiram ao PDV permaneceram laborando para a empresa, através de terceirizadas, mas recebendo salário menor; redução de salários e não concessão de benefícios constantes da convenção coletiva de trabalho dos urbanitários, não observada pelas prestadoras, tais como participação nos lucros e resultados, férias com adicional de 50% além do terço constitucional, garantia de emprego para quem tem mais de 5 anos de serviço e está há 24 meses da aposentadoria, entre outros.

E esse descaso implica lesões no tecido social que precisam ser reparadas, motivo pelo qual o *Parquet* pede a sua condenação ao pagamento de R\$ 100.000.000,00 (cem milhões de reais), por danos morais coletivos. Tal valor, justifica-se pela dimensão dos danos causados e pelo porte econômico da Primeira Ré, integrante do Grupo Neoenergia, atuando em 184 municípios do Estado de Pernambuco e Fernando de Noronha, além de Pedras de Fogo na Paraíba, abrangendo 98.546,70 km, com cerca de 3,1 milhões de consumidores conforme informações do seu *site*, bem como pelo valor do seu capital social subscrito (R\$ 590.173.759,39 — quinhentos e noventa milhões, cento e setenta e três mil, setecentos e cinquenta e nove reais e trinta e nove centavos).

Para os danos coletivos e difusos, o legislador previu a criação de um Fundo (art. 13 da Lei n. 7.347/1985), para onde deve reverter o montante da indenização. No caso de interesses difusos e coletivos na área trabalhista, segundo entendimento dominante, esse fundo é o FAT — Fundo de Amparo do Trabalhador, que custeia o seguro-desemprego e financia políticas públicas.



O que a sociedade espera diante do desrespeito ao ser humano é que o Judiciário Trabalhista continue adotando postura técnico-jurídica de vanguarda no acolhimento dos pleitos formulados na presente Ação e, acima de tudo, harmônica com os interesses da coletividade.

5.7. Da responsabilidade solidária dos dirigentes da CELPE

Da análise dos atos constitutivos da Primeira Ré observa-se que esta constitui-se em uma sociedade anônima, onde os acionistas obrigam-se somente pelo preço de emissão das ações que subscreverem ou adquirirem (art. 1.088 do Código Civil).

No entanto, é de clareza solar que nos termos dos arts. 158 a 162 da Lei n. 6.404/1976 — Lei das Sociedades por Ações, os administradores, diretores e conselheiros respondem pessoalmente pelos atos ilícitos/fraudulentos que praticarem. A Lei, portanto, torna cristalina a possibilidade de aplicação da Teoria da Desconsideração da Personalidade Jurídica da empresa quando da ocorrência de fraude — o que é respaldado pelo art. 50 do Código Civil.

No mesmo sentido caminha a jurisprudência:

SOCIEDADE ANÔNIMA — BENS DOS SÓCIOS — DESPERSONALIZAÇÃO DA PESSOA JURÍDICA AUTORIZADA PELOS ARTS. 145 E 148, AMBOS DA LEI N. 6.404/1976 C/C ART. 28 DO CDC E ART. 50 DO CC — Segundo dispõe o art. 145 da Lei n. 6.404/1976, as normas relativas a requisitos, impedimentos, investidura, remuneração, deveres e responsabilidades dos administradores aplicam-se a conselheiros e diretores. Por seu turno, o § 5º do art. 158 também da Lei supracitada, prevê que responderá solidariamente com o administrador quem, com o fim de obter vantagem para si ou para outrem, concorrer para a prática de ato com violação da Lei ou do estatuto. *In casu*, não restam dúvidas de que a empresa executada não dispõe de bens suficientes para a satisfação do crédito exequendo, o que, por si só, já enseja a responsabilidade de seus acionistas, face à evidente violação da Lei. Ademais, o crédito exequendo tem natureza alimentar e os riscos do empreendimento correm por conta exclusiva do empregador, aplicando-se, portanto, ao direito do trabalho a multirreferida teoria da despersonalização da pessoa jurídica, teoria essa também prevista no art. 28 do Código de Proteção e Defesa do Consumidor, bem como no art. 50 do atual *CODEX* Civil (TRT 2ª R. — AP 01441-2004-034-02-00).

No caso em exame, conforme fartamente demonstrado nesta Inicial, restou maculada a legislação trabalhista através de simulação fraudulenta praticada pela Primeira Ré. Logo, impende seja reconhecida desde já a responsabilidade de todos os acionistas, dirigentes e conselheiros da CELPE quanto às práticas tão nefastas configuradas.



6. DA ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA

*“O tempo é muito lento para os que esperam...”
(William Shakespeare)*

Nos últimos tempos, é recorrente a discussão sobre a necessidade de uma prestação jurisdicional rápida, com vistas a garantir a efetividade da atuação do Poder Judiciário. “Justiça que tarda falha”, repetem os doutrinadores. A avidez do tempo não passou despercebida aos olhos do Legislador que findou por emendar a Magna Carta para nela inserir o princípio da duração razoável do processo (art. 5º, LXXVIII, CR).

O objetivo precípua de tal alteração constitucional foi o de evitar que a decisão demore a ser proferida gerando uma angústia solitária, a descrença na atuação do Poder Público e a instabilidade das relações sociais.

Frise-se que a medida liminar almejada na presente Ação Civil Pública não tem natureza cautelar, tratando-se, isto sim, de antecipação dos efeitos da tutela jurisdicional pretendida (art. 84, § 3º, do Código de Defesa do Consumidor e art. 461, § 3º, do Código de Processo Civil).

Frise-se, ainda, que a concessão da liminar *inaudita altera pars* não se resume aos casos em que a citação do Réu pode tornar inócua a decisão. Desde que presentes os pressupostos estabelecidos nos dispositivos susreferidos, urge concedê-la.

No caso em tela, verificam-se presentes todos os requisitos: relevância do pedido, posto que visa a resguardar, entre outros, o direito à assinatura da CTPS pelo real empregador, ao recebimento de salários e benefícios e a promover a redução dos riscos de acidentes; e justificado receio de ineficácia do provimento final, face à real possibilidade de os empregados da Primeira Ré contratados por empresas interpostas continuarem a não ter seus direitos trabalhistas resguardados e serem vítimas de acidente de trabalho e doença ocupacional.

Além disso, estão presentes os pressupostos constantes do art. 273 do Código de Processo Civil, aplicável subsidiariamente, ao sabor do art. 19 da Lei n. 7.347/1985, ao caso: os elementos do Inquérito Civil Público instruído pelo Órgão Ministerial — que revelam a prova inequívoca de que a Primeira Ré está vilipendiando direitos trabalhistas; os sólidos argumentos esposados nesta Exordial — que demonstram a verossimilhança da alegação; e a continuidade da ação da CELPE — que aponta para o fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação na medida em que a instabilidade da relação de emprego se mantém.

Sendo assim, considerando a ameaça do tempo, insta ser concedida a tutela antecipada. Nesse caso, plenamente aplicável ao caso a frase de Herbert Spencer:

“Tempo é aquilo que o homem está sempre tentando matar, mas que no fim acaba matando-o.”



7. DOS PEDIDOS

Ex Positis, o Ministério Público do Trabalho postula, liminarmente, *inaudita altera pars* a condenação da Primeira Ré a:

I — abster-se de, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, terceirizar suas atividades finalísticas, entendidas como tais, entre outras: execução de atividades de operação, manutenção e inspeção de equipamentos, linhas, unidades consumidoras e redes elétricas — usinas, subestações e unidades consumidoras, de rotina ou de emergência; construção de linhas e redes elétricas energizadas; recuperação do sistema elétrico; serviços de instalação e substituição de ramal de serviço aéreo e ligação de consumidor; serviços de leitura (compreendida a apuração dos registros, em medidores de consumo de KWh, de cada unidade de consumo ligada ou desligada, bem como inspeções visuais e indicação de eventuais irregularidades verificadas relativamente ao consumo e às instalações); processamento de dados e demais atividades inerentes ao faturamento de contas; entrega de faturas de energia elétrica; ligação de unidades consumidoras de energia elétrica; corte no fornecimento de unidades consumidoras de energia elétrica; religação de unidades consumidoras de energia elétrica; regularização de consumidores clandestinos e/ou inativos; projetos de redes de distribuição, projetos em linhas de transmissão, e construção de redes de distribuição urbanas; cadastramento da rede de iluminação pública e unidades consumidoras; inspeção em unidades consumidoras; e atendimento ao público, quer pessoalmente quer à distância, para recebimento de reclamações e solicitações.

II — sucessivamente, na forma do art. 289 do Código de Processo Civil, na remota hipótese de não ser acolhido o pedido constante do item I, condenar a Primeira Ré a abster-se de, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, terceirizar atividades finalísticas, entre as quais se encontram as constantes do item anterior, quando presentes subordinação e pessoalidade entre os trabalhadores e a CELPE;

III — abster-se de terceirizar, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, as suas atividades-meio, quando existentes pessoalidade e subordinação direta (Súmula n. 331 do C. TST);

IV — registrar diretamente como empregados, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, na forma do art. 41 da CLT, todos os trabalhadores que lhe prestem serviços inseridos nas atividades essenciais e permanentes da empresa (finalísticas) e nas atividades-meio que consoante o Relatório Fiscal, possuem subordinação e pessoalidade estabelecidas com a CELPE;

V — obedecer, a partir da data da citação, o disposto na NR-10, mantendo o número correto de eletricitas nas equipes, não permitindo que ajudante de eletricitista labore em atividades restritas a eletricitas e garantindo que os eletricitas tenham a qualificação/formação exigida pela referida norma;



VI — abster-se de permitir, a partir da data da citação, que os trabalhadores pratiquem excesso de jornada além dos limites constantes do art. 59 da CLT;

VII — conceder, a partir da data da citação, descanso intrajornada, descanso interjornada, descanso semanal remunerado e férias (arts. 66, 67, 71 e 130 da CLT);

VIII — abster-se de permitir, a partir da data da citação, que os trabalhadores, no desempenho de suas atividades, carreguem peso em excesso, nos termos da NR-17;

IX — fornecer, a partir da data da citação, a todos os trabalhadores, alojamentos em condições adequadas conforme disposto na NR-24;

X — fornecer, no prazo de 60 (sessenta) dias, a todos os trabalhadores, os mobiliários necessários aos exercícios de suas atividades de acordo com o preceituado pela NR-17;

XI — fornecer, a partir da data da citação, a todos os trabalhadores, Equipamentos de Proteção Individual adequados aos riscos e em perfeito estado de conservação e funcionamento, com certificado de aprovação, cobrar dos trabalhadores a efetiva utilização, treinando-os para o uso correto desses equipamentos, conforme o previsto pela NR-6;

XII — fornecer, a partir da data da citação, a todos os trabalhadores, água potável em quantidade suficiente e sanitários em condições higiênicas, tudo nos moldes preceituados pela NR-24;

XIII — abster-se, a partir da data da citação, de determinar meta de produtividade para eletricista, ajudante de eletricista ou qualquer outro trabalhador que desenvolva atividade perigosa ou insalubre, e garantir que tais trabalhadores não sejam remunerados por produção, sejam devidamente capacitados e possuam a qualificação/formação preceituada pela NR-10;

XIV — garantir que os trabalhadores que lhe prestam serviço por intermédio de empresas terceirizadas (o que só é possível quando ausentes as situações constantes do item I e sucessivamente do item II) tenham tratamento isonômico em relação aos seus empregados próprios, inclusive quanto ao enquadramento sindical, remuneração, alojamentos, água potável, sanitários, EPI, jornada de trabalho, descanso intra e interjornada, descanso semanal remunerado, férias, benefícios constantes da norma coletiva, normas de saúde e segurança em geral.

Para o caso de descumprimento das obrigações de fazer contidas nos itens acima, requer o *Parquet* a imposição da multa diária de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por obrigação descumprida e de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) por trabalhador prejudicado, reversível ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador



ou a instituição sem fins lucrativos, indicada pelo Órgão Ministerial, cuja atividade possa contribuir para recompensar a sociedade pelos direitos lesados.

Não se pode olvidar que a multa deve ser fixada em patamar que dê efetividade a seu caráter pedagógico, que desestimule condutas congêneres futuras e que molde o adequado comportamento social. E esse caráter é extremamente necessário no presente caso, em face da clara predisposição da Primeira Ré de se manter violando a dignidade dos trabalhadores.

Definitivamente, o *Parquet* pleiteia:

I — A condenação da Ré nos termos do pedido de antecipação de tutela *supra*;

II — A condenação da Primeira Ré a efetuar, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, o pagamento das diferenças salariais dos empregados ilicitamente contratados por empresas interpostas nos últimos cinco anos, contados do ajuizamento da ação, entre eles, aqueles constantes do auto de infração n. 01694856-4 lavrado pela SRTE, cujos nomes constam de CD apresentado juntamente com esta Exordial — diferenças estas decorrentes da equiparação salarial com os trabalhadores diretamente contratados pela Primeira Ré para desempenhar idênticas funções;

III — A condenação da Primeira Ré a recolher, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, o débito do FGTS e da contribuição previdenciária em função das diferenças salariais constantes do item imediatamente acima;

IV — A condenação solidária dos Réus ao pagamento de R\$ 100.000.000,00 (cem milhões de reais) a título de indenização por danos morais coletivos;

V — A condenação dos Réus nas despesas do processo.

Para o caso de descumprimento das obrigações contidas nos itens I a III do pedido definitivo, requer o *Parquet* a imposição da multa diária de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por obrigação descumprida e de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) por trabalhador prejudicado, reversível ao FAT — Fundo de Amparo do Trabalhador ou a instituição sem fins lucrativos, indicada pelo Órgão Ministerial, cuja atividade possa contribuir para recompensar a sociedade pelos direitos lesados.

8. REQUERIMENTOS

O Autor requer:

a) a citação dos Réus nos endereços já apontados, a fim de que compareçam à audiência de instrução e julgamento e, querendo, contestem a presente demanda, sob pena de revelia e confissão;

b) a produção de todas as demais provas necessárias ao esclarecimento das questões discutidas neste feito;



- c) a intimação pessoal e nos autos de todos os atos praticados no curso do processo (LC n. 75, art. 18, II, "h"; CPC, art. 236, § 2º);
- d) o prosseguimento do feito em seus ulteriores termos até decisão final que julgue procedentes os pedidos formulados;
- e) a juntada de cópias dos documentos citados nesta Exordial.

9. VALOR DA CAUSA

Atribui-se à causa o valor de R\$ 100.000.000,00 (cem milhões de reais).

Nestes Termos,

Pede Deferimento.

Recife/PE, 27 de outubro de 2011.

Vanessa Patriota da Fonseca
Procuradora do Trabalho





AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 9ª REGIÃO) — UNIBRASIL — COMPLEXO DE ENSINO SUPERIOR DO BRASIL

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) DA __VARA DO
TRABALHO DE CURITIBA — PR

O Ministério Público do Trabalho, no uso de suas atribuições, com sede na Av. Vicente Machado, 84, Centro, Curitiba — PR, CEP 80420-010, pela Procuradora do Trabalho abaixo subscrita, vem perante Vossa Excelência, com fulcro nos arts. 127, *caput* e 129, III, da Constituição da República; 61, VII, “d” e 83, I, da Lei Complementar n. 75/1993; 5º, §§ 6º e 21, da Lei n. 7.347/1985; 83 e 90, da Lei n. 8.078/1990, propor a presente

AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO DE MEDIDA LIMINAR

em face Complexo de Ensino Superior do Brasil — UNIBRASIL, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ 02741457/0001-82, com sede na Rua Konrad Adenauer, n. 442, Tarumã, Curitiba — PR, pelas razões de fato e de direito a seguir aduzidas:

I — EXPOSIÇÃO DOS FATOS

Foi instaurado o Inquérito Civil n. 1.171/2008, em razão de denúncia sigilosa de que a empresa Uniguaçu, instituição de ensino mantida pela UNIBRASIL, celebrou convênio com o Banco Santander para o pagamento de salários de seus funcionários.

214



Aduziu o denunciante que a instituição de ensino estaria coagindo seus empregados a abrir contas-correntes no citado Banco, sob pena de rescisão de contrato de trabalho. Nas palavras do denunciante: “Assim, para manter o contrato de trabalho com a faculdade os professores são coagidos a abrir conta no Banco Santander. A faculdade recusa-se a abrir conta depósito em favor dos professores e faz isso sistematicamente, tanto na Uniguaçu como na UNIBRASIL”.⁽¹⁾

Ante aos fatos narrados na denúncia, o réu informou que foi sócio da Unidade de Ensino Superior do Iguazu Ltda. — Uniguaçu apenas até 22.4.2003 (fls. 11/12 do ICP). Instada a complementar as informações prestadas, aduziu que “a Instituição de Ensino não faz e nunca fez qualquer tipo de coação aos seus professores e funcionários para que abram contas no Banco Santander”.⁽²⁾

Alegou ainda que os boletos bancários referentes às mensalidades do seu corpo discente são emitidas pelo Banco Santander e que celebrou contrato de comodato⁽³⁾ com o referido Banco para a instalação de um posto de atendimento bancário — PAB e um posto de atendimento eletrônico — PAE na Instituição de Ensino.

Ato contínuo, o Ministério Público do Trabalho requisitou à UNIBRASIL a apresentação da relação de todos os seus empregados, acompanhada do número da conta-corrente e agência na qual são creditados os salários.⁽⁴⁾

Em resposta, a UNIBRASIL apresentou a citada relação,⁽⁵⁾ evidenciando que nada menos do que 99,9% de seus empregados recebem por meio de conta aberta junto à mesma agência bancária conveniada do Santander (agência 2189). Posteriormente, o réu apresentou nova relação de empregados,⁽⁶⁾ esclarecendo a natureza da conta aberta em nome dos trabalhadores. No tocante ao referido documento, verificou-se que pouquíssimos empregados recebem seus salários em cheque ou por meio de conta-salário, e que a maioria esmagadora dos empregados da UNIBRASIL recebem mediante crédito em conta-corrente no banco Santander para o recebimento de seus salários.

O MPT também requisitou ao Banco Santander que prestasse esclarecimentos no tocante às condições do *Pacote de Serviços* celebrado com o réu referente ao pagamento dos salários dos funcionários. Em resposta o Banco Santander informou que possui convênio com a UNIBRASIL para prestação de serviços de pagamento de salários dos empregados e que no período de 31.7.2007 a 31.12.2008 foram concedidos descontos de tarifas aos clientes do Banco, sendo que a partir de 2009, as tarifas estão sendo cobradas conforme tabela de tarifas de pacotes em vigência.

(1) À fl. 4 do Inquérito Civil n. 1.171/2008.

(2) À fl. 41 e seguintes do Inquérito Civil n. 1.171/2008.

(3) Cópia do Contrato de Comodato, à fl. 55 do Inquérito Civil n. 1.171/2008.

(4) À fl. 60 do Inquérito Civil n. 1.171/2008.

(5) À fl. 63 do Inquérito Civil n. 1.171/2008.

(6) À fl. 111 e seguintes do Inquérito Civil n. 1.171/2008.



A tabela de pacotes encaminhada pela Instituição Bancária esclarece a quantidade exata que está sendo cobrada dos trabalhadores, conforme o plano “escolhido” dentre os disponíveis (ver fl. 98). Note-se que, dentre os disponíveis, não está a conta-salário!⁽⁷⁾

Nota-se, portanto, que as informações prestadas pela entidade financeira corroboram os fatos trazidos na denúncia, apesar do Banco negar que os trabalhadores tenham sido obrigados a movimentar conta-corrente. Ora, as contas-salário são abertas exclusivamente para pagamento de salários, não admitindo a cobrança das citadas tarifas oferecidas pelo banco Santander de todos os seus clientes empregados da ré.

Ainda, o banco Santander encaminhou cópia de “Termo de Parceria para a Instalação de Dependência Bancária” firmado com a UNIBRASIL (fls. 100/104).

Ressalta-se que o Ministério Público do Trabalho havia requisitado já ao réu que apresentasse o “contrato” firmado com o banco Santander⁽⁸⁾ para o pagamento do salário de seus empregados. É, de uma certa forma, constrangedor que a ré e o banco Santander tenham enviado documentos diferentes para demonstrar a natureza da relação jurídica que instrumentalizaram mediante contrato. A UNIBRASIL encaminhou apenas cópia do Contrato de Comodato firmado com a entidade financeira, aduzindo que apenas disponibilizou, gratuitamente, área para a instalação do referido PAB e PAE (fls. 55/57).

O Banco Santander foi mais objetivo que a ré, pois cumpriu efetivamente o requisitado, mediante apresentação do documento que dispõe sobre as contas-correntes dos seus empregados, denominado “Termo de Parceria” (fls. 100/104). Ao contrário do documento apresentado pela ré (um simples termo de comodato inservível para explicar os fatos a serem apurados), o documento apresentado pela entidade bancária é um autêntico CONTRATO ONEROSO, pois há inclusive fixação de **preço** por comodidades dentre as quais a “oportunidade de geração de receita com os funcionários e, fornecedores, professores e alunos da Instituição (no caso, a ré), conforme consta da cláusula primeira do ajuste (fl. 100)”. Atribuiu-se a essas comodidades, o valor de R\$ 550.000,00, pagos pelo do banco Santander.

Está claro o motivo pelo qual a ré não apresentou, por si só, o aludido documento: ele evidencia, sem lugar para dúvidas, que os fatos ocorreram exatamente nos termos em que foram denunciados: a Unibrasil VENDEU as contas dos seus empregados para o Santander.

Mas, de toda forma, foi útil a juntada do “Contrato de Comodato” pela parte ré. Ora, essa primeira avença esclareceu que o fornecimento do espaço para a instalação dos postos de atendimento do Banco Santander foi **gratuito**. Logo, ao rere os termos do “Termo de Parceria” de fls. 100/104, compreende-se que a parte verdadeiramente onerosa do contrato é justamente a venda das contas-

(7) À fl. 98 do Inquérito Civil n. 1.171/2008.

(8) À fl. 16 do Inquérito Civil n. 1.171/2008.



-correntes dos empregados da Instituição de Ensino ao Banco. Ou, conforme acordado no “Termo”:

O BANCO compromete-se a remunerar a INSTITUIÇÃO no montante de R\$ 550.000,00 (quinhentos e cinquenta mil reais), em retribuição em retribuição (...) a oportunidade de geração de receita com os funcionários (fl. 100).

Apesar do documento encaminhado pelo banco ser denominado “Termo de Parceria”, não se trata de uma parceria autêntica, pois há obrigações reciprocamente assumidas por ambas as partes: de um lado a Unibrasil garante que seus empregados utilizarão os serviços do Santander, de outro lado o Santander remunera a Unibrasil por esta “gentileza” com o salário alheio. Em outros termos, o empregador encontrou uma forma de auferir lucro com o pagamento dos salários de seus próprios empregados, com a condição de que estes vinculem-se à entidade bancária por meio de contas-correntes (e não contas-salário). A entidade financeira auferirá lucro mediante imposição de tarifas bancárias aos empregados do réu e venda-casada de seus produtos, em atitude de concorrência desleal com as demais entidades bancárias.

Senão vejamos o que diz o “Termo de Parceria para a Instalação de Dependência Bancária”⁽¹⁰⁾ firmado entre o réu e o banco Santander:

“(…)

CLÁUSULA PRIMEIRA

O BANCO compromete-se a *remunerar a INSTITUIÇÃO no montante de R\$ 550.000,00 (quinhentos e cinquenta mil reais), em retribuição à disponibilização, de áreas incluindo o “ponto comercial” e a oportunidade de geração de receita com os funcionários, fornecedores, professores e alunos da INSTITUIÇÃO*, permitindo ao BANCO condições diferenciadas para a realização de sua atividade-fim.

(…)

CLÁUSULA SEGUNDA

Para a consecução dos objetivos pretendidos pelos partícipes a *INSTITUIÇÃO deverá manter relacionamento comercial junto ao BANCO através de:*

a) *Crédito do pagamento da totalidade de sua folha de pagamento dos professores, funcionários técnico-administrativos e diretores, por meio de uma conta-corrente ou por meio de uma conta-corrente de livre movimentação de cada funcionário no BANCO*, bem como direcionar para o BANCO o crédito dos salários dos professores e funcionários que forem admitidos após assinatura deste instrumento;

(9) Às fls. 100/104 do Inquérito Civil n. 1.171/2008.

(10) À fl. 107 do Inquérito Civil n. 1.171/200.



(...)

CLÁUSULA SEXTA

O presente convênio entrará em vigor na data da sua assinatura e vigorará pelo prazo de 60 (sessenta) meses, contados da data de processamento da primeira folha de pagamento dos professores e funcionários da INSTITUIÇÃO junto ao BANCO.

(...).”

Resta evidente que o citado “Termo de Parceria” nada mais é que um “Contrato de Compra e Venda” de contas-correntes, em que a Instituição de Ensino vende o “meio” de pagamento de seus empregados ao banco Santander por R\$ 550.000,00 (quinhentos e cinquenta mil reais).

Diante da evidência da ilegalidade, designou-se audiência para propor à ré a celebração de um compromisso de ajustamento de conduta. Na audiência, realizada em 16.4.2009, o MPT propôs à Instituição de Ensino a celebração de Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta,⁽¹¹⁾ como forma de adequação espontânea da ré aos ditames da lei. Foi concedido prazo para a empresa estudar a proposta, entretanto, em nova audiência realizada em 7.5.2009, a ré afirmou categoricamente seu desinteresse pela proposta.

Ante aos fatos, o Ministério Público do Trabalho decidiu ouvir trabalhadores já desligados da Instituição de Ensino, a respeito do processo de abertura de contas. Foram escolhidos trabalhadores cujos contratos de trabalho já foram extintos para evitar que o medo de perder a fonte de sustento influenciasse as respostas às perguntas que o MPT tinha a realizar. Para localizar esses trabalhadores, o MPT obteve os endereços junto à Superintendência Regional do Trabalho e Sindicato dos Auxiliares de Administração Escolar no Estado do Paraná. No dia 3.8.2009 foi realizada a oitiva de 5 (cinco) trabalhadores, escolhidos aleatoriamente.

Os depoimentos prestados por trabalhadores desligados do réu são claros em confirmar a conduta ilícita praticada pela Instituição de Ensino, ao exigir que seus empregados abrissem contas-correntes no Banco Santander, como requisito essencial para prestarem serviços.

Nesse sentido, transcreve-se excertos dos depoimentos prestados em audiência realizada no Ministério Público do Trabalho:

“(...) trabalhou na Unibrasil? E por quanto tempo? Resposta: sim, por um ano e 10 meses, a partir de abril de 2007; que função exercia? Resposta: segurança; Por que saiu? Resposta: porque pagava pouco. Pediu demissão; Para receber seu salário tinha conta em banco? Resposta: Sim; **Que banco? Resposta: Santander; Quem abriu a conta no banco? Resposta: a empresa;**

(11) Depoimento prestado pelo Sr. Carlos Yuri à fl. 228 do Inquérito Civil n. 1.171/2008.





Podia mudar de banco se quisesse? Resposta: quando começou não; Pagava taxas pela manutenção da conta? Resposta: Sim; Realizou algum empréstimo no banco? Resposta: Não, mas tinha acesso aos benefícios se quisesse; afirmou que era comum os empregados reclamarem; que pediam para mudar para conta-salário, mas não eram atendidos (...).⁽¹²⁾

“(...) que trabalhou na UNIBRASIL por um ano e 4 meses; que isso ocorreu no ano passado, tendo saído neste ano; que exercia a função de vigia; que pediu demissão; que recebia o salário em conta no banco, no Santander; que teve que abrir a conta quando ingressou na empresa; que não se recorda de pagar taxas mensais, porém se recorda que cada extrato além da cota era cobrado; que sua conta era conta-corrente; que sabia que existia diferença entre conta-corrente e conta-salário; que o depoente teve que abrir a conta-corrente, mas se pudesse escolher preferiria conta-salário; que continua com a conta-corrente; que possui um empréstimo no banco, mas está pagando corretamente as parcelas; que ainda não encerrou a conta por conta deste empréstimo (...).⁽¹³⁾

“(...) que recebia o salário em depósito em conta no Santander; que teve que abrir a conta no Santander quando ingressou na empresa; que sabia que há diferença entre conta-corrente e conta-salário, mas não sabe qual é a diferença; que sua conta é corrente; que não lembra exatamente o valor, porém lembra que era descontada taxa mensal de manutenção da conta; que escutou reclamações acerca da existência de taxas; que inclusive os professores reclamavam; que sua área era coordenação e por isso não sabe informar mais sobre o problema (...).⁽¹⁴⁾

“(...) que trabalhou na UniBrasil de março de 2005 a março de 2009, na função de analista de informação, no setor de Pós-graduação; que pediu demissão, por conta de nova proposta de emprego; que quando ingressou na UniBrasil recebia mediante depósito bancário junto a um banco que não se recorda no momento; a partir de 2008 a UniBrasil fechou um acordo com o Santander, pelo qual a conta de todos os empregados passaria a ser paga no Santander; que lembra que muitos trabalhadores na época não queriam a conta no Santander, ou então queriam apenas a conta-salário, que inclusive foi feito abaixo assinado pedindo a revisão da obrigatoriedade de abertura de conta no Santander; que o depoente acabou optando por utilizar normalmente o Santander (...); que o depoente continua com a conta, mas vai encerrá-la porque no novo emprego recebe via conta-salário e prefere utilizar o dinheiro na sua conta no Banco do Brasil; que ainda não encerrou a conta no Santander porque estão exigindo que a depoente compareça pessoalmente na sede do banco, mas a depoente não encontra tempo para fazê-lo.”

(12) Depoimento prestado pelo Sr. Antonio Francisco, à fl. 229 do Inquérito Civil n. 1.171/2008.

(13) Depoimento prestado pelo Sra. Melissa Simões, à fl. 230 do Inquérito Civil n. 1.171/2008.

(14) Depoimento prestado pelo Sra. Jucemara Laurindo, à fl. 232 do Inquérito Civil n. 1.171/2008.





“(...) que trabalhou na UniBrasil de 18.3.2008 a 2.4.2009; que foi demitida porque não pôde trabalhar no período da noite; **que quando foi admitida tinha conta em banco Itaú e no Real, mas teve que abrir uma nova conta no Santander; que chegou a sugerir que fosse depositado o salário no banco Itaú ou Real, mas lhe foi dito que não era possível porque a UniBrasil não tinha contato com aqueles bancos, que tinha que ser no Santander;** que a depoente sabe a diferença entre conta-corrente e conta-salário, que a diferença é que a primeira cobra taxas e a segunda não; **que a UniBrasil abriu uma conta-corrente para a depoente; que atualmente a depoente está tentando encerrar a conta junto ao Santander, até mesmo porque não a movimentava, mas não tem conseguido, que fica sendo empurrada pelos atendentes telefônicos quando manifesta a intenção de encerrar a conta; que da última vez foi direto ao banco que está na faculdade para encerrar a conta, e a atendente insistiu que a depoente mantivesse a conta, oferecendo-lhe isenção de taxas até o mês de novembro;** que a depoente aceitou porque está desempregada e pode ser que o novo emprego a obrigue a abrir conta novamente no Santander; mas já conseguiu outro emprego e não precisou oferecer conta no Santander, motivo pelo qual **persiste o desejo de encerrar a aludida conta-corrente; que a depoente lembra do valor das taxas pagas enquanto foi empregada na Unibrasil e que está consciente de que estes descontos mensais no final de um ano de trabalho dão um bom dinheirinho;** que não tem nenhuma dívida com o Santander.”⁽¹⁵⁾

Nota-se claramente, que os depoimentos corroboram a ilegalidade denunciada. Tais depoimentos deflagram, inclusive, que a Instituição de Ensino não só obrigava seus funcionários a abrir conta-corrente no Banco Santander, mas ainda, caso estes não o fizessem, o próprio réu abria as contas em nome de seus funcionários, segundo afirma o Sr. Carlos Yuri e a Sra. Graciele da Luz Borges.

Ademais, o banco Santander dificulta o encerramento da conta-corrente ou a substituição por conta-salário aos funcionários do réu, conforme relatam a Sra. Graciele Borges e a Sra. Jucemara Laurindo, respectivamente, ao afirmar “que fica sendo empurrada pelos atendentes telefônicos quando manifesta a intenção de encerrar a conta” e “que ainda não encerrou a conta no Santander porque estão exigindo que a depoente compareça pessoalmente na sede do banco”.

Conforme se depreende dos depoimentos prestados, em muitos casos os obreiros fizeram uso, inadvertidamente, dos produtos oferecidos pelo Banco, gerando débitos destes com a instituição bancária ora citada.

A conduta do réu impede que os trabalhadores disponham livremente de seus salários e vem acarretando toda sorte de constrangimentos aos seus empregados, em afronta às normas constitucionais e ordinárias tuteladoras da valorização do trabalho humano, impondo-se a atuação do Ministério Público do Trabalho, notadamente por transgressão a direitos indisponíveis dos obreiros.

(15) Depoimento prestado pelo Sra. Graciele da Luz, à fl. 231 do Inquérito Civil n. 1.171/2008.



Frisa-se que o depósito dos salários dos trabalhadores em contas-correntes lesiona o *direito à intangibilidade salarial* previsto no art. 7º, inc. VI da Constituição Federal, tanto pela obrigatoriedade do pagamento de taxas (referente aos custos operacionais de manutenção da conta-corrente e a cobrança da CPMF), quanto pela sujeição à cobrança automática de dívidas decorrentes da aquisição de produtos bancários (a exemplo de empréstimos e cartões de crédito), em limite superior ao razoável em se tratando de salários.

Ressalte-se que os trabalhadores solicitaram junto à empregadora que os pagamentos dos seus salários fossem realizados de outra forma, que não o depósito em conta-corrente no banco Santander, notadamente por meio de depósito em conta-salário, conforme depoimento da Sra. Jucemara Laurindo, ao relatar sobre o abaixo-assinado. No entanto, o citado Banco se recusou em realizar a modificação requerida.

Reitera-se que o Ministério Público do Trabalho também propôs à empregadora que realizasse os pagamentos dos seus empregados, por meio de contas-salário (conforme proposta de Termo de Ajuste de Conduta),⁽¹⁶⁾ o que restou recusado.

II. LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

A conduta do réu em obstar o acesso de seus empregados às “contas-salários”, regulamentadas pela Resolução n. 3.402/2006 do Conselho Monetário Nacional atinge o interesse de todos os trabalhadores vinculados à Instituição de Ensino, ultrapassa a esfera de conflito individual e passa a atingir interesses coletivos. Neste caso o conjunto de empregados da empresa, sejam os que atualmente ali laboram, sejam todos aqueles que, eventualmente, almejem uma vaga na Instituição de Ensino.

De outro lado, a livre disposição dos próprios salários pelos trabalhadores, demarca a seara da indisponibilidade, fundamentalmente porque é o salário o único meio de sustento do empregado e de sua família.

A intangibilidade salarial resta vilipendiada pela conduta da empregadora que impede a mudança de conta-corrente para conta-salário para recebimento dos salários, ao argumento de que a Instituição de Ensino firmou “Termo de Parceria” com o banco Santander.

Verifica-se, assim o ferimento ao direito de todos os trabalhadores, restando configurado o interesse coletivo.

Além disso, todos os trabalhadores que porventura passem a integrar os quadros funcionais da UNIBRASIL estarão sujeitos às mesmas regras, caracterizando o interesse difuso.

(16) “(...) Cláusula 1º: promover, no prazo de 30 dias, a abertura de contas-salário, na forma da Resolução BACEN n. 3402/2006 em nome de todos os seus empregados que tenham aquiescido em receber seus salários via depósito bancário, passando, automaticamente a realizar os depósitos salariais na aludida conta especial.” (à fl. 107 do Inquérito Civil n. 1.171/2008.)



Denota-se, iniludivelmente, que a empresa denunciada está violando as disposições legais de proteção ao trabalho, ferindo, de forma grave, o direito dos trabalhadores nas relações de trabalho.

Portanto, face à inércia do empregador em regularizar a situação dos trabalhadores para recebimento de seus salários, nasce o dever constitucional do Ministério Público do Trabalho de tutelar esses interesses, sendo a presente ação civil pública o meio hábil para tal mister, pois assim dispõe os arts. 127 e 129 da Constituição Federal, bem como o art. 83 da LC n. 75/1993.

III. DO DIREITO

III.1. Da conta salário

A conta-salário é um tipo de conta bancária, destinada ao pagamento de salários, aposentadorias e similares, com algumas características especiais. O empregado não assina nenhum contrato de abertura de conta-corrente, ficando a abertura da conta-salário a cargo da entidade pagadora (empresa onde o empregado trabalha) por meio de contrato/convênio firmado entre ela e a instituição financeira, sendo de responsabilidade da entidade pagadora a identificação dos beneficiários.

A conta-salário não admite outro tipo de crédito/depósito, além dos créditos realizados pela entidade pagadora e não é movimentável por cheques, sendo exclusiva para pagamento de salários, não admitindo a cobrança de tarifas pela transferência dos créditos pelo seu valor total; fornecimento do cartão magnético; realização de até cinco saques, por evento de crédito; acesso a pelo menos duas consultas mensais ao saldo; fornecimento de pelo menos dois extratos contendo toda a movimentação da conta nos últimos 30 dias; manutenção da conta, inclusive no caso de não haver movimentação.

Tendo em vista que a conta-salário não admite a realização de créditos pela instituição financeira (como por exemplo, de concessão de empréstimos e de limites de cheque especial), assim também não possibilita que o banco realize débitos na conta-salário do trabalhador, para satisfazer o pagamento de eventuais dívidas contraídas pelo empregado, quer junto ao banco, quer junto a terceiros.

Quando o beneficiário da conta-salário possuir uma conta de depósitos (conta-corrente) na mesma instituição financeira, os créditos podem, a seu critério, ser transferidos para essa conta.

A regulamentação da conta-salário é feita por meio de Resoluções do Banco Central.

Mas a ré não promoveu a abertura de contas-salário, ou melhor, obrigou seus empregados a assinar documentos que as transformavam em contas-correntes, por meio de ardis como fornecer ao trabalhador os formulários necessários para abrir conta-corrente justamente no momento em que os contratos de



trabalho estavam sendo formalizados, ou como colocar pessoal da ré para vistoriar a abertura de conta-corrente (que, de ordinário, deveria ser aberta exclusivamente entre o cliente e o banco, sem qualquer intermediário ou “fiscal”).

Foi mediante esses artifícios que se chegou à situação que existe hoje. As contas utilizadas pela ré para pagamento dos salários são contas-correntes normais, que permitem a cobrança de tarifas, a realização de outros créditos, que não os salariais, além de débitos por parte da instituição financeira.

A abertura das contas-correntes se deu em razão de um “Termo de Parceria” firmado entre o réu e a instituição financeira, conforme descrito na exposição fática.

III.2. Da proteção constitucional e legal ao salário

O trabalhador possui direito garantido à proteção da sua remuneração, nos termos do estabelecido pelo art. 7º, inciso X da CF:

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

X — proteção do salário na forma da lei, constituindo crime a sua retenção dolosa.”

Vale lembrar que, nas palavras de Ingo Sarlet:

“A acolhida dos direitos fundamentais sociais em capítulo próprio no catálogo dos direitos fundamentais, ressalta, por sua vez, de forma incontestável sua condição de autênticos direitos fundamentais, já que nas Cartas anteriores os direitos sociais se encontravam positivados no capítulo da ordem econômica e social...” (*A eficácia dos direitos fundamentais*. 2. ed.).

De outra parte, todos os direitos fundamentais encontram sua vertente no *princípio da dignidade da pessoa humana*.

Assim, “a dignidade da pessoa humana constitui valor-guia não apenas dos direitos fundamentais, mas de toda a ordem constitucional, razão pela qual se justifica plenamente sua caracterização como princípio constitucional de maior hierarquia axiológico-valorativa” (*op. cit.*, p. 112).

No mesmo sentido, em tema de interpretação de direito social trabalhista fixado na Constituição, impõe-se a referência a um dos fundamentos do Estado brasileiro: a **valorização social do trabalho** (art. 1º, IV).

Com efeito, quando o constituinte originário promove a liberdade de iniciativa ao *status* de fundamento do Brasil, não se olvida de vincular o exercício de tal liberdade à valorização do trabalho humano. São fundamentos indissociáveis. Isso significa que ao interpretar a Constituição o intérprete está obrigado a equilibrar os bens constitucionalmente tutelados, impedindo-se a excessiva atribuição de peso a um em detrimento do outro.



Infelizmente, Excelência, não é o que se vê nos dias atuais nas relações de trabalho, porque o empregado vive premido pela ameaça do desemprego e a tudo aquiesce em prol da manutenção do vínculo de emprego. Assim, as transgressões acintosas se perpetuam sem que o trabalhador, durante o vínculo de emprego, possa ver solucionada a situação e restituída a sua dignidade.

Do mesmo modo, a legislação infraconstitucional assevera a proteção ao salário. A Consolidação das Leis do Trabalho nos seus arts. 462 e 463 reforçam e compactuam o ideal protetivo instituído pela Lei Maior:

“Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

(...)

§ 4º Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.”

“Art. 463. A prestação, em espécie, do salário, será paga em moeda corrente do País.

Parágrafo único. O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito.”

Arnaldo Süssekind, ao comentar o disposto no art. 462 da CLT, traz judiciosas ponderações com amparo na Convenção n. 95 da Organização Internacional do Trabalho:

“A proteção do salário, não só no que tange a possíveis abusos por parte da empresa, como no que se relaciona com os credores do próprio empregado e do respectivo empregador, bem como a insolvência deste, constitui princípio universalmente consagrado pelo Direito Comparado. Com tal objetivo, dispõe a Convenção n. 95, adotada na 32ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (1949) que ‘salário não poderá ser embargado ou cedido senão na forma e dentro dos limites da legislação nacional’ (§ 1º do art. 10) ‘em caso de falência ou de liquidação judicial da empresa, os trabalhadores empregados na mesma deverão ser considerados como credores preferenciais no que respeita aos salários que lhes deva pelos serviços prestados durante um período anterior à falência ou à liquidação judicial, que será determinado pela legislação nacional.’” (*Instituições de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 1991. v. I, p. 438).

José Augusto Rodrigues Pinto e Rodolfo Pamplona Filho, também se pronunciam de forma contrária aos procedimentos que subtraem do empregado a liberdade de dispor do próprio salário:

“Sistema de proteção do salário é o conjunto de medidas legais destinadas a assegurar ao empregado a integralidade e a intangibilidade da contraprestação salarial devida pelo empregador. Seu fundamento surge da função alimentar do salário, único meio regular de subsistência do trabalhador e



de sua família. (...). O sistema de proteção arma em redor do salário uma espécie de cordão de isolamento a possíveis agressões, mesmo partidas do empregado, por mais que isso pareça paradoxal, sendo este o destinatário final da tutela trabalhista. Desse modo, a legislação protege o salário contra: a) os abusos do empregador; b) a imprevidência do empregado e os seus credores (sem grifos no original); c) os credores do empregador” (*Repertório de conceitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2000. v. I, p. 476).

Mauro Mascaro Nascimento, a seu turno, ao tratar do salário e das regras de proteção e de pagamento (*Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 1991), nos ensina que:

“Há quatro princípios básicos de proteção jurídica ao salário: o princípio da **irreduzibilidade**, o da **inalterabilidade prejudicial**, o da **impenhorabilidade** e o da **intangibilidade**.

(...)

Os salários são **impenhoráveis** (CPC, art. 649, IV), salvo para pagamento de pensão alimentícia.

Os salários são **intangíveis**, não podem sofrer descontos, salvo os previstos em lei, em convenções coletivas e nos casos de danos causados pelo empregado.

Nossa lei segue as diretrizes da Convenção n. 95 da OIT quanto às fontes formais de descontos.

(...).”

O art. 464 da CLT, acrescentado pela Lei n. 9.528/1997, deixa claro em sua redação que: “terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho”.

Assim, a legislação trabalhista não obsta o pagamento de salário efetuado em conta bancária dos empregados aberta para tal finalidade, exigindo, no entanto, a concordância dos obreiros, ressaltando-se que a conta não deve ser ônus para os trabalhadores.

Ressalta-se ainda, que o depósito em conta bancária tratado no art. 464 da CLT, *refere-se a abertura de contas-salário aos empregados, uma vez que o próprio legislador dispôs claramente*: “(...) depósito em conta bancária, aberta para esse fim (...)”.

Em outras palavras, as contas-salários têm finalidade exclusiva voltada ao depósito de salários de empregados e não admite a cobrança de tarifas ou quaisquer encargos bancários, conforme Resoluções do Banco Central.

No caso em tela não houve concordância dos empregados, uma vez que a **abertura das contas-correntes decorreu de ato coercitivo da empregadora**, ora ré, já que tais trabalhadores foram compelidos a abrir contas-correntes para



recebimento de salários, nos moldes propostos pela Instituição de Ensino, conforme se depreende da documentação anexada aos autos e da prova testemunhal produzida. Logo, o réu não observou ao disposto no art. 464 da CLT no tocante ao pagamento de salários aos empregados por meio de contas-salário.

Não se pode olvidar, ademais, que o “Termo de Parceria” firmado entre a demandada e instituição bancária evidencia que a intangibilidade salarial dos empregados da ré foi *vendida* um terceiro. Como consequência, o salário de todos os trabalhadores será reduzido, pois, para recebê-lo, o empregado terá de pagar a taxa de manutenção de conta-corrente que lhe corresponder.

Transcrevo abaixo decisão proferida pelo Desembargador Thomas Malm, 15ª Região, no Processo n. 02128-2007-010-15-00-8:

“... A Convenção n. 95 da OIT de 1949, promulgada pelo Decreto n. 41.721/1957, trata da proteção do salário e, seus arts. 3.1, 5 e 6 dispõem que: Art. 3.1. Os salários pagáveis em espécie serão pagos exclusivamente em moeda de curso legal; o pagamento sob forma de ordem de pagamento, bônus, cupons, ou sob qualquer outra forma que se suponha representar a moeda em curso legal, será proibido. (...) Art. 5º O salário será pago diretamente ao trabalhador interessado, a menos que a legislação nacional, uma convenção coletiva ou uma sentença arbitral disponha diferentemente, ou que o trabalhador interessado aceite outro processo. Art. 6º Fica o empregador proibido de restringir a liberdade do trabalhador de dispor de seu salário da maneira que lhe convier. (...)” (sem grifos no original). O reclamante comprovou que o procedimento adotado pelo Município no processamento do pagamento dos seus salários, mediante crédito em conta-corrente aberta em seu nome, vem lhe trazendo prejuízos, na medida em que é depositado perante o banco Santander — seu credor —, que o retém integralmente para amortização e quitação de empréstimos por ela contraídos perante aquele estabelecimento bancário. Daí a razão de exercer a faculdade de se insurgir em relação à forma e local de pagamento dos seus salários e que encontra respaldo no parágrafo único do art. 464, da CLT. No mesmo sentido é § 1º, da Portaria n. 3.281, de 7.12.1984 do Ministério do Trabalho, que admite o pagamento de salários através de conta bancária, aberta em nome do empregado e com consentimento deste, *verbis*: “Art. 1º As empresas situadas em perímetro urbano poderão efetuar o pagamento dos salários e da remuneração das férias através de conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado e com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho, ou em cheque emitido diretamente pelo empregador em favor do empregado, salvo se o trabalhador for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser efetuado em dinheiro”. Conquanto o empregado tenha anuído por algum tempo que os salários fossem efetuados em conta bancária, mudanças ocorreram a ponto de não ter preservado o salário para a própria subsistência, o que justifica posterior oposição à continuidade da



forma de pagamento adotada pela Municipalidade. Com acerto decidiu a MM. Origem ao ponderar que “não se pode acolher a alegação de reclamada de que o pagamento em conta bancária é mais benéfico e eficiente ao regular andamento da “máquina pública administrativa”, eis que no caso *sub judice* o trabalhador encontra-se privado do mínimo necessário à sua subsistência, o que atenta contra seu bem-estar e dignidade e desprestigia a premissa da valorização social do trabalho e põe em risco a própria vida, desrespeitando os direitos fundamentais insculpidos nos arts. 1º, incisos III e IV, 5º, *caput* e 170, *caput*, da CF”. (sem grifos no original)

Como se vê, a doutrina e a jurisprudência repudiam veementemente a tentativa de escamotear a proteção legal e constitucional conferida ao salário, por via transversa, como o praticado pelo empregador, ao não garantir para o trabalhador a abertura de uma conta-salário.

Conforme se constata dos fatos relatados anteriormente, o réu exigia a abertura de contas-correntes a seus empregados em Instituição Bancária específica (Banco Santander) sem, no entanto, oportunizar a seus empregados a escolha de outro meio para o recebimento de salário, a exemplo de contas-salário ou conta bancária em outra Instituição financeira.

Tal expediente, utilizado pelo empregador, levou o Banco Santander, a ter o salário dos empregados do réu como garantia de pagamento das dívidas contraídas, praticando toda sorte de débitos nas contas-correntes dos mesmos, especialmente no que tange à taxas de manutenção de contas-correntes e empréstimos bancários, em afronta à legislação constitucional e infraconstitucional.

Ressalta-se que, em momento algum, o empregado do réu poderia optar em receber seu salário de outra forma que não por conta bancária, ou até mesmo, por conta-salário (raríssimas exceções, atinentes a professores renomados, que seguramente não dependem economicamente da ré, motivo pelo qual, essas poucas pessoas não foram “incomodadas”).

Assim, diante da ausência de autorização dos trabalhadores para a abertura das contas e da inobservância do empregador ao disposto no parágrafo único do art. 464 da CLT, referente à abertura de contas-salário, não pode a ré manter o pagamento de seus empregados por meio de contas-correntes, devendo ainda, restituir aos empregados os valores pagos com a manutenção das contas, desde sua abertura, com a finalidade de restabelecer o *status quo ante* na relação de emprego.

IV. DO DANO MORAL COLETIVO

Clara a existência de dano moral sofrido pelos empregados da ré. E é princípio basilar de direito que “todo aquele que ofender um bem juridicamente



tutelado, ainda que imaterial, deve repará-lo” (TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 1997. v. 1, p. 631).

No dizer de Caio Mário da Silva Pereira, “a Constituição Federal de 1988 veio pôr uma pá de cal na resistência à reparação do dano moral ao prevê-la expressamente no art. 5º, inc. X, desaparecendo o argumento dos opositores dessa reparação, assentado na falta de disposição genérica explícita (...), integrando-se, a indenização pelo dano moral, definitivamente em nosso direito positivo” (*Responsabilidade civil*. Rio de Janeiro: Forense, 1990. p. 65).

Ao consolidar a tutela constitucional na seara de lei ordinária, o Novo Código Civil estabelece: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

O Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078/1990) afirma, em seu art. 91, que “os legitimados de que trata o art. 82 (entre os quais o Ministério Público) poderão propor, em nome próprio e no interesse das vítimas ou seus sucessores, ação civil coletiva de responsabilidade pelos danos sofridos, de acordo com o disposto nos artigos seguintes”. Ora, o dispositivo fala em “danos” e, inquestionavelmente, constituem-se os danos morais em espécie deste gênero. Nesse sentido, *cabete ao Parquet buscar a reparação à lesão sofrida pelos obreiros do réu, uma vez que houve lesão ao princípio da intangibilidade salarial, quando o empregador passou a exigir a abertura de contas-correntes a seus empregados, em que os custos de manutenção da conta seriam suportados exclusivamente pelos trabalhadores, sem que fosse oportunizado a eles qualquer outro meio de recebimento de salários, a exemplo das contas-salário*.

Saliente-se que esta reparação é aquela prevista no art. 13 da Lei da Ação Civil Pública, e não obsta que os trabalhadores individualmente lesados busquem eventual tutela específica.

O dano moral coletivo, portanto, desponta como sendo a violação em dimensão transindividual dos direitos da personalidade. Se o particular sofre uma dor psíquica ou passa por uma situação vexatória, a coletividade, vítima de dano moral, sofre de desprezo, descrença em relação ao poder público e à ordem jurídica. Padece a coletividade de intranquilidade, insegurança. Imagine-se qual o sentimento de impotência e frustração compartilhado por todos os empregados da ré, que veem o poder econômico do empregador obstar-se o livre exercício de um direito constitucional.

A coletividade possui patrimônio moral que pode e deve ser objeto de proteção judicial, principalmente a partir do momento em que o direito processual passou a valorizar a tutela coletiva: se os interesses passíveis de proteção não se circunscrevem exclusivamente à órbita de um indivíduo, resta clara a ideia de que a coletividade atingida merece receber uma reparação pelo mal afligido.

Assim, acompanhando esta visão, a doutrina e a jurisprudência já se demonstram sensíveis à questão do dano moral coletivo, como evidencia o trecho de acórdão abaixo transcrito:



“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. 7.346/1985.

(...) Os documentos em branco estão juntados às fls. 25/50. Há entre eles recibos de salário mensal e termos de rescisão.

É necessário ressaltar que as únicas empregadas a propor ação trabalhista contra a recorrida foram Terezinha Aparecida Damaceno (documentos de fl. 78 e seguintes) e Claudete Pires da Silva (documentos de fl. 82 e seguintes). Ambas as empregadas tiveram seus contratos extintos ainda antes da autuação do MTb, que resultou na descoberta dos documentos assinados em branco. Dentre os documentos assinados em branco não havia nenhum com assinaturas das empregadas que ajuizaram as reclamações trabalhistas, o que me leva a pensar que o assunto não foi ventilado nas referidas ações porque a reprovada prática ainda não havia se desencadeado. Não é difícil chegar à conclusão de que a recorrida resolveu recolher documentos assinados em branco só após o ajuizamento das ações trabalhistas acima referidas, justamente para evitar futuras contendas, ou melhor, nelas se defender.

Penso, pois, que o ato praticado pela recorrida não decorreu da ingenuidade de um administrador de pessoal ou do inocente propósito do empregador organizar-se melhor. **O senso comum está a indicar má-fé e intenção de obter vantagem ilícita às custas de quem lhe prestou serviços.** Se assim não fosse, por que os termos de rescisão de contrato assinados em branco?

O dano moral, difuso ou coletivo, a que se refere a Lei n. 7.347/1985, está perfeitamente caracterizado nos presentes autos, sendo perfeitamente aplicável a referida norma, o que impõe o acolhimento do pedido de aplicação da multa sugerida pelo Ministério Público do Trabalho (...).” (TRT — SC — RO 931/98 — Rel. Juiz Gilmar Cavalheri — julgado em 22.9.1998).

A decisão acima espelha a evolução da teoria do dano moral. Se nas ações individuais, a indenização por danos morais atendia a dupla função: **caráter compensatório com relação à vítima e caráter punitivo com relação ao ofensor;** no dano moral coletivo exsurge mais um aspecto, qual seja, a **função preventivo-pedagógica.** **Nesse sentido, o dever de o réu indenizar o dano moral coletivo terá, além da função reparadora, a função educadora.**

Revela-se a ação civil pública o meio adequado para buscar-se a reparação destes danos causados aos trabalhadores. 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”. (grifamos)

A insidiosa conduta empresarial impeditiva da livre disposição dos salários que trouxe como consequência grave constrangimento a todos os empregados, circunstância ensejadora da reparação do dano moral coletivo consumado.

Segue este entendimento a decisão da corte paranaense transcrito a seguir:

“TRT-PR-03-03-2009 DANO MORAL COLETIVO — INADIMPLEMENTO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS — O inadimplemento reiterado de obrigações trabalhistas por parte do empregador caracteriza violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores, de segunda geração, exurgindo o dano moral coletivo postulado pelo d. Ministério Público do Trabalho. Dentre os princípios de segunda geração, emerge o da progressividade, à luz do qual incumbe aos Estados que ratificaram a Convenção Americana de Direitos Humanos, bem assim o PIDESC, adotar as medidas cabíveis à garantia da plena efetividade dos direitos humanos, ‘até o máximo de que disponham’. Tal princípio impõe, portanto, ao Estado-Juiz, quando provocado (CPC, artigo segundo) atuar de forma a coibir a violação de direitos humanos trabalhistas, como a constatada nos autos, ainda que por meio de imposição de penalidades, pois evidente o dano moral coletivo que decorre de tais violações, sob pena de, observadas as devidas proporções, cancelar o que Hannah Arendt denominou, já em 1963, a banalização do mal (ARENDR, H. Eichmann. *Jerusalém* — um relato sobre a banalidade do mal. São Paulo: Companhia das Letras, 2008. p. 312). O trabalho humano não pode ser considerado como mera mercadoria no sistema capitalista, mormente em face dos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (CF, arts. 1º, III e IV, e 170). **Diferentemente dos direitos de primeira geração, que ostentam caráter individual, a violação aos direitos sociais, de segunda dimensão, importam em ofensa a valores de ordem moral, ou seja, de caráter extrapatrimonial, ínsitos a toda coletividade. Na hipótese em apreço, a contumaz violação a direitos humanos trabalhistas, como a que se verifica na hipótese em apreço, torna imperiosa, sob minha ótica, o dever de indenizar o dano moral coletivo, como postulado na peça de ingresso.**” (TRT-PR-98909-2006-673-09-00-3-ACO-06917-2009, 2ª Turma, Relator: Rosemarie Diedrichs Pimpão, publicado no DJPR em 3.3.2009).”

Deste modo imperativo se faz a reparação dos danos causados aos trabalhadores da UNIBRASIL, conforme se destaca da reiterada conduta do réu em ofender e transgredir os direitos trabalhistas garantidos pela legislação constitucional.

Ressalte-se que a ré auferiu lucro com esta prática, o que a torna mais reprovável. Assim, na atribuição do valor da indenização cabível, deverá ser considerado, ademais da capacidade econômica da ré, o valor do lucro auferido, qual seja, no mínimo R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais).



V. DA MEDIDA LIMINAR

A Lei que disciplina a Ação Civil Pública, em seu art. 12, alude à possibilidade de concessão de medida liminar, com ou sem justificação prévia, notadamente quando houver fundado receio de que uma parte cause, ao direito da outra, lesão grave e de difícil reparação.

O Código de Processo Civil, aplicado subsidiariamente à citada Lei, no art. 804, elenca os requisitos necessários à efetivação da medida, quais sejam: *fumus bonis juris*, *periculum in mora*.

No tocante ao primeiro requisito, observa-se que os argumentos jurídicos referenciados constituem impostergáveis fundamentos — mais que se suficientes — para se deferir providência liminar, adiante postulada, ante certeza e a nitidez do ato violador dos direitos fundamentais dos trabalhadores em manterem seus salários inalterados, visto que se trata de alimentos e ademais a modificação trouxe benefícios somente para o empregador.

Afinal, o direito do trabalhador à **intangibilidade e à irredutibilidade salarial**, 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, estaria seriamente comprometida. Sim, porque o direito ao salário é garantia mínima de uma existência digna; é também imperativo de ordem social (**a ordem social tem como base o primado do trabalho**); é igualmente condição imprescindível à manutenção da família e à paz social.

O segundo elemento a merecer análise, o *periculum in mora*, configura-se pela plausibilidade do dano e o receio do perigo, em face da possível demora da prestação jurisdicional definitiva alcançar a destempe o objetivo colimado pelo processo.

Os trabalhadores estão tendo os seus contratos vulnerados sistematicamente, posto que mensalmente há os descontos ilegais nos seus salários para a manutenção da conta aberta para recebimento do salário. Os trabalhadores estão sendo vitimizados pela ânsia da ré em minimizar seus custos operacionais, mediante transferência para os trabalhadores de ônus que indubitavelmente é de sua responsabilidade.

Nesse sentido, já entendeu a jurisprudência em conceder a medida liminar para condenar o réu a suportar todos os valores pagos pelos trabalhadores na manutenção de contas-correntes:

“A medida postulada funda-se justificadamente nos imperativos legais, haja vista que a plausibilidade jurídica do pedido encontra guarida no art. 7º, inciso IV, da CF/1988, e art. 464, da CLT, que garantem a **intangibilidade salarial** (*fumus bonis juris*) e o **perfil alimentar do salário**, traço este que poderia ser comprometido pela demora da atuação jurisdicional e que reclama a urgência requerida, sob pena de dano irreparável aos empregados (*periculum in mora*).



Cumpridos os requisitos legais pertinentes, notadamente os especificados no art. 12 da Lei n. 7.347/1985, resolve o Juízo com atuação perante a 1ª Vara do Trabalho de Mossoró DEFERIR A MEDIDA LIMINAR, nos autos da presente demanda, para determinar que a empresa ré:

“a) envie esforços para suportar todos os encargos, inclusive taxa de manutenção e CPMF, decorrentes da modificação na forma de pagamento dos salários dos empregados, sob pena de multa diária no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) em caso de descumprimento, a ser revertida em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).”

Nos autos de Ação Civil Pública n. 0276/2003 — Juiz titular: Zéu Palmeira Sobrinho — 1ª Vara do Trabalho de Mossoró — julgado em 19.3.2003.

Pugna-se, pois, com espeque no art. 12 da Lei n. 7.347/1985, o *Parquet* do Trabalho pela concessão da medida liminar, devendo a ré ser compelida a **suportar, de imediato, todas as taxas, encargos ou quaisquer valores relacionados com a manutenção e movimentação das contas-correntes de seus empregados, no ato do pagamento dos salários.**

VI. DO PEDIDO LIMINAR

Diante do exposto, pede o Ministério Público:

a) a CONCESSÃO DE LIMINAR, APÓS OITIVA DA PARTE CONTRÁRIA, para o fim de compelir a ré a **suportar, de imediato, todas as taxas, encargos ou quaisquer valores relacionados com a manutenção e movimentação das contas-correntes de seus empregados, no ato do pagamento dos salários.**

b) Tratando-se de obrigação de fazer, requer o Ministério Público do Trabalho a imposição de **multa diária** (art. 11 da Lei n. 7.347/1985 e § 4º do art. 84 da Lei n. 8.078/1990), no valor de R\$ 100,00 (cem reais) por trabalhador, por dia de atraso, para o caso de descumprimento da medida liminar, valor a ser revertido ao FIA (Fundo da Infância e Adolescência), pois este Fundo ostenta os requisitos previstos no art. 13 da Lei n. 7.347/1985, referentes à reparação dos bens lesados, já que beneficia o trabalhador quando é mais vulnerável, na sua infância e adolescência; ou, sucessivamente, caso assim entenda V. Exa., ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador.

VII. DO PEDIDO DEFINITIVO

Ante o exposto, requer o Ministério Público do Trabalho:

a) Seja a ré condenada na obrigação de fazer consistente em **abrir contas-salário** para todos os seus empregados, e ato contínuo, promover os aludidos depósitos dos salários nas referidas contas;



b) a **manutenção da obrigação imposta em atenção ao pedido liminar** até o efetivo cumprimento do pedido “a” *supra*;

c) seja o réu **condenado a obrigação de NÃO FAZER, no sentido de abster-se definitivamente da prática de abrir contas-correntes em nome de seus empregados**, em face de qualquer entidade bancária; limitando-se a seguir estritamente as normas do Banco Central para a abertura de contas-salário;

d) a condenação da Acionada a **multa diária** (art. 11 da Lei n. 7.347/1985 e § 4º do art. 84 da Lei n. 8.078/1990), no valor de R\$ 100,00 (cem reais) por trabalhador, por dia, para o caso de descumprimento das obrigações “a”, “b” e “c”, valor a ser revertido ao FIA (Fundo da Infância e Adolescência), pois este Fundo ostenta os requisitos previstos no art. 13 da Lei n. 7.347/1985, referentes à reparação dos bens lesados, já que beneficia o trabalhador quando é mais vulnerável, na sua infância e adolescência; ou, sucessivamente, caso assim entenda V. Exa., ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador;

e) a condenação do réu, a título de **dano moral coletivo**, no valor de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), quantia a ser revertida ao FIA ou sucessivamente ao FAT, pelos motivos sustentados no pedido “d” *supra*;

f) seja o réu condenado a devolução das taxas de manutenção das contas-correntes de todos os seus empregados, cobradas em data anterior ao ajuizamento da presente ação civil pública, cujo montante individualizado deverá ser apurado mediante liquidação de sentença;

g) seja, definitivamente, julgada procedente a ação, condenando-se a ré ao pagamento de custas e demais despesas.

VIII. DOS REQUERIMENTOS FINAIS

Por fim, requer o Ministério Público do Trabalho:

a) a citação do réu para, querendo, comparecer à audiência e nela apresentar a defesa que tiver, assumindo, caso não o faça, os efeitos decorrentes da revelia e confissão, com o regular processamento do feito, até seu final, e manutenção da medida liminar, julgando-se os pedidos totalmente procedentes;

b) a *intimação pessoal nos autos*, do Ministério Público do Trabalho, em sua sede, na Av. Vicente Machado, 84, Centro, em Curitiba-PR, CEP 80.410-010, dos atos processuais praticados, nos termos dos arts. 18, inciso II, alínea “h” e 84, inciso IV, da Lei Complementar n. 75, de 20.5.1993; e art. 236, § 2º, do Código de Processo Civil;

c) a produção de todos os meios de prova em direito admitidos, especialmente o depoimento pessoal do médico do trabalho e representantes



do réu, sob pena de confissão, documentos, testemunhas e outras de entendimento desse DD. Juízo.

Dá-se à causa, o valor de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais).

Termos em que,

Pede deferimento,

Curitiba, 19 de agosto de 2009.

Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes
Procuradora do Trabalho





AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PTM DE ARARAQUARA — PRT 15ª REGIÃO) — USINA SANTA FÉ S/A

EXCELENTÍSSIMA SENHORA JUÍZA DO TRABALHO DA ____ VARA DO
TRABALHO DE MATÃO-SP

O Ministério Público do Trabalho — Procuradoria do Trabalho no Município de Araraquara, com endereço na R. Padre Duarte, 151, 6º andar, Edifício América, Jardim Nova América, Araraquara-SP, CEP 14800-360, pelo Procurador do Trabalho que esta subscreve, no exercício de suas funções institucionais previstas nos arts. 127 e 129, inciso III, da Constituição da República e art. 83, incisos I, III e IV, da Lei Complementar n. 75/1993, e com fundamento nas disposições contidas nas Leis ns. 7.347/1985 e 8.078/1990, vem respeitosamente perante V. Exa. propor

AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO LIMINAR

em face de Usina Santa Fé S/A, CNPJ n. 45.281.813/0001-35, com endereço na Estrada da Antiga Fazenda Itaquerê, s/n. Nova Europa/SP, pelos motivos de fato e de direito a seguir expostos:

1) DOS FATOS

A Procuradoria do Trabalho no Município de Araraquara, a partir de decisão colegiada, decidiu instaurar expedientes de investigação em face de empresas da região envolvidas com a atividade de corte de cana-de-açúcar, a fim de apurar o cumprimento da legislação, inclusive da Norma Regulamentadora n. 15 do MTE, relativamente à exigência de labor com exposição a calor excessivo.



(...)

A partir da documentação juntada, verificou-se que a empresa realizou o reconhecimento, como riscos físicos relacionados à atividade de cortador de cana, apenas de “radiações não ionizantes”, e não da exposição a calor, particularmente calor elevado, de modo que, previsivelmente, nenhuma ação é proposta para enfrentamento desse agravo (fl. 153).

Curiosamente, o PCMSO apresentado pela empresa faz o reconhecimento da necessidade de conforto térmico, como medida de prevenção à fadiga, *mas apenas em favor dos trabalhadores que realizam atividades intelectuais* (justamente os menos expostos ao problema!)

(...)

Já os cortadores de cana não são, no mesmo programa, agraciados com considerações relacionadas a conforto térmico (fl. 231).

Percebe-se, portanto, que não apenas inexistente o reconhecimento do agente de risco e da necessidade de atenção ao trabalho do cortador sob calor excessivo, como ainda *tais trabalhadores são tratados de forma discriminatória pela reclamada*, dado que os empregados que desenvolvem atividades intelectuais recebem tratamento e cuidados diferenciados.

Também chama a atenção que o PCMSO efetivamente reconhece o desconforto térmico como medida necessária à prevenção da fadiga, nos seguintes termos: “15. Prevenção da fadiga — Analisar os locais do trabalho e o perfil psicossocial dos colaboradores e eliminação dos fatores predisponentes à fadiga, tais como: Desconforto térmico (...)” (fl. 228)

Não obstante, tal recomendação, digna de elogios, *não é levada em consideração no que pertine aos cortadores de cana*, mas apenas em favor dos trabalhadores não braçais, como se os primeiros não fossem igualmente sujeitos à fadiga, ou como se a fadiga do trabalhador braçal fosse menos importante que a do intelectual.

(...)

Providenciou-se, após, a intimação da empresa para que informasse quanto à forma de pagamento adotada com relação aos cortadores de cana (fl. 424), ante a reflexão feita de que o primeiro problema (labor em condições de calor excessivo), e particularmente qualquer solução viável para ele, guarda relação com a forma de salário por produção.

Comunicou a empresa que a forma de pagamento seria mista, mas a leitura da descrição do método utilizado permite aferir que é utilizado o pagamento por unidade de produção pura e simplesmente, como regra, sendo por exceção os trabalhadores pagos mediante diária se o salário calculado por produção não assegurar a percepção do piso da categoria (fls. 425/427).



2) CORTE MANUAL DE CANA-DE-AÇÚCAR: TRABALHO PENOSO MESMO SOB AS MELHORES CONDIÇÕES CLIMÁTICAS

O objeto da presente ação civil pública relaciona-se com os prejuízos à saúde dos rurícolas, na atividade do corte manual de cana, quando prestado sob condições de calor extremo e quando associado à forma de pagamento por produção.

Entretanto, para melhor contextualização da realidade sob análise, mostra-se conveniente — não obstante seja fato notório que a atividade de corte manual de cana é extremamente desgastante — a exposição do que está implicado em tal tipo de labor, *mesmo sob as melhores condições ambientais e climatológicas possíveis*, vale dizer, qual o tipo de esforço e desgaste experimentado pelo cortador de cana mesmo quando não trabalha sob calor intolerável e reduzidíssima umidade relativa do ar.

Sobre o dia a dia de um cortador de cana em São Paulo, sob condições ambientais habituais, médias, esclarece o professor e pesquisador Francisco Alves⁽¹⁾:

“(…)

O cortador de cana pode ser comparado a um atleta corredor fundista, de longas distâncias, e não a um corredor velocista, de curtas distâncias. Os trabalhadores com maior produtividade não são necessariamente os que têm maior massa muscular, tão necessária aos velocistas; para os fundistas, é necessário ter maior resistência física para a realização de uma atividade repetitiva e exaustiva, realizada a céu aberto, sob o sol, na presença de fuligem, poeira e fumaça, por um período que varia entre 8 e 12 horas.

(…)

Com todo este detalhamento da atividade do corte de cana, fica fácil entender por que morrem os trabalhadores rurais cortadores de cana em São Paulo: por causa do excesso de trabalho.”

Essa, portanto, é a realidade diária dos cortadores de cana-de-açúcar: realizam esforço comparável ao de um atleta em uma competição de alto nível, como uma maratona, mas diferentemente do atleta profissional, que não compete todos os dias e reserva períodos para a recuperação física, o cortador desenvolve tal atividade extenuante todos os dias, cinco ou seis vezes por semana, ao longo de vários meses.

Mas tal elevado grau de esforço físico se dá em condições atmosféricas médias, normais, sob o sol e intempéries, mas não sob condições extremas. Não se previu, no estudo do pesquisador, as consequências do desenvolvimento da mesma atividade sob calor extraordinário, acima do suportável.

Portanto, para compreensão do que se passará, a seguir, a expor, é necessário que se tenha em mente que as condições de trabalho acima expostas

(1) Por que morrem os cortadores de cana? *Revista Saúde e Sociedade*, v. 15, n. 3, p. 90-98, set./dez. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v15n3/08.pdf>>.



constituem o *substrato*, o *piso mínimo* sobre a qual se acrescenta o desgaste *ainda maior* decorrente do calor excessivo e umidade muito baixa.

3) CORTE MANUAL DE CANA-DE-AÇÚCAR: TRABALHO DESUMANO QUANDO EXERCIDO SOB AS PIORES CONDIÇÕES CLIMÁTICAS

Hoje não mais se discute que o clima no planeta está sofrendo acelerada mudança, e para pior. O aquecimento global já é uma realidade. O reconhecimento dá-se oficialmente no âmbito da Organização das Nações Unidas.

(...)

Corroborando tais conclusões, vem sendo apurado que os anos mais quentes da história, desde 1850 (portanto há mais de um século e meio), são justamente os últimos, vale dizer, o período histórico mais recente. *2010, por exemplo, foi o ano mais quente de que se tem notícia, empatado com 1998 e 2005, até então os recordistas.*

(...)

Tal realidade vem sendo sentida, como não poderia deixar de ser, inclusive no interior de São Paulo. Basta que se converse com moradores mais antigos da região para se descobrir que, décadas atrás, o calor não atinja níveis tão altos, e os períodos de estiagem e de umidade extremamente baixa não duravam tanto.

Tais digressões foram feitas para enfatizar que não se pode analisar o problema do calor excessivo à luz da experiência humana pregressa, de décadas atrás. O calor a que estão submetidos *hoje* os cortadores de cana na região não é o mesmo que se experimentava na década de 1980, e muito menos que o sentido na primeira metade do século XX. Ou seja, trabalhar ao ar livre na década de 1980 era uma coisa; outra, bastante diferente, é trabalhar ao ar livre em 2010 e 2011, enfrentando calor maior.

O calor, portanto, está aumentando, sendo impossível à fisiologia humana acompanhar o ritmo vertiginoso da mudança. O funcionamento do corpo humano é resultado de um processo de evolução natural que levou centenas de milhares de anos para chegar ao estágio atual, e não possui infinita capacidade de adaptação a novas condições ambientais. Além de determinado limite, o corpo humano não mais consegue suportar o calor, sem danos consideráveis à saúde. *E tal limite já está sendo atingido e ultrapassado, inclusive no interior de São Paulo, no caso dos cortadores de cana, não podendo a seara trabalhista fechar os olhos para tal realidade, sob pena de se manter milhares de trabalhadores desamparados frente ao risco de patologias sérias e até de morte.*

(...)



No estudo “Impacto sobre as condições de trabalho: o desgaste físico dos cortadores de cana-de-açúcar”⁽²⁾, do professor Erivelton Fontana de Laat e outros, analisa-se especificamente as consequências à saúde dos cortadores de cana do trabalho sob calor:

“Na amostra analisada, em média, o grupo ultrapassou a carga cardiovascular prescrita de 33% e individualmente 8 em 10 trabalhadores ultrapassaram este limite. No método de diferença entre batimento em repouso e em trabalho, todos ultrapassaram os 35 batimentos proposto como limite para saúde. O estudo está em andamento (FAPESP 06-51684-3) e aumentamos o tamanho da amostra de modo a obter dados estatísticos significativos que serão divulgados na conclusão da pesquisa em novembro de 2009.

Existe a necessidade de estudar os parâmetros em diferentes temperaturas especialmente nos dias mais quentes, a sobrecarga térmica, medida através de temperatura ambiental, Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo — IBUTG, mesmo avaliado em dias e região considerada de temperatura amena, indica a necessidade de medidas de controle como pausas de 30 minutos em sombra, a cada 30 minutos de trabalho, durante boa parte da jornada, o que é incompatível com o pagamento por produção.

A observação sistemática preliminar realizada em campo através da filmagem e codificação com o *software* L2100 possibilitou a obtenção precisa de dados importantes como o tamanho do ciclo de trabalho, a quantidade de flexões e golpes de podão, distância percorrida durante a jornada, etc. Obteve-se entre outras informações um ciclo médio de corte de cana de 5,6 segundos, que caracteriza a atividade como extremamente repetitiva e com risco de lesões osteomusculares.”

Veja-se, Excelência, que tal estudo já identificou, na atividade de corte de cana sob temperaturas nem tão elevadas assim (praticamente 29 °C), risco cardíaco, com a extrapolação da frequência cardíaca tolerável para jornadas extensas de trabalho, em prejuízo de vários trabalhadores.

Imagine-se então o mesmo labor sendo prestado a temperaturas próximas a 40 °C? E o labor realizado pelo cortador nessa temperatura em um período de estiagem, quando a umidade relativa do ar está abaixo de 20%?

Condições climáticas adversas assim vêm sendo atingidas, na região, com grande frequência. Basta viver em Araraquara, São Carlos, Matão, Itápolis e municípios vizinhos, para perceber tal realidade.

Cabe mencionar, como exemplo concreto, levantamento feito por uma usina de Novo Horizonte/SP (...), a partir de leituras recentes, que a empresa realizou *após* lhe ter sido proposta a celebração de termo de ajuste de conduta (idêntico ao oferecido à reclamada).

(2) *Impactos da indústria canavieira no Brasil*. Disponível em: <<http://plataformabndes.org.br/index.php/es/noticias/38-materias/133-impactosindustriacanavieirabrasil>>.



(...)

Os resultados são contundentes: não obstante se tratasse, em tese, do outono, os cortadores de cana laboraram em certos horários sob temperatura de quase 40 °C e umidade de 12%. No verão, é claro, o calor será ainda maior.

Neste mês de setembro foi atingido, na região, o índice mais baixo de umidade do ar do ano. Nesse sentido a seguinte reportagem, de 5 de setembro:

(...)

Não é por acaso que se observa, em todo o mundo, o seguinte protocolo da Organização Internacional da Saúde:

ÍNDICES DE UMIDADE DO AR

Acima de 30%	Observação
De 30 a 20%	Estado de atenção
De 19 a 12%	Estado de alerta
Abaixo de 12%	Emergência

Leve-se em conta as recomendações dos órgãos de saúde para cada estágio, como forma de evitar adoecimentos e mortes:

(...)

Tente-se então imaginar o que significa para um cortador de cana, trajado com EPI, carregando ferramentas pesadas e realizando atividade penosa, laborar quando a umidade do ar, em razão da estiagem e do elevado calor, encontra-se em estado de alerta ou de emergência? Enquanto as secretarias estaduais e municipais de saúde estão recomendando a interrupção de qualquer tipo de atividade ao ar livre, e suspendendo o funcionamento de escolas e repartições, o cortador continua a trabalhar, como se nada estivesse acontecendo.

Trabalhar nessas condições, sob calor insuportável e durante estado geral de emergência, não é trabalho, insalubre ou não, mas verdadeira *tortura*, uma fonte de agudo sofrimento físico imposta pelo empregador, à qual o rurícola se curva premido pela necessidade de sobrevivência. Sem atentar que tal condição pode lhe custar a vida.

Diante desse quadro, fazendo-se eco ao título do estudo antes transcrito, o surpreendente não é “por que morrem os cortadores de cana?”, e sim “por



que não morrem *mais* cortadores de cana? Afinal, as empresas do setor estão seguramente a brincar com a vida dos rurícolas, imaginando ser humanamente possível o labor no corte de cana em temperatura próxima ou superior a 40 °C e reduzidíssima umidade sem sérios reflexos nocivos à saúde.

E na medida em que o aumento da temperatura constitui uma tendência global, que não será revertida em qualquer horizonte de tempo hoje concebível, a persistência da omissão patronal, em todo o setor sucroalcooleiro, em reconhecer e preocupar-se com o calor como fator de risco é problema que, previsivelmente, conduzirá a óbitos em série de trabalhadores rurais.

É intolerável que se aguarde que os cortadores de cana comecem a tombar *novamente* para que enfim acordem as usinas para a necessidade de corrigir a omissão clamorosa.

A não realização de levantamentos referentes ao calor é conduta intencional, pautada em critério econômico que objetiva manter baixo o custo da mão de obra de corte de cana — ainda que com o sacrifício da saúde e do bem-estar dos trabalhadores —, uma vez que sabem as empresas do setor que a principal forma de prevenção da fadiga em razão do calor é o estabelecimento de ciclos menores de trabalho ou a suspensão da atividade nos períodos mais quentes, sem prejuízo da remuneração, o que pode implicar a um só tempo redução do volume de cana cortada e aumento das despesas de produção.

Constitui, pois, a omissão postura reprovável e ilegal que precisa ser imediatamente alterada. As condições de corte, no que toca ao calor, sem a consideração da situação climática e sem a previsão de interrupção da atividade nos momentos críticos, sujeita o trabalhador a risco de comprometimento agudo de sua saúde e ainda vai minando-o ao longo do tempo, levando ao seu envelhecimento e enfraquecimento precoce e comprometendo de forma irreparável a sua sadia qualidade de vida. (...)

4) LEGISLAÇÃO APLICÁVEL: DIREITO À SAÚDE E A OBRIGATORIEDADE DO RECONHECIMENTO DO CALOR COMO AGENTE DE RISCO

Como já mencionado, a reclamada não realiza sequer o reconhecimento do calor como fator ambiental de risco, de modo que não o monitora, para quaisquer fins, não o reconhece como causa de insalubridade, e não adota quaisquer ações preventivas, à exceção de pausas. Tais pausas, entretanto, em número e duração não especificados, não estão de fato relacionadas ao calor, dado que, na ausência de medições do IBUTG, sequer poderá a empresa saber em que momentos, ao longo do dia, deveriam ser suspensas as atividades, por ter o calor ultrapassado os limites toleráveis.

Ora, a Constituição da República enumera como princípios fundamentais do Estado Brasileiro *a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do*



trabalho e da livre-iniciativa, cujo conteúdo, representando uma das principais opções político-constitucionais, veda a adoção de medida que, priorizando a obtenção de lucro, frustre a plena implementação do direito social do trabalho (art. 6º da Constituição Federal).

(...)

Com efeito, estabelece o inciso XXII do art. 7º da Constituição Federal: (...)

E em outro dispositivo, a Lei Magna, ao dispor sobre o Meio Ambiente — de cujo conceito não se pode subtrair o Meio Ambiente do Trabalho — estatui:

“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.” (negrito nosso)

Na mesma linha de raciocínio, a CLT, em seu art. 157, estatui como dever das empresas: **“I — cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II — instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;**

(...)

O que se postula na presente ação é o respeito à vontade do constituinte de 1988, bem como às normas infraconstitucionais de regência, recepcionadas pelo Texto Supremo.

A base da prevenção de doenças e proteção à saúde dos trabalhadores está no adequado levantamento dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho e à atividade produtiva desenvolvida. Somente através da correta e confiável identificação dos agentes agressores é que se torna possível a efetivação da política preventcionista.

Essa a essência e fundamento da moderna higiene ocupacional, cujo objetivo está no reconhecimento, avaliação e controle dos fatores originários do trabalho e da produção, que podem implicar doenças, prejuízos à saúde ou comprometimento do bem-estar de trabalhadores e pessoas da comunidade em geral.

(...)

Mas a Norma Regulamentadora n. 31 é mais incisiva ainda. Para que não restem dúvidas, dispõe expressamente sobre os *Fatores Climáticos e Topográficos* (31.19), em que pontifica que o empregador rural *deve*:

“a) orientar os seus empregados quanto aos procedimentos a serem adotados na ocorrência de condições climáticas desfavoráveis;

b) interromper as atividades na ocorrência de condições climáticas que comprometam a segurança do trabalhador;

c) **organizar o trabalho de forma que as atividades que exijam maior esforço físico, quando possível, sejam desenvolvidas no período da manhã ou no final da tarde.**” (31.19.1 — não há grifos no original)



Ao determinar a interrupção da atividade na ocorrência de condições climáticas adversas, a norma impõe aos empregadores o claro ônus de avaliar tecnicamente quais os fatores e as condições climáticas (calor, frio, etc.) que comprometem a segurança e a saúde dos trabalhadores, de forma a encontrar e estabelecer os parâmetros em que a atividade deve ser interrompida (excesso de calor, etc.).

(...)

Vê-se que o farto material probatório apresentado pelo Ministério Público do Trabalho bem indica a inobservância de preceitos basilares em matéria de dignidade humana e adequação ambiental laboral. Situação que não pode perdurar, sob pena de se manter em permanente risco a vida, a saúde e a integridade física dos trabalhadores.

5) NR-15 E O CALOR EXCESSIVO COMO CAUSA DE INSALUBRIDADE

De acordo com a Norma Regulamentadora n. 15 do MTE, “São consideradas atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem: acima dos limites de tolerância previstos nos Anexos 1, 2, 3, 5, 11 e 12”. O Anexo 3, ali referido, diz respeito aos LIMITES DE TOLERÂNCIA PARA EXPOSIÇÃO AO CALOR.

Portanto, além das medidas preventivas exigidas pela legislação, existe também o reconhecimento do calor como causa de insalubridade, o que conduz, sempre que detectada a presença do agente além dos limites de tolerância, ao pagamento do respectivo adicional, como exige o art. 7º, inc. XXIII, da CF.

Dado que a reclamada sequer reconhece o calor como fator de risco, é indubitável que ela *já* pagou a seus empregados o adicional devido, auferindo, com tal supressão permanente e generalizada de salário, *extraordinário lucro ilícito* ao longo dos anos.

Veja-se que *o calor, expressamente tratado pela NR, não deve ser confundido com a radiação solar*, a qual, na forma da jurisprudência consolidada do TST, não constitui causa de insalubridade. Ora, quem realiza atividades ao ar livre estará sempre submetido à radiação solar, mas não necessariamente ao labor sob condições de calor extremo, até porque o natural, em qualquer tipo de atividade — exceto no setor sucroalcooleiro — é a interrupção dos trabalhos nos momentos de pico de calor, inclusive em atendimento às recomendações e alertas dos órgãos de saúde. Além disso, as causas do calor insuportável não estão apenas na radiação solar, mas também nas peculiaridades da lavoura de cana, no EPI utilizado, etc.

Se a exposição permanente à radiação solar já traz prejuízos à saúde, os quais, não obstante, não foram reconhecidos pelo legislador, o labor sob condições de calor extremo o trazem muito mais, e neste caso com o reconhecimento expresso do legislador, exigindo-se a compensação salarial.



Nesse sentido, pelo reconhecimento da insalubridade, vem sendo a jurisprudência do egrégio Tribunal Superior do Trabalho, sendo transcritos abaixo apenas alguns exemplos, bastante recentes:

(...)

* No RR-123300-59.2008.5.09.0093, Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, j. 24.8.2011:

“ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CORTADOR DE CANA-DE-ACÚCAR. EXPOSIÇÃO AO CALOR. Na hipótese, a condição insalubre a que estava submetido o empregado — excesso de calor — encontra-se devidamente prevista nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho (NR-15 Anexo 3). Assim, não procede a alegação de contrariedade ao entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial n. 173 da SDI-I do Tribunal Superior do Trabalho, visto que o adicional de insalubridade foi deferido com base no excessivo calor, e não em face da exposição a raios solares. Frise-se que a conclusão do laudo pericial, no sentido de que o IBUTG medido no local de trabalho chegou a 31,2 °C, sendo que o máximo permitido é 25 °C, respalda o entendimento sufragado pela Corte de origem. Incólumes, portanto, os dispositivos invocados. De outro lado, não se prestam à demonstração de dissenso jurisprudencial, nos termos do art. 896, a, da Consolidação das Leis do Trabalho, arestos provenientes de Turmas deste Tribunal Superior. De igual modo, resultam inservíveis arestos inespecíficos, consoante disposto na Súmula n. 296, I, do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista não conhecido.”

* No RR-91600-16.2008.5.09.0562, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, j. 22.6.2011:

“ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. TRABALHO EM LAVOURA DE CANA-DE-AÇÚCAR. EXPOSIÇÃO AO CALOR. LIMITE DE TOLERÂNCIA ULTRAPASSADO. PREVISÃO NO ANEXO 3 DA NR-15 DA PORTARIA N. 3.214/1978 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO.

Conforme se depreende do acórdão regional, o reclamante prestava serviços no corte de cana-de-açúcar e o limite de tolerância para o calor previsto pela NR-15 (Anexo 3: Limites de Tolerância para Exposição ao Calor), calculado em IBUTG (Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo), foi ultrapassado. Salientou-se também que, conforme a prova dos autos, a caracterização da atividade do reclamante como insalubre não decorreu da simples exposição aos efeitos dos raios solares, mas do excesso de calor em ambiente de elevadas temperaturas, em cultura em que sua dissipação torna-se mais difícil que em outras lavouras, e que o uso de EPIs, se de um lado pode evitar certos acidentes, lesões ou doenças, de outro lado torna a vestimenta, em seu conjunto, extremamente desconfortável, contribuindo para a retenção do calor. Não se trata, portanto, de simples exposição do trabalhador a raios solares ou a variações climáticas, havendo previsão na Norma Regulamentadora n. 15, Anexo n. 3, da Portaria n. 3.214/1978, quanto





à insalubridade pelo trabalho exposto ao calor, quando ultrapassado o limite de tolerância, como ocorreu na hipótese dos autos. Assim, havendo previsão legal para o deferimento do adicional de insalubridade, não há falar em desrespeito ao art. 5º, inciso II, da Constituição Federal nem em contrariedade à Orientação Jurisprudencial n. 173 da SBDI-1 do TST, a qual, aliás, refere-se ao Anexo 7 da mencionada norma regulamentadora, hipótese distinta da dos autos. Além disso, para se concluir que o Regional contrariou o entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial n. 173 da SBDI-1 do TST, seria necessário o revolvimento de fatos e provas, o que é vedado nesta instância extraordinária, nos termos da Súmula n. 126 desta Corte. Nesse contexto, também não se cogita de divergência jurisprudencial, revelando-se inespecíficos os arestos colacionados, nos termos do item I da Súmula n. 296 do TST.”

(...)

6) SALÁRIO POR PRODUÇÃO: INCOMPATIBILIDADE LEGAL E ESTRUTURAL COM A ATIVIDADE DE CORTE MANUAL DE CANA, PARTICULARMENTE SOB CONDIÇÕES DE CALOR EXCESSIVO

Como já mencionado, a reclamada adota a forma de pagamento por unidade de produção, instituída como método para se extrair dos trabalhadores a máxima produção possível, além dos limites da força humana, em troca de alguns poucos reais a mais.

Os malefícios de tal forma de pagamento, no caso particular dos cortadores de cana-de-açúcar, vêm sendo objeto de denúncia, há décadas, pelos especialistas em saúde do trabalho. De acordo com tal doutrina, não há verdadeiramente como se salvaguardar a saúde dos cortadores mantendo-se tal sistema, pois os próprios empregados, no afã de conseguir um pouco de dinheiro a mais, resistem às medidas protetivas, trabalhando por vezes até à morte (súbita ou lenta).

Não é outro o entendimento da muito respeitada FUNDACENTRO, em estudo baseado exatamente na realidade dos trabalhadores rurais *desta região*⁽³⁾:

“No corte de cana, utiliza-se um sistema de pagamento por produção que enquadra toda a atividade dos trabalhadores, tornando-se a mais penosa.

Neste sistema, teoricamente, quanto mais se corta mais se ganha. A avaliação da quantidade de cana cortada pelos trabalhadores é, portanto, seu ponto nevrálgico. Ela é feita por meio de um complicado sistema de medidas que será descrito a seguir.

(...)

(3) FERREIRA, Leda Leal; GONZAGA, Maria Cristina; DONATELLI, Sandra; BUSSACOS, Marco Antonio. *Análise coletiva do trabalho dos cortadores de cana da região de Araraquara*. 2. ed. São Paulo: Fundacentro, 2008. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/dominios/ctn/seleciona_livro.asp?Cod=226>.



Embora a produção de cada trabalhador seja medida por metro de linhas de cana plantada ou de rua de cana cortada, seu pagamento é feito por tonelagem de cana, o que exige um sistema de conversão de medidas que, teoricamente, segue os seguintes passos:

Pesa-se a cana de uma determinada área, da qual sabe-se uma das dimensões.

A partir daí, calcula-se o valor do metro linear de cana plantada em termos de tonelagem. Multiplicando-se este valor pelo preço da tonelada de cana, estabelecido em acordos entre usineiros e sindicatos de trabalhadores, determina-se o valor do metro de cana cortado.

(...)

Mas o ponto central deste sistema é que ele intensifica o trabalho, por meio de vários mecanismos que redundam na pura e simples dispensa do trabalho para quem não alcançar uma determinada produtividade:

Na usina Z, tem a média de cortar cana; se cortar menos de 8 toneladas, inclusive o domingo, eles mandam embora, até uma acirrada competição entre os trabalhadores, o turmeiro, além de dar o eito favorece umas pessoas e faz caveira das outras, incentivada por um sistema de prêmios por produção.

No fim do mês, eles (na usina X) entregam um cupom, quem cortar 10 toneladas todos os dias e não perder um dia, ganha uma cesta básica no fim do mês e concorre a prêmios: televisão, rádio...

Com isso a produção média dos cortadores é bastante alta:

Eu corto umas 8 ou 9 toneladas por dia. Só tem 3 meses que eu corto cana, não tenho muita experiência.

Minha tonelagem eu não sei. Sei mais por metragem que é o primeiro ano que corto cana. Eu comecei com 50, 60, 70... Eu sei que já estava cortando quase 300 metros de cana, que são 1.500 metrinhos, no eito de 5 ruas.

Minha média é na base de 11, 12 toneladas, por aí, 13... Dependendo da cana...

Minha tonelagem é de nove pra frente.

(...).”

Quando o trabalhador chega no corte de cana, ele é uma coisa; quando já trabalha 3 meses, já é outra coisa. Pode botar na balança que ele está esgotado, emagrece bastante, todo dia pegando aquele batente pesado mesmo, ele fica uma pessoa desnaturada, porque o serviço é pesado... Chega o sol quente, a camisa da gente pode torcer assim, está ensopada, o suor cai mesmo... É uma loucura, sinceramente é uma loucura.



Este depoimento reflete bem um sentimento generalizado entre os cortadores de cana: seu trabalho é muito pesado e sua vida muito dura.

Durante o período da safra, que vai aproximadamente de maio/junho a dezembro, a jornada dos cortadores é longa: eles saem de casa entre 5h e 6h30min da manhã e só retornam no fim da tarde, levando consigo tudo o que é necessário para passar um dia inteiro no campo: marmita, café, garrafão de água e os instrumentos de trabalho, lima e facões.

A viagem pode durar várias horas. É muito comum não saberem onde irão trabalhar, se dentro do município em que moram ou nos municípios vizinhos, pois as áreas de cultivo das usinas atingem grandes extensões de terra.

Ao chegar no canavial, depois de receberem o serviço dos empreiteiros, começam a jornada, seguindo uma espécie de ritual diário:

A gente vai, já com a roupa; lá, a gente põe mangote, luva, um pano no nariz porque ninguém aguenta o pó...

Aquele pó preto faz mal para qualquer um, é o pulmão. Então, a gente coloca um lenço no nariz pra poder não respirar aquele pó.

Eu não ponho lenço porque me estrova, me sufoca.

(...)

A luva que eles dão, mais ou menos uns três dias acaba... porque não presta... ela fura, rasga... Eles só dão quando você entra, depois não dão mais, você tem que comprar...

Em algumas usinas o horário de almoço é fixo, em outras, é mais livre. Porém, em todos os casos, os cortadores são unânimes em afirmar que uma vez iniciado o trabalho, não é bom parar.

O ideal é não perder tempo mesmo, tem que ser ligeiro mesmo pra cortar, tem que ser bom... O normal de um cortador é descontar 20 minutos no almoço e mais 10 minutos no café... É, come rapidinho e já pega de novo. E aí, vai até uma certa hora da tarde e aí para e já pega outra vez em seguida. Praticamente não descansa nada.

Este intenso ritmo de trabalho exige grande esforço físico e provoca vários males. Um deles, muito comum entre esses trabalhadores da cana, é a câimbra.

A pessoa quer trabalhar muito, quase que se mata, quer passar do ponto dele, a pessoa está vendo que o corpo não vai aguentar... Então, chega na hora, o corpo não aguenta de câimbra. Chega a dar câimbra na roça que a pessoa não pode se mexer...

Na usina X, eles davam soro, ficava na mochila, a hora que ele (o cortador) via que ia dar câimbra, ele ia lá e tomava, esperava um pouco, depois continuava (no trabalho). Agora, eles não dão mais soro. Se a gente quiser sarar, a gente tem que fazer soro caseiro: mistura lá, põe um pouco de água e açúcar



e bebe... Lá, na usina X, você pode morrer de câimbra que nem caminhonete pra levar tem.

O jeito que a pessoa se sente quando acabou o eito... sente muita câimbra, em tudo que é lugar do corpo. Puxa o corpo todo, nos braços, barriga da perna... O normal da câimbra é quando começa a esquentar mais.

As dores nos braços, decorrentes do esforço contínuo feito para cortar cana, são comuns entre os cortadores:

Eu sinto dor neste braço (direito) que vai das pontas dos dedos até aqui (ombro)...

Fica dormente, dói que não tem onde por o braço, tem que levantar da cama e por o braço pra cima. Se a dor começar a meia-noite não durmo mais... Isto começou quando eu comecei a cortar cana. Foi um presente que ganhei e acho que vou morrer com ela.

Alguns relacionam também estas dores com o uso de luva de proteção, principalmente quando comecem a cortar cana:

Na primeira semana que o cara usa luva dói a mão mesmo, o cara quase não pode fechar, a luva atrapalha mesmo.

Tem muita gente que não acostuma com a luva, porque com a luva a gente tem que dar um golpe mais duro. Eu mesmo só uso luva na mão que pego a cana. Porque na outra mão não consigo pegar o podão com a luva, parece que meu pulso não segura, o podão escapa.

Entretanto, a falta de luva cria uma série de problemas na mão: calos, bolhas, rachaduras.

Eu vi muito sujeito trabalhar com a base da mão arrebetada, aqui na base do indicador. E cortando... Foi até que enfim, emborrachei o cabo do facão e amenizou um pouco a coisa. Cortei uma faixa de pneu de bicicleta enrolei no cabo. Foi quando parece que segurou mais, aí (minha mão) parou de rachar e eu passando um creme (remédio) direto.

Outro fator de cansaço e sofrimento são os longos percursos que o cortador deve fazer, sob o sol, no canavial:

O que cansa mais é você pegar uma cana pesada e precisar estar jogando no monte. E andar também. Tem vez que a gente anda mais de 5 quilômetros, vai e volta, vai e volta.

O serviço chega a ser meio agonizante. Tem uma hora que você tem que fracassar um pouco, manear, olhar para os lados, que parece que está dando um negócio na sua cabeça. Aquele sol forte que treme assim, aquele calor e poeira...

Estes longos deslocamentos são feitos carregando pesadas mochilas:



A minha mochila deve pesar uns cinco ou seis quilos, fora o garrafão de água... Conforme a gente for andando, a gente vai levando... Porque se você tem sede, você deixando o garrafão perto, você não precisa andar tanto.

(...)

Quando voltam para casa os cortadores estão extenuados:

Tem dia da gente chegar em casa, não vai nem tomar banho, e nem quer jantar, já vai dormir. E no outro dia é que levanta mais cansado de manhã cedo... porque tem hora que a gente está trabalhando, nem sente a canseira. Depois de manhã cedo, a gente vai ver, quando o corpo esfria, como é que a gente está... está tudo doendo... A gente tem que chegar na roça e fazer o corpo acostumar de novo.

(...)

Ninguém diria que uma das principais atividades dos cortadores de cana é fazer cálculos matemáticos. Afinal, eles são trabalhadores braçais, realizam um trabalho duro e penoso e seus principais instrumentos de trabalho são seus braços. Há um preconceito arraigado na sociedade, expresso pela divisão entre os trabalhadores manuais e trabalhadores intelectuais, que praticamente exclui dos primeiros a possibilidade da existência de qualquer atividade intelectual. Basta, porém, dar a palavra aos cortadores, como fizemos nas reuniões de Análise Coletiva do Trabalho, para ouvi-los descrever os cálculos e as contas que são obrigados a fazer durante a sua atividade. De fato, em grande parte das reuniões, se falou de contas e se fez cálculos, de diversos tipos e por diversos motivos.

(...)

Contas para se entender o holerite

Aqui no holerite, está por metrinho [mostra o holerite]... valor unitário: 0,0090. Olha quanto milionésimo aqui! Este é o preço da cana...

Tem número que para mim não existe. Eu acho que não existe menos de 0,5 centavos. Nós nunca chegamos a cortar um metrinho de cana para dar meio centavo, é de 35 para baixo, 0,0035...

Seria 1000 metrinhos dividido por 35.

1000 metrinhos a 30, vai dar 3 Reais...

(...)

Mas a razão principal é que o fundamento do sistema de pagamento por produção, isto é, quanto mais se corta mais se ganha não é verdadeiro.

Diz um trabalhador:



Empreita é correria mesmo... a pessoa, naquela ânsia de querer ganhar mais, mal ele come e já pega no trabalho, por que quanto mais ele trabalha, mais ganha. Mas se for ver... quanto mais trabalha, mais esforço você faz e menos você está ganhando. Com as coisas que eles fazem, quanto mais trabalha, menos eles pagam... Nós estamos levando desvantagem: você trabalha muito mais, fazendo mais esforço e ganhando menos.

(...)

Uma vez que o princípio cortar mais para receber mais não é respeitado, os cortadores são obrigados a fazer uma série de cálculos para saber quanto vai valer seu trabalho diário, regular sua atividade diária e garantir uma certa estabilidade financeira no mês.

(...)

Podemos afirmar, sem medo de exagerar, que as condições atuais destes cortadores de cana não são muito diferentes daquelas que os historiadores descreveram há muitos anos: eles continuam a ser trabalhadores superexplorados.

O sistema de pagamento por produção, aliado aos baixos salários pagos, contribuem para este estado.

(...)

Na verdade, parece que a política empresarial é a de dividir para reinar. Cada aspecto do trabalho que se analisa apresenta particularidades dificultando o estabelecimento de reivindicações únicas: cada usina estabelece particularidades no sistema de pagamento, na apresentação do holerite, nos “benefícios” que oferecem aos trabalhadores, no modo de tratar os trabalhadores. A usina X fornece equipamentos de proteção individual (EPI) com facilidade, mas a usina Z, não. A maioria dos trabalhadores vão para o campo de ônibus, como manda a legislação. Mas alguns empreiteiros ainda usam caminhões. Algumas usinas aceitam atestados médicos com facilidade, outras, não. Em alguns casos, os empreiteiros são apenas intermediários entre os cortadores e as usinas, das quais eles são empregados; em outras, os empreiteiros são os empregadores. Algumas descrições de trabalhadores se chocavam com as de outros em aspectos específicos como o conhecimento ou não do preço da cana antes de se começar a jornada, os motivos das advertências etc.

(...)

Mas acima de cada proposta específica, o que os trabalhadores exprimiam era o desejo de serem respeitados e tratados sem humilhação:

Eu já fui um trabalhador que já fez quase todas as entidades de serviço: já colhi café, essa mão já derrubou muitas árvores... O pior serviço que eu já enfrentei na vida é o corte de cana. O cortador de cana não passa de um cortador de cana.”



Também assim a lição do pesquisador Francisco Alves, no estudo antes mencionado:

“O que vai ao centro da questão, que são as mortes dos trabalhadores cortadores de cana pelo excesso de trabalho, é o fim do pagamento por produção. Enquanto o setor sucroalcooleiro permanecer com essa dicotomia interna — de um lado, utiliza o que há de mais moderno em termos tecnológicos e organizacionais, uma tecnologia típica do século XXI (tratores e máquinas agrícolas de última geração, agricultura de precisão, controlada por geoprocessamento via satélite etc.), de outro lado, mantém relações de trabalho, já combatidas e banidas do mundo desde o século XVIII —, trabalhadores continuarão morrendo.”

Sabe-se, naturalmente, que a forma de pagamento por produção é a princípio permitida pela legislação, no caso pela CLT. Não se pode interpretar tal previsão legal, entretanto, como autorização absoluta e irrestrita, pois por exceção situações haverá em que sua manutenção mostrar-se-á, não em tese mas em concreto, incompatível com a preservação do direito à saúde, e nesses casos excepcionais não poderá ser tolerada.

O corte manual da cana é o exemplo mais óbvio de tal exceção. Nele, o que seria o direito do empregador, que é a escolha de uma forma de pagamento, “proposta” (na verdade imposta) por ocasião da contratação do empregado, revela-se como abuso de direito, já que se incompatibiliza com a salvaguarda de direitos indisponíveis do rurícola.

Tem-se que a situação é de aparente confronto entre uma regra legal, infraconstitucional, que prevê a adoção do pagamento por produção, e de regras constitucionais, que preveem o direito à saúde (art. 6º) e o direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII).

Em realidade não há aí verdadeira antinomia, como esclarece a doutrina constitucionalista, não pode existir antinomia entre uma lei, norma infraconstitucional, e a Constituição, da qual extraem as leis sua validade. A lei deve ser interpretada de forma a tornar possível sua compatibilização com o comando constitucional, e sempre que isso não for possível, será inconstitucional e desprovida de efeitos válidos.

No caso, a compatibilização se dá mediante o reconhecimento de que, sob determinadas condições, e em o exigindo a necessidade de “redução dos riscos inerentes ao trabalho”, não deverá ser mantida a forma de pagamento por produção.

Na situação em tela, as “normas de saúde, higiene e segurança” vislumbradas pela Lei Maior existem, merecendo especial destaque a Norma Regulamentadora n. 17, segundo a qual: “17.6.1. A organização do trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado. (...) 17.6.3. Nas atividades que exijam sobrecarga



muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, e a partir da análise ergonômica do trabalho, deve ser observado o seguinte: *a) todo e qualquer sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie deve levar em consideração as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores*". (grifei)

Ora, a atividade de corte manual de cana exige sobrecarga muscular estática de pescoço, ombros, dorso e membros do trabalhador, em grau superior, talvez, ao de qualquer outro tipo de trabalho. Não há labor mais penoso que o de cortador de cana.

Ao mesmo tempo, como demonstrado, o sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração recomenda, em atenção às repercussões sobre a saúde dos trabalhadores, que não sejam os rurícolas premidos pela necessidade de atingir a máxima produtividade possível, ao custo da própria vida.

Claro que nenhuma dessas considerações jamais foram observadas pela reclamada, em toda a sua história. A organização do trabalho na empresa não leva em consideração o exigido pela NR. Tem a demandada como muito natural que é possível, em uma versão particularmente cruel de capitalismo selvagem, compelir ou induzir os trabalhadores a *se matarem de trabalhar* (não se tratando aí de mera figura de linguagem), em troca de uns trocados a mais.

O mais trágico é que a maior parte dos cortadores são trabalhadores migrantes, os quais, com o dinheiro que conseguem obter durante a safra no Sudeste, precisarão sobreviver em suas cidades de origem, normalmente no Nordeste, onde eles não logram encontrar emprego no restante do ano. De modo que tais trabalhadores *realmente se matarão de trabalhar* (aos poucos e silenciosamente, na maioria dos casos, ou de forma súbita, em outros), se a isso não forem impedidos, pois estão todos os dias, na frente de trabalho, lutando para garantir sua sobrevivência nos meses que vão do término de uma safra ao início da outra.

Quanto à limitação imposta pelo art. 7º, XXII, da CF, e pela NR-17 à forma de pagamento por produção na cultura da cana, já decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região:

* No RO n. 1070-2008-154-15-00-9, Rel. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza:

"Além do mais, uma coisa é estabelecer o pagamento de salário por produção; outra, bem distinta, é valer-se dessa estipulação como artifício para que o empregado tenha que, forçosamente, trabalhar mais apenas para obter, tão somente, o indispensável à sua sobrevivência e à de sua família.

É fato público e notório o aumento da produção por trabalhador no corte de cana, o que se deve, por certo, também, às melhorias genéticas das plantas. Na década de 1990, um trabalhador cortava cerca de 7/8 toneladas e



ganhava o piso de 2,5 salários mínimos; hoje chega a 12 toneladas e o piso (no caso dos autos) é de R\$ 426,80, tal como se vê à fl. 349, com validade a partir de 1º de maio de 2006!!!

Veja-se que o demonstrativo de pagamento do mês de junho de 2006 (fl. 206) revela que, de “corte de cana manual”, o reclamante recebeu R\$ 637,96. Ora, se o preço médio estipulado na norma coletiva acima referida (fl. 349) é em torno de R\$ 2,45, teremos que, em 25 dias de trabalho no mês, o empregado cortou cerca de 10/11 toneladas/dia!!!

É só ver!

Quanto mais alta a produtividade de cada empregado (e as testemunhas revelam o horário de trabalho, pois a “condução” — o transporte — vai embora e ninguém fica no campo), a cada ano diminui o preço que é pago, por isso sendo “necessário”, mais trabalho para igualar os ganhos ou atingir o suficiente para cuidar de si e da família.

O trabalhador não pode ser levado a vender sua vida nem o empregador pode querer comprá-la. E o Estado não pode permitir que isso aconteça, ainda que de forma dissimulada, aparentemente legal (mas, só aparentemente!)

Acrescente-se a este argumento o fato de que, no contrato por safra ou atividade de colheita no âmbito rural, dependendo do tipo de atividade, como, no caso, o corte de cana (fl. 398, testemunhas), a sobrejornada não aumenta os ganhos reais do obreiro ao final (só os antecipa), pois a quantidade de trabalho é limitada pela própria safra (aquilo que pode vir a ser colhido ou feito, que não cresce e já está definido pela natureza).

Trabalhando mais, cada dia, os empregados antecipam o final do contrato e deixam de ganhar, por exemplo, os avos correspondentes às férias e à gratificação natalina de acordo com os meses, assim como outros direitos contratualmente exigíveis (FGTS, benefícios normativos, etc.)

Considerada essa limitação física e geográfica, trabalhar mais em um dia, repita-se, implica redução do prazo do contrato de trabalho, ao final, constituindo mera antecipação daquilo que seria feito dentro da normalidade; o desgaste físico não é compensado pelo pagamento da “produção”, ainda mais só com “o adicional de horas extras”.

A lógica desse sistema torna-se ainda mais perversa quando são vários os trabalhadores fazendo a colheita no mesmo espaço. Em função do trabalho ser limitado pela safra, aquele que deixou de trabalhar além de sua jornada, terá seus ganhos reduzidos, pois outro obreiro, trabalhando em sobrejornada, colherá a parte que o primeiro deixou de colher.

Conclui-se, portanto, que o trabalho em horas extras no âmbito rural afasta a ideia de que quanto mais se trabalha, mais se ganha, ao menos no que se refere ao empregado. As horas extras não trazem qualquer vantagem ao empregado, apenas ao empregador.



Raciocínio diverso parece conspirar contra o art. 7º da Constituição Federal de 1988:

(...)

Diante de todo o exposto, o trabalho habitual em sobrejornada, mormente no âmbito rural, contraria não só o art. 7º, XIII e XVI da Carta Magna, como também os fundamentos do Estado Democrático de direito (dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa) e os princípios gerais da Atividade Econômica (art. 170) e da Ordem Social (art.193). E, por óbvio, o pagamento, apenas, do percentual de horas extras representa maior dano ao trabalhador, na medida em que, sequer, remunera a específica atividade que tem maior sofrimento e desgaste, os quais, aliás, não devem ter preço, seja para uma, seja para outra das partes contratantes.

Cabe relatar, ainda, que o Ministério do Trabalho, visando estabelecer parâmetros para a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, editou a NR-17.

A norma regulamentadora, ao tratar de atividades que exigem sobrecarga muscular, prevê que o empregador tem a obrigação de observar a saúde dos trabalhadores ao estabelecer a remuneração e vantagens de qualquer espécie:

17.6.3. Nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, e a partir da análise ergonômica do trabalho, deve ser observado o seguinte:

para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie deve levar em consideração as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores;

Ao tratar de atividades que exigem esforço físico, a norma aplica-se ao trabalho dos cortadores de cana, que realizam, todos os dias, milhares de movimentos com os braços, pernas e coluna. Acrescente-se que a remuneração fixada com base na produção de cada obreiro atinge diretamente a saúde de cada um, gerando doenças crônicas e reduzindo sua expectativa de vida, sendo, portanto, contrária à legislação.

(...)

Nota-se, assim, que a observância da norma técnica implica a proibição do pagamento por produção nas lavouras de cana-de-açúcar, uma vez que a remuneração realizada desta forma impossibilita condições sadias de trabalho. O pagamento deveria ter ocorrido de acordo com a legislação e, se não foi, há de ser, daí a implicação da condenação.

(...).”

Insista-se que, no caso ora em tela, as razões elencadas pelo TRT 15 nesses julgados mostram-se duplamente pertinentes, pois se está a falar em trabalho no corte da cana, que é sempre penoso, em condições ainda mais desumanas, eis que sob calor intenso, normalmente aliado à baixa umidade do ar. Nessas



condições, a manutenção da forma de pagamento por produção mostra-se não apenas descabida, mas verdadeiramente mortal.

De fato, não haverá como, em sendo mantido o pernicioso sistema de pagamento, resguardar a saúde e a vida dos trabalhadores, pois estes não suportarão as suspensões e interrupções exigidas, nos períodos de pico de calor. Para eles, tais suspensões e interrupções significarão perda salarial, e farão de tudo para evitá-la.

É o que reconhece, aliás, a própria demandada, em seu parecer de fls. 81/87: “o estabelecimento de pausas longas ou de regulações de implantação difícil como o impedimento do trabalho em certas horas do dia pode trazer como consequência a piora das condições de trabalho, e não a melhora delas. Tal consequência é possível porque o trabalhador tendo que cumprir as pausas mais longas tenderá a diminuir as pausas curtas e curtíssimas para manter a sua produtividade, tornando mais provável o desenvolvimento da fadiga”.

Extraordinária a ousadia da empresa em sustentar tal ponto de vista, quando *é ela própria quem determina tal situação*: é porque ela utiliza o sistema de produção que os trabalhadores sentem-se obrigados a manter elevada produtividade e a não realizar pausas, mesmo sob calor inclemente. A hipocrisia, aqui, atinge patamares inusitados.

Via de regra, aliás, tais trabalhadores sabem perfeitamente bem que, trabalhando sob tais condições extremas, estão comprometendo sua saúde. Muitos têm o sonho de não precisar voltar a trabalhar na colheita de cana. Entretanto, à semelhança dos fumantes, o conhecimento dos malefícios à saúde, e inclusive do risco de morte, não é o bastante para dissuadi-los de insistir na mesma conduta. A necessidade de assegurar a sobrevivência própria e de seus familiares, e quem sabe conseguir um dinheirinho a mais, para satisfazer algum sonho de consumo, fala mais alto.

Diante desse quadro, a supressão da forma de pagamento por produção mostra-se medida de rigor, sem a qual qualquer outra providência, destinada a evitar prejuízos à saúde pelo labor sob condições insuportáveis, não terá eficácia.

7) DO DANO MORAL COLETIVO

(...)

8) DOS PEDIDOS

Ante o exposto, requer o Ministério Público do Trabalho a condenação da ré às seguintes obrigações:

- a) Elaborar a avaliação de risco da atividade de corte manual de cana-de-açúcar considerando o risco físico calor e, de acordo com o resultado



encontrado, prever tecnicamente a adoção de medidas voltadas à aclimação, orientação, treinamento e prevenção da sobrecarga térmica dos trabalhadores, com a consequente adaptação de seus programas (PCMSO, PPRA e/ou Plano de Gestão), sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais);

b) Monitorar, durante toda a jornada de corte manual de cana-de-açúcar, a exposição ocupacional dos trabalhadores ao risco físico calor, utilizando como padrão os limites de exposição, em regime de trabalho intermitente com períodos de descanso, natureza pesada da atividade (trabalho fatigante), e adotando obrigatoriamente o regime de trabalho intermitente com descanso no próprio local de trabalho previsto na Norma Regulamentadora n. 15 do MTE, incluindo o disposto no Quadro n. 1 do Anexo n. 3 da Norma, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais);

c) Considerar os períodos de descanso e de suspensão do serviço para prevenção da exposição ocupacional ao calor e sobrecarga térmica como tempo de serviço para todos os efeitos legais, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais);

d) Pagar aos seus empregados, envolvidos na atividade de corte manual de cana-de-açúcar, o adicional de insalubridade pela exposição ao agente físico calor acima dos limites de tolerância, na forma do estipulado na Norma Regulamentadora n. 15 do MTE, sob pena de multa de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) por trabalhador atingido, a cada mês em que se verificar descumprimento;

e) Abster-se de remunerar seus empregados, envolvidos na atividade de corte manual de cana-de-açúcar, por unidade de produção, sob pena de multa de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) por trabalhador atingido, a cada mês em que se verificar descumprimento;

f) Pagar a seus atuais empregados e a seus ex-empregados, envolvidos na atividade de corte manual de cana-de-açúcar, quantia correspondente ao valor do adicional de insalubridade pela exposição ao agente físico calor suprimido dos salários, para todo o período ainda não alcançado pela prescrição;

g) Indenizar o dano moral coletivo decorrente das condutas ilícitas descritas nesta inicial, mediante o pagamento de quantia não inferior a R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), valor que deverá ser destinado a projetos, iniciativas e/ou campanhas que revertam em benefício dos trabalhadores coletivamente considerados em municípios abrangidos pela circunscrição desta Vara do Trabalho, a serem especificados em liquidação, mediante indicação pelo Ministério Público do Trabalho e aprovação por este Juízo.

Requer, ainda, que as multas referidas nas letras “a” a “e” *supra* recebam a mesma destinação mencionada na letra “g”.



9) DOS REQUERIMENTOS

(...)

10) DO VALOR DA CAUSA

Dá-se à causa o valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais).

Nesses termos, pede deferimento.

Araraquara, 9 de setembro de 2011.

Rafael de Araújo Gomes
Procurador do Trabalho





TRABALHO COM EXPOSIÇÃO A CALOR EXCESSIVO NA ATIVIDADE DE CORTE DE CANA-DE-AÇÚCAR

TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA N. _____

Usina Santa Fé S/A, CNPJ n. 45.281.813/0001-35, com endereço na Estrada da Antiga Fazenda Itaquerê, Nova Europa/SP, por seu representante legal, celebra o presente TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA, nos autos do PAJ n. 000329.2011.15.003/5, em conformidade com o que dispõe o art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/1985, com o Ministério Público do Trabalho, por intermédio da Procuradoria do Trabalho no Município de Araraquara, apresentado neste ato pelo Exmo. Sr. Rafael de Araújo Gomes, Procurador do Trabalho, nos seguintes termos:

CLÁUSULA PRIMEIRA — DAS OBRIGAÇÕES ASSUMIDAS

1) O EMPREGADOR se compromete a implementar, na atividade de corte manual de cana-de-açúcar, no mínimo 4 (quatro) pausas para descanso, computadas como tempo de serviço, nos seguintes horários, salvo quando coincidirem com o intervalo intrajornada para almoço: 9h45min às 10h00min; 12h45min às 13h00min; 13h45min às 14h00min; e 14h45min às 15h00min.

2) Caso a temperatura ambiente na frente de trabalho de corte manual de cana-de-açúcar alcance 36,5º (trinta e seis vírgula cinco graus centígrados), as atividades serão interrompidas, antecipando-se o período de pausa mencionado no item anterior deste TAC, após o que serão executadas no sistema de 30 (trinta) minutos de trabalho por 30 (trinta) minutos de pausa para descanso, enquanto a temperatura se mantiver igual ou superior a 36,5º e inferior a 37º.

3) O EMPREGADOR se compromete, na atividade de corte manual de cana-de-açúcar, a suspender os trabalhos sempre que atingida a temperatura ambiente de 37º (trinta e sete graus centígrados), mantendo tal suspensão até que a temperatura caia a patamar inferior.

258



3.1) Caso a temperatura mencionada no *caput* perdure por 30 (trinta) minutos ou mais, as atividades poderão ser encerradas no dia e os trabalhadores receberão a complementação dos 30 (trinta) minutos e do período remanescente com base na diária normativa.

3.2) Na hipótese de encerramento total das atividades do corte manual da cana-de-açúcar, face o atingimento da temperatura de 37,0 °C, é facultado ao EMPREGADOR promover, em local protegido do sol, palestras, treinamentos, exames periódicos ou outra atividade de interesse da empresa, até o horário de término da jornada.

4) O EMPREGADOR se compromete, na atividade de corte manual de cana, a suspender os trabalhos sempre que a umidade relativa do ar atingir percentual igual ou inferior a 12% (doze por cento).

4.1) Caso a umidade relativa mencionada no *caput* perdure por 30 (trinta) minutos ou mais, as atividades poderão ser encerradas no dia e os trabalhadores receberão a complementação dos 30 (trinta) minutos e do período remanescente com base na diária normativa.

4.2) Na hipótese de encerramento total das atividades do corte manual da cana-de-açúcar, face o atingimento da umidade relativa do ar de 12% ou menos, é facultado ao EMPREGADOR promover, em local coberto e dotado de umidificação artificial do ar, palestras, treinamentos, exames periódicos ou outra atividade de interesse da empresa, até o horário de término da jornada.

5) O EMPREGADOR se compromete, para fins de cumprimento do disposto nos itens anteriores, a realizar o monitoramento diário da temperatura ambiente e da umidade relativa do ar diretamente na área onde estiverem laborando os cortadores, através de equipamento (termo-higrômetro ou similar), devidamente calibrado, postado na altura média do corpo do trabalhador (1,5m), devendo o aparelho ser provido de sistema que permita a guarda, registro e transferência eletrônica dos dados encontrados (*datalogger*), sendo que os registros diários serão conservados pelo prazo de 1 (um) ano, à disposição do Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério Público do Trabalho.

6) O EMPREGADOR se compromete a promover a aclimação e orientação dos cortadores de cana-de-açúcar sobre os riscos provenientes da sobrecarga física e térmica e medidas de prevenção que devem ser adotadas, em treinamentos admissionais e periódicos.

7) O descumprimento de quaisquer das obrigações acima listadas implicará no pagamento de multa no valor de R\$ 14.000,00 (quatorze mil reais), por obrigação descumprida e por mês em que se verificar descumprimento.

8) Pagará a empresa, a título de indenização por danos coletivos causados, a quantia de R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais) no prazo de 120 dias a contar da data de celebração do presente Termo, a ser revertida em favor de entidades beneficentes, órgãos públicos e/ou campanhas em benefício dos trabalhadores coletivamente considerados, a serem escolhidos pelo Ministério Público do Trabalho e comunicados à empresa mediante intimação, sob pena de multa diária de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).



CLÁUSULA SEGUNDA — DAS MULTAS

2.1) O valor das multas será atualizado pelo mesmo índice de atualização observado pela Justiça do Trabalho, e revertido em favor do Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT), ou, a critério do Ministério Público do Trabalho, em favor de iniciativas, projetos e/ou campanhas que revertam em benefício de trabalhadores coletivamente considerados.

2.2) As multas aplicadas não são substitutivas das obrigações pactuadas, que remanescem, independentemente da aplicação das mesmas, sendo que as multas têm natureza de cláusula penal e em caso de descumprimento do avençado, as mesmas serão executadas como obrigação de pagar, enquanto as obrigações pactuadas serão executadas como obrigações de fazer, não fazer e dar, conforme sua natureza, com a respectiva fixação de *astreintes* pelo Juízo do Trabalho competente, nos termos do disposto nos arts. 644 e 645, ambos do CPC, em relação às obrigações de fazer e não fazer, sendo a execução de todas as obrigações, feitas de acordo com os arts. 880 a 882 da CLT.

CLÁUSULA TERCEIRA — DA FISCALIZAÇÃO

O cumprimento do presente ajuste é passível de fiscalização, a qualquer tempo, pelo Ministério Público do Trabalho, sendo certo que qualquer cidadão pode denunciar o desrespeito às obrigações firmadas.

CLÁUSULA QUARTA — DA VIGÊNCIA

As partes signatárias convencionam que o presente Termo de Ajuste de Conduta tem vigência por prazo indeterminado, a partir desta data, e abrangência em todo o estado de São Paulo.

Este Termo de Ajuste consubstancia título executivo extrajudicial, valendo por tempo indeterminado e, em caso de descumprimento, será executado perante a Justiça do Trabalho, consoante o art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/1985 e art. 876 e seguintes da CLT.

As cláusulas objeto do presente ajuste permanecem inalteradas em caso de sucessão, ficando o(s) sucessor(es) responsável(is) pelas obrigações aqui pactuadas, inclusive, pelo pagamento das multas avençadas no caso de inadimplemento.

Araraquara, 16 de novembro de 2011.

Dr. Rafael de Araújo Gomes
Procurador do Trabalho
Usina Santa Fé S/A



AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PTM DE UBERLÂNDIA — PRT 3ª REGIÃO) — USINA UBERABA S/A

**EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) JUIZ(A) DA ____ VARA DO TRABALHO
DE UBERABA — MG**

O Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional da 3ª Região, Procuradoria do Trabalho no Município de Uberlândia, sediado na rua Rio Branco, n. 676, Centro, CEP 38400-056, Uberlândia/MG, pelo Procurador do Trabalho *in fine* assinado, com fundamento nos arts. 127, 129, III e IX, da CF/1988, 83, incisos I e III, 84 c/c 6º, VII, “a”, “b” e “d”, da Lei Complementar n. 75/1993 e na Lei n.7.347/1985, vem perante V. Exa. propor:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO LIMINAR DE ANTECIPAÇÃO DE TUTELA

em face de Usina Uberaba S/A, pessoa jurídica de direito privado, CNPJ 07.674.341/0001-91, com endereço na Fazenda São Domingos, Rodovia Municipal 304, Km 2,5, Zona Rural, CEP 38001-970, Uberaba — MG, pelos seguintes fatos e fundamentos:

I — DOS FATOS

1. O Ministério Público do Trabalho, pela Procuradoria do Trabalho no Município de Uberlândia, instaurou o Procedimento Promocional n. 000064.2011.03.001/0 em face das usinas de açúcar e álcool da região, a fim de certificar a segurança no trabalho dos motoristas de carga de cana-de-açúcar.



2. Em 5.9.2011, foi realizada reunião de trabalho na sede da PTM — Uberlândia, na qual estiveram presentes representantes de órgãos públicos, sindicatos, usinas e empresas fabricantes de veículos de transporte de cargas pesadas no Brasil.

3. Na reunião, cuja ata segue em anexo, foi ressaltado que o excesso de carga no transporte de cana-de-açúcar acresce vertiginosamente a probabilidade de ocorrência de acidentes. Restou reafirmado, também, que a prática ilícita é corrente nas empresas do setor sucroalcooleiro.

4. Assim, foi instaurado Procedimento Preparatório n. 000628.2011.03.001/9 em face da empresa Usina Uberaba S/A, no qual a investigada apresentou diversos documentos requisitados pelo Ministério Público, a fim de se averiguar a prática de transporte de carga em sobrepeso.

5. Dentre os documentos apresentados, citam-se o CMC (Controle de Movimentação de Cana), Boletos de Pesagens de Cana e Listagem de Cargas Fechadas. Considerando o grande número de cargas que entram diariamente na usina, foram solicitados documentos de apenas 20 dias de safra, distribuídos nos meses de maio, julho e setembro, apenas para ilustrar as pesagens (referentes ao período de 2.5.2011 a 8.5.2011, 1º.7.2011 a 7.7.2011 e 23.9.2011 a 30.9.2011). Juntou-se, também, a relação de caminhões que transportam a cana-de-açúcar e Autorizações Especiais de Trânsito (AET).

6. Nos dias 3 a 7 de outubro de 2011, acompanhados por policiais rodoviários federais, membros do Ministério Público do Trabalho participaram de inspeção nas propriedades da ré, executando várias diligências relacionadas ao transporte de cana-de-açúcar para moagem. Na oportunidade foram acompanhadas diversas pesagens de veículos, bem como a medição da velocidade e do comprimento dos equipamentos de transportes.

7. Constatou-se que os caminhões que possuem Autorizações Especiais de Trânsito para transitar com 63 toneladas (treminhões) ou 74 toneladas (rodotrens), transitam com peso muito superior ao permitido nas Autorizações.

8. É sabido que o transporte de cargas em sobrepeso, além de causar danos ao pavimento e ao próprio veículo, põe em risco a vida do motorista do caminhão, eis que há redução na capacidade de frenagem do veículo e a instabilidade do conjunto, dentre outros efeitos negativos causados pelo excesso de carga.

9. São juntadas algumas notícias e artigos sobre o tema de excesso de carga e sobre acidentes com veículos de transporte de cana, para mostrar o risco da atividade.

10. Não havendo outra saída, o Ministério Público do Trabalho, no exercício da tutela coletiva do trabalho, recorre a esta especializada, para fins de garantir que a reclamada cesse a prática constante de ordenar que seus motoristas trafeguem com excesso de peso ou dimensão dos veículos.

11. É o relato essencial.



II — DO DIREITO

2.1. Das relações jurídicas tuteladas

12. É necessário deixar bem claro que esta ação cuida da relação jurídica entre a usina e seus empregados motoristas, motoristas empregados de terceiros ou condutores autônomos.

13. O que se pretende é garantir condições seguras para os motoristas condutores de veículos de transporte de cana para moagem no estabelecimento da ré.

14. Nota-se que a maior parte do transporte de cana-de-açúcar realizado pela reclamada era feita por caminhões de terceiros. Contudo, isso não a exime da responsabilização.

15. Diversas disposições legais, ainda que aplicadas por analogia, indicam que a usina deve se responsabilizar pela segurança dos trabalhadores que transportam cana para o seu empreendimento. Citam-se as disposições sobre solidariedade do art. 3º, § 2º, da Lei n. 5.889/1973, o item 1.6.1 da NR-1, o item 31.3.3.1 da NR-31, o item 4.20 da NR-4, bem como o disposto no item 5.48 da NR-5, todos que mencionam ser as tomadoras de serviço responsáveis pelas condições de trabalho da totalidade dos trabalhadores que laboram no estabelecimento, ainda que não sejam próprios.

16. Segundo Fábio Lopes Fernandes há fundamento jurídico para esta responsabilização:

“Assim, o art. 154 da CLT determina a observância em todos os locais de trabalho das normas relativas à segurança e medicina do trabalho, sem qualquer distinção entre o estabelecimento próprio e o da contratante dos serviços. O art. 157 celetizado estatui, ainda, que cabe às empresa cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. E, ainda, o parágrafo primeiro do art. 19 da Lei n. 8.213/1991 assinala que a empresa é responsável pela adoção e uso de medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

Dentro do poder regulamentar previsto no art. 155 da CLT, foram editadas as Normas Regulamentadoras — NR, aprovadas pela Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978, cuja NR-1 estabelece as disposições gerais, deixando claro no item 1.1 que 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, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. Já o item 1.1.1, por sua vez, determina que ‘as disposições contidas nas Normas Regulamentadoras — NR aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulsos, às entidades ou empresas que lhes tomem os serviços e aos sindicatos representativos das respectivas categorias profissionais’.



Com razão, não haveria sentido em se excluir os terceirizados do rol de empregados sujeitos às regras protetivas de segurança e medicina do trabalho, vez que o art. 7º, XXII, assegura a todos os trabalhadores, indistintamente, redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.”⁽¹⁾

17. Por fim, há um elemento fático decisivo sobre a responsabilidade da ré quanto à segurança de todas as viagens de cana para seu estabelecimento. Se não for a própria usina que colhe a cana, faz o carregamento dos caminhões e ordena a quantidade de carga que será transportada, no mínimo é ela que controla e estabelece todos os parâmetros de entrada de cana no seu estabelecimento.

18. Portanto, o que se pretende é que em qualquer condição a ré garanta a eliminação/diminuição dos riscos a que ficam expostos os condutores de veículos de transporte de cana para moagem em seu estabelecimento, para não determinar nem permitir nem tolerar que circulem com excesso de peso ou dimensão.

2.2. Saúde e segurança como direito de todo trabalhador

19. A partir da análise dos documentos destes autos, constata-se que, de fato, os veículos que levam cana para moagem na usina da reclamada trafegam com excesso de carga, colocando em risco a vida de seus motoristas.

20. Ressalte-se que quando os veículos transitam com carga superior ao permitido pela legislação o que está em jogo é a proteção de direitos sociais dos trabalhadores previstos no art. 7º da Constituição Federal, além dos direitos à saúde, ao trabalho e segurança previstos no art. 6º:

“Art. 6º São direitos sociais a educação, a *saúde*, o trabalho, a moradia, o lazer, a *segurança*, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

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

(...)

XXII — a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.”

21. Assim, saúde e segurança são direitos sociais. É de se destacar também que o art. 7º da Carta Magna, que enumera alguns direitos os trabalhadores urbanos e rurais, não é *numerus clausus*, pois menciona “além de outros”, referindo-se aos direitos dos trabalhadores.

22. Também, é claro na norma citada o direito dos trabalhadores à **redução dos riscos inerentes ao trabalho**.

(1) FERNANDES, Fábio Lopes. Disponível em: <www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4502> Acesso em: 15.4.2012.



23. Em matéria trabalhista, o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, expressões consagradas pelo art. 225, *caput*, da Carta Política de 1988, está diretamente ligado à saúde, segurança do trabalhador, ou seja, à implantação de meios de prevenção contra os acidentes do trabalho e às enfermidades profissionais.

24. Daí, o art. 200, inciso VIII, da Constituição Federal atribui ao sistema único de saúde o dever colaborar na proteção do meio ambiente, *nele compreendido o do trabalho*.

25. Há que se ressaltar que a ordem econômica funda-se na **valorização do trabalho humano** e na livre-iniciativa, assegurando a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os princípios da defesa do meio ambiente, da função social da propriedade e da busca do pleno emprego, entre outros insertos na disposição do art. 170 da Carta Magna de 1988.

26. O eminente José Afonso da Silva, ao comentar o referido dispositivo, ensina que a Constituição consagra uma economia de mercado, de natureza capitalista, no entanto, *“a ordem econômica dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado. Conquanto se trate de declaração de princípio, essa prioridade tem o sentido de orientar a intervenção do Estado na economia, a fim de fazer valer os valores sociais do trabalho que, ao lado da iniciativa privada, constituem o fundamento não da ordem econômica, mas da própria República Federativa do Brasil (art. 1º, IV)”* (grifo nosso).⁽²⁾

27. Ora, se é certo que o legislador constituinte preocupou-se com a higidez do empregado (arts. 1º, 6º, 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, conforme preceitua os arts. 157, I, e 200, da CLT.**

28. Assim, como se vê, o trabalho seguro não é apenas um princípio, mas sim uma obrigação concreta de todo o empregador.

29. Deste arcabouço emerge o princípio da prevenção que deve guiar as questões de saúde e segurança do trabalho. Não há que se esperar a ocorrência de acidentes envolvendo o transporte de cana no estabelecimento da ré para que sejam tomadas medidas.

30. O que se pretende com a promoção da presente Ação Civil Pública é, em suma, fazer com que o requerido cumpra seu papel social, constitucionalmente consagrado, e passe a garantir o direito dos trabalhadores à saúde e segurança no trabalho, para que não sejam submetidos a condições de risco acima do tolerado para a atividade que desenvolvem.

(2) *Curso de direito constitucional positivo*. 9. ed. São Paulo: Malheiros, p. 668.



2.3. Motoristas — segurança no trabalho

31. O tema de segurança na direção de caminhões não é específico do direito do trabalho, eis que em virtude de ser questão afeta à circulação de veículos em geral, submete-se a legislação própria, notadamente o Código Nacional de Trânsito e resoluções do Contran.

32. Assim, pouco provável que um dia exista uma Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho e Emprego sobre o tema.

33. Entretanto, não se pode por isso dizer que os empregadores não têm que se ocupar da segurança dos motoristas. Claro que lhes é exigida a observância da legislação de trânsito, que por sinal tem como maior mote justamente a segurança.

34. Compulsando a NR-31, constata-se diversas disposições que determinam que o empregador deve adotar medidas para eliminação de riscos, senão vejamos:

“31.3.3 Cabe ao empregador rural ou equiparado:

(...)

b) realizar avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores e, com base nos resultados, **adotar medidas de prevenção e proteção para garantir que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos produtivos sejam seguros** e em conformidade com as normas de segurança e saúde;

c) promover melhorias nos ambientes e nas condições de trabalho, **de forma a preservar o nível de segurança** e saúde dos trabalhadores;

d) cumprir e fazer cumprir as disposições **legais e regulamentares sobre segurança** e saúde no trabalho;

(...)

h) assegurar que se forneça aos trabalhadores instruções compreensíveis em matéria de segurança e saúde, bem como toda orientação e supervisão necessárias ao trabalho seguro;

(...)

l) adotar medidas de avaliação e gestão dos riscos com a seguinte ordem de prioridade:

1. eliminação dos riscos;
2. controle de riscos na fonte;

3. redução do risco ao mínimo através da introdução de medidas técnicas ou organizacionais e de práticas seguras inclusive através de capacitação; (...).”



[...]

“31.6.1 O SESTR, composto por profissionais especializados, consiste em um serviço destinado ao desenvolvimento de ações técnicas, integradas às práticas de gestão de segurança, saúde e meio ambiente de trabalho, **para tornar o ambiente de trabalho compatível com a promoção da segurança e saúde e a preservação da integridade física do trabalhador rural.**

31.6.2 São atribuições do SESTR:

(...)

c) **identificar e avaliar os riscos para a segurança** e saúde dos trabalhadores em todas as fases do processo de produção, com a participação dos envolvidos;

d) indicar medidas de **eliminação, controle ou redução dos riscos**, priorizando a proteção coletiva;

(...)

31.6.3 **Cabe aos empregadores rurais ou equiparados proporcionar os meios e recursos** necessários para o cumprimento dos objetivos e atribuições dos SESTR.”

[...]

“31.7.1 A CIPATR tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças relacionados ao trabalho, de modo a **tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida do trabalhador.**”

35. Portanto, não restam dúvidas do dever do empregador de proporcionar medidas de eliminação, controle ou redução dos riscos a que são submetidos os trabalhadores motoristas. No caso concreto, isto se dá com a observância da legislação de trânsito.

36. Quando a empresa utiliza veículos em configuração desconforme com as normas de trânsito, ou com excesso de peso, submete seus empregados a riscos de acidentes fora dos padrões tolerados. Ou seja, conduzir um veículo de carga pode ser por si só uma operação de risco, mas conduzi-lo observando as normas de trânsito é uma medida de controle ou redução dos riscos.

2.4. Legislação de trânsito: o enfoque é a segurança

37. Observando-se a Lei n. 9.503/1997 (Código Nacional de Trânsito), o que se vê, ao lado de regular o funcionamento do trânsito, que o grande enfoque é na segurança.

38. Já no artigo primeiro do CNT aparece a menção ao direito ao trânsito em condições seguras, e indica que a atuação dos órgãos e entidades do Sistema Nacional de Trânsito sempre terá em vista a segurança:



“Art. 1º O trânsito de qualquer natureza nas vias terrestres do território nacional, abertas à circulação, rege-se por este Código.

(...)

§ 2º **O trânsito, em condições seguras, é um direito de todos e dever dos órgãos e entidades** componentes do Sistema Nacional de Trânsito, a estes cabendo, no âmbito das respectivas competências, adotar as medidas destinadas a assegurar esse direito.

(...)

§ 5º Os órgãos e entidades de trânsito pertencentes ao Sistema Nacional de Trânsito darão prioridade em suas ações à defesa da vida, nela incluída a preservação da saúde e do meio ambiente.

39. Vejamos, na mesma lei, outras menções à segurança e aos regramentos aplicáveis aos veículos de transporte de carga:

“Art. 6º São objetivos básicos do Sistema Nacional de Trânsito:

I — estabelecer diretrizes da Política Nacional de Trânsito, **com vistas à segurança**, à fluidez, ao conforto, à defesa ambiental e à educação para o trânsito, e fiscalizar seu cumprimento;”

“Art. 26. Os usuários das vias terrestres devem:

I — **abster-se de todo ato que possa constituir perigo ou obstáculo para o trânsito de veículos**, de pessoas ou de animais, ou ainda causar danos a propriedades públicas ou privadas;

II — **abster-se de obstruir o trânsito ou torná-lo perigoso**, atirando, depositando ou abandonando na via objetos ou substâncias, ou nela criando qualquer outro obstáculo.”

“Art. 28. **O condutor deverá, a todo momento, ter domínio de seu veículo, dirigindo-o com atenção e cuidados indispensáveis à segurança do trânsito.**”

40. Ainda, os veículos em circulação não são fabricados aleatoriamente, mas com observância de requisitos de segurança estabelecidos pelos órgãos próprios, segundo a destinação:

“Art. 19. Compete ao órgão máximo executivo de trânsito da União:

(...)

XXV — elaborar e submeter à aprovação do CONTRAN **as normas e requisitos de segurança veicular para fabricação e montagem de veículos**, consoante sua destinação.”

“Art. 97. As características dos veículos, suas especificações básicas, configuração e condições essenciais para registro, licenciamento e circulação serão estabelecidas pelo CONTRAN, em função de suas aplicações.”



41. Mencione-se, também, que existe a possibilidade de autorizações especiais, o que ocorre no caso dos veículos de transporte de cana, mas com requisitos técnicos a serem observados:

“Art. 21. Compete aos órgãos e entidades executivos rodoviários da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, no âmbito de sua circunscrição:

(...)

XIV — vistoriar veículos que necessitem de autorização especial para transitar e estabelecer os requisitos técnicos a serem observados para a circulação desses veículos.”

42. Não menos relevante é a vedação de modificações nas características de fábricas:

“Art. 98. **Nenhum proprietário ou responsável poderá, sem prévia autorização da autoridade competente, fazer ou ordenar que sejam feitas no veículo modificações de suas características de fábrica.”**

43. Por fim, mencionamos as normas sobre peso e dimensões de veículos:

“Art. 99. Somente poderá transitar pelas vias terrestres o veículo **cujo peso e dimensões** atenderem aos limites estabelecidos pelo CONTRAN.”

“Art. 103. O veículo só poderá transitar pela via quando **atendidos os requisitos e condições de segurança** estabelecidos neste Código e em normas do CONTRAN.”

“Art. 117. Os veículos de transporte de carga e os coletivos de passageiros deverão conter, em local facilmente visível, a inscrição indicativa de sua tara, do peso bruto total (PBT), do peso bruto total combinado (PBTC) ou capacidade máxima de tração (CMT) e de sua lotação, vedado o uso em desacordo com sua classificação.”

44. A regulamentação sobre a aferição de peso de veículos foi prevista no art. 323 do CTB, a qual foi regulamentada pela Resolução CONTRAN n. 258/2007. Esta resolução em seu art. 5º admitiu uma tolerância de 5% (cinco por cento) no peso dos veículos, o que obviamente poderá ser aceito nestes autos.

45. Portanto, não restam dúvidas que a legislação de trânsito é editada com vistas à segurança, e que existem dimensões e pesos máximos das cargas estabelecidos para cada categoria de veículo, tanto para a fabricação quanto para o uso destes, estabelecidas pelas autoridades de trânsito e que devem ser observadas por todos.

2.5. Os principais veículos utilizados para o transporte de cana-de-açúcar e a legislação aplicável

46. Em relação ao transporte de cana-de-açúcar para o estabelecimento da ré foram identificadas duas configurações especiais de caminhões.



47. Registre-se que a Resolução n. 210 do CONTRAN prevê os veículos até o peso máximo de 57 toneladas. Somente com a Resolução n. 211 do CONTRAN (anexa), que tratou das Combinações de Veículos de Carga, surgiu a possibilidade de veículos transitando com até 74 toneladas de Peso Bruto Total Combinado — PBTC.

48. A permissão de tamanha capacidade foi comemorada pelo setor de transportes no Brasil e coloca o país entre os que permitem as maiores tonelagens em caminhões nas rodovias. A matéria que se transcreve abaixo deve ser do ano de 2006, ano da publicação das resoluções mencionadas:

“As Resoluções ns. 210 e 211 do Contran representam uma legislação mais moderna quanto aos limites de peso de caminhões e cargas, que coloca novas opções de composições à disposição do transportador e pode fazer o ‘custo-Brasil’ diminuir. Nas páginas seguintes, você conhecerá algumas das novidades e poderá verificar se não existem equipamentos mais produtivos para a sua atividade.

Essa grande variedade, fruto do que foi estabelecido nas Resoluções ns. 210 e 211 do Contran (Conselho Nacional de Trânsito), ‘representa o atendimento de uma série de pleitos dos transportadores e permite aumentar a produtividade do transporte sem dano adicional para as rodovias’, segundo o assessor técnico da NTC & Logística, Neuto Gonçalves dos Reis, que participou dos debates sobre as duas resoluções na Câmara Temática de Assuntos Veiculares do Contran. Como ambas tratam da questão do peso, estão sendo chamadas, em conjunto, de ‘nova lei da balança’.”

Com essas resoluções, que entraram em vigor em 1º de janeiro, o Brasil consolida-se como um dos países que admitem maior peso bruto dos veículos de carga. “Na faixa de 57 toneladas, como nós, só na Austrália, no Canadá e nos países nórdicos (Suécia, Dinamarca e vizinhos)”, informa Neuto. Segundo ele, nos Estados Unidos também se permitem grandes pesos brutos, mas em muitos casos é preciso AET (Autorização Especial de Trânsito). Já na maior parte da Europa, o PBTC máximo é de 45 toneladas — o mesmo de um caminhão brasileiro com semirreboque comum de três eixos e 16 metros de comprimento”.

Disponível em: <<http://www.cargapesada.com.br/edicoesanteriores/edicao132/composicoes132.php>> Acesso em: 15.4.2012, com grifo nosso.

49. Outras configurações de caminhões são usadas no transporte de cana-de-açúcar para moagem, mas as principais são o treminhão e o rodotrem.

50. O TREMINHÃO é composto de três unidades de carga: uma unidade tratora com carga (chamada também de “prancha”) + duas unidades chamadas reboques, no total de 7 eixos e Peso Bruto máximo de 63 toneladas.



ESQUEMA 1: TREMINHÃO



51. A outra combinação mais utilizada é o RODOTREM, composto de três unidades, sendo duas de carga: uma unidade tratora + uma unidade de carga chamada semirreboque + outra unidade de carga chamada reboque, no total de 9 eixos e Peso Bruto Máximo de 74 toneladas.

ESQUEMA 2: RODOTREM



2.6. Autorização especial de trânsito

52. A Resolução n. 211 do CONTRAN disciplina em seu art. 1º que: “As Combinações de Veículos de Carga — CVC, com mais de duas unidades, incluída a unidade tratora, com peso bruto total acima de 57 t ou com comprimento total acima de 19,80m, só poderão circular portando Autorização Especial de Trânsito — AET” (grifamos). Em seu art. 2º, por sua vez, são elencados requisitos para a concessão deste AET.

53. Portanto, o que se vê é que os veículos do transporte de cana-de-açúcar já circulam sob condições especiais, em decorrência da grande dimensão e peso, o que por certo afeta a segurança dos seus condutores e dos demais usuários das vias. Por isso, têm limitação de horário, velocidade, sinalização e outras regras, as quais sempre constarão da AET.

54. E mais, o que se nota nas duas Resoluções citadas é o limite definitivo de PBTC — Peso Bruto Total Combinado: 74 toneladas.

55. Assim, na tonelagem permitida já se está diante de permissão excepcional de circulação. São veículos de um porte e peso muito grande. Trinta metros de comprimento e 74 toneladas. **Um veículo sedan médio mede menos de cinco metros e pesa por volta de 1,2 toneladas. Logo, o rodotrem tem comprimento superior a seis carros e pesa mais de sessenta vezes o peso um carro médio.**

56. Inquestionável que são veículos que circulam em menor velocidade, com mais riscos nas curvas e frenagens, e de manobras mais lentas.



57. Entretanto, o que se constata é que acintosamente a ré potencializa os riscos para seus empregados quanto determina, permite ou tolera a circulação dos veículos com peso de até mais de 100% do total permitido, bem como aumenta a dimensão dos veículos em até 50%.

2.7. Da situação encontrada

58. A empresa apresentou as AETs (Autorizações Especiais de Trânsito) dos veículos utilizados no transporte de cana para moagem e diversos documentos como CMC (Controle de Movimentação de Cana), Boletim de Pesagem de Cana e Listagem de Cargas Fechadas, o que possibilitou uma análise pormenorizada da situação em seu estabelecimento.

59. O que se constatou foi que, embora possuindo autorização para circular com 63 ou 74 toneladas, os veículos circulam geralmente com mais de 100 toneladas e em certo caso com até 147 toneladas, que é mais de 130% do peso permitido. Quanto à dimensão, o veículo chamado treminhão que é composto de três unidades de carga foi encontrado com mais dois reboques, formando um comboio com cinco unidades de carga.

60. Para visualizar a gravidade do problema, foi feita uma tabela com algumas pesagens aleatórias escolhidas dentre os documentos encaminhados pela empresa a este *Parquet* (fls. 56-2419). O número de folha da AET na tabela é a do inquérito civil.

TABELA ILUSTRATIVA

N. de pesagem	N. do caminhão	Placa do caminhão	Peso encontrado (kg)	Peso permitido (kg)	AET	Peso em excesso (kg)	Percentual em excesso (%)
83146	11	DBM 5384	126.440	62.973	fl. 133	63.467	100,78
64642	152	DBC 0469	140.980	62.970	fl. 129	78.010	123,88
64636	6	DPE 9950	113.180	62.857	fl. 145	50.323	80,06
64643	496	DJR 0531	104.680	62.502	fl. 165	42.178	67,48
64638	12	DBM 5386	126.380	62.973	fl. 124	63.407	100,69
64715	16	DPE 1533	147.780	62.973	fl. 149	84.807	134,67
64717	153	EGK 8350	123.420	62.760	fl. 111	60.660	96,65
64696	63	HEH 2055	131.980	62.973	fl. 115	69.007	109,58
64773	64	HEH 2056	107.080	62.973	fl. 107	44.107	70,04
64752	7	DPE 1345	105.940	62.973	fl. 240	42.967	68,23
64894	616	EFO 0406	107.940	74.000	fl. 247	33.940	45,86
64884	79	AHW 3758	113.840	62.601	fl. 103	51.239	81,85
64831	619	EGK 8359	103.480	73.923	fl. 169	29.557	39,98
64826	622	HEH 2081	104.320	74.000	fl. 176	30.320	40,97





N. de pesagem	N. do caminhão	Placa do caminhão	Peso encontrado (kg)	Peso permitido (kg)	AET	Peso em excesso (kg)	Percentual em excesso (%)
72284	62	DBM 7322	137.160	62.970	fl. 157	74.190	117,82
72262	153	EGK 8350	133.400	62.760	fl. 111	70.640	112,56
71490	11	DBM 5384	130.980	62.973	fl. 133	68.007	107,99
71513	12	DBM 5386	135.720	62.973	fl. 137	72.747	115,52
71494	111	ADM 8803	114.980	62.870	fl. 161	52.110	82,89
71501	65	HEH 2054	137.280	62.973	fl. 236	74.307	118,00
71503	61	BWT 4340	109.940	62.604	fl. 153	47.336	75,61
71495	152	DBC 0469	134.460	62.970	fl. 129	71.490	113,53
71516	496	DJR 0531	121.400	62.502	fl. 165	58.898	94,23
71507	79	AHW 3758	126.040	62.601	fl. 103	63.439	101,34
71499	66	BXE 0976	124.400	62.601	fl. 141	61.799	98,72
71554	64	HEH 2056	109.860	62.973	fl. 107	46.887	74,46
71617	111	ADM 8803	111.680	62.870	fl. 161	48.810	77,64
71606	7	DPE 1345	107.280	62.973	fl. 240	44.307	70,36
71568	12	DBM 5386	145.520	62.973	fl. 137	82.547	131,08
82126	622	HEH 2081	105.520	74.000	fl. 176	31.520	42,59
82137	15	DPE 1542	107.500	63.000	fl. 201	44.500	70,63
82141	156	EGK 8073	103.860	73.923	fl. 228	29.937	40,50
82151	151	CGR 7861	110.760	62.601	fl. 124	48.159	76,93
82148	61	BWT 4340	106.380	62.604	fl. 153	43.776	69,93
82088	63	HEH 2055	110.660	62.973	fl. 115	47.687	75,73
82163	62	DBM 7322	112.580	62.970	fl. 157	49.610	78,78
82165	65	HEH 2054	107.220	62.973	fl. 236	44.247	70,26
82189	66	BXE 0976	110.940	62.601	fl. 141	48.339	77,22
82261	16	DPE 1533	106.880	62.973	fl. 149	43.907	69,72

61. Ora, esta tabela é apenas uma exemplificação. No CD anexo, entregue pela empresa, verifica-se que em alguns meses foram realizadas mais de 3.000 viagens com excesso de carga, e em toda a safra 2011 foram mais de 10.000 viagens irregulares.

62. Por todo o exposto, o excesso de carga ou de comprimento, que é situação de aumento de riscos de acidentes para os condutores, é prática comum na empresa, enquanto que o seu dever era adotar medidas para eliminar ou minimizar os riscos.

63. Veja-se que também os empregados ficam expostos a outro risco: responderem processos criminais decorrentes de envolvimento em acidentes com morte de outras pessoas quando a situação de risco foi criada pelo empregador.

64. Além da exposição do próprio condutor do veículo com excesso de peso, por certo os demais empregados do estabelecimento veem aumentar os riscos a



que estão expostos quando também circulam na área de influência da usina em meio a tantos veículos irregulares. Sejam outros motoristas ou mesmo quaisquer trabalhadores circulando em carros próprios ou ônibus para chegarem aos locais de trabalho.

2.8. Outras considerações sobre sobrepeso

65. A problemática do sobrepeso no transporte de cargas ocasiona grandes danos a várias esferas de interesses. Desde os riscos à saúde e segurança dos motoristas de carga, até problemas relativos à trafegabilidade em condições normais, a vida e a saúde das pessoas, impondo maior custeio aos cofres públicos com a recuperação da malha rodoviária e com o pagamento de indenizações, seguros, saúde e previdência social, decorrentes de acidentes de trânsito por defeitos na via. Dentre todas as consequências danosas, ressaltam-se as consequências à saúde e segurança do trabalhador, tema enfoque da presente Ação Civil Pública.

66. O engenheiro Mestre Rubem Penteado de Melo aponta, em seu artigo “O excesso de carga e a (In)segurança viária”⁽³⁾, os principais efeitos do transporte de carga em sobrepeso:

Os principais impactos do excesso de peso nos veículos de carga para a segurança viária são os seguintes:

a) **Na Capacidade de Frenagem do veículo ou do conjunto de veículos:**

- Pelo aumento da distância de parada;
- Pelo superaquecimento do sistema de freio.

b) **Na estabilidade do conjunto:**

- Pela redução do seu limite de **tombamento**.

c) **Nos danos ao próprio veículo:**

- No consumo de diesel, **desgaste dos pneus e danos na suspensão e na estrutura do veículo**.

d) **Nos danos ao pavimento:**

- Pelo “rastro” que deixam para outros acidentes acontecerem.” (grifamos)

67. Ora, é fato notório que a redução da capacidade de frenagem, a instabilidade do conjunto, o desgaste dos pneus e os danos na suspensão e na estrutura do veículo aumentam vertiginosamente a possibilidade de ocorrência de acidentes de trânsito, colocando em risco a vida dos motoristas que realizam o transporte de carga.

(3) MELO, Rubem Penteado de. *O excesso de carga e a (In)segurança viária*. Disponível em: <http://www.vias-seguras.com/os_acidentes/acidentes_de_caminhoes/caminhoes_excesso_de_peso_risco_de_acidente> Acesso em: 11.1.2012.



68. No que diz respeito à frenagem, em especial, há que se registrar que a regulagem em veículos com mais de uma unidade de carga a regulagem dos freios é elemento de destaque e com relação muito direta com a segurança do conjunto. A regulagem de freios para a tonelagem permitida não é a mesma para a situação em que há excesso de carga.

69. Ademais, ainda que tecnicamente os veículos possam ser fabricados com tecnologia para transporte de carga superior a 74 toneladas, as autoridades de trânsito fixam os pesos máximos não apenas com base nos veículos. Outros parâmetros são utilizados, como as condições das vias, a circulação dos demais veículos e todo um conjunto de fatores tendo em vista a segurança do trânsito.

70. Uma pesquisa⁽⁴⁾ realizada a partir de dados do DATATRAN e DPRF revela que o tipo de veículo que mais se envolve em acidentes de trânsito são os caminhões. Além disso, constatou-se que, nestes acidentes, a taxa de mortalidade dos **condutores** são efetivamente superiores em relação aos outros envolvidos. Vejamos:

MORTOS - CONDIÇÃO - Acidente/caminhões veículo carga - rodovias federais - 2004/2007		
Condição mortos	Ano 2004	Ano 2007
Condutor	1529	1873
Passageiro	914	963
Pedestre	214	279
Outros	9	9
Total	2666	3124

Fonte: DATATRAN/DPRF.

71. Assim, diante dos dados levantados e analisados, é possível concluir que a ré vem **descumprindo reiteradamente todo o ordenamento jurídico de normas protetivas à segurança dos trabalhadores motoristas, mormente o mandamento constitucional acerca da redução dos riscos inerentes ao trabalho como um direito de todos os trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º, XXII), colocando em risco a vida dos seus empregados.** Nesses termos, o que se pretende com a promoção da presente Ação Civil Pública é fazer com que a Requerida cumpra seu papel social, constitucionalmente consagrado, e passe a **garantir o direito dos motoristas ao trabalho seguro.**

(4) Disponível em: <<http://www.frentetransitoseguro.com.br/artigos/924-acidentes-com-veiculos-de-cargas-uma-analise-sobre-acidentes-de-transito-com-caminhoes-nas-rodovias>> Acesso em: 11.1.2012.



2.9. Do dano moral coletivo

72. A Lei de Ação Civil Pública em seu art. 1º, inciso IV, prevê a responsabilidade patrimonial para reparação a “qualquer interesse difuso ou coletivo”.

73. Por isso, além das obrigações pleiteadas, pede-se também a indenização por dano aos interesses coletivos da categoria ocasionados pelas práticas irregulares perpetradas.

74. Com efeito, a conduta da ré ao descumprir o arcabouço jurídico trabalhista de proteção aos obreiros, causou e vem causando danos de natureza material aos empregados, conforme fundamentação e, por fim, à própria sociedade, de forma difusa, na medida em que viola os direitos constitucionalmente garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais.

75. Portanto, a lesão perpetrada pelo réu enquadra-se perfeitamente na definição do art. 81, parágrafo único, do Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078/1990), que assim dispõe:

“Art. 81. (...)

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

I — interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para 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.”

76. Através do exercício desta Ação Civil Pública pretende o Ministério Público do Trabalho não só o cumprimento de normas jurídicas, por meio da imposição de obrigações ao réu, como também a definição das responsabilidades por ato ilícito que cause danos patrimoniais e morais a quaisquer interesses difusos ou coletivos.

77. Por conseguinte, busca-se, aqui, a reparação do dano causado pela empresa à coletividade dos empregados que contratados por ela (direito coletivo), como também à própria sociedade (direito difuso) emergente da conduta ilícita perpetrada, cuja responsabilidade pode e deve ser apurada através de ação civil pública.

78. Ressalte-se, por oportuno, que somente com a condenação no pagamento de indenização pelos danos de natureza coletiva e difusa causados é que os maus empregadores passarão a respeitar a ordem jurídica vigente e os direitos dos trabalhadores. Do contrário, continuará sendo manifestamente vantajoso descumprir a lei e, somente após ser acionado judicialmente, por alguns deles, pagar os direitos trabalhistas, ainda assim após a longa tramitação do processo ou senão por meio de acordo, em valores infinitamente inferiores ao devido.



79. A responsabilidade não penal decorrente de ato ilícito implica uma condenação em dinheiro (Lei n. 7.347/1985, art. 3º), levando-se em conta a natureza do ato ilícito, a gravidade da lesão e o comprometimento do bem jurídico violado.

80. Quanto ao conceito de DANO MORAL COLETIVO, convém socorrermos dos ensinamentos do doutrinador Carlos Alberto Bittar Filho, profundo 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.”⁽⁵⁾

81. A Carta Magna 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.

82. O conceito de dano moral coletivo, a que se alude, provém da teoria dos danos coletivos que, segundo Caio Mário da Silva Pereira (*Responsabilidade civil*. Rio de Janeiro: Forense, 1991):

“podem revestir formas ou expressões variadas: danos a toda uma coletividade, ou aos indivíduos integrantes de uma comunidade, ou danos causados a uma pessoa jurídica, com reflexo nos seus membros componentes.”

83. Na ótica de Carlos Alberto Bittar Filho, *op. cit.*:

“dessas definições exurgem 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 desatrele 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.”

84. 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, na medida em que os interesses coletivos apresentam-se como

(5) Cf. artigo publicado na *Revista de Direito do Consumidor*, n. 12, Revista dos Tribunais, p. 45/61, out./dez. 1994.



síntese dos interesses individuais, expurgados de seu conteúdo egoístico. Neste diapasão, o dano moral coletivo desponta como sendo a violação em dimensão transindividual dos direitos da personalidade. Se o particular sofre uma dor psíquica ou passa por uma situação vexatória, a coletividade, vítima de dano moral, sofre de desapareço, descrença em relação ao poder público e à ordem jurídica. Padece a coletividade de intranquilidade e insegurança.

85. Conclui-se, pois, que a ré, ao não cumprir as normas protetivas ao trabalhador, viola interesses e direitos juridicamente relevantes para toda a sociedade, configurando 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.

86. No campo do dano moral a teoria da responsabilidade civil se aplica mediante a imposição de indenizações que têm dupla função: punitiva para o infrator e compensatória para o lesado, seja na seara das ações 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 deu causa.

87. Ocorrido o dano moral coletivo ou difuso na relação de emprego, forma-se, *ope 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, 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 ou de não fazer), e pecuniária.

88. Portanto, com a presente ação, busca-se a compensação pelo dano moral difuso e coletivo, com reflexo sobre os valores difusos e coletivos social e juridicamente relevantes, decorrente da violação de interesses coletivos e difusos tutelados pela ordem jurídica vigente.

89. Destaque-se que a reparação pelas lesões a interesses difusos e que afetam toda a sociedade, não se confundem com as reparações individuais que venham a ser impostas. Ou seja, a indenização genérica aqui acordada não quita, nem parcialmente, nem muito menos, integralmente, qualquer indenização conferida individualmente a algum lesado identificável, face o efeito *in utilibus* da coisa julgada nas ações coletivas, nos termos dos arts. 103 e 104 da Lei n. 8.078/1990.

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 do ordenamento jurídico vigente.

91. No caso dos autos, o ordenamento jurídico é flagrantemente aviltado pela empresa que visando a obtenção de lucro fácil, favorece a inobservância do arcabouço jurídico de proteção ao trabalhador.

92. Os valores da condenação *in pecunia*, relativos ao ressarcimento dos danos causados a interesses coletivos e difusos, objeto desta ação civil pública, devem ser destinados à reconstituição dos bens lesados, conforme previsto no art. 13 da Lei n. 7.347/1985:

“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.”

93. No caso da defesa de interesses coletivos e difusos na área trabalhista, deve-se buscar um fundo compatível com o interesse lesado. Nesse sentido, a indenização postulada em juízo através da ação civil pública de natureza trabalhista, bem como a possível multa imposta pelo descumprimento da sentença nela prolatada, pode reverter em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), instituído para proteger o trabalhador contra os males do desemprego.

94. Evidentemente que outras formas de reparação a favor da coletividade podem ser viabilizadas durante a fase de execução, eis que a destinação ao FAT se faz pela falta de um fundo específico e os atores sociais da localidade (Magistratura, Ministério Público, sindicatos e outros agentes da sociedade organizada) estão preparados para definir a melhor forma de reparação no caso concreto.

95. Sabe-se que fixar o *quantum* de indenização pelo dano moral coletivo não é nada fácil; todavia, pode-se buscar parâmetros na quantidade de trabalhadores afetados, na duração da conduta ilícita, no porte das empresas, entre outros.

96. O dano moral coletivo que ora se pleiteia a indenização tem origem em uma conduta reiterada apontada nessa ação. Ora, como demonstrado, **a empresa desrespeita os limites de carga máxima em até 130% de excesso!**

97. O entendimento doutrinário-jurisprudencial é consolidado no sentido de que o **valor reparatório e punitivo** deve ser fixado com intuito de manter a reparação sem se desprezar o poder econômico do Réu.

98. Sabe-se que foram mais de 10.000 viagens com excesso de peso.

99. Por todas essas considerações sobre o réu, pelo número de trabalhadores atingidos, pela duração da prática, observados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, entende o autor que o valor da indenização deva ser fixado em **R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais).**



2.10. Considerações sobre obrigações de não fazer e da antecipação dos efeitos da tutela

100. O maior desafio do processo é a exteriorização daquilo estabelecido nas relações jurídicas processuais e materiais. O conflito de interesses caracterizado por uma pretensão resistida ocasiona o ajuizamento de uma ação, incitando o Estado-Juiz a intervir e promover a cognição acerca do direito material envolvido.

101. Tal intervenção não pode se limitar a declaração da titularidade do direito. Hoje, a preocupação maior é acerca da efetividade do processo, ou seja, da concretização da decisão tomada pelo Estado.

102. O processo judicial não possui fim em si mesmo. Ele é apenas a instrumentalização da jurisdição, um meio pelo qual o Estado intervém nos conflitos, buscando a festejada pacificação social segundo os ditames legais.

103. Assim, deve-se buscar sempre a efetividade do processo, pois não sendo esta alcançada a tutela jurisdicional é imprestável.

104. *In casu*, pretende-se o cumprimento dos limites máximos de peso e dimensões de cada carga transportada pela reclamada, além da prestação pecuniária referente ao dano moral coletivo. Esta última tutela, pela clássica concessão de pecúnia nas decisões judiciais, dispensa maiores comentários.

105. Quanto às obrigações de fazer e não fazer em tutela coletiva, cujo enfoque é a prevenção, muito mais presente deve estar a preocupação com a efetividade da tutela jurisdicional.

106. O art. 84 do Código de Defesa do Consumidor e o art. 461 do Código de Processo Civil representam resposta à necessidade de uma tutela efetiva. Vejamos o entendimento do Ilustre doutrinador Luiz Guilherme Marinoni (*Tutela inibitória*. 4. ed. p. 163):

“[os arts. 461 e 84] Trata-se, em outras palavras, de normas que foram dadas em razão do peso do princípio da efetividade, e que devem ser lidas e interpretadas à luz desse princípio.

Está presente na própria dicção dos arts. 461 e 84, uma nítida preocupação com a efetividade do processo. Esses artigos, ao afirmarem que o juiz poderá conceder a tutela específica ou o resultado prático equivalente ao do adimplemento, demonstram uma inegável intenção de viabilizar a tutela efetiva e adequada dos direitos.”

107. A decisão do magistrado deve coagir o lesante ao cumprimento da sentença. Como dito, não basta a mera ordem se esta não cominar uma sanção EFETIVA pelo descumprimento, a fim de se obter concretamente aquilo pleiteado pela parte autora e concedido pelo julgador.

108. Nesta linha é o entendimento de Luiz Guilherme Marinoni (*Curso de processo civil*. 3. ed. p. 117, v. 1: teoria geral do processo):



“O direito fundamental à tutela jurisdicional efetiva incide sobre o legislador e o juiz, ou seja, sobre a estruturação legal do processo e sobre a conformação dessa estrutura pela jurisdição.

Assim, obriga o legislador a instituir procedimentos e técnicas processuais capazes de permitir a realização das tutelas prometidas pelo direito material e, inclusive, pelos direitos fundamentais materiais, mas que não foram alcançadas à distância da jurisdição. Nesse sentido se pode pensar, por exemplo: i) nos procedimentos que restringem a produção de determinadas provas; ou ii) na discussão de determinadas questões, iii) nos procedimentos dirigidos a proteger os direitos transindividuais, iv) na técnica antecipatória, v) nas sentenças e vi) nos meios de execução diferenciados.

(...)

Porém, não basta parar na ideia de que o direito fundamental à tutela jurisdicional incide sobre a estruturação técnica do processo, pois supor que o legislador sempre atende às tutelas prometidas pelo direito material e às necessidades sociais de forma perfeita constitui ingenuidade inescusável.

(...)

O encontro da técnica processual adequada exige a interpretação da norma processual de acordo com o direito fundamental à tutela jurisdicional efetiva e, também, para se evitar a declaração da sua inconstitucionalidade, o seu tratamento através das técnicas a interpretação conforme e da declaração parcial de nulidade sem redução do texto;

(...) a concretização da norma processual deve tomar em conta as necessidades de direito material reveladas no caso, mas a sua instituição decorre, evidentemente, do direito fundamental à tutela jurisdicional efetiva.

(...) as necessidades do caso concreto podem reclamar técnica processual não prevista em lei, quando o juiz poderá suprir a omissão obstaculizadora da realização do direito fundamental à tutela jurisdicional mediante o que se pode denominar de técnica de controle da inconstitucionalidade por omissão.”

109. Em suma, na tutela jurisdicional de obrigações de fazer e não fazer deve-se buscar meios efetivos de cumprimento da decisão.

110. Outra disposição do Código de Processo Civil também trata do tema, o art. 287, *in verbis*:

“Art. 287. Se o autor pedir que seja imposta ao réu a abstenção da prática de algum ato, tolerar alguma atividade, prestar ato ou entregar coisa, poderá requerer cominação de pena pecuniária para o caso de descumprimento da sentença ou da decisão antecipatória de tutela.”

111. No sentido prático da fixação de multas e penalidades, há que se considerar as possibilidades de incidência destas e os meios de apuração.



112. Por isto, para certas obrigações a multa deve ser fixada por constatação, para outras multas diárias, para outras multas periódicas diferentes de diária, para outras multas progressivas e outras formas mais. Todas estão autorizadas pela legislação atual.

113. No caso em tela, a obrigação de não fazer ora requerida, consistente na abstenção da empresa determinar, permitir, ou tolerar a circulação de veículos com excesso de peso ou dimensão, pode ser desrespeitada várias vezes em um só dia, eis que em um único dia a empresa carrega e descarrega os caminhões inúmeras vezes. Sendo assim, deverá ser fixada multa a ser aplicada por cada carga que circular de forma irregular.

114. A violação de direitos no caso em tela necessita do deferimento de antecipação dos efeitos da tutela para cessar/inibir a repetição da ilicitude.

115. Há fundamento jurídico para isto. Enuncia a Lei da Ação Civil Pública:

“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.

Art. 12. Poderá o juiz conceder mandado liminar, com ou sem justificação prévia, em decisão sujeita a agravo.”

116. Além desta disposição legal, pode fundamentar o pedido de antecipação de tutela a disposição semelhante do Código de Defesa do Consumidor (art. 84) e do Código de Processo Civil (art. 273).

117. Assim, existe autorização legal para que o Juízo faça cessar imediatamente a atividade nociva, determine o cumprimento das obrigações de fazer e não fazer e determinar medidas para que ao final o provimento jurisdicional tenha sua eficácia garantida.

118. O *fumus boni juris* se mostra claro, porquanto os fatos narrados caracterizam ilícitos trabalhistas, as provas já trazidas são irrefutáveis. Os inúmeros documentos juntados pela própria reclamada, assim como os Relatórios de Fiscalização do Ministério Público do Trabalho, demonstram a persistência da empresa em fazer trafegar veículos em sobrepeso.

119. O *periculum in mora* é evidente na medida em que a conduta nociva tem grave efeito sobre a segurança dos trabalhadores motoristas, pois colocam em risco, a cada dia, suas vidas.

120. Também, a prestação jurisdicional final poderá demorar, enquanto isso a empresa continuaria lesando o direito de seus empregados.

121. Não se requer nada mais que deixe de praticar ilicitudes. Assim, o deferimento do pedido liminar não pode representar qualquer prejuízo à ré se esta cumprir a lei. Praticar ilicitudes não é ordinariamente permitido a quem quer



que seja. O que se pretende é que as penalidades fixadas atinjam o ânimo de quem está descumprindo a lei e assim seja levado a cumpri-la.

122. Por todo o exposto, presentes os requisitos exigidos, requer que seja concedida a liminar conforme pedidos a seguir assinalados, com medida necessária para a eficácia da prestação jurisdicional pleiteada.

III — DOS PEDIDOS

123. Em face do exposto, o Ministério Público do Trabalho pede liminarmente, em caráter de tutela antecipada:

a) A determinação à reclamada para abster-se de determinar, permitir ou tolerar que motorista que dirija veículo do transporte de cana para moagem em seu estabelecimento trafegue em veículo com excesso de peso ou dimensão, observados os parâmetros da legislação de trânsito aplicável ao veículo, inclusive do limite de tolerância, seja o motorista empregado seu, de terceiros ou condutor autônomo, sob pena de multa de **R\$ 5.000,00 (cinco mil reais)** por viagem irregular.

124. Pede, também, EM CARÁTER DEFINITIVO:

a) A condenação da reclamada para abster-se de determinar, permitir ou tolerar que motorista que dirija veículo do transporte de cana para moagem em seu estabelecimento trafegue em veículo com excesso de peso ou dimensão, observados os parâmetros da legislação de trânsito aplicável ao veículo, inclusive do limite de tolerância, seja o motorista empregado seu, de terceiros ou condutor autônomo, sob pena de multa de **R\$ 5.000,00 (cinco mil reais)** por viagem irregular.

b) A condenação da reclamada a pagar indenização por danos morais coletivos no importe de **R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais)**, conforme exposto na fundamentação, reversível em favor de entidades cuja atuação em prol dos interesses da coletividade represente a recomposição do dano coletivo e difuso, a serem especificadas na execução.

IV — DOS REQUERIMENTOS

125. Requer ainda o Ministério Público do Trabalho:

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

b) 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. 75/1993, bem como do art. 236, § 2º, do Código de Processo Civil; e,

c) a produção de todos os meios de prova em direito admitidos.

V — DO VALOR DA CAUSA

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

Nestes termos,

Pede deferimento.

Uberlândia/MG, 20 de abril de 2012.

Eliaquim Queiroz
Procurador do Trabalho





CONDUTA ANTISSINDICAL DECORRENTE DA VEICULAÇÃO DE CAMPANHA PUBLICITÁRIA OFENSIVA AO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE

**EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) JUIZ(ÍZA) DA ____ VARA DO TRABALHO
DE CUIABÁ-MT**

PROTOCOLO-PLANTÃO-URGENTE

O Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional do Trabalho da 23ª Região, com sede na rua Presidente Castelo Branco n. 1.268, edifício Nasr, bairro Goiabeiras, Cuiabá/MT, CEP 78045-610, pela Procuradora do Trabalho que subscreve a presente, vem à presença de Vossa Excelência, com fulcro nos arts. 9º; 114, inc. II; 127, 129, incs. II e III da Constituição Federal; art. 1º, IV, da Lei n. 7.347/85; Lei n. 7.783/1989, art. 1º, propor a presente:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO LIMINAR DE ANTECIPAÇÃO DE TUTELA

em face de:

1. FIEMT — FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS NO ESTADO DE MATO GROSSO, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ n. 03.750.189/0001-28, com endereço na avenida Historiador Rubens de Mendonça, n. 4.193, bairro Centro Político Administrativo, Cuiabá-MT, CEP 78015-285;

2. CDL CUIABÁ-CÂMARA DE DIRIGENTES LOGISTAS DE CUIABÁ, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ n. 03.208.618/0001-30, com endereço na avenida Getúlio Vargas, n. 750, bairro Centro, Cuiabá-MT, CEP 78005-370;

285



3. FACMAT — FEDERAÇÃO DAS ASSOCIAÇÕES COMERCIAIS E EMPRESARIAIS DO ESTADO DE MATO GROSSO, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ n. 03.132.271/0001-99, com endereço na rua Galdino Pimentel, n. 14, 2ª Sobreloja, bairro Centro, Cuiabá-MT, CEP: 78005-020;

4. FAMATO — FEDERAÇÃO DA AGRICULTURA E PECUÁRIA DO ESTADO DE MATO GROSSO, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ n. 03.489.457/0001-08, com endereço na rua B, esquina com a rua 2, bairro Centro Político Administrativo, Cuiabá-MT, CEP: 78050-970;

5. FECOMERCIO — FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ n. 03.484.896/0001-10, com endereço na avenida Historiador Rubens de Mendonça, n. 3.501, bairro Miguel Sutil, Cuiabá-MT, CEP: 78008-000;

6. TELEVISÃO CENTRO AMÉRICA LTDA. pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ n. 03.476.876/0001-05, com endereço na rua Marechal Deodoro, n. 504, bairro Santa Helena, Cuiabá-MT, CEP 78005-100;

7. TV GAZETA LTDA — TV RECORD, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ n. 21.242.623/0001-40, com endereço na rua Tereza Lobo, s/n., bairro Concil, Cuiabá-MT, CEP: 78048-700;

8. TELEVISÃO CIDADE VERDE S/A, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ n. 24.964.108/0001-62, com endereço na avenida Jornalista Archimedes Pereira Lima, n. 1.200, bairro Jardim Itália, Cuiabá-MT, CEP 78015-285;

9. RÁDIO GAZETA FM — RÁDIO REAL FM LTDA. pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ n. 14.911.861/0001-36, com endereço na rua Tereza Lobo, n. 30, bairro Consil, Cuiabá-MT, CEP: 78048-700;

10. RÁDIO JOVEM PAN FM — REDE MÉDIO NORTE DE COMUNICAÇÕES LTDA, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ n. 02.394.582/0001-63, com endereço na avenida Jornalista Arquimedes Pereira Lima, n. 1.200, sala A, bairro Jardim Itália, Cuiabá-MT, CEP 78048-425;

11. REDE MÉDIO NORTE DE COMUNICAÇÕES LTDA — RÁDIO BAND FM, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ n. 02.394.582/0001-63, com endereço na avenida Jornalista Arquimedes Pereira Lima, n. 1.200, sala A, bairro Jardim Itália, Cuiabá-MT, CEP 78048-425;

12. RÁDIO CIDADE DE CUIABÁ LTDA. pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ n. 00.169.698/0001-73, com endereço na rua Professora Tereza Lobo, n. 319, bairro Senhor dos Passos, Cuiabá-MT, CEP: 78048-700;

13. RÁDIO NAZARENO AM — FUNDAÇÃO CANTARES DE SALOMÃO, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ n. 04.014.026/0001-40, com endereço na avenida Historiador Rubens de Mendonça, n. 3.500, Grande Templo, bairro Paiaguás, Cuiabá-MT, CEP: 78050-000;



14. RÁDIO MEGA 95 FM LTDA. EPP, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ n. 10.534.269/0001-01, com endereço na rua 18, n. 29, bairro Boa Esperança, Cuiabá-MT, CEP: 78068-655;

15. PORTAL G1-MATO GROSSO — TELEVISÃO CENTRO AMÉRICA LTDA. pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ n. 03.476.876/0001-05, com endereço na rua Marechal Deodoro, n. 504, bairro Santa Helena, Cuiabá-MT, CEP 78005-100;

16. SITE MÍDIA NEWS — R4 COMUNICAÇÃO LTDA. pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ n. 02.327.858/0001-90, com endereço na avenida Lava-Pés, n. 212, Sala 401, bairro Duque de Caxias, Cuiabá-MT, CEP 78043-300; E

17. SITE OLHAR DIRETO — INTERNET NEWS NETWORK BRASIL LTDA, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ n. 04.386.647/0001-54, com endereço na avenida José Monteiro de Figueiredo, n. 212, sala 502, bairro Duque de Caxias, Cuiabá-MT, CEP: 78043-300, pelas razões de fato e de direito a seguir aduzidas.

1. DOS FATOS

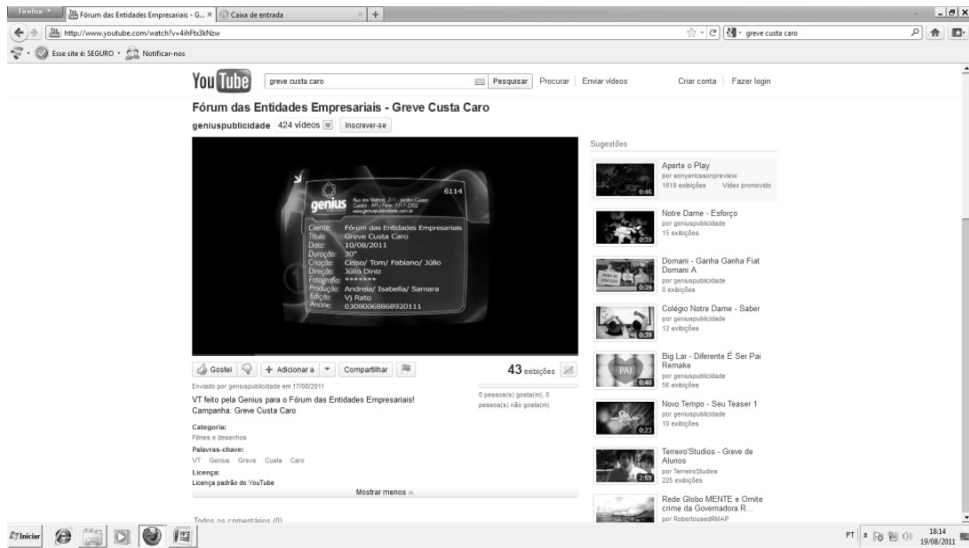
Foi protocolada na Procuradoria do Trabalho da 23ª Região manifestação da Central Única dos Trabalhadores e Sindicatos filiados, pedido de providências ministeriais em face de campanha promovida pelas associações empresariais Réus (1º a 5º Réus) com o mote GREVE CUSTA CARO que está sendo veiculada nos meios de comunicação Requeridos (6º a 17º réus).

Após, os denunciante foram recebidos nesta Procuradoria a fim de ouvir as suas reivindicações, oportunidade em que foi manifestado pelo MPT a instauração imediata do Inquérito Civil n. 349.2011.23.000/5 cuja cópia integral encontra-se anexa.

No curso do Inquérito, ao qual foi dada tramitação de urgência, foi juntado pela Agência de Publicidade contratada pelos Réus entidades empresariais, os seguintes documentos: 1. Identificação das pessoas que encomendaram a campanha (que se tratam dos Réu entidades empresariais, 1º ao 5º Réus arrolados); 2. Plano de mídia com a definição de todos os meios de comunicação em que a campanha está ou será exibida; 3. O período de veiculação da campanha; 4. Todas as peças com o conteúdo da campanha.

Ademais, é pública e notória a ampla divulgação da campanha nos meios de comunicação arrolados.

Um exemplo das principais mídias divulgadas está contida no endereço <<http://www.youtube.com/watch?v=4ihFtx3kNzw>>:



Ilustrativamente, a mesma mídia também é divulgada no sítio especialmente criado para a campanha www.grevecustacar.com.br:





Outro fato de se destacar é que o 1º ao 5º Réus não se identificaram nas propagandas que seria supostamente assinada pelo Fórum das Entidades Empresariais. Contudo, dos documentos anexos verifica-se que os 1º ao 5º Réus é quem encomendaram a campanha.

A atitude dos Réus em veicular tal propaganda trouxe revolta e inconformismo aos trabalhadores organizados por meio das respectivas entidades sindicais conforme demonstra a documentação anexada em que diversas entidades representantes dos trabalhadores requerem providências ao MPT, bem como por meio das notícias que têm sido veiculadas sobre o assunto.

As campanhas atacam diretamente o direito constitucional de greve exercido nos seguintes movimentos paredistas relacionando-as ao aumento de tarifas:

MAIO/2009, greve do transporte coletivo de Cuiabá; JULHO/2009, aumento da tarifa de ônibus para a população;

SETEMBRO/2009, bancários anunciam greve por tempo indeterminado a partir de hoje; MAIO/2011 tarifa bancária aumenta 124% em três anos;

DEZEMBRO/2010, greve dos aeroviários deve começar hoje; ABRIL/2011, passagens aéreas sobem 49% no país.

Ademais, a campanha assevera que a greve custa caro porque qualquer aumento significa elevação da carga tributária, veja-se:

Fazer Greve é um direito garantido pela Constituição.

É legítimo que as classes façam suas reivindicações e lutem por melhorias salariais.



A sociedade, porém, deve analisar com muito critério, **porque greve custa caro**. Qualquer aumento além dos índices de capacidade dos governos **significa elevação da carga tributária**.

Então além de sofrer com o transtorno da falta de serviços, **é a população que paga a diferença**.

Pense nisso. Afinal, para **garantir o direito de uns, não é preciso prejudicar o bolso dos outros**. (Grifou-se)

Conforme a documentação anexa encaminhada ao MPT pela Agência Genius Publicidade, o saldo da campanha foi o seguinte:

156 inserções de VTs em emissoras de televisão;

2.120 inserções de áudios em emissoras de rádio;

71 dias com *banners* afixados em sítios eletrônicos na *internet*;

Total gasto até o momento pelos Réus entidades empresariais R\$ 132.390,00.

Diante das irregularidades apuradas e especialmente do ato antissindical perpetrado pelas Rés entidades empresariais por meio de inserção de campanha abusiva nos meios de comunicação demandados, não restou outra alternativa a este Órgão Ministerial que a propositura da presente ação.

2. DA LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO

A Constituição por meio do art. 127 assevera que cabe ao Ministério Público o dever de defender os interesses sociais e individuais indisponíveis nela inseridos e, ainda, em seu art. 129, inc. III, prevê como função institucional promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção de patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos nela assegurados.

Como meios para efetivar a proteção de todos os direitos fundamentais dos seres humanos, inclusive contra o Estado, prevê o mesmo art. 129, em seus incisos II e III, que cabe ao Órgão Ministerial promover todas as medidas necessárias à sua garantia, incluindo medidas judiciais e extrajudiciais, tais como a promoção do inquérito civil e da ação civil pública.

A Constituição prevê em seu art. 9º, *caput* e na Lei n. 7.783/1989, art. 1º esse direito e fixam que compete aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

A Lei n. 7.347/1985 (Lei da Ação Civil Pública), por seu turno, fixa como objeto de ação civil pública a defesa de qualquer interesse difuso ou coletivo (art. 1º, IV) que pode ser proposta, entre outros, pelo Ministério Público (art. 5º, *caput*).

Conforme o Comitê de Liberdade Sindical da OIT “o direito de greve é um dos meios legítimos e fundamentais de que dispõem os trabalhadores e suas



organizações para a promoção e defesa de seus interesses econômicos e sociais, (OIT, 1996, §§ 473-475)".⁽¹⁾ Segundo o mesmo Comitê um dos princípios em matéria de greve é o de que "deve haver meios de proteção aos dirigentes sindicais e trabalhadores contra atos antissindicais pela participação em greves legítimas".⁽²⁾

Os inúmeros dispositivos descritos legitimam o MPT, enquanto representante da coletividade de trabalhadores que exerceram as greves passadas, que se encontram em greve e que exercerão tal direito no futuro, como autor da presente ação que pretende proteger o direito constitucional de greve e coibir atos antissindicais e abusos de direito perpetrados pelos Réus em detrimento na mencionada garantia constitucional.

3. DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM RELAÇÃO À MATÉRIA, À FUNÇÃO E AO TERRITÓRIO

A Emenda Constitucional n. 45/2004 alterou sensivelmente a redação do art. 114 da Constituição, de forma que a Justiça do Trabalho deixou de ser o ramo do Judiciário competente para a análise apenas das relações emprego, abrangendo, agora, as ações oriundas das relações de trabalho em sentido amplo, conforme se infere do inciso I do art. 114 da CF e ainda ações que envolvam o direito de greve nos termos do inciso II.

Conforme alhures demonstrado, a presente demanda visa a defesa de interesses difusos e coletivos representados pelo direito ao livre exercício do direito de greve protegido de abusos de direito e ato antissindicais. Com tal pretensão, outrossim, busca-se inibir a continuidade das condutas antijurídicas descritas.

Dessarte, o principal foco da presente ação é o aspecto trabalhista envolvendo o direito de greve, de forma que, **em relação à matéria, a Justiça do Trabalho é competente** para conhecer da demanda, pelo fato da pretensão exposta visar dirimir conflitos decorrentes da relação de trabalho no direito de greve exercido, que se exerce e que se exercerá.

No tocante à **competência funcional**, resta hodiernamente pacífico ser competente para processar e julgar, originariamente, a ação civil pública, a Vara do Trabalho, nos termos do art. 2º da Lei n. 7.347/1985, até porque a competência originária dos Tribunais deve ser expressa.

Relativamente à **competência territorial**, determina a Lei n. 7.347/1985, art. 2º, *caput*, que a ação civil pública deve ser aforada no local do dano. Assim, competente é uma das Varas do Trabalho de Cuiabá-MT, por representar a localidade onde as irregularidades foram verificadas.

Assim, competente essa d. Vara Especializada para conhecer, processar e julgar a demanda.

(1) *Ibidem*, p. 67.

(2) MELO, Raimundo Simão de. *A greve no direito brasileiro*. São Paulo: LTr, 2006. p. 69.



4. DOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS

4.1. Do direito de greve

O direito de greve está expressamente previsto na Constituição art. 9º, *caput* e na Lei n. 7.783/1989, art. 1º que o asseguram e fixam que compete aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Trata-se, ademais, de um direito instrumental, por meio do qual ao longo da história do direito do trabalho, os obreiros reivindicaram diversos interesses que terminaram por ser consolidados em leis e constituições mundo afora.

Nesse sentido ensina José Afonso da Silva:

Vê-se, pois, que ela não é um simples direito fundamental dos trabalhadores, mas um direito fundamental de natureza instrumental e desse modo se insere no conceito de *garantia constitucional*, porque funciona como meio posto pela Constituição à disposição dos trabalhadores, não como um bem auferível em si, mas como um recurso de última instância para a concretização de seus direitos e interesses.⁽³⁾

Assim, poder-se afirmar que o atual panorama jurídico de garantias laborais, deve-se, em grande parte, a movimentos paredistas. Tal constatação coloca o direito de greve, como um superdireito que assegura a existência e conquista de outros.

Não se olvide que a paralisação de trabalhadores já foi até considerada como crime pelo Código Penal de 1890, seguido da Constituição de 1937 que em seu art. 139 dispôs o movimento paredista como recurso antissocial nocivo ao trabalho e ao capital e, após longa e árdua luta dos trabalhadores, foi alçado à categoria de direito.

Segundo Raimundo Simão de Melo:

A história evolutiva da greve no Brasil está estreitamente relacionada com o modelo de liberdade e autonomia sindicais reinantes, sendo certo que **sempre esteve permeada por preconceitos**, como consequência inerente ao sistema atrasado e corporativista de relações de trabalho implementado no país desde o Brasil colônia.⁽⁴⁾

Conforme o Comitê de Liberdade Sindical da OIT “o direito de greve é um dos meios legítimos e fundamentais de que dispõem os trabalhadores e suas organizações para a promoção e defesa de seus interesses econômicos e sociais (OIT, 1996, §§ 473-475)”.⁽⁵⁾

(3) SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008. p. 304.

(4) MELO, Raimundo Simão de. *A greve no direito brasileiro*. São Paulo: LTr, 2006. p. 23

(5) *Ibidem*, p. 67.



Nesse passo, após anos de evolução social e jurídica, vê-se tal direito atacado pelos Réus que atentam contra esse progresso dedicando-se à campanha que tem como fundo o retrocesso do direito de greve.

Não se pode, dessa forma, admitir que sob a escusa do uso da liberdade de opinião, os Demandados possam promover campanha que pleiteia o **retrocesso social conclamando a sociedade a ser contra o exercício de direito classificado como garantia constitucional**.

A propaganda divulgada pelos Demandados expõe a greve simplesmente como um exercício que causa prejuízo à sociedade.

Os trabalhadores sempre chegam à deflagração da greve depois de várias tentativas de negociação frustrada com os empregadores. Então, se há o prejuízo ele não pode ser atribuído unicamente aos trabalhadores, mas também à categoria empresarial. Ocorre que, na propaganda veiculada, toda a responsabilidade pelos danos financeiros gerados pela greve é atribuída aos trabalhadores.

Outro aspecto da campanha que fere o livre exercício do direito de greve é que falaciosamente os Réus informam que as últimas greves realizadas pelos bancários, aeroviários e do setor de transporte público, por exemplo, geraram o aumento de tributos (“Fazer greve é um direito, mas todo aumento além da capacidade dos governos, significa elevação da carga tributária”).

Trata-se de argumento ardiloso visto que a paralisação na atividade privada não tem qualquer ligação com o planejamento tributário dos entes federativos.

Intuem, os Requeridos, com tal argumentação, transferir a responsabilidade dos aumentos de tarifas bancárias, tarifas de passagens de ônibus ou passagens aéreas, por exemplo, aos trabalhadores.

Dessarte, tal campanha ardilosa que fere o amplo direito constitucional à greve não pode prosperar e continuar sendo veiculada, confundindo a população em geral, merecendo a suspensão e ainda reprimenda contra o dano já perpetrado.

4.2. Do direito à liberdade de expressão

A Constituição, em seu art. 220, estabelece que a manifestação do pensamento, a criação, a expressão e a informação, sob qualquer forma, processo ou veículo não sofrerão qualquer restrição, desde que obedecidos os ditames constitucionais.

De acordo com José Afonso da Silva, a Constituição reconhece o aspecto externo da liberdade de opinião que se exterioriza pelo exercício das liberdades de comunicação, de expressão intelectual, de transmissão e recepção de conhecimento, dentre outras.⁽⁶⁾ Referido autor ainda afirma que:

(6) SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 31. ed. rev. e atual. até a Emenda Constitucional n. 56, de 20.12.2007, p. 247.



a liberdade de comunicação consiste num conjunto de direitos, formas, processos e veículos, que possibilitam a **coordenação desembaraçada** da criação, expressão e difusão do pensamento e da informação. É o que se extrai dos incisos IV, V, IX, XII e XIV do art. 5º combinados com os arts. 220 a 224 da Constituição. Compreende ela as formas de *criação, expressão e manifestação do pensamento* e *de informação*, e a organização dos meios de comunicação (...).⁽⁷⁾

Dita o autor que é na liberdade de informação que se realiza o direito coletivo à informação. Porém, ressalta a necessidade de um regime específico que lhe garanta a atuação e lhe **coíba os abusos**.

Esclarece que a *liberdade de informação jornalística* apresentada na Constituição (art. 220, § 1º) não se limita apenas à liberdade de imprensa, pois esta está ligada à publicação de *veículo impresso* de comunicação. Ressalta que a informação jornalística alcança qualquer forma de difusão de notícias, comentários e opiniões por qualquer veículo de comunicação social.

No presente caso, os Réus entidades empresariais se utilizaram da campanha GREVE CUSTA CARO para atacar esse direito constitucional por meio de mídias em emissoras de televisão, rádio e sítios eletrônicos da *internet*.

O abuso de direito que foi identificado pelo MPT reside exatamente em campanha com conteúdo que conclama a população em geral a ser contra o direito de greve constitucionalmente e legalmente assegurado.

E a campanha vai além, traçando correlação **maliciosa entre greves realizadas por aeroviários, bancários e trabalhadores do setor de transporte com o aumento de tributos, tarifas bancárias, de ônibus e de passageiros!**

Nesse passo, quanto ao conteúdo das mensagens veiculadas ao público e quanto ao abuso que foi cometido tanto pelas Réus entidades empresariais como pelas Réus veículos de comunicação, José Afonso da Silva destaca que:

A liberdade de informação não é simplesmente a liberdade do dono da empresa jornalística ou do jornalista. A liberdade destes é reflexa no sentido de que ela só existe e se justifica na medida do direito dos indivíduos *a uma informação correta e imparcial*. (...). Reconhece-lhes o direito de informar ao público os acontecimentos e ideias, mas sobre ele incide *o dever de informar à coletividade de tais acontecimentos e ideias, objetivamente, sem alterar-lhes a verdade ou esvaziar-lhes o sentido original, do contrário, se terá não informação, mas deformação*.

Foi exatamente isso que os Demandados cometeram, além de atacar o direito de greve, *deformaram a informação* de aumento de tributos e tarifas informando à população que todos decorreram das greves.

Assim, claro está que os Requeridos abusaram do direito à liberdade de expressão tanto porque atacam o direito de greve como porque **deformaram**,

(7) *Idem*.



manipularam a informação sobre aumento de tributos e tarifas gerando grave dano para os trabalhadores, uma vez que os veículos de informação utilizados constituem poderosos instrumentos de formação de opinião pública.

Alerta Kildare Gonçalves Carvalho que “como qualquer direito fundamental, a liberdade de informação jornalística contém limites, pelo que, mesmo verdadeira, não deve ser veiculada de forma insidiosa ou abusiva, trazendo contornos de escândalo, sob pena de ensejar reparação por dano moral”.⁽⁸⁾

Não é demais destacar que não se está censurando do direito de expressão dos Requeridos, mas sim a manifestação de opinião contra o exercício de direito constitucional e ainda com a divulgação de informações distorcidas. Uma vez que a Carta Magna assegura o direito de ser informado corretamente.

4.3. Do ato antissindical

Desde a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 10 de dezembro de 1948, a liberdade sindical vem tratada em incontáveis textos internacionais. Está presente no Pacto sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, na Declaração Sociolaboral do Mercosul, em diversas Convenções da Organização Internacional do Trabalho — OIT (ns. 11, 87, 98, 135, 141, 144, 151 e 154), bem como nas Recomendações dessa Organização (ns. 91, 92, 94, 113, 130, 143, 149, 159 e 163).

A nossa Constituição Federal, por sua vez, em seu art. 8º, considera livre a associação profissional ou sindical, assegurando a liberdade de associação, vedada a de caráter paramilitar (art. 5º, XVII).

Destaque-se a redação do o § 1º do art. 6º da Lei n. 7.783/1989 ao prever “em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem”. Essa proteção pode ser ampliada para além dos trabalhadores grevistas, para alcançar os trabalhadores que já efetuaram greve e os que têm o direito potencial de exercer a greve.

No caso da presente ação, pretende-se proteger o direito à greve tanto das pessoas que já fizeram greves e que se sentem ofendidas com a propaganda feita contra um direito exercido legalmente; como dos atuais grevistas; quanto daqueles que venham a exercê-lo no futuro.

Segundo o Comitê de Liberdade Sindical da OIT e a Comissão de Peritos um dos princípios em matéria de greve é o de que “deve haver meios de proteção aos dirigentes sindicais e trabalhadores contra atos antissindicais pela participação em greves legítimas”.⁽⁹⁾

(8) CARVALHO, Kildare Gonçalves. *Direito constitucional*. 10. ed. rev. atual. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2004.

(9) MELO, Raimundo Simão de. *A greve no direito brasileiro*. São Paulo: LTr, 2006, p. 69.



Segundo Alice Monteiro de Barros:

a liberdade sindical constitui o alicerce sobre o qual se constrói o edifício das relações coletivas de trabalho com características próprias; ela se sobrepõe ao indivíduo isolado e implica restrições à liberdade individual, quando submete esse homem isolado à deliberação do homem-massa que é a assembleia.⁽¹⁰⁾

A liberdade sindical pode ser observada sob diferentes formas, como o direito de constituir sindicatos; o direito do sindicato autodeterminar-se; a liberdade de filiação ou não a sindicato; a liberdade de organizar mais de um sindicato da mesma categoria econômica profissional dentro da mesma base territorial; a liberdade, tanto do sindicato como da categoria profissional, do exercício e da busca por efetiva tutela dos direitos trabalhistas, a exemplo, do direito de greve.

A lesão à liberdade sindical, em sentido amplo, é denominada conduta antissindical.

Devem ser considerados atos antissindiciais todos aqueles que atentem contra a liberdade sindical ou contra o exercício das atividades sindicais. Ainda que as vítimas sejam trabalhadores individualizados, ou um grupo de trabalhadores não representados por um sindicato, qualquer ato neste sentido deverá ser considerado antissindical, e, conseqüentemente, repugnado pelo ordenamento jurídico.

Uma das principais formas do exercício da liberdade sindical, por óbvio, é o exercício do direito de greve, em busca de alteração das condições de trabalho ou da implementação de direitos trabalhistas. A greve, conceituada pelo art. 2º da Lei n. 7.783/1989 como a suspensão coletiva temporária e pacífica, total ou parcial, da prestação pessoal de serviços ao empregador, não é simplesmente uma paralisação do trabalho, mas uma cessação temporária do trabalho, com o objetivo de promover a negociação com os grupos patronais.

Marcus de Oliveira Kaufmann, em sua obra *Das práticas antissindicais às práticas antirepresentativas*, dispõe:

A consagração e a evolução da greve como um direito sindical, uma atividade sindical lícita, inerente à liberdade sindical, são notáveis e poucos institutos jurídicos que tiveram um desenvolvimento histórico tão peculiar. De sua consideração como delito, em um ponto inicial de sua trajetória, a greve passou a ostentar a qualificação jurídica de ilícito civil, depois reformulada para um direito individual, até que se chegou a um direito eminentemente coletivo, reconhecido, em vários casos, como direito fundamental constitucional, o que é o caso brasileiro, em o que o art. 9º da Constituição Federal assegura o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir

(10) BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 970.



sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.⁽¹¹⁾

Sendo, portanto, considerada um exercício da liberdade sindical, qualquer afronta ao direito de greve deve, além de ser considerada conduta antissindical, ser entendida como violação à própria Constituição, que garante o exercício do direito de greve amplamente.

No presente caso, a propaganda veiculada pelos Réus, não somente visa tolher a liberdade dos trabalhadores em aderirem ao movimento grevista, como também desprestigiar aqueles que participam do movimento perante toda a sociedade. Mediante a veiculação de fatos distorcidos (greve aumenta tributos, tarifas de ônibus, tarifas bancárias e passagens aéreas), a propaganda tem a finalidade precípua de criar um preconceito acerca da suspensão das atividades, atribuindo o aumento das tarifas dos serviços às reivindicações salariais.

A veiculação de tal propaganda, que supostamente seria para alertar os próprios trabalhadores dos prejuízos causados à coletividade pelo exercício do direito de greve, na verdade é dirigida a toda sociedade, para que discrimine e pressione os trabalhadores que queiram fazer valer seu direito constitucionalmente garantido. Observa-se gritante afronta ao direito constitucional da greve, bem como à liberdade sindical, afronta esta representada pela coação moral imprimida na sociedade, para que repudie o movimento grevista. É hipótese concreta de conduta que atenta contra a liberdade sindical e contra o exercício das atividades sindicais, devendo ser enquadrada como conduta antissindical.

Ademais, acerca da discriminação contida na campanha, mister se faz a observância do disposto no § 1º do art. 1º da Convenção n. 98 da OIT: “os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção **contra todo ato de discriminação** tendente a diminuir a liberdade sindical em relação ao seu emprego”.

A legislação brasileira, por sua vez, também traz dispositivos que consagram a igualdade e vedam a discriminação, como se observa dos arts. 5º, I e VIII, e 7º, XXX, XXXI e XXXII, da CF, bem como da Lei n. 9.029/1995. Não apenas a discriminação contra os diretores, representantes e ativistas sindicais é vedada. Todo o empregado merece ser defendido de atos discriminatórios na esfera trabalhista.

Nos dizeres de Cláudio Armando Couce de Menezes:

A proibição de atos discriminatórios é um princípio que se erige em regras jurídicas de natureza imperativa e de ordem pública, que acarretam a nulidade da conduta ilícita, além de gerar direito e pretensão de reparação por danos patrimoniais e morais e de reintegração no emprego, multas e obrigação de pagar verbas trabalhistas.⁽¹²⁾

(11) KAUFMANN, Marcus de Oliveira. *Das práticas antissindiciais às práticas antirrepresentativas: sistemas de combate e a tutela de representações coletivas de trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2005. p. 295.

(12) MENEZES, Cláudio Armando Couce de. Proteção contra condutas antissindiciais (atos antissindiciais, controle contra discriminação e procedimentos antissindiciais). *Revista do TST*, v. 71, n. 2, Brasília, maio/ago. 2005.



A vítima da prática antissindical dos Réus não é somente um trabalhador, ou um grupo de trabalhadores, mas todos os trabalhadores da sociedade. A intenção discriminatória da propaganda fere não apenas a liberdade sindical de um grupo específico de trabalhadores, mas essa liberdade como princípio do Direito do Trabalho, assim como a garantia constitucional do direito de greve.

É evidente o ilícito cometido pelos Demandados, sendo necessária a intervenção deste MPT e do Judiciário, para que tal prática seja devidamente rechaçada e punida.

4.4. Do abuso de direito

O reconhecimento da força normativa da Constituição, bem como sua superior posição hierárquica no ordenamento jurídico implica na conclusão de que o exercício de todo e qualquer direito subjetivo deve estar em estrita consonância com os termos constitucionais.

A Constituição de 1988 tem como base a construção de uma nação justa, livre e solidária, pautada pelo respeito e efetivação dos Direitos Humanos e Fundamentais e cuja consecução vincula a todos os segmentos da sociedade, desde a produção legislativa até os atos entre particulares, o que se reconhece pela eficácia interpretado dos direitos fundamentais.

Desta forma, a legitimidade do exercício de determinado direito também leva em conta a efetivação daquele projeto constitucional, inexistindo, assim, direitos absolutos.

A Teoria do Abuso de Direito fundamenta-se na ideia de que nenhum direito poderá ser exercido de modo absoluto e ilimitado, uma vez que encontra limites no direito alheio e nos seus próprios fundamentos, nas razões socioeconômicas que justificam sua proteção jurídica.

Os imperativos da convivência em sociedade exigem a relativização dos interesses particulares, acarretando a restrição de seu exercício. Nessa esteira, Rui Stoco assim afirma:

Quando o legislador percebe que o contorno de um direito é demasiado, ou que a força, ou intensidade, com que se exerce é nociva, ou perigosa a extensão em que se lança, concebe as regras jurídicas que o limitem, que lhe ponham menos avançados os marcos, que lhe tirem um pouco da violência ou do espaço que conquista.⁽¹³⁾

Assim, há o abuso quando o direito, embora tutelado pela lei, extrapola os limites estabelecidos pelas regras de convivência em sociedade ou pelos mandamentos fundamentais da ordem jurídica, transgredindo a finalidade social para a qual foi inicialmente conferido a seu titular.

(13) STOCO, Rui. *Abuso do direito e má-fé processual*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.



Desta feita, um direito fundamental, como o direito à liberdade de opinião e de expressão, tem seus fundamentos e finalidades ancoradas no fato de que é imprescindível, para construir uma sociedade democrática, conferir a todos a liberdade para que expressem seus pensamentos.

No entanto, quando esse direito é exercido visando aniquilar, dificultar ou inviabilizar outro direito igualmente fundamental, como o de greve, estamos diante da desvirtuação daquele direito de liberdade de opinião, pois não mais atende à sua finalidade constitucional, mas sim, a fins espúrios e ilegítimos e que em nada contribui para a construção de uma sociedade democrática, razão e finalidade da proteção da liberdade de opinião.

Frise-se, o abuso de direito se caracteriza quando atos são praticados, ainda que na estrita observância da lei, violando seu espírito, fundamentos e função. Nesse sentido a doutrina se manifesta sobre o tema:

Sustenta-se na atualidade a noção de abuso como uma conduta que, embora lícita, mostra-se desconforme com a finalidade que o ordenamento pretende naquela circunstância fática alcançar e promover. Almeja-se com a disciplina do abuso de direito uma valoração axiológica do exercício de determinada situação jurídica subjetiva à luz dos valores consagrados no ordenamento civil-constitucional.⁽¹⁴⁾

Desta feita, verifica-se que a repressão ao abuso de direito visa evitar desvios de conduta que, necessariamente, acabam por ferir garantias alheias, bem como direitos sociais. Nesse passo, o Código Civil positivou o abuso de direito, inserido na categoria de ato ilícito, nos seguintes termos:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Vale ressaltar que o art. 187 apresentou uma fórmula geral para a demarcação da ilicitude, alargando seu campo de incidência para além do foro das disputas privadas, caracterizando também como antijurídica, a conduta que fere os fins sociais, as diretivas da boa-fé ou regras de bons costumes.

A atitude dos promotores da campanha GREVE CUSTA CARO configura abuso de direito, por utilizar-se falsos argumentos para persuadir a população de que o exercício do direito de greve acaba por prejudicar e onerar toda a coletividade. **Há, desta feita, a distorção do seu real significado, qual seja, assegurar**

(14) TEPEDINO, Gustavo. *Código civil interpretado*. Rio de Janeiro: Renovar, p. 341.



a luta por melhores condições de trabalho. Assim, acaba-se por gerar efeitos nocivos ao meio social e afronta princípios basilares do direito laboral.

A doutrina dominante entende que a greve representa o meio à disposição dos trabalhadores para pressionar os empregadores e os governantes à negociação e análise de suas reivindicações. De fato, se a Carta Magna colocou a greve como um direito fundamental do trabalhador, ou melhor, uma garantia constitucional, é evidente que meios desonestos para seu desestímulo configuram abuso, o que o ordenamento jurídico deve prontamente coibir.

É conveniente aduzir que o direito de greve é instituído e garantido apenas em países que adotam o regime democrático, sendo totalmente proibido em regimes autoritários.

Cabe analisar os requisitos para a configuração do abuso de direito.

O enunciado do art. 37 da I Jornada de Direito Civil adotou as teorias objetivo-finalistas que não exigem qualquer investigação da intenção daquele que exercitou abusivamente o seu direito. **Não há que se analisar, portanto, dolo, culpa ou consciência do agente de transgressão aos limites legais para o exercício do seu direito.** Nesse sentido prescreve o mencionado enunciado: “Art. 187. A responsabilidade civil decorrente do abuso do direito independe de culpa e fundamenta-se somente no critério objetivo-finalístico”.

Logo, os requisitos do abuso de direito podem ser assim elencado: a) direito protegido pelo ordenamento jurídico (no caso é o amplo direito de greve e a proteção contra atos antissindicais); b) exercício desse direito além dos limites de sua função social, da boa-fé e dos bons costumes (na presente configuração fática é a propaganda contra um direito constitucional, com informações distorcidas conduzindo a opinião pública a um clima hostil, de modo a fragilizar e dificultar a efetivação deste direito fundamental); c) que esse desbordamento de limites seja manifesto (demonstrado pelos fatos narrados na inicial e a revolta da categoria de trabalhadores).

Como afirma Heloísa Carpena⁽¹⁵⁾:

Exercer legitimamente um direito não é apenas ater-se à sua estrutura formal, mas sim cumprir o fundamento axiológico-normativo que constitui este mesmo direito, que justifica seu reconhecimento pelo ordenamento, segundo o qual será aferida a validade do seu exercício. A teoria do abuso de direito passa então a rever o próprio conceito de direito subjetivo, relativizando-o.

De outro lado, a legislação estabelece que a prática de um ato ilícito que cause dano, acarreta em a correspondente reparação civil. Neste sentido art. 927 do CC, que faz remissão ao art. 187.

A campanha vilipendiou direitos básicos dos trabalhadores, gerando danos incomensuráveis, uma vez que não será possível apresentar a contrainformação às mesmas pessoas que a receberam originariamente.

(15) CARPENA, Heloísa. *Abuso de direito*. Rio de Janeiro: Renovar, p. 380.



Mesmo que o Juízo assegure o direito de resposta, quantas pessoas visualizaram ou escutaram a campanha dos Réus e não terão acesso ao mesmo direito de resposta por inúmeros motivos?

Assim, caracterizado também o abuso de direito, imperioso é o dever de reparar e indenizar.

5. DA NATUREZA DO PROVIMENTO JURISDICIONAL PERSEGUIDO. DA TUTELA INIBITÓRIA

Sem embargo da divergência de nomenclatura, a ação civil pública ou ações coletivas são manejadas para a tutela dos direitos e/ou interesses metaindividuais que o legislador preferiu conceituar separadamente (CDC, incs. I, II e III do parágrafo único do art. 81). Mesmo com esta definição legal, com acerto, **Nelson Nery concluiu que a determinação da natureza do interesse tutelável é traduzida pela causa de pedir e pedidos formulados em Juízo,**⁽¹⁶⁾ ou seja, o enquadramento jurídico do objeto da demanda pode ser modificado, caso a caso, conforme a pretensão seja apresentada.

A presente ação visa a defesa dos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores que já exerceram greve, dos que atualmente estão em greve e dos que têm o direito de exercê-la no futuro.

Nesse passo, para que a tutela inibitória seja eficaz é necessária a fixação de multa pelo descumprimento da obrigação imposta e para tanto o art. 461 do CPC, aplicado subsidiariamente, autoriza o Juízo a fixar multa diária e prazo para o cumprimento da obrigação de fazer ou não fazer.

A estipulação de multa diária, para coagir os Réus ao cumprimento da antecipação de tutela e da sentença é, nos dizeres da lei e pelas agravantes apresentadas nos fatos, uma das “providências que asseguram o resultado prático equivalente ao do adimplemento”.

A multa é apenas um dos meios de constranger o devedor a cumprir a obrigação de fazer, tendo também caráter pedagógico e preventivo.

O valor da fixação de multa deve levar em conta a natureza do ato ilícito, a gravidade da lesão e o comprometimento do bem jurídico violado e nesse passo é que o MPT propõe a fixação de multa diária no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil) por obrigação descumprida.

6. DA ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA

Estabelece a Lei Processual Civil — que se aplica a essa Justiça Trabalhista de forma subsidiária, segundo disposto na CLT — que o Juiz poderá antecipar os efeitos da tutela pretendida pelo autor nas condições previstas no art. 273.

(16) NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. *Código de processo civil comentado*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1994. p. 1.393-1.1394.



Na visão de Alexandre Freitas Câmara, “a tutela antecipada é uma forma de tutela jurisdicional satisfativa (e, portanto, não cautelar), prestada com base em juízo de probabilidade. Trata-se de fenômeno próprio do processo de conhecimento”.⁽¹⁷⁾

Os requisitos para a concessão da tutela de urgência estão presentes no caso em questão, sejam o *fumus boni iuris* e o *periculum in mora* (art. 12 da LACP), ou mesmo a verossimilhança das alegações e a prova inequívoca, assim como a possibilidade de dano grave ou de difícil reparação.

O *fumus boni iuris* (art. 12 da LACP) está demonstrado por meio das provas anexas, especialmente, a comprovação da contratação e exibição pública e notória de 156 inserções abusivas de VTs em emissoras de televisão, 2.120 inserções de áudios em emissoras de rádio e 71 dias com *banners* afixados em sítios eletrônicos na *internet* que se propagarão ainda até meados de setembro do corrente ano.

O *periculum in mora* está claro tendo em vista que a cada nova inserção das mídias contratadas o dano ao direito de greve, o ato antissindical e a divulgação de informações distorcidas é reiterado. A cada nova inserção o dano e o abuso se tornam maiores, revelando, pois, razões suficientes para a concessão da medida liminar.

A **verossimilhança** revela-se, igualmente, por ser pública e notória a campanha amplamente divulgada e as mídias anexadas a esta peça.

O **fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação** revela-se pelo objeto da campanha que é conclamar a sociedade a ser contra o direito de greve por meio da veiculação de informações distorcidas gerando confusão de informações e ataques ao livre exercício do direito de greve.

Assim, frente a tal gravidade impõe-se a imediata cessação da ilicitude, pois o longo caminho da marcha processual, com seus infundáveis recursos, corporifica-se como prêmio à atitude das Rés e imprime a esta temática tão delicada o **perigo da demora** pela irreversibilidade dos prejuízos causados aos trabalhadores.

Desta forma, por estarem preenchidos os requisitos autorizadores, REQUER o Ministério Público, com base no art. 12 da Lei n. 7.347/1985 c/c a parte final do § 5º do art. 461 do CPC, a antecipação dos efeitos da tutela de mérito (art. 273, § 3º, do CPC) ou, pelos princípios da fungibilidade e da instrumentalidade do processo (art. 273, § 7º, do CPC), a concessão da medida liminar sob a forma acautelatória (art. 798 do CPC), diante do indiscutível poder geral de cautela que esse Juízo detém, sem audiência da parte contrária, para que se determine o **imediato cumprimento das obrigações a seguir dispostas**.

7. DOS PEDIDOS

Ante o exposto, REQUER o Ministério Público do Trabalho, LIMINARMENTE, a concessão da tutela antecipada para determinar:

(17) CÂMARA, Alexandre Freitas. *Lições de direito processual civil*. 11. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004. v. I, p. 87.



7.1) Quanto aos Réus TELEVISÃO CENTRO AMÉRICA LTDA. TV GAZETA LTDA. TV RECORD, TELEVISÃO CIDADE VERDE S/A, RÁDIO GAZETA FM — RÁDIO REAL FM LTDA. RÁDIO JOVEM PAN FM — REDE MÉDIO NORTE DE COMUNICAÇÕES LTDA. REDE MÉDIO NORTE DE COMUNICAÇÕES LTDA. RÁDIO BAND FM, RÁDIO CIDADE DE CUIABÁ LTDA. RÁDIO NAZARENO AM — FUNDAÇÃO CANTARES DE SALOMÃO, RÁDIO MEGA 95 FM LTDA EPP, PORTAL G1-MATO GROSSO — TELEVISÃO CENTRO AMÉRICA LTDA. *SITE MÍDIA NEWS* — R4 COMUNICAÇÃO LTDA. *SITE OLHAR DIRETO* — *INTERNET NEWS NETWORK* BRASIL LTDA. **sejam compelidos** a SUSPENDER IMEDIATAMENTE a veiculação da campanha intitulada GREVE CUSTA CARO sob pena de multa diária de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), a ser destinada pelo Ministério Público do Trabalho a fundo de direitos difusos ligado à seara laboral ou às instituições ou programas/projetos públicos ou privados, de fins não lucrativos, que tenham objetivos filantrópicos, culturais, educacionais, científicos, de assistência social ou de desenvolvimento e melhoria das condições de trabalho ou ainda a fundos estaduais ou nacionais ligados à seara laboral, nos termos do art. 13 da Lei n. 7.347/1985;

7.2) Quanto aos Réus FIEMT — FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MATO GROSSO, CDL CUIABÁ — CLUBE DE DIRIGENTES LOGISTAS, FACMAT — FEDERAÇÃO DAS ASSOCIAÇÕES COMERCIAIS DO ESTADO DE MATO GROSSO, FAMATO — FEDERAÇÃO DA AGRICULTURA E PECUÁRIA DO ESTADO DE MATO GROSSO, FECOMERCIO — FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO ESTADO DE MATO GROSSO — a ABSTER-SE IMEDIATAMENTE de veicular propaganda ou campanha em qualquer meio de comunicação contra o livre exercício do direito de greve, sob pena de multa diária de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), a ser destinada pelo Ministério Público do Trabalho a fundo de direitos difusos ligado à seara laboral ou às instituições ou programas/projetos públicos ou privados, de fins não lucrativos, que tenham objetivos filantrópicos, culturais, educacionais, científicos, de assistência social ou de desenvolvimento e melhoria das condições de trabalho ou ainda a fundos estaduais ou nacionais ligados à seara laboral, nos termos do art. 13 da Lei n. 7.347/1985; no MÉRITO, REQUER o Ministério Público do Trabalho:

7.3) a condenação dos Réus, nos pedidos arrazoados em sede de tutela antecipada, quais sejam, os dispostos nos itens 7.1 a 7.2 acima descritos, sob pena de multa diária de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) por obrigação descumprida, confirmando-os na sentença monocrática;

7.4) a condenação **solidária** dos Réus FIEMT — FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE MATO GROSSO, CDL CUIABÁ CLUBE DE DIRIGENTES LOGISTAS, FACMAT — FEDERAÇÃO DAS ASSOCIAÇÕES COMERCIAIS DO ESTADO DE MATO GROSSO, FAMATO — FEDERAÇÃO DA AGRICULTURA E PECUÁRIA DO ESTADO DE MATO GROSSO, FECOMÉRCIO — FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DO ESTADO DE MATO GROSSO, nas seguintes obrigações, sob pena de multa diária de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) por obrigação descumprida:

7.4.1) assegurar a veiculação do direito de resposta da coletividade representada pelo Ministério Público do Trabalho, às expensas dos mencionados



Réus, na mesma quantidade, pelo mesmo período e nos mesmos meios de comunicação em que a campanha GREVE CUSTA CARO foi veiculada (TELEVISÃO CENTRO AMÉRICA LTDA., TV GAZETA LTDA. — TV RECORD, TELEVISÃO CIDADE VERDE S/A, RÁDIO GAZETA FM — RÁDIO REAL FM LTDA. RÁDIO JOVEM PAN FM — REDE MEDIO NORTE DE COMUNICAÇÕES LTDA., REDE MÉDIO NORTE DE COMUNICAÇÕES LTDA. — RÁDIO BAND FM, RÁDIO CIDADE DE CUIABÁ LTDA., RÁDIO NAZARENO AM — FUNDAÇÃO CANTARES DE SALOMÃO, RÁDIO MEGA 95 FM LTDA EPP, PORTAL G1-MATO GROSSO — TELEVISÃO CENTRO AMÉRICA LTDA. *SITE MÍDIA NEWS* — R4 COMUNICAÇÃO LTDA., *SITE OLHAR DIRETO* — *INTERNET NEWS NETWORK BRASIL* LTDA.);

7.4.2) pagar valor não inferior a R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais), a título de dano de efeito moral coletivo, a ser destinada pelo Ministério Público do Trabalho a fundo de direitos difusos ligado à seara laboral ou às instituições ou programas/projetos públicos ou privados, de fins não lucrativos, que tenham objetivos filantrópicos, culturais, educacionais, científicos, de assistência social ou de desenvolvimento e melhoria das condições de trabalho ou ainda a fundos estaduais ou nacionais ligados à seara laboral, nos termos do art. 13 da Lei n. 7.347/1985;

7.5) sejam os valores eventualmente arrecadados a título de *astreintes* destinados pelo Ministério Público do Trabalho a fundo de direitos difusos ligado à seara laboral ou às instituições ou programas/projetos públicos ou privados, de fins não lucrativos, que tenham objetivos filantrópicos, culturais, educacionais, científicos, de assistência social ou de desenvolvimento e melhoria das condições de trabalho ou ainda a fundos estaduais ou nacionais ligados à seara laboral, nos termos do art. 13 da Lei n. 7.347/1985.

8. DOS REQUERIMENTOS

8.1. Da citação

REQUER a citação dos réus para comparecer à audiência e, se lhes aprouver, apresentar defesa, sob pena de revelia e confissão ficta, com o regular processamento do feito.

8.2. Da intimação pessoal do Ministério Público do Trabalho

REQUER a intimação pessoal dos atos processuais, com remessa dos autos à sede da Procuradoria Regional do Trabalho da 23ª Região localizada na rua Presidente Castelo Branco, n. 1.268, Ed. Nars, Goiabeiras, Cuiabá-MT, CEP 78045-335, endereço indicado igualmente para o recebimento de intimações e notificações, nos termos da alínea “h” do inc. II do art. 18 da Lei Complementar n. 75/1993, § 2º do art. 236 do CPC, provimento c. TST/CGJT n. 4/2000 e art. 55 do Provimento n. 1/2006 do e. TRT da 23ª Região.



8.3. Da produção de provas. Declaração de autenticidade das provas documentais acostadas

REQUER a produção de provas por todos meios admitidos em direito, especialmente prova documental, depoimento pessoal dos réus e testemunhas. Instrui esta petição inicial com cópia de peças do Inquérito Civil n. 349.2011.23.000/5.

Os Procuradores do Trabalho signatários, enquanto agentes públicos e, na forma do art. 830 da CLT e inciso VI do art. 365 do CPC, declaram que as cópias anexas conferem com os originais existentes no procedimento investigativo em trâmite no Ministério Público do Trabalho.

8.4. Da isenção de custas

REQUER a isenção de despesas processuais, nos termos do art. 18 da Lei n. 7.347/1985, art. 87 do CDC, § 2º do art. 19 e art. 27 do CPC e inciso II do art. 790-A da CLT.

8.5. Da incidência de juros de mora e correção monetária

REQUER a incidência de juros de mora e correção monetária, na forma da lei.

8.6. Da condenação os réus em despesas processuais

REQUER a condenação dos réus em despesas processuais, observada a exceção do art. 790-A da CLT.

9. VALOR DA CAUSA

Dá-se à causa o valor de R\$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais), para efeitos meramente fiscais.

Termos em que pede deferimento.

Cuiabá-MT, 26 de agosto de 2011.

Marco Aurélio Estraiotto Alves
Procurador do Trabalho

Rafael Garcia Rodrigues
Procurador do Trabalho

Thalma Rosa de Almeida
Procuradora do Trabalho



AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PTM DE SOBRAL — PRT 7ª REGIÃO — MUNICÍPIO DE SOBRAL)

**EXCELENTÍSSIMO SENHOR JUIZ DO TRABALHO DA ÚNICA VARA DO
TRABALHO DE SOBRAL/CE**

Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional do Trabalho da 7ª Região — Procuradoria do Trabalho no Município de Sobral, com sede na Rua Anahid de Andrade, n. 524, Centro, Sobral/CE, por intermédio do Procurador do Trabalho subscritor, vem, perante Vossa Excelência, com fundamento no disposto nos arts. 127, *caput*, e 129, inciso III, da Constituição Federal; nos arts. 6º, inciso VII, alíneas “a” e “d”, e 83, incisos I e III, da Lei Complementar n. 75/1993, e no inciso IV do art. 1º da Lei n. 7.347/1985, promover

AÇÃO CIVIL PÚBLICA,

em face:

1) do Município de Sobral, pessoa jurídica de direito público, com sede na Rua Viriato de Medeiros, n. 1250, Centro, Sobral/CE, CEP: 62011-000 e inscrita no CNPJ sob o n. 07.598.634/0001-37; e

2) de José Leônidas de Menezes Cristino, Prefeito do Município de Sobral, portador do CPF n. 121.059.613-04, com domicílio profissional no endereço há pouco citado, na qualidade de responsável solidário quanto às *astreintes* pleiteadas, em virtude dos fatos e fundamentos jurídicos a seguir alinhados.

I — DOS FATOS

O Ministério Público do Trabalho conduziu investigação no Inquérito Civil n. 116/2008, instaurado em face de denúncia que informava que nenhum



empregador sediado no Município de Sobral fornecia vale-transporte a seus empregados.

Apurou-se que, no Município sob foco, não foi implantado o sistema de vale-transporte, conforme indicado na parte final do Ofício n. 320/2008 (doc. 1, fl. 31), emanado da Secretaria do Planejamento e Desenvolvimento Urbano e Meio Ambiente do Município de Sobral.

Também se constatou que, no âmbito do Município demandado, há transporte coletivo público urbano, atendido tanto por *topics* quanto por ônibus, de acordo com a relação (doc. 2, fl. 34) e os atos de autorização (docs. 3, fls. 57/67), fornecidos pela Edilidade.

Em três audiências realizadas perante o *Parquet* Trabalhista, consoante as atas anexas (docs. 4 a 6, fls. 149, 150 e 157), representantes do Município de Sobral fizeram várias considerações sobre o transporte público urbano local, além de sugerir que fossem promovidas discussões mais amplas sobre o assunto, com vistas a envolver, dentre outros interessados, sindicatos e empresários.

Considerando que não há previsão sobre a data de implantação do sistema do vale-transporte no Município de Sobral e que, como se fundamentará adiante, a Edilidade tem a obrigação de adotar providências no sentido de o referido sistema ser implantado, tornou-se imperiosa a promoção desta ação civil pública, para buscar tutela jurisdicional vocacionada a permitir que os trabalhadores que laboram no Município de Sobral fruam o direito social do fornecimento do vale-transporte.

II — DOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS DAS POSTULAÇÕES REFERENTES ÀS OBRIGAÇÕES DE FAZER

II.1 — Do vale-transporte

Nossa Constituição Federal elenca, nos incisos do seu art. 7º, vários direitos sociais dos trabalhadores.

É de se observar que a relação pertinente ao aludido preceito constitucional é meramente exemplificativa, haja vista a redação de seu *caput* mencionar que outros direitos destinados à melhoria da condição social dos trabalhadores possuem a mesma natureza jurídica.

Para afastar eventuais dúvidas sobre o assunto, transcrevamos a partitura do *caput* do art. 7º do Texto Constitucional:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.”

Desse modo, direitos conferidos aos trabalhadores em outros dispositivos da Constituição Federal ou em preceptivos contidos em leis possuem a mesma natureza jurídica daqueles consignados no referido art. 7º da nossa Norma Ápice.



No tocante ao vale-transporte, tal direito foi instituído pela Lei n. 7418/1985 a fim de fazer face às despesas dos trabalhadores com o deslocamento da residência ao trabalho e vice-versa.

É oportuno reproduzirmos o art. 1º do mencionado diploma legal de aplicação nacional, na redação dada pela Lei n. 7.619/1987:

“Art. 1º Fica instituído o vale-transporte (Vetado) que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.”

Conclui-se, pois, que o fornecimento do vale-transporte constitui-se em autêntico direito social trabalhista, pois complementa o rol do sobredito art. 7º da Constituição Federal.

II.2 — Do sistema do vale-transporte — dos deveres do município de Sobral

O art. 5º, *caput*, da Lei n. 7.418/1985 estabelece que a empresa operadora do sistema de transporte coletivo público é obrigada a:

- a) emitir e a comercializar o vale-transporte, pelo preço da tarifa vigente;
- b) colocar o vale-transporte à disposição dos empregadores em geral;
- c) assumir os custos das obrigações anteriores, sem repassá-los para a tarifa dos serviços.

Já no art. 6º do mesmo diploma legal estatui-se que o poder concedente — o Município, no caso do transporte coletivo público de âmbito municipal — fixará as sanções a serem aplicadas à empresa operadora que comercializar o vale-transporte, no caso de falta ou insuficiência de estoque desses vales necessários ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema.

De outro lado, o regulamento da lei em pauta, aprovado pelo Decreto n. 95.247/1987, ao disciplinar a operacionalização do vale-transporte (Capítulo III), preconiza que:

“Art. 13. O poder concedente ou órgão de gerência com jurisdição sobre os serviços de transporte coletivo urbano, respeitada a lei federal, expedirá normas complementares para operacionalização do sistema do Vale-Transporte, acompanhada seu funcionamento e efetuando o respectivo controle.”

E o § 1º do art. 14 do aludido regulamento estabelece o seguinte:

“Art. 14. ...



§ 1º A emissão e a comercialização do Vale-Transporte poderão também ser efetuadas pelo órgão de gerência ou pelo poder concedente, quando este tiver a competência legal para emissão de passes.”

Divisa-se, pois, que, conforme o plexo normativo apontado acima, o Município — poder concedente municipal — é obrigado a expedir as normas complementares para operacionalização do sistema do vale-transporte, acompanhar seu funcionamento e fiscalizá-lo, incluindo a fixação de sanções para o caso de a empresa operadora do sistema de transporte coletivo público não emitir vales suficientes para atender à demanda.

Alternativamente, o poder concedente municipal, também conforme os antetranscritos preceitos, poderá assumir as obrigações de emitir e comercializar o vale-transporte.

Ocorre que, como já comprovado pelos documentos anexos, o Município de Sobral não cumpriu nenhum dos deveres alternativos que lhe são cometidos por nosso ordenamento jurídico no que tange ao sistema do vale-transporte, motivo pelo qual se evidencia a necessidade de condená-lo em tutelas jurisdicionais que determinem a adoção de medidas que resultem na implementação do referido sistema em seu território.

II.3 — Da apreciação judicial de demandas versando sobre a implementação de políticas públicas

Num passado não muito distante, entendia-se que o exercício das competências estatais do Poder Executivo da União, dos Estados-membros, do Distrito e dos Municípios se inscrevia na faixa dos poderes da Administração Pública, cuja concretização estava sempre a depender da discricionariedade dos gestores públicos, em razão de critérios de oportunidade e conveniência.

Pois bem, esse entendimento foi superado pelas modernas jurisprudência e doutrina, haja vista **as competências estatais passarem a ser identificadas como deveres a serem cumpridos pela Administração Pública**, a fim de implementar o catálogo de ações e programas que, previstos na Constituição Federal, nas Constituições Estaduais, nas Leis Orgânicas Municipais e na legislação esparsa, obrigatoriamente têm de ser levados a cabo, considerando serem essenciais ao estabelecimento de condições materiais mínimas de existência e de fruição de direitos basilares conferidos em nossa ordem jurídica.

Transcrevamos, sobre a matéria, a luminar e analítica lição doutrinária a seguir:

“Em relação ao agente público, certo é que se entendeu, em um primeiro momento, que ao administrador era facultado agir diante de expressa permissão do ordenamento. Posteriormente, foi desenvolvida entre os estudiosos do direito administrativo a teoria do dever-poder como limitação do exercício das competências públicas. Segundo a referida teoria, se uma norma autoriza um comportamento, cumpre ao agente competente agir



dentro dos limites permitidos pela norma. Mesmo na hipótese de ser autorizada a prática de um ato discricionário, não há que se falar em escolha de cumprimento, ou não, do ordenamento. Haverá, sempre, o dever de observar a norma, mediante o exercício da competência prevista, independentemente do caráter vinculado ou discricionário da mesma. Daí se dizer que a autorização do ordenamento — poder — resulta em obrigação de agir — dever — aspecto condicionante de toda atuação pública.

Segundo Marçal Justen Filho, 'A função consiste na atribuição a um sujeito do encargo de perseguir a satisfação de um interesse ou de um direito que ultrapassa sua órbita individual. Como contrapartida da atribuição desse encargo, o sujeito recebe um poder jurídico, cujo conteúdo e delimitação dependem das circunstâncias' Sob esse ponto de vista, o conceito de função se complementa pela integração de três aspectos diversos: a) titularidade alheia do interesse a ser realizado; b) o dever do sujeito de perseguir a realização deste interesse; c) a atribuição de poder jurídico necessário para a realização deste interesse.

Conclui-se que o agente público titular de uma competência tem uma finalidade que deve necessariamente executar. Afinal, tem uma função, algo a cumprir, um dever a desempenhar, sempre vinculado ao interesse público primário. Retornando ao magistério de Marçal Justen Filho, tem-se que a função produz subordinação passiva no sentido de que o sujeito tem deveres jurídicos a cumprir. Por um lado, o agente público está obrigado a praticar todas as condutas necessárias e adequadas para promover o atendimento do interesse a ele confiado. Por outro lado, está proibido de praticar qualquer conduta incompatível com ou desnecessária para a realização de seu encargo. Outrossim, os demais integrantes da comunidade não podem se opor nem dificultar o cumprimento do dever público, cabendo-lhes 'acatar as determinações emanadas do titular da função, relacionadas com a consecução dos interesses a ele confiados'.

...

Assim compreendida a função, tem-se, em relação ao agente público, que a legalidade deixa de ser a faculdade de exercer, ou não, as atribuições autorizadas pelo ordenamento, para se transformar em exigência de cumprimento das ações ou omissões estipuladas, de forma geral e abstrata, nas normas jurídicas. Tendo sido previsto na lei determinado comportamento estatal, este passa a ser obrigatório e vinculante do agente público competente.

...

Não se desconhece a difícil situação a que se sujeita o quadro de pessoal do Estado, com o excesso de demandas e a insuficiência de servidores aptos ao atendimento de todas as necessidades sociais, ao que se acrescem as clássicas e não solucionadas dificuldades remuneratórias das carreiras estatais. Contudo, referido contexto não traz consigo autorização implícita



para a condescendência generalizada relativa aos efeitos danosos do não cumprimento das competências públicas. Impõe-se sejam tomadas providências imediatas na tentativa de sanar as causas da demora ou completa inércia administrativa.

Tal entendimento traz inúmeras repercussões práticas ao Direito Administrativo, em especial no tocante ao dever de agir do agente, porquanto afastada a possibilidade de se relevar as consequências do silêncio ilícito estatal. Se um administrador não cumpre a obrigação de atuar que lhe é imposta, deverá arcar com os efeitos sancionatórios daí resultantes, bem como o Estado suportará a responsabilidade por referida omissão indevida. Afinal, a própria exigência de proporcionalidade veda excessos e, simultaneamente, omissões. Qualquer omissão afigura-se, pois, violadora do dever de agir proporcional.”⁽¹⁾

No âmbito jurisprudencial, o Supremo Tribunal Federal, desde o julgamento monocrático da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental — ADPF n. 45/DF, sedimentou o entendimento de que as políticas públicas estampadas na Constituição Federal e viabilizadoras da concretização dos direitos sociais têm de ser obrigatoriamente implementadas pelo Estado. Confira-se a ementa deste histórico julgado:

“ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. A QUESTÃO DA LEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DO CONTROLE E DA INTERVENÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO EM TEMA DE IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS, QUANDO CONFIGURADA HIPÓTESE DE ABUSIVIDADE GOVERNAMENTAL. DIMENSÃO POLÍTICA DA JURISDIÇÃO CONSTITUCIONAL ATRIBUÍDA AO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. INOPONIBILIDADE DO ARBÍTRIO ESTATAL À EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS, ECONÔMICOS E CULTURAIS. CARÁTER RELATIVO DA LIBERDADE DE CONFORMAÇÃO DO LEGISLADOR. CONSIDERAÇÕES EM TORNO DA CLÁUSULA DA ‘RESERVA DO POSSÍVEL’. NECESSIDADE DE PRESERVAÇÃO, EM FAVOR DOS INDIVÍDUOS, DA INTEGRIDADE E DA INTANGIBILIDADE DO NÚCLEO CONSUBSTANCIADOR DO ‘MÍNIMO EXISTENCIAL’. VIABILIDADE INSTRUMENTAL DA ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO NO PROCESSO DE CONCRETIZAÇÃO DAS LIBERDADES POSITIVAS (DIREITOS CONSTITUCIONAIS DE SEGUNDA GERAÇÃO).”

(ADPF 45 MC/DF — Rel. Min. Celso de Mello — Julgamento: 29.4.2004 — Publicação: DJ 4.5.2004)

Citem-se, a título de exemplo, vários outros julgados de nossa Corte Suprema que consagraram a fundamentação vertida na decisão há pouco reproduzida: RE-AgR 410715/SP (julgamento em 22.11.2005, fornecimento de medicamentos), RE 554075/SC (j. 15.8.2008, atendimento de crianças até cinco anos de idade

(1) CARVALHO, Raquel Melo Urbano de. *Curso de direito administrativo: parte geral, intervenção do estado e estrutura da administração*. Salvador: Juspodivm, 2008. p. 59/60.



em creches e pré-escolas), RE 600419/SP (j. 3.9.2009, idêntico tema ao do anterior), RE 503650/SC (j. 3.6.2008, direito de crianças e adolescentes em situação de miserabilidade e negligência familiar a atendimento em programa social), RE 482696/AC (j. 19.5.2008, construção de estabelecimentos destinados à execução das medidas socioeducativas de internação e de semiliberdade), RE 602652/SP (j. 29.9.2009, idêntico tema ao do anterior), RE 595595/SC (j. 11.2.2009, disponibilização de vagas em ensino fundamental e educação infantil para as crianças carentes) e RE 367432/PR (j. 3.9.2009, provimento de cargos no quadro dos servidores da secretaria de segurança pública, construção de cadeia, delegacia e polícia, compra de veículos, armamentos e munições).

Considerando que os direitos trabalhistas são direitos nitidamente sociais, é inafastável a conclusão de que os poderes estatais estão obrigados a cumprir a contento todas as suas competências que resultem na concretização de direitos desse naipe.

É o caso, ressalte-se, da implementação do sistema municipal de vale-transporte, situação prévia e essencial à fruição, pelos trabalhadores, do direito social ao fornecimento do vale-transporte.

III — DA RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO PREFEITO PELAS ASTREINTES — DA EFETIVIDADE PROCESSUAL

Hodiernamente, os contornos do exercício da garantia constitucional fundamental de acesso ao Poder Judiciário em caso de lesão ou ameaça a direito (art. 5º, inciso XXXV, CF) foram ampliados.

Essa garantia constitucional não pode esgotar-se na ampla possibilidade de ajuizar ações. A eficácia dessa garantia também abrange a efetividade concreta das decisões judiciais, pois de nada adianta obter uma tutela que seja desrespeitada.

Sendo assim, as modernas doutrina e jurisprudência vêm divisando, na mencionada garantia constitucional, não mais apenas uma natureza formal, mas também uma natureza substancial, a qual se identifica com o princípio da efetividade processual.

O princípio em apreço autoriza que uma maior plasticidade tome lugar nos provimentos judiciais executórios, resultando na determinação de todas e quaisquer medidas necessárias para se conferir eficácia à decisão jurisdicional desrespeitada.

Decalquemos, sobre a matéria, a seguinte lição doutrinária:

“O estudo do processo pela perspectiva do direito de acesso ao Poder Judiciário não satisfaz. De que adianta, para o ordenamento substancial, para a efetiva pacificação, assegurar-se o direito de demandar? Necessário que o consumidor do serviço jurisdicional obtenha a satisfação total de seus



interesses legitimamente postulados, pois apenas esse resultado atende à promessa estatal de proteção aos direitos.”⁽²⁾

No horizonte legal, o princípio da efetividade processual pode ser visualizado no art. 11 da Lei n. 7.347/1985, que reza:

“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.”

Saliente-se ainda que, em razão do disposto no art. 21 da Lei n. 7.347/1985, os preceitos arrolados no Título III do Código de Defesa do Consumidor são aplicáveis à defesa dos variados direitos (não só, pois, dos consumidores) protegidos mediante ações civis públicas.

Dentre esses preceitos, o princípio da efetividade processual também é extraído das normas consignadas nos arts. 83 e 84 daquele *codex*:

“Art. 83. Para a defesa dos direitos e interesses protegidos por este código são admissíveis todas as espécies de ações capazes de propiciar sua adequada e efetiva tutela.

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 (art. 287, do Código de Processo Civil).

§ 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.”

(2) BEDAQUE, José Roberto dos Santos. *Direito e processo: influência do direito material sobre o processo*. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 29.



As normas elencadas no art. 84 do Código de Defesa do Consumidor, saliente-se, são quase idênticas às inscritas no art. 461 do Código de Processo Civil, que também prescreve a possibilidade de execução específica quando o réu descumprir a decisão jurisdicional que lhe for desfavorável.

Sobre o tema da execução específica, transcrevamos a preleção de Kazuo Watanabe, na qual se reporta ao art. 84 do CDC:

“E, em razão da importância do claro posicionamento a respeito dos provimentos jurisdicionais para a perfeita compreensão do exato alcance do conteúdo do art. 84 e parágrafos, tomamos a liberdade de transcrever o que escrevemos a respeito do art. 461, do CPC, cuja redação em quase nada difere da do art. 84 em análise:

‘(...)

33. A execução específica ou a obtenção do resultado prático correspondente à obrigação pode ser alcançada através do provimento mandamental ou do provimento executivo *lato sensu*, ou da conjugação de ambos.

Através do provimento mandamental é imposta uma ordem ao demandado, que deve ser cumprida sob pena de configuração do crime de desobediência, portanto mediante imposição de medida coercitiva indireta. Isto, evidentemente, sem prejuízo da execução específica, que pode ser alcançada através de meios de atuação que sejam adequados e juridicamente possíveis, e que não se limitam ao pobre elenco que tem sido admitido pela doutrina dominante. (...)

Dentre os vários meios de execução possíveis, certamente as medidas de sub-rogação de uma obrigação em outra de tipo diferente são bastante eficazes. Bem se percebe que não estamos falando de sub-rogação comum, que é a conversão da obrigação de fazer ou não fazer descumprida em perdas e danos. E sim sub-rogação propiciadora da execução específica da obrigação de fazer ou não fazer ou a obtenção do resultado prático-jurídico equivalente.

Pensem, por exemplo, no dever legal de não poluir (obrigação de não fazer). Descumprida, poderá a obrigação de não fazer ser sub-rogada em obrigação de fazer (*v. g.*, colocação de filtro, construção de um sistema de tratamento de efluente etc.) e descumprida esta obrigação sub-rogada de fazer poderá ela novamente ser convertida, desta feita em outra de não fazer, como a de cessar a atividade nociva. A execução desta última obrigação pode ser alcançada coativamente, inclusive através de atos executivos determinados pelo juiz e atuados por seus auxiliares, inclusive com a requisição, se necessário, da força policial (§ 5º do art. 461). São meios sub-rogatórios que o juiz deverá adotar enquanto for possível a tutela específica ou a obtenção do resultado prático equivalente, em cumprimento ao mandamento contido no § 1º do art. 461. Para isto, o juiz usará do poder discricionário que a lei lhe concede (fala o § 5º do art. 461 em determinação



de “medidas necessárias” para a tutela específica ou a obtenção do resultado prático equivalente). A discricionariedade deve ser bem entendida. Não se trata de adoção arbitrária de qualquer medida, e sim apenas de medidas adequadas e necessárias (eis o parâmetro legal) à tutela específica da obrigação ou à obtenção do resultado equivalente.

...

As medidas enumeradas no § 5º do art. 461 são apenas exemplificativas. Portanto, outras podem ser adotadas, desde que atendidos os limites da adequação e da necessidade.”⁽³⁾

Portanto, caso o Município demandado ignore as obrigações a que vier ser condenado a cumprir, é essencial aplicar punições que exerçam legítima coerção para forçá-lo a observar a sentença a ser proferida, justificando-se, pois, a cominação de multa diária ou outras medidas mais severas.

No presente caso, o Prefeito demandado é o responsável direto pela situação irregular sob discussão, pois é a autoridade que pode ordenar a implantação local do sistema do vale-transporte.

Embora o Texto Constitucional estabeleça a responsabilidade objetiva do Estado, há que se levar em conta o já mencionado princípio da efetividade processual, princípio esse que, retratando uma feição da garantia constitucional fundamental de acesso ao Poder Judiciário em caso de lesão ou ameaça a direito, determina, repise-se, a adoção de todas as medidas judiciais que propiciem a eficácia de suas decisões.

De tal arte, a cominação de *astreintes* ao Prefeito demandado, por cuidar de medida que será bastante eficaz para impor o cumprimento das tutelas postuladas, compatibiliza-se com nosso ordenamento jurídico.

IV — DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A competência material da Justiça do Trabalho para a apreciação e o julgamento desta demanda provém do preceito encartado no art. 114, incisos I, da Constituição Federal, pois seu substrato cuida da implementação de medidas prévias e essenciais à futura efetivação de direito social trabalhista — fornecimento de vale-transporte — na esfera da totalidade das relações de trabalho empregatícias travadas entre trabalhadores e empregadores no Município de Sobral.

V — DA LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

A legitimidade do Ministério Público do Trabalho para promover esta ação civil pública decorre diretamente do Texto Constitucional, consoante expressa

(3) GRINOVER, Ada Pellegrini *et al.* *Código brasileiro de defesa do consumidor*: comentado pelos autores do anteprojeto. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005. p. 844/846.



disposição constante do seu art. 129, inciso III, haja vista se estar buscando a tutela de direito de cunho difuso.

Além disso, a Lei Orgânica do Ministério Público da União (Lei Complementar n. 75/1993) veio consolidar definitivamente a atuação do Ministério Público do Trabalho no campo da defesa dos interesses difusos e coletivos da sociedade, no âmbito trabalhista, e, por igual modo, os interesses individuais homogêneos e indisponíveis, como se pode divisar na fórmula legislativa do art. 6º, inciso II, alíneas “a” e “d” do referido diploma:

“Art. 6º Compete ao Ministério Público da União:

...

II — promover o inquérito civil e a ação civil pública para:

a) a proteção dos direitos constitucionais;

...

d) outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos.”

A Lei da Ação Civil Pública (Lei n. 7.347/1985) também estabelece, em seu art. 1º, inciso IV, a possibilidade de ajuizamento de ação civil pública na hipótese de *danos causados a qualquer interesse difuso ou coletivo*, atribuindo, dentre outros legitimados, ao Ministério Público a incumbência de sua propositura (art. 5º, *caput*).

Hipótese nítida de interesse difuso, na esfera laboral, é o constante desta demanda, mediante a qual se persegue a tutela coletiva dos interesses/direitos de toda uma gama indeterminada de trabalhadores que poderão, no futuro, fruir o direito social do fornecimento do vale-transporte.

VI — DOS PEDIDOS

Diante do que explanado, o Ministério Público do Trabalho formula os seguintes pleitos:

A) Em relação ao MUNICÍPIO DE SOBRAL, que seja condenado a, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, cumprir os seguintes deveres alternativos, sob pena de aplicação de multa diária de R\$ 1.000,00 (mil reais) reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador:

A.1) Expedir normas complementares para operacionalização do sistema do vale-transporte em seu território, acompanhar seu funcionamento e efetuar o respectivo controle; ou

A.2) Emitir e comercializar o vale-transporte diretamente ou por entidades de sua Administração indireta;



B) em relação a José Leônidas de Menezes Cristino, Prefeito do Município de Sobral, que seja condenado solidariamente a pagar as *astreintes* que vierem a ser aplicadas em desfavor da Edilidade.

VII — DOS REQUERIMENTOS

O Ministério Público do Trabalho requer que os demandados sejam notificados para, querendo, contestar a presente demanda.

Requer-se, ainda, a intimação pessoal do *Parquet* Trabalhista de todos os atos praticados no processo, nos termos do art. 18, inciso II, alínea “h”, da Lei Complementar n. 75/1993.

Protesta-se pela utilização de todos os meios de prova admitidos em Direito para provar o que alegado.

Ao final, atribui-se à causa o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Nestes Termos,

Pede Deferimento.

Sobral/CE, ___ de _____ de 2009.

Ricardo Araújo Cozer
Procurador do Trabalho



DEVER DE OPERACIONALIZAÇÃO DO SISTEMA DO VALE-TRANSPORTE NO MUNICÍPIO

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO

VARA DO TRABALHO DE SOBRAL/CE

Processo n. 206300-87.2009.5.07-0024

Vistos...

Ministério Público do Trabalho, através da Procuradoria Regional do Trabalho da 7ª Região, ajuizou Ação Civil Pública em face do Município de Sobral e de José Leônidas de Menezes Cristino, alegando, em síntese, que, em decorrência da investigação no Inquérito Civil n. 116/2008, ficou constatado que nenhum empregador sediado no município demandado fornece vale-transporte a seus empregados, pelo fato do município em foco não ter implementado o sistema de vale-transporte; ficou constatado, outrossim, que, no âmbito do município, há transporte coletivo público urbano (*topics* e ônibus); a despeito da realização de três audiências perante o *Parquet* Trabalhista, não há previsão sobre a data de implementação do sistema do vale-transporte no município demandado, quando seria sua obrigação no sentido de implementar o sistema; em decorrência, tornou-se imperiosa a promoção da presente ação visando a obtenção da tutela jurisdicional vocacionada a permitir que os trabalhadores que laboram no Município de Sobral fruam do fornecimento do benefício em comento; assevera que o vale-transporte, na condição de autêntico direito social trabalhista, foi instituído para fazer face as despesas dos trabalhadores com o deslocamento da residência ao trabalho e vice-versa; afirma que a empresa operadora do sistema coletivo público tem a obrigação de emitir e comercializar o vale-transporte, pelo preço da tarifa vigente, bem como de colocar o vale-transporte à disposição dos empregadores em geral e assumir os custos das obrigações anteriores, sem repas-

318



sá-los para a tarifa dos serviços, ficando o poder concedente (Município) com o encargo de expedir normas complementares para operacionalização do sistema, acompanhar seu funcionamento e fiscalizá-lo, inclusive fixando as sanções para o caso de a empresa operadora do sistema de transporte público não emitir vales suficientes para atender à demanda; aduz que o poder público poderá, alternativamente, assumir as obrigações de emitir e comercializar o vale-transporte; acontece que o município demandado não cumpriu, até o presente instante, com nenhum dos deveres alternativos que lhe são cometidos por nosso ordenamento jurídico no que tange ao sistema do vale-transporte, restando evidenciada a necessidade de sua condenação em tutelas jurisdicionais visando a adoção de medidas que resultem na implementação do referido sistema; argumenta, inclusive transcrevendo posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais, haver entendimento sedimentado no sentido de que as políticas públicas estampadas na Constituição Federal e viabilizadoras da concretização dos direitos sociais, como no caso de que se cuida, têm de ser obrigatoriamente implementadas pelo poder público; sustenta que o prefeito, por ser o ordenador de despesa do município, é responsável solidário direto pela situação irregular sob discussão; aduz, por fim, ser a Justiça obreira competente para dirimir a demanda e deter o MPT legitimidade para o ajuizamento da presente ação, visto que esta envolve a postulação de tutela coletiva dos interesses/direitos de toda uma gama indeterminada de trabalhadores que poderão, no futuro, fruir o direito social do fornecimento do vale-transporte. Diante do exposto, postula a condenação do Município de Sobral, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00, reversível em favor do FAT, na obrigação de expedir normas complementares para operacionalização do sistema do vale-transporte em seu território, acompanhar seu funcionamento e efetuar o respectivo controle ou, alternativamente, emitir e comercializar o vale-transporte diretamente ou por entidades de sua Administração indireta, devendo o prefeito José Leônidas de Menezes Cristino responder solidariamente pelo pagamento das *astreintes* que vierem a ser aplicadas em desfavor da edilidade. Requer, ainda, que a intimação do Ministério Público do Trabalho seja efetivada pessoalmente (fls. 2/26). O Ministério Público do Trabalho juntou documentos (fls. 27/42).

Frustrada a primeira tentativa de conciliação, o Município de Sobral apresentou defesa, alegando, em preliminares, a incompetência da Justiça Obreira para resolver o litígio e requerendo a redução do valor atribuído à causa para R\$ 2.000,00. No mérito, sustenta que o objeto da demanda possui natureza de cunho jurídico-administrativo, visto que a pretensão deduzida na inicial não trata, especificamente, do vale-transporte, mas da obrigação de fazer a ser imposta a edilidade municipal no sentido de instituir, por meio de lei municipal, no seu âmbito administrativo, o sistema municipal de transporte coletivo urbano, para em seguida regulamentar a expedição do vale-transporte. Afirma que a pretensão ministerial não deve prosperar: *primus*, por ser apenas relativo o direito ao vale-transporte, já que o benefício não alcança o conjunto de todos os trabalhadores, mesmo em se tratando de município que possua sistema de transporte coletivo urbano legalmente instituído e regulamentado, estando em funcionamento a



expedição e comercialização do vale-transporte, o que faz esmaecer o interesse difuso alegado na inicial e, por conseguinte, desautorizar o ajuizamento da ação civil pública, por faltar legitimidade ao MPT para o patrocínio da ação; *secundus*, por afrontar o princípio da separação dos poderes, visto que a demanda tem por objeto impor ao ente federativo medida de cunho político-administrativo, sem a observância da oportunidade e conveniência, além da questão financeira e previsão orçamentária, quando é de sabença que o Poder Judiciário não deve intervir em esfera de outro Poder para substituí-lo em Juízos de conveniência e oportunidade, querendo controlar as opções legislativas de organização e prestação, a não ser, excepcionalmente, quando haja uma violação evidente e arbitrária, pelo legislador, não sendo o caso dos autos; *tertius*, por não estar inclusa, no âmbito das funções institucionais do Poder Judiciário, a atribuição de formular e de implementar políticas públicas, posto que, nesse domínio, o encargo cabe, principalmente, aos Poderes Legislativos e Executivo; pugna pela improcedência dos pedidos (fls. 49/74).

O município demandado juntou procuração, carta de preposto e documentos (fls. 75/126).

O demandado José Leônidas de Menezes Cristino também apresentou defesa, alegando, em preliminar, que o valor da causa deve ser alterado para R\$ 1.000,00. No mérito, sustenta, dentre outros argumentos, que os pedidos deduzidos na demanda dizem respeito à obrigação de fazer imposta ao Município de Sobral no que pertine a implantação do sistema de transporte coletivo urbano e, por conseguinte, a regulamentação do vale-transporte, não sendo razoável e proporcional a atribuição de responsabilidade solidária ao contestante na qualidade de representante legal do ente público em tela, tendo em vista que tal meio extrapola a necessária adequação com os fins buscados pelo demandante; pugna pela improcedência dos pedidos (fls. 127/131).

O demandado José Leônidas de Menezes Cristino juntou procurações (fls. 132/133).

Sobre a exceção de incompetência, manifestou-se o Ministério Público à fl. 48.

As partes disseram que não têm quaisquer outras provas a produzir, ficando encerrada a instrução.

Razões finais remissivas.

Rejeitada a proposta renovatória de conciliação.

Decisão acolhendo a exceção de incompetência às fls. 135/138.

Inconformado com a decisão que acolheu a exceção de incompetência, o Ministério Público interpôs recurso ordinário para a Instância Revisora (fls. 143/157), tendo esta dado provimento ao recurso para, reconhecendo a competência da Justiça do Trabalho para o exame da controvérsia, determinar o retorno dos autos à Instância de Origem para complementação da prestação jurisdicional (fls. 185/186).

É no que importa o relatório.



FUNDAMENTAÇÃO

1. Da exceção de incompetência

A preliminar atinente à exceção de incompetência restou superada em face da decisão prolatada pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região que declarou ser a Justiça do Trabalho competente para resolver o presente litígio, conforme acórdão que demora às fls. 185/186 dos autos.

2. DA IMPUGNAÇÃO AO VALOR DA CAUSA

O município demandado requer que seja reduzido para R\$ 2.000,00 o valor atribuído à causa, sob o argumento de que o valor atribuído à causa na inicial de R\$ 10.000,00 tem o intuito apenas de impor ao demandado possíveis ônus sucumbenciais na ilusão de pressionar a este quanto ao mérito do objeto da demanda, colocando-o numa situação de desvantagem.

A pretensão impugnativa da edilidade municipal demandada não tem qualquer consistência jurídica: *primus*, pelo simples fato do demandado ser ente de direito público e como tal não responde por pagamento de custas processuais, bem como pelo fato da ação ter sido ajuizada por procurador do trabalho de modo que, mesmo que o demandado não saia vitorioso na demanda, não haverá condenação da edilidade municipal demandada no pagamento de honorários advocatícios, donde se conclui que não haverá condenação em sucumbência; *secundus*, porque o próprio demandado indica um valor que entende correto, que também é superior ao dobro do mínimo legal da época em que a ação foi proposta, o que garante à parte que sair vencedora na demanda interpor recurso ordinário para a instância revisora; *tertius*, pelo simples fato da alegada superestimação não produzir nenhum prejuízo às partes, uma vez que o valor das custas processuais e do depósito de eventual recurso serem fixados pelo valor atribuído à condenação, de modo que não há interesse jurídico na alteração de tal valor, mantendo-se inalterado, em consequência, o valor da causa dado na exordial, até porque os gastos que porventura forem efetuados com o cumprimento das obrigações postuladas na peça de começo deverá superar em muito o valor dado à inicial, quando é de sabença que o valor da causa deverá guardar sintonia com o valor econômico dos pleitos ali formulados.

Diante disso, rejeita-se a impugnação ao valor da causa.

3. DA IMPLEMENTAÇÃO DO VALE-TRANSPORTE

O Ministério Público do Trabalho postula a condenação do Município de Sobral na obrigação de expedir normas complementares para operacionalização do sistema do vale-transporte em seu território, acompanhar seu funcionamento e efetuar o respectivo controle ou, alternativamente, emitir e comercializar o vale-transporte diretamente ou por entidades de sua Administração indireta,



argumentando, para tanto, que, em decorrência da investigação no Inquérito Civil n. 116/2008, ficou constatado que nenhum empregador sediado no município demandado fornece vale-transporte a seus empregados, pelo fato do município em foco não ter implementado o sistema de vale-transporte. Ficou constatado, outrossim, que, no âmbito do município, há transporte coletivo público urbano (*topics* e ônibus). Afirma que, a despeito da realização de três audiências perante o *Parquet* Trabalhista, não há previsão sobre a data de implementação do sistema do vale-transporte no município demandado, quando seria sua obrigação no sentido de implementar o sistema.

Em decorrência, tornou-se imperiosa a promoção da presente ação visando a obtenção da tutela jurisdicional vocacionada a permitir que os trabalhadores que laboram no Município de Sobral fruam do fornecimento do benefício em comento. Assevera que o vale-transporte, na condição de autêntico direito social trabalhista, foi instituído para fazer face às despesas dos trabalhadores com o deslocamento da residência ao trabalho e vice-versa. Salieta que a empresa operadora do sistema coletivo público tem a obrigação de emitir e comercializar o vale-transporte, pelo preço da tarifa vigente, bem como de colocar o vale-transporte à disposição dos empregadores em geral e assumir os custos das obrigações anteriores, sem repassá-los para a tarifa dos serviços, ficando o poder concedente (Município) com o encargo de expedir normas complementares para operacionalização do sistema, acompanhar seu funcionamento e fiscalizá-lo, inclusive fixando as sanções para o caso de a empresa operadora do sistema de transporte público não emitir vales suficientes para atender à demanda. Assevera que o poder público poderá, alternativamente, assumir as obrigações de emitir e comercializar o vale-transporte. Acontece que o município demandado não cumpriu, até o presente instante, com nenhum dos deveres alternativos que lhe são cometidos por nosso ordenamento jurídico no que tange ao sistema do vale-transporte, restando evidenciada a necessidade de sua condenação em tutelas jurisdicionais visando a adoção de medidas que resultem na implementação do referido sistema.

Argumenta, inclusive transcrevendo posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais, haver entendimento sedimentado no sentido de que as políticas públicas estampadas na Constituição Federal e viabilizadoras da concretização dos direitos sociais, como no caso de que se cuida, têm de ser obrigatoriamente implementadas pelo poder público.

O Município de Sobral se insurgiu contra aduzindo que o objeto da demanda não trata, especificamente, do vale-transporte, mas da obrigação de fazer a ser imposta a edilidade municipal no sentido de instituir, por meio de lei municipal, no seu âmbito administrativo, o sistema municipal de transporte coletivo urbano, para em seguida regulamentar a expedição do vale-transporte. Sustenta que a pretensão ministerial não deve prosperar: *primus*, por ser apenas relativo o direito ao vale-transporte, já que o benefício não alcança o conjunto de todos os trabalhadores, mesmo em se tratando de município que possua sistema de transporte coletivo urbano legalmente instituído e regulamentado, estando em funcionamento



a expedição e comercialização do vale-transporte, o que faz esmaecer o interesse difuso alegado na inicial e, por conseguinte, desautorizar o ajuizamento da ação civil pública, por faltar legitimidade ao MPT para o patrocínio da ação; *secundus*, por afrontar o princípio da separação dos poderes, visto que a demanda tem por objeto impor ao ente federativo medida de cunho político-administrativo, sem a observância da oportunidade e conveniência, além da questão financeira e previsão orçamentária, quando é de sabença que o Poder Judiciário não deve intervir em esfera de outro Poder para substituí-lo em Juízos de conveniência e oportunidade, querendo controlar as opções legislativas de organização e prestação, a não ser, excepcionalmente, quando haja uma violação evidente e arbitrária, pelo legislador, não sendo o caso dos autos; *tertius*, por não estar inclusa, no âmbito das funções institucionais do Poder Judiciário, a atribuição de formular e de implementar políticas públicas, posto que, nesse domínio, o encargo cabe, principalmente, aos Poderes Legislativos e Executivo.

Como se pode ver, a presente lide tem por objeto o reconhecimento da omissão do ente público municipal concedente do transporte coletivo público em adimplir seu dever legal de expedir normas complementares para a operacionalização do sistema do vale-transporte, nos termos da legislação de regência (Lei n. 7.619/1987 e Decreto n. 95.247/1987), viabilizando, com isso, a efetiva implantação do benefício em prol de todos os trabalhadores, empregados celetistas, que dele queiram e necessitam fazer uso, haja vista que o benefício é voltado essencialmente para o trabalhador empregado.

O Vale-Transporte, instituído pela Lei n. 7.619/1987, constitui benefício que o empregador antecipará ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, devendo ser utilizável em todas as formas de transporte coletivo público urbano ou, ainda, intermunicipal e interestadual com características semelhantes ao urbano, operado diretamente pelo poder público ou mediante delegação, em linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente.

Com efeito, considerando que a Constituição Federal assegura aos trabalhadores, além do rol de direitos constantes do seu art. 7º, outros que visem à melhoria de sua condição social, entendemos que os direitos conferidos aos trabalhadores em outros dispositivos da Constituição ou de leis infraconstitucionais possuem a mesma natureza daqueles constantes do dispositivo constitucional citado, a exemplo do vale-transporte.

Isso significa que o vale-transporte constitui autêntico direito social trabalhista devidamente instituído para o custeamento das despesas dos trabalhadores com o deslocamento da residência ao trabalho e vice-versa.

Insta destacar que, de conformidade com a legislação de regência (Lei n. 7.619/1987 e Decreto n. 95.247/1987), ao ente público municipal cabe o encargo de expedir normas complementares para operacionalização do sistema, acompanhar seu funcionamento e fiscalizá-lo, inclusive fixando as sanções para o caso de a empresa operadora do sistema de transporte público não emitir vales sufi-



cientes para atender à demanda, podendo, alternativamente, assumir as obrigações de emitir e comercializar o vale-transporte.

De fato, a Lei n. 7.619/1987, instituidora do vale-transporte, estabelece que a empresa operadora do sistema de transporte coletivo público tem por obrigação emitir e comercializar o vale-transporte pelo preço da tarifa vigente, colocar o vale-transporte à disposição dos empregadores em geral e assumir os custos das obrigações anteriores, sem repassá-los para a tarifa dos serviços, cabendo ao poder concedente (o Município, no caso do transporte coletivo público de âmbito municipal) fixar as sanções a serem aplicadas à empresa operadora que comercializar o vale-transporte, no caso de falta ou insuficiência de estoque desses vales necessários ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema, conforme dispositivos a seguir transcritos:

Art. 5º A empresa operadora do sistema de transporte coletivo público fica obrigada a emitir e a comercializar o Vale-Transporte, ao preço da tarifa vigente, colocando-o à disposição dos empregadores em geral e assumindo os custos dessa obrigação, sem repassá-los para a tarifa dos serviços.

§ 1º Nas regiões metropolitanas, aglomerações urbanas e microrregiões, será instalado, pelo menos, um posto de vendas para cada grupo de cem mil habitantes na localidade, que comercializarão todos os tipos de Vale-Transporte.

§ 2º Fica facultado à empresa operadora delegar a emissão e a comercialização do Vale-Transporte, bem como consorciar-se em central de vendas, para efeito de cumprimento do disposto nesta Lei.

§ 3º Para fins de cálculo do valor do Vale-Transporte, será adotada a tarifa integral do deslocamento do trabalhador, sem descontos, mesmo que previstos na legislação local.

Art. 6º O poder concedente fixará as sanções a serem aplicadas à empresa operadora que comercializar o vale diretamente ou através de delegação, no caso de falta ou insuficiência de estoque de Vales-Transporte necessários ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema. (Destaque nossos)

Por sua vez, o Decreto n. 95.247/1987, regulamentador da lei instituidora do vale-transporte, ao disciplinar a operacionalização do benefício em questão, assim preconizou:

Art. 13. O poder concedente ou órgão de gerência com jurisdição sobre os serviços de transporte coletivo urbano, respeitada a lei federal, expedirá normas complementares para operacionalização do sistema do vale-transporte, acompanhando seu funcionamento e efetuando o respectivo controle.

Art. 14. [...].



§ 1º A emissão e comercialização do Vale-transporte poderão também ser efetuadas pelo órgão de gerência ou pelo poder concedente, quando este tiver a competência legal para emissão de passes.

Diante dos dispositivos legais acima transcritos, resta indiscutível que o Município, na condição de poder concedente municipal, tem a obrigação legal de expedir as normas complementares para a operacionalização do sistema do vale-transporte, inclusive fixando as sanções para o caso de a empresa operadora do sistema de transporte coletivo público não emitir vales suficientes para atender à demanda, devendo, ainda, acompanhar e fiscalizar o seu funcionamento do sistema. Resta indiscutível, outrossim, que o poder concedente, no caso o município, pode, alternativamente, assumir as obrigações de emitir e comercializar o vale-transporte.

No caso sob exame, o município demandado não cumpriu, até o presente instante, com nenhum dos deveres alternativos que lhe são cometidos pelo ordenamento jurídico pátrio no que tange ao sistema do vale-transporte, estando este ainda carente da adoção de medidas implementadoras. Sem a atuação do poder concedente do serviço público, a que inclusive incumbe acompanhar e controlar o sistema, os trabalhadores do Município de Sobral estão fadados a custear sozinhos as despesas com transporte de ida e vinda do trabalho, em total desigualdade com todos aqueles que, habitando em regiões onde o Poder Público prontamente cumpriu seu dever, desfrutam do benefício.

Nem se argumente que seria inconstitucional a expedição das normas complementares em comento pela edilidade municipal demandada, visto que a Constituição Federal confere aos Municípios competência “suplementar a legislação federal e a estadual no que couber” (art. 30, II), bem como para “organizar e prestar, diretamente ou sob o regime de concessão ou permissão, os serviços públicos de interesse local, incluindo o de transporte coletivo, que tem caráter essencial” (art. 30, II), sendo tais normas plenamente aplicáveis à hipótese versada nos autos. Tanto que o Ministro Ilmar Galvão, relator da ADI 601-1 (versando sobre a matéria) asseverou, em seu voto, que a competência para a emissão de normas implementadoras do vale-transporte nos sistemas de transporte coletivo locais é dos municípios, conforme segue transcrito trecho de seu voto:

Por outro lado, cabe destacar que a eventual edição de normas necessárias a disciplinar a implementação de tal direito nos sistemas de transporte coletivo locais igualmente não seria de competência dos Estados, mas sim dos Municípios, ante o disposto os incisos II e V do art. 30 da Carta da República.

De outro lado, não prospera a alegativa do município demandado de que a pretensão deduzida na exordial não estaria enquadrada na categoria dos interesses difusos pelo fato do benefício perseguindo não alcançar o conjunto de todos os trabalhadores, entendendo ser meramente relativo o direito ao vale-transporte. É que, a presente demanda, ao contrário do alegando pela edilidade municipal demandada, persegue a tutela coletiva



de interesses ou direitos de toda uma gama indeterminada de trabalhadores que poderão, no futuro, fruir direito social do fornecimento do vale-transporte.

De fato, o Ministério Público tem legitimidade, nos termos da legislação vigente, para intentar ação civil pública visando à proteção de interesses ou direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos. E, consoante a definição legal, são difusos os interesses transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato; coletivos, por sua vez, são os interesses transindividuais de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base; e interesses ou direitos individuais homogêneos são os de origem comum, com titulares determináveis ou determinados e objeto divisível.

Hugo Nigri Mazzili, em percuciente estudo sobre a ação sob comento, faz a seguinte distinção:

Tanto os interesses individuais homogêneos como os coletivos originam-se de circunstâncias de fato comuns; entretanto, são indeterminados os titulares de interesses difusos, e o objeto de seu interesse é indivisível; já nos interesses individuais homogêneos, os titulares são determinados ou determináveis, e o dano ou a responsabilidade se caracterizam por sua extensão divisível ou individualmente variável. (*A defesa dos interesses difusos em juízo*. São Paulo: Saraiva, 1997)

No caso sob exame, não resta qualquer dúvida quanto ao caráter difuso do interesse que se pretende resguardar nesta ação. Com efeito, ao requerer a condenação do promovido na obrigação de expedir normas complementares para operacionalização do sistema do vale-transporte em seu território, acompanhar seu funcionamento e efetuar o respectivo controle ou, alternativamente, emitir e comercializar o vale-transporte diretamente ou por entidades de sua Administração indireta, não busca o *Parquet* uma medida reparatória para este ou aquele empregado prejudicado pela conduta omissiva atribuída ao promovido. Não, o que pretende o promovente é, tão somente, obter do poder concedente municipal, no caso o Município de Sobral, uma postura indispensável para que os trabalhadores que atuam no âmbito territorial do município demandado possam fazer uso de um direito social do trabalhador, e, com isso, afastar eventual lesão ao direito da comunidade composta não apenas pelos atuais empregados que já utilizam o transporte público coletivo no âmbito local, como também por indivíduos outros que, no futuro, venham a firmar contrato de trabalho no âmbito do Município de Sobral. Eis o traço de indeterminação do grupo cujo interesse se almeja resguardar.

Em outras palavras, a pretensão do Ministério Público consiste em obter uma condenação genérica, que visa assegurar a implementação de um direito social dos trabalhadores que, diante do comportamento omissivo do promovido, estão, até o momento, fadados a custear sozinhos as despesas com transporte de ida e vinda do trabalho, em total desigualdade com todos aqueles que,



habitando em regiões onde o Poder Público prontamente cumpriu seu dever, desfrutam do benefício, restando nítido o caráter transindividual, sob a modalidade difusa.

Do mesmo modo, não prospera a alegativa da edilidade municipal demandada de que o acolhimento da pretensão ministerial importaria em afronta ao princípio da separação dos poderes, uma vez que eventual determinação judicial, em atendimento à pretensão deduzida em ação civil pública ajuizada pelo *parquet* trabalhista, compelindo o ente público municipal a cumprir obrigação concernente à expedição de normas complementares para operacionalização do sistema do vale-transporte em seu território, bem como a acompanhar seu funcionamento e a efetuar o respectivo controle ou, alternativamente, a emitir e comercializar o vale-transporte diretamente ou por entidades de sua Administração indireta, não retrata, de forma alguma, usurpação do Poder Judiciário de competência legislativa que não lhe seja própria ou violação do princípio da separação dos poderes, mas de simples cumprimento de sua função primordial concernente à prestação jurisdicional, sem desprezar que a demanda coletiva sob foco envolve a concretização de política pública vocacionada a efetivar direito social de cunho essencialmente trabalhista, especificamente a instituição do sistema do vale-transporte no âmbito territorial do Município de Sobral.

Importante destacar, por oportuno, que, num passado não muito remoto, estava sedimentado o entendimento segundo o qual o exercício das competências estatais do Poder Executivo dos entes da federação (União, Estados, Município e Distrito Federal) se inscreve na faixa dos poderes da Administração Pública, cuja concretização estava sempre a depender da discricionariedade dos gestores públicos, em razão de critérios de oportunidade e conveniência. Esse entendimento, entretanto, encontra-se superado, tanto pela doutrina como pela jurisprudência, uma vez que as competências estatais passaram a ser identificadas como deveres a serem cumpridos pela Administração Pública, a fim de implementar o catálogo de ações e programas que, previstos na Constituição Federal, nas Constituições Estaduais, nas Leis Orgânicas Municipais e na legislação esparsa, obrigatoriamente têm de ser levados a cabo, principalmente por serem essenciais ao estabelecimento de condições mínimas de existência e de fruição de direitos basilares conferidos pelo ordenamento jurídico pátrio.

Em abono a esse entendimento, destacamos o posicionamento da eminente Raquel Melo Urbano de Carvalho:

Em relação ao agente público, certo é que se entendeu, em primeiro momento, que ao administrador era facultado agir diante de expressa permissão do ordenamento.

Posteriormente, foi desenvolvida entre os estudiosos do direito administrativo a teoria do dever-poder como limitação do exercício das competências públicas.

Segundo a referida teoria, se uma norma autoriza um comportamento, cumpre ao agente competente agir dentro dos limites permitidos pela norma.



Mesmo na hipótese de ser autorizada a prática de um ato discricionário, não há que se falar em escolha de cumprimento, ou não, do ordenamento. Haverá, sempre, o dever de observar a norma, mediante o exercício da competência prevista, independentemente do caráter vinculado ou discricionário da mesma. Daí se dizer que a autorização do ordenamento — poder — resulta em obrigação de agir — dever — aspecto condicionante de toda atuação pública.

Segundo Marçal Justen Filho, “a função consiste na atribuição a um sujeito do encargo de perseguir a satisfação de um interesse ou de um direito que ultrapassa sua órbita individual. Como contrapartida da atribuição desse encargo, o sujeito recebe um poder jurídico, cujo conteúdo e delimitação dependem das circunstâncias”. Sob esse ponto de vista, o conceito de função se completa pela integração de três aspectos diversos: a) a titularidade alheia do interesse a ser realizado; b) o dever do sujeito de perseguir a realização desse interesse; c) a atribuição de poder jurídico necessário para a realização deste interesse.

Conclui-se que o agente público titular de uma competência tem a finalidade que deve necessariamente executar. Afinal, tem uma função, algo a cumprir, um dever a desempenhar, sempre vinculado ao interesse público primário. Retornando ao magistério de Marçal Justen Filho, tem-se que a função produz subordinação passiva no sentido de que o sujeito tem deveres jurídicos a cumprir. Por um lado, o agente político está obrigado a praticar todas as condutas necessárias e adequadas para atender o atendimento do interesse a ele confiado. Por outro lado, está proibido de praticar qualquer conduta incompatível com ou desnecessária para a realização de seu encargo. Outrossim, os demais integrantes da comunidade não podem se opor nem dificultar o cumprimento do dever público, cabendo-lhes “acatar as determinações emanadas do titular da função, relacionadas com a consecução dos interesses a ele confiados”.

[...].

Assim compreendida a função, tem-se, em relação ao agente público, que a legalidade deixa de ser a faculdade de exercer, ou não, as atribuições autorizadas pelo ordenamento, para se transformar em exigência de cumprimento das ações ou omissões estipuladas, de forma geral e abstrata, nas normas jurídicas. Tendo sido previsto na lei determinado cumprimento estatal, este passa a ser obrigatório e vinculante do agente público competente.

[...].

Não se desconhece a difícil situação a que se sujeita o quadro de pessoal do Estado, com o excesso de demandas e a insuficiência de servidores aptos ao atendimento de todas as necessidades sociais, ao que se acrescem as clássicas e não solucionadas dificuldades remuneratórias das carreiras estatais. Contudo, referido contexto não traz consigo autorização implícita



para a condescendência generalizada relativa aos efeitos danosos do não cumprimento das competências públicas. Impõe-se sejam tomadas providências imediatas na tentativa de sanar as causas da demora ou completa inércia administrativa.

Tal entendimento traz inúmeras repercussões práticas ao Direito Administrativo, em especial no tocante ao dever de agir do agente, porquanto afastada a possibilidade de se relevar as consequências do silêncio ilícito estatal. Se um administrador não cumpre a obrigação de atuar que lhe é imposta, deverá arcar com os efeitos sancionatórios daí resultantes, bem como o Estado suportará a responsabilidade por referida omissão indevida. Afinal, a própria exigência de proporcionalidade veda excessos e, simultaneamente, omissões. Qualquer omissão afigura-se, pois, violadora do dever de agir proporcional. (*Curso de direito administrativo: parte geral, intervenção do estado e estrutura da administração*. Salvador: Juspodivm, 2008. p. 50-60). Destaque nosso.

No âmbito jurisprudencial, o Supremo Tribunal Federal sedimentou o entendimento de que o Poder Judiciário, em situações excepcionais, pode determinar que a Administração Pública adote medidas assecuratórias de direitos sociais reconhecidos como essenciais, como é o caso do direito versado na presente demanda, sem que isso configure violação do princípio da separação de poderes, uma vez que não se trata de ingerência ilegítima de um Poder na esfera de outro. Nesse sentido, os seguintes julgados:

AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO DE INSTRUMENTO. IMPOSSIBILIDADE DE REEXAME DE LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL E DE FATOS E PROVAS DOS AUTOS. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS. POSSIBILIDADE. VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA SEPARAÇÃO DOS PODERES. NÃO OCORRÊNCIA. PRECEDENTES. 1. O recurso extraordinário não se presta ao reexame da legislação infraconstitucional e de fatos e provas dos autos. Incidência das Súmulas ns. 636 e 279 desta Corte. 2. O Poder Judiciário, em situações excepcionais, pode determinar que a Administração Pública adote medidas assecuratórias de direitos constitucionalmente reconhecidos como essenciais, sem que isso configure violação do princípio da separação de poderes. 3. Agravo regimental não provido. (AI 593676 AgR/RS — AG.REG., Relator Min. Dias Toffoli, DJe 9.4.2012, Publicado em 10.4.2012).

AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO DE INSTRUMENTO. CONSTITUCIONAL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS. POSSIBILIDADE. VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA SEPARAÇÃO DOS PODERES. NÃO OCORRÊNCIA. PRECEDENTES. 1. O Poder Judiciário, em situações excepcionais, pode determinar que a Administração Pública adote medidas assecuratórias de direitos constitucionalmente reconhecidos como essenciais, sem que isso configure violação do princípio da separação de poderes. 2. Agravo regimental não provido. (AI 708667 AgR /SP— AG.REG., Primeira Turma, Relator Min. Dias Toffoli, DJe 9.4.2012, publicado em 10.4.2012).



AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONSTITUCIONAL. DIREITO À SAÚDE. 1. Possibilidade de o Poder Judiciário determinar políticas públicas. Precedentes. 2. Responsabilidade solidária dos entes federados. Precedentes. 3. Configuração de litisconsórcio passivo necessário afastado na origem. 4. Alegado descumprimento de limite orçamentário previsto em portaria. Análise de norma infraconstitucional. Ofensa constitucional indireta. 5. Agravo regimental ao qual se nega provimento. (RE 665764 AgR/RS — AG.REG., Relatora Min. Cármen Lúcia, DJe 3.4.2012, publicado em 9.4.2012).

DIREITO CONSTITUCIONAL. SEGURANÇA PÚBLICA AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PROSSEGUIMENTO DE JULGAMENTO. AUSÊNCIA DE INGERÊNCIA NO PODER DISCRICIONÁRIO DO PODER EXECUTIVO. ARTS. 2º, 6º E 144 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 1. O direito à segurança é prerrogativa constitucional indisponível, garantido mediante a implementação de políticas públicas, impondo ao Estado a obrigação de criar condições objetivas que possibilitem o efetivo acesso a tal serviço. 2. É possível ao Poder Judiciário determinar a implementação pelo Estado, quando inadimplente, de políticas públicas constitucionalmente previstas, sem que haja ingerência em questão que envolve o poder discricionário do Poder Executivo. Precedentes. 3. Agravo regimental improvido (RE n. 559.646/PR-AgR, Segunda Turma, Relatora Ellen Gracie, DJe 24.6.2011).

DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO À SAÚDE. AGRAVO REGIMENTAL EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PROSSEGUIMENTO DE JULGAMENTO. AUSÊNCIA DE INGERÊNCIA NO PODER DISCRICIONÁRIO DO PODER EXECUTIVO. ARTS. 2º, 6º E 196 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 1. O direito à saúde é prerrogativa constitucional indisponível, garantido mediante a implementação de políticas públicas, impondo ao Estado a obrigação de criar condições objetivas que possibilitem o efetivo acesso a tal serviço. 2. É possível ao Poder Judiciário determinar a implementação pelo Estado, quando inadimplente, de políticas públicas constitucionalmente previstas, sem que haja ingerência em questão que envolve o poder discricionário do Poder Executivo. Precedentes. 3. Agravo regimental improvido. (AI n. 734.487/PR-AgR, Segunda Turma, Relatora a Ministra Ellen Gracie, DJe 3.8.2010).

AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TRANSPORTE DE ALUNOS DA REDE ESTADUAL DE ENSINO. OMISSÃO DA ADMINISTRAÇÃO. EDUCAÇÃO. DIREITO FUNDAMENTAL INDISPONÍVEL. DEVER DO ESTADO. 1. A educação é um direito fundamental e indisponível dos indivíduos. É dever do Estado propiciar meios que viabilizem o seu exercício. Dever a ele imposto pelo preceito veiculado pelo art. 205 da Constituição do Brasil. A omissão da Administração importa



afronta à Constituição. 2. O Supremo fixou entendimento no sentido de que '[a] educação infantil, por qualificar-se como direito fundamental de toda criança, não se expõe, em seu processo de concretização, a avaliações meramente discricionárias da Administração Pública, nem se subordina a razões de puro pragmatismo governamental [...]. Embora resida, primariamente, nos Poderes Legislativo e Executivo, a prerrogativa de formular e executar políticas públicas, revela-se possível, no entanto, ao Poder Judiciário determinar, ainda que em bases excepcionais, especialmente nas hipóteses de políticas públicas definidas pela própria Constituição, sejam essas implementadas pelos órgãos estatais inadimplentes, cuja omissão — por importar em descumprimento dos encargos político-jurídicos que sobre eles incidem em caráter mandatário — mostra-se apta a comprometer a eficácia e a integridade de direitos sociais impregnados de estatura constitucional'. Precedentes. Agravo regimental a que se nega provimento. (RE n. 603.575/SC-AgR, Segunda Turma, Relator o Ministro Eros Grau, DJe 14.5.2010).

CRIANÇA DE ATÉ CINCO ANOS DE IDADE — ATENDIMENTO EM CRECHE E EM PRÉ-ESCOLA — SENTENÇA QUE OBRIGA O MUNICÍPIO DE SÃO PAULO A MATRICULAR CRIANÇAS EM UNIDADES DE ENSINO INFANTIL PRÓXIMAS DE SUA RESIDÊNCIA OU DO ENDEREÇO DE TRABALHO DE SEUS RESPONSÁVEIS LEGAIS, SOB PENA DE MULTA DIÁRIA POR CRIANÇA NÃO ATENDIDA — LEGITIMIDADE JURÍDICA DA UTILIZAÇÃO DAS *ASTREINTES* CONTRA O PODER PÚBLICO — DOCTRINA — JURISPRUDÊNCIA — OBRIGAÇÃO ESTATAL DE RESPEITAR OS DIREITOS DAS CRIANÇAS — EDUCAÇÃO INFANTIL — DIREITO ASSEGURADO PELO PRÓPRIO TEXTO CONSTITUCIONAL (CF, ART. 208, IV, NA REDAÇÃO DADA PELA EC N. 53/2006) — COMPREENSÃO GLOBAL DO DIREITO CONSTITUCIONAL À EDUCAÇÃO — DEVER JURÍDICO CUJA EXECUÇÃO SE IMPÕE AO PODER PÚBLICO, NOTADAMENTE AO MUNICÍPIO (CF, ART. 211, § 2º) — LEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DA INTERVENÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO EM CASO DE OMISSÃO ESTATAL NA IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS PREVISTAS NA CONSTITUIÇÃO — INOCORRÊNCIA DE TRANSGRESSÃO AO POSTULADO DA SEPARAÇÃO DE PODERES — PROTEÇÃO JUDICIAL DE DIREITOS SOCIAIS, ESCASSEZ DE RECURSOS E A QUESTÃO DAS 'ESCOLHAS TRÁGICAS' — RESERVA DO POSSÍVEL, MÍNIMO EXISTENCIAL, DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL — PRETENDIDA EXONERAÇÃO DO ENCARGO CONSTITUCIONAL POR EFEITO DE SUPERVENIÊNCIA DE NOVA REALIDADE FÁTICA — QUESTÃO QUE SEQUER FOI SUSCITADA NAS RAZÕES DE RECURSO EXTRAORDINÁRIO — PRINCÍPIO *JURA NOVIT CURIA* — INVOCAÇÃO EM SEDE DE APELO EXTREMO — IMPOSSIBILIDADE — RECURSO DE AGRAVO IMPROVIDO. POLÍTICAS PÚBLICAS, OMISSÃO ESTATAL INJUSTIFICÁVEL E INTERVENÇÃO CONCRETIZADORA DO PODER JUDICIÁRIO EM TEMA DE EDUCAÇÃO INFANTIL: POSSIBILIDADE CONSTITUCIONAL. — A educação infantil



representa prerrogativa constitucional indisponível, que, deferida às crianças, a estas assegura, para efeito de seu desenvolvimento integral, e como primeira etapa do processo de educação básica, o atendimento em creche e o acesso à pré-escola (CF, art. 208, IV). — Essa prerrogativa jurídica, em consequência, impõe, ao Estado, por efeito da alta significação social de que se reveste a educação infantil, a obrigação constitucional de criar condições objetivas que possibilitem, de maneira concreta, em favor das ‘crianças até 5 (cinco) anos de idade’ (CF, art. 208, IV), o efetivo acesso e atendimento em creches e unidades de pré-escola, sob pena de configurar-se inaceitável omissão governamental, apta a frustrar, injustamente, por inércia, o integral adimplemento, pelo Poder Público, de prestação estatal que lhe impôs o próprio texto da Constituição Federal. — A educação infantil, por qualificar-se como direito fundamental de toda criança, não se expõe, em seu processo de concretização, a avaliações meramente discricionárias da Administração Pública nem se subordina a razões de puro pragmatismo governamental. — Os Municípios — 3 que atuarão, prioritariamente, no ensino fundamental e na educação infantil (CF, art. 211, § 2º) — não poderão demitir-se do mandato constitucional, juridicamente vinculante, que lhes foi outorgado pelo art. 208, IV, da Lei Fundamental da República, e que representa fator de limitação da discricionariedade político-administrativa dos entes municipais, cujas opções, tratando-se do atendimento das crianças em creche (CF, art. 208, IV), não podem ser exercidas de modo a comprometer, com apoio em juízo de simples conveniência ou de mera oportunidade, a eficácia desse direito básico de índole social. — Embora inquestionável que resida, primariamente, nos Poderes Legislativo e Executivo, a prerrogativa de formular e executar políticas públicas, revelar-se possível, no entanto, ao Poder Judiciário, ainda que em bases excepcionais, determinar, especialmente nas hipóteses de políticas públicas definidas pela própria Constituição, sejam estas implementadas, sempre que os órgãos estatais competentes, por descumprirem os encargos político-jurídicos que sobre eles incidem em caráter impositivo, vierem a comprometer, com a sua omissão, a eficácia e a integridade de direitos sociais e culturais impregnados de estatura constitucional. **DESCUMPRIMENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DEFINIDAS EM SEDE CONSTITUCIONAL: HIPÓTESE LEGITIMADORA DE INTERVENÇÃO JURISDICIONAL.** — O Poder Público — quando se abstém de cumprir, total ou parcialmente, o dever de implementar políticas públicas definidas no próprio texto constitucional — transgride, com esse comportamento negativo, a própria integridade da Lei Fundamental, estimulando, no âmbito do Estado, o preocupante fenômeno da erosão da consciência constitucional. Precedentes: ADI n. 1.484/DF, Rel. Min. Celso de Mello, *v. g.* — A inércia estatal em adimplir as imposições constitucionais traduz inaceitável gesto de desprezo pela autoridade da Constituição e configura, por isso mesmo, comportamento que deve ser evitado. É que nada se revela mais nocivo, perigoso e ilegítimo do que elaborar uma Constituição, sem a vontade de fazê-la cumprir integralmente, ou, então, de apenas executá-la com o



propósito subalterno de torná-la aplicável somente nos pontos que se mostrarem ajustados à conveniência e aos desígnios dos governantes, em detrimento dos interesses maiores dos cidadãos. — A intervenção do Poder Judiciário, em tema de implementação de políticas governamentais previstas e determinadas no texto constitucional, notadamente na área da educação infantil (RTJ 199/1219-1220), objetiva neutralizar os efeitos lesivos e perversos, que, provocados pela omissão estatal, nada mais traduzem senão inaceitável insulto a direitos básicos que a própria Constituição da República assegura à generalidade das pessoas. Precedentes. A CONTROVÉRSIA PERTINENTE À ‘RESERVA DO POSSÍVEL’ E A INTANGIBILIDADE DO MÍNIMO EXISTENCIAL: A QUESTÃO DAS ‘ESCOLHAS TRÁGICAS’. — A destinação de recursos públicos, sempre tão dramaticamente escassos, faz instaurar situações de conflito, quer com a execução de políticas públicas definidas no texto constitucional, quer, também, com a própria implementação de direitos sociais assegurados pela Constituição da República, daí resultando contextos de antagonismo que impõem, ao Estado, o encargo de superá-los mediante opções por determinados valores, em detrimento de outros igualmente relevantes, compelindo, o Poder Público, em face dessa relação dilemática, causada pela insuficiência de disponibilidade financeira e orçamentária, a proceder a verdadeiras ‘escolhas trágicas’, em decisão governamental cujo parâmetro, fundado na dignidade da pessoa humana, deverá ter em perspectiva a intangibilidade do mínimo existencial, em ordem a conferir real efetividade às normas programáticas positivadas na própria Lei Fundamental. Magistério da doutrina. — A cláusula da reserva do possível — que não pode ser invocada, pelo Poder Público, com o propósito de fraudar, de frustrar e de inviabilizar a implementação de políticas públicas definidas na própria Constituição — encontra insuperável limitação na garantia constitucional do mínimo existencial, que representa, no contexto de nosso ordenamento positivo, emanação direta do postulado da essencial dignidade da pessoa humana. Doutrina. Precedentes. — A noção de ‘mínimo existencial’, que resulta, por implicitude, de determinados preceitos constitucionais (CF, art. 1º, III, e art. 3º, III), compreende um complexo de prerrogativas cuja concretização revela-se capaz de garantir condições adequadas de existência digna, em ordem a assegurar, à pessoa, acesso efetivo ao direito geral de liberdade e, também, a prestações positivas originárias do Estado, viabilizadoras da plena fruição de direitos sociais básicos, tais como o direito à educação, o direito à proteção integral da criança e do adolescente, o direito à saúde, o direito à assistência social, o direito à moradia, o direito à alimentação e o direito à segurança. Declaração Universal dos Direitos da Pessoa Humana, de 1948 (art. XXV). A PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL COMO OBSTÁCULO CONSTITUCIONAL À FRUSTRAÇÃO E AO INADIMPLEMENTO, PELO PODER PÚBLICO, DE DIREITOS PRESTACIONAIS. — O princípio da proibição do retrocesso impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação



social em que ele vive. — A cláusula que veda o retrocesso em matéria de direitos a prestações positivas do Estado (como o direito à educação, o direito à saúde ou o direito à segurança pública, *v. g.*) traduz, no processo de efetivação desses direitos fundamentais individuais ou coletivos, obstáculo a que os níveis de concretização de tais prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser ulteriormente reduzidos ou suprimidos pelo Estado. Doutrina. Em consequência desse princípio, o Estado, após haver reconhecido os direitos prestacionais, assume o dever não só de torná-los efetivos, mas, também, se obriga, sob pena de transgressão ao texto constitucional, a preservá-los, abstendo-se de frustrar — mediante supressão total ou parcial — os direitos sociais já concretizados.

LEGITIMIDADE JURÍDICA DA IMPOSIÇÃO, AO PODER PÚBLICO, DAS *ASTREINTES*. — Inexiste obstáculo jurídico-processual à utilização, contra entidades de direito público, da multa cominatória prevista no § 5º do art. 461 do CPC. A *astreinte* — que se reveste de função coercitiva — tem por finalidade específica compelir, legitimamente, o devedor, mesmo que se cuide do Poder Público, a cumprir o preceito, tal como definido no ato sentencial. Doutrina.

Jurisprudência (ARE n. 639.337/SP-AgR, Segunda Turma, Relator o Ministro Celso de Mello, DJe 15.9.2011).

Assim, não resta a menor dúvida de que o Poder Judiciário, em situações excepcionais, como a de que se cuida, pode determinar que a Administração Pública adote medidas assecuratórias de direitos sociais reconhecidos como essenciais, sem que a determinação importe em violação a dispositivos constitucionais, em especial o princípio da separação de poderes, notadamente por não se tratar de ingerência ilegítima de um Poder na esfera de outro, o que faz ruir por terra a tese sustentada pelo município demandado.

Diante disso, e considerando que os direitos trabalhistas são direitos nitidamente sociais, resta indiscutível que os poderes estatais estão obrigados a cumprir, a contento, todas as suas competências que resultem na concretização de direitos desse naipe.

Este é, pois, o caso da implementação do sistema municipal do vale-transporte, situação prévia e essencial à fruição, pelos trabalhadores, do direito social ao fornecimento do vale-transporte.

Em decorrência, impõe-se a condenação o Município de Sobral no cumprimento das obrigações de fazer consistentes na expedição de normas complementares para operacionalização do sistema do vale-transporte em seu território, no acompanhamento de seu funcionamento e na efetivação do respectivo controle ou, alternativamente, na emissão e comercialização do vale-transporte diretamente ou por entidades de sua Administração indireta, no prazo de noventa (90) dias, contado do trânsito em julgado desta, sob pena de não o fazendo arcar com o pagamento de uma multa diária de R\$ 1.000,00, reversível em favor do FAT.



4. DA RESPONSABILIDADE DO PREFEITO

A questão a ser perquirida neste item consiste em saber se o Prefeito Municipal deve, ou não, responder solidariamente pelo pagamento das *astreintes*.

Não olvidamos ser da própria administração a responsabilidade direta pelos atos praticados pelos seus agentes (teoria da responsabilidade objetiva), ante inclusive o disposto no § 6º, do art. 37, da *Lex Fundamentalis*, segundo o qual: “As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa”. Não olvidamos, outrossim, faltar legitimidade passiva *ad causam* ao Prefeito municipal para responder solidariamente com o município no caso de condenação em créditos trabalhistas, tendo em vista que os contratos de trabalho foram firmados com o município, sendo o Prefeito mero representante do município, na condição de agente político. Eis que a pessoa jurídica de direito público, sendo uma ficção jurídica, não prescinde, para a sua atuação no mundo jurídico, de ser representada por uma pessoa física (representante legal), devendo esta, por óbvio, na condição de preposta da administração, realizar diversos atos, todos em nome e por conta da entidade pública a qual representa. Assim, nesta qualidade não deve o agente responder diretamente pelas consequências dos atos realizados nesta situação. Isso não quer dizer que o agente fica imune a qualquer responsabilidade no tocante aos atos irregulares, acaso por ele praticados, visto que o próprio texto legal acima transcrito acentua claramente ser cabível uma ação regressiva contra tal agente.

Além disso, no que tange à fixação de *astreintes* para o caso de descumprimento da obrigação de fazer, deve responder por tais *astreintes* também a pessoa física incumbida do cumprimento da obrigação, em face da própria natureza do instituto.

De fato, as *astreintes*, como medida coercitiva e instrumento de pressão psicológica, devem ser exercidas contra uma vontade, enquanto fenômeno, psíquico. Daí que, imposta contra pessoas jurídicas, tais *astreintes* tendem a ser eficazes somente nas hipóteses em que a estrutura peculiar da pessoa jurídica permita que a medida também atinja a vontade humana.

Em se tratando de pessoa jurídica de direito público, a medida coercitiva consistente na multa diária imposta diretamente ao ente público mostra-se ineficaz e, por isso, inservível. Isto porque a medida em alusão destina-se a exercer uma pressão psicológica sobre a vontade de um indivíduo real, sobre o seu psiquismo, e não aquela vontade que bem exemplifica o conceito de ficção legal, atribuídas às pessoas jurídicas.

Deveras, cuidando-se de pessoa jurídica de direito público, é facilmente constatável ser bastante difícil uma medida coercitiva como a multa diária exercer uma efetiva pressão psicológica sobre a vontade do exato agente (administrativo ou político) responsável pelo cumprimento da decisão judicial. Daí a inoperância



dessa medida quando usada contra tais pessoas jurídicas, sobretudo de direito público. Isto porque, incidindo sobre a própria pessoa jurídica, é o seu patrimônio que será imediatamente atingido pela medida, cabendo ao Poder Público propor ação regressiva contra o agente que deu causa à incidência da multa para obter dele o ressarcimento. Sabendo-se que a propositura dessa ação é, na prática, extremamente remota, até porque em muitas circunstâncias, também a decisão em propô-la depende do agente desobediente, podendo ser facilmente retardada por manobras políticas, mesmo com a saída de tal agente, tornando-se tão remota a possibilidade dessa ação regressiva, que a ameaça da multa é reduzida drasticamente.

Em assim sendo, sobretudo visando contornar tal situação, é que a multa em alusão deve ser aplicada também ao próprio agente (administrativo ou político) responsável pelo cumprimento da obrigação a ser satisfeita. No caso sob exame, o agente responsável pelo cumprimento da obrigação é o próprio Prefeito do município demandado.

Diante disso, resta indiscutível que o Prefeito deve responder solidariamente pelas *astreintes* estipuladas para o caso de descumprimento das obrigações de fazer, objeto da condenação.

DISPOSITIVO

Isto posto, e à luz do mais constante dos autos, decide esta Vara do Trabalho de Sobral afastar a impugnação ao valor da causa e julgar PROCEDENTES os pedidos deduzidos na presente Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público Federal em face do Município de Sobral para condenar o município demandado nas obrigações de fazer consistentes na expedição de normas complementares para operacionalização do sistema do vale-transporte em seu território, no acompanhamento de seu funcionamento e na efetivação do respectivo controle ou, alternativamente, na emissão e comercialização do vale-transporte diretamente ou por entidades de sua Administração indireta, no prazo de noventa (90) dias, contado do trânsito em julgado desta, sob pena de não o fazendo arcar com o pagamento de uma multa diária de R\$ 1.000,00, reversível em favor do FAT, bem como a condenação solidária do Prefeito do Município de Sobral, no pagamento da multa diária (*astreintes*), na forma da fundamentação que fica fazendo parte integrante desta decisão.

Custas processuais a cargo do município no valor de R\$ 200,00, calculadas sobre o montante de R\$ 10.000,00 (valor da causa), ficando-o isento do respectivo recolhimento, por força da lei.

Intimem-se as partes desta decisão.

Sobral, 24 de abril de 2012.

Lucivaldo Muniz Feitosa
Juiz do Trabalho



AÇÃO ANULATÓRIA (PRT 5ª REGIÃO) — SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA DA BAHIA E SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE CARRO-FORTE E TRANSPORTE DE VALORES

**EXCELENTÍSSIMA SENHORA DOUTORA DESEMBARGADORA FEDERAL
DO TRABALHO PRESIDENTE DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO
TRABALHO DA 5ª REGIÃO**

Com sede na Avenida Sete de Setembro, n. 308, Vitória, Salvador — Bahia, CEP n. 40080-001, por intermédio do Membro subscritor, que deverá ser intimado pessoalmente, nos autos de todos os atos processuais praticados no processo (arts. 18, inc. II, alínea “h” e 84, IV, da LC n. 75/1993 c/c § 2º, do art. 236 do CPC), com fundamento legal nos arts. 114, incisos III e IX, 127, *caput* e 129, IX, da Constituição da República Federativa do Brasil c/c o art. 83, inciso IV, da Lei Complementar n. 75/93, vem, respeitosamente, perante Vossa Excelência propor

AÇÃO ANULATÓRIA, COM PEDIDO DE ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA

em face do Sindicato das Empresas de Segurança Privada do Estado da Bahia — SINDESP/BA, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob n. 15.678.543/0001-30, com sede na Avenida Tancredo Neves, 274 — Centro Empresarial Iguatemi — Bloco B — salas 421 a 424 — Pituba, Salvador — Bahia — CEP 41820-02, e do Sindicato dos Empregados em Empresas de Carro Forte e Transporte de Valores do Estado da Bahia — SINDFORTE/BA, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob n. 01.372.819/0001-42, com sede na



Avenida Sete de Setembro n. 166, Edifício São Luiz, Sala 307, São Bento, Salvador — Bahia, CEP 40060-001, com a finalidade de obter a declaração de nulidade das seguintes cláusulas: parágrafo único, da cláusula primeira; cláusula segunda; alíneas “a” e “e”, parágrafo quarto, da cláusula terceira; parágrafo único, da cláusula quinta; cláusula sexta; cláusula oitava; parágrafo único, da cláusula décima primeira; cláusula décima terceira e parágrafo único; cláusula décima sexta; parágrafo único, da cláusula décima oitava e cláusula décima nona, da Convenção Coletiva de Trabalho de 2009/2010 que renovou a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical da Segurança Privada no Estado da Bahia — CCPISEG-BA, convalidando as anteriores a que sucedeu e, da Cláusula Décima-Quarta — PENA POR NÃO COMPARECIMENTO, do respectivo Regimento Interno referente aos anos de 2009/2010, pelos fundamentos fático-jurídicos que se seguem.

1. DA SITUAÇÃO FÁTICO-JURÍDICA

O Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região, tomou conhecimento através do Ofício OF.VTItj. n. 202/2006, datado de 7 de julho de 2006, expedido pelo Juiz do Trabalho Dr. Fabrício Augusto Bezerra e Silva, da Vara do Trabalho de Itamaraju — Bahia, referendado no OF.VTItj. n. 295/2006, datado de 14 de setembro de 2006, subscrito pelo Diretor de Secretaria Sr. Antônio Alberto de Jesus, da citada Vara do Trabalho de Itamaraju — Bahia, este último documento, acompanhado de cópia da Ata de Constituição da Comissão de Conciliação Prévia Intersindical da Segurança Privada do Estado da Bahia, de que a referida Comissão de Conciliação Prévia Intersindical da Segurança Privada do Estado da Bahia — CCPISEG-BA, na sua Cláusula 2ª, estaria infringindo o disposto no art. 625-D, da Consolidação das Leis do Trabalho (*Vide* fls. 1 e 2/10).

Autuado, distribuído e recebido o feito, oficiou-se à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego na Bahia, solicitando a promoção de uma ação fiscal específica, com vistas a apurar-se a regularidade no efetivo funcionamento da CCPISEG-BA, bem como, deu-se, de logo, ciência do procedimento instaurado à Superintendência Regional da Polícia Federal no Estado da Bahia, órgão fiscalizador da Segurança Privada no Estado da Bahia, por aplicação da Lei n. 7.102/1983.

Passo seguinte, designou-se audiência administrativa com vistas à correção das irregularidades constatadas nas normas convencionais apresentadas convocando-se o SINDESP-BA e os Sindicatos dos Empregados da Categoria Profissional correlata, a saber: SINDVIGILANTES/BA, SINDMETROPOLI — TANO/BA e SINDFORTE/BA.

Na primeira audiência, realizada em 14 de dezembro de 2006, já que a anteriormente designada não fora realizada por falta de interstício entre o recebimento da notificação e a data da realização da assentada, restou esclarecido ser o âmbito de competência e atuação da CCPISEG-BA menor do que deixa



entrevier a sua denominação, quer seja porque o SINDIVIGILANTES não integra a referida CCPISEG/BA, bem como o SINDMETROPOLITANO, que comprovaram através de documentos a não participação na referida CCPISEG-BA, quer seja porque, do lado da categoria profissional, figura tão somente o SINDFORTE/BA.

Foram analisados os seguintes instrumentos normativos: Ata de Constituição da Comissão de Conciliação Prévia Intersindical da Segurança Privada do Estado da Bahia do ano de 2004, as Convenções Coletivas de Trabalho que instituíram a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical da Segurança Privada do Estado da Bahia dos anos de 2009, 2006, 2004, 2002, todas reproduzindo as mesmas cláusulas, salvo a data da vigência e, ainda, os respectivos Regimentos Internos da CCPISEG-BA, dos anos de 2002, 2006, 2004, 2009, todos idênticos, salvo quanto à data da subscrição.

Detectadas as irregularidades, elaborou-se a Apreciação Prévia de fls. 140/147 — cujo documento entretanto, registra a ocorrência de erro material no item 3, ao se referir ao parágrafo único da Cláusula Primeira, por omitir a palavra **não**. Desse modo, registra-se que, onde se lê: “No **parágrafo único, da Cláusula Primeira** porque afasta o pressuposto da obrigatoriedade...”, deve ser lido: “No **parágrafo único, da Cláusula Primeira** porque **não** afasta o pressuposto da obrigatoriedade...” (v. fl. 146), isso se justifica, por se tratar de erro detectável *prima facie*, até mesmo, em face do Quadro Sinóptico das Irregularidades (v. fl. 181, documentos anexos).

O SINDFORTE-BA firmou o Termo Parcial de Ajustamento de Conduta n. 180/2008, de fls. 334/336, anexo, para corrigir algumas das irregularidades no seu âmbito de sua atuação mas, ante a resistência do SINDESP/BA, não modificou a redação das Cláusulas irregulares da Convenção Coletiva de Trabalho que renovou a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical da Segurança Privada no Estado da Bahia — CCPISEG-BA, do ano de 2009/2010, nem as Cláusulas irregulares do Regimento Interno da CCPISEG-BA, do referido período.

O SINDESP-BA, em síntese, recusou-se a assinar o Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (*vide* documento de fls. 289/301, do IC 000333.2006.05.000/2.06, anexo) e, por fim, por não concordar com a proposta de concessão da estabilidade no emprego aos representantes eleitos dos empregados na Comissão de Conciliação Prévia Intersindical, nos termos dos arts. 625-H c/c o § 1º, 625-B, da Consolidação das Leis do Trabalho, condicionou a assinatura do Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta e o ajustamento das outras cláusulas aos termos da Lei, à manutenção da atual cláusula que veda expressamente a estabilidade à representação dos empregados na Comissão, manifestando-se em várias oportunidades em audiência nesse sentido e, através de defesa escrita (consoante documentos de fls. 361/368 e anexos).

A Ata de Constituição da Comissão de Conciliação Prévia Intersindical da Segurança Privada do Estado da Bahia, datada de 1º de outubro de 2004, que instruiu a denúncia e a Convenção Coletiva de Trabalho de 2002, documento de



fls. 51/58, possuem preâmbulos idênticos aos das Convenções Coletivas de Trabalho que renovam a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical da Segurança Privada no Estado da Bahia, dos anos de 2006 e 2009, *salvo* com relação ao termo instituir, utilizados nos instrumentos normativos de 2002 e 2004, substituído, em 2006 e 2009, pelo termo renovar. Eis a redação do preâmbulo vigente da CCT de 2009/2010 que renovou a CCPISEG-BA:

“Pela presente Convenção Coletiva, de um lado representando a Categoria Profissional, o SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE CARRO FORTE E TRANSPORTE DE VALORES DO ESTADO DA BAHIA — SINDFORTE-BA, aqui devidamente representado na respectiva forma estatutária, e de outro lado o representante da Categoria Econômica o SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA DO ESTADO DA BAHIA — SINDEPS/BA, também representada na sua forma estatutária, resolvem renovar a COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA INTERSINDICAL DA SEGURANÇA PRIVADA NO ESTADO DA BAHIA — CCPISEG-BA, nos termos da Lei n. 9.958, de 12 de janeiro de 2000, e art. 625-C da CLT, mediante as seguintes cláusulas.” (documentos de fls. 389/396)

Eis o teor das cláusulas impugnadas:

“CLÁUSULA PRIMEIRA — Fica renovada a COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA INTERSINDICAL DA SEGURANÇA PRIVADA NO ESTADO DA BAHIA — CCPISEG-BA, prevista no art. 625. A da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, conforme redação dada pela Lei n. 9.958, de 12 de janeiro de 2000, composta pelas entidades acima identificadas, com o objetivo de tentar conciliar extrajudicialmente os conflitos individuais de trabalho, porventura ocorridos durante a relação de emprego, ou após a extinção do contrato de trabalho, observado o prazo prescricional, sempre que provocada na forma do art. 625-D, § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho, envolvendo integrantes da Categoria Profissional representada pelo SINFORTE-BA* e os integrantes da Categoria Econômica representada pelo SINDESP-BA.

*erro material na sigla — asteriscos nossos.

PARÁGRAFO ÚNICO. Todas as demandas de natureza trabalhista, no âmbito da representatividade dos Convenentes, na jurisdição do Estado da Bahia, serão obrigatoriamente submetidos previamente à CCPISEG-BA antes de ser levado à Justiça do Trabalho, conforme prescrito no *caput* do art. 625-D da CLT, como condição de Ação judicial.

CLÁUSULA SEGUNDA — A CCPISEG-BA terá Sede na Av. Tancredo Neves, 274 — Centro Empresarial Iguatemi — Bloco A — Sala 505 — Bairro da Pituba — Salvador-Bahia — CEP 41820-02, com base territorial no âmbito da representatividade dos Sindicatos Convenentes.”

...





“CLÁUSULA TERCEIRA — A CCPISEG-BA será composta da seguinte forma:

a) Por 2 (dois) membros titulares representantes dos empregados, escolhidos através de indicação do Sindicato Profissional, dentre os membros de cada base territorial, que não gozarão de estabilidade no emprego para nenhum efeito legal.

e) Para o funcionamento da sessão de conciliação não é obrigatória a presença de dois membros de cada parte, sendo suficiente apenas um representante dos empregados e um do empregador.

§ 4º Os membros da Diretoria da CCPISEG-BA deverão integrar a Diretoria do Sindicato, ou serem contratados especialmente para tal finalidade.”

...

“CLÁUSULA QUINTA.

PARÁGRAFO ÚNICO — Quando o suplente adjudicar a condição de titular, caberá à entidade sindical correspondente designar novo(s) suplente(s).

CLÁUSULA SEXTA — Caberá às entidades sindicais o direito de substituir, a qualquer tempo, o seu representante, seja titular, seja suplente, junto à CCPISEG-BA, competindo-lhe, contudo, se exercitar tal faculdade, designar de imediato, novo(s) ocupante(s) do(s) cargo(s), a fim de não comprometer as atividades da mesma.”

...

“CLÁUSULA OITAVA — O trabalhador que prestar serviços na localidade onde não funcionar a CCPISEG-BA receberá da sua Empresa a importância suficiente para custear o seu deslocamento até o local onde funciona a CCPISEG-BA, garantindo-se assim o direito de utilizá-la.”

...

“CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA — Não sendo possível a audiência de conciliação nos 10 (dez) dias seguintes à formulação da demanda, ou não tendo a demanda sido notificada da sessão com cinco dias de antecedência, a Secretaria da CCPISEG-BA **fará uma nova convocação** e caso não obtenha sucesso fornecerá às partes declaração da impossibilidade de conciliação, com descrição do objeto da demanda e a devida justificativa.

PARÁGRAFO ÚNICO — Se qualquer das partes não compareça à sessão de conciliação, o representante patronal e o laboral na CCPISEG-BA, presentes na ocasião, firmarão declaração acerca do fato, com descrição do objeto da demanda, bem como sobre a impossibilidade da conciliação, entregando cópia aos interessados. *Fica entendida que o demandante se obriga a recorrer à CCPISEG-BA em outra oportunidade antes de ingressar com ação na Justiça do Trabalho, caso a sessão não ocorra por sua ausência.*”



...

“CLÁUSULA DECIMA TERCEIRA — A quitação da rescisão do contrato de trabalho, firmado por trabalhador, com mais de um ano de serviço, será feito com assistência do Sindicato Laboral, podendo o Empregado, no ato da homologação, formular a sua reivindicação à CCPISEG-BA.

PARÁGRAFO ÚNICO — Caso qualquer das partes solicite, a CCPISEG poderá fornecer assistência do previsto no *caput* desta cláusula.”

...

“CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA — Das empresas regulares com o pagamento de suas contribuições sindicais, provados através da apresentação do Certificado de Regularidade Sindical, expedidas pelo SINDESP-BA e SIDFORTE* será cobrada a importância de R\$ 100,00 (cem reais) por cada demanda; das empresas que não possuam situação regular com o pagamento de suas obrigações sindicais, será cobrado a importância de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) por cada demanda, com a finalidade de custear as despesas com a manutenção da Comissão.”

* erro material na sigla — asteriscos nossos.

...

“CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA — O presente instrumento vigorará a partir de 1º.1.2009 até 30.12.2010, e é assinada pelo SINFORTE-BA* e pelo SINDESP-BA, por seus representantes legais, em cinco vias de igual teor e forma, cabendo às partes no prazo de 60 dias antes do término, iniciar o processo de renovação.

* erro material na sigla — asteriscos nossos.

PARÁGRAFO ÚNICO — A CCPISEG-BA comunicará a sua instalação aos Juízes das Varas do Trabalho em todo o Estado da Bahia para efeito do art. 625-D, da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, com a redação dada pela Lei n. 9.958, de 12 de janeiro de 2000, à Delegacia Regional do Trabalho na Bahia, ao Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região e a Procuradoria Regional do Trabalho.”

Por outro lado, o Regimento Interno da Comissão de Conciliação da Comissão de Conciliação Prévia Intersindical da Segurança Privada no Estado da Bahia — CCPISEG-BA do ano de 2009 e as anteriores dos anos de 2002, 2004 e 2006, todas registram, dentre outras, a seguinte cláusula:

“CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA — PENA POR NÃO COMPARECIMENTO. O desatendimento injustificado à convocação para participar da sessão de conciliação, sujeitará o demandante ou demandado faltoso à pena pecuniária correspondente a R\$ 50,00 (cinquenta reais) em favor da CCPISEG-BA, aplicada através do termo de aplicação de Pena Pecuniária que poderá ser exigida através de ação monitória.”





2. DO DIREITO APLICÁVEL QUE JUSTIFICA A INVALIDAÇÃO DAS CLÁUSULAS APONTADAS

2.1. Do preâmbulo e das cláusulas: cláusula primeira, parágrafo único; da cláusula segunda e cláusula décima oitava, parágrafo único da Convenção Coletiva de Trabalho de 2009/2010, que renovou a CCPISEG-BA e da cláusula segunda do regimento interno da CCPISEG-BA de 2009/2010

Prescreve a norma do art. 625-D, da Consolidação das Leis do Trabalho que “qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da Empresa ou do sindicato da categoria”.

Essa norma é aplicável à CCPISEG-BA por disposição expressa do disposto no art. 625-H, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nessa mesma linha de raciocínio dispôs a Portaria n. 329, de 14.8.2002, do Ministério do Trabalho e Emprego, quando registra no seu art. 4º que “a submissão de demanda de natureza trabalhista à Comissão de Conciliação Prévia é obrigatória quando houver Comissão instituída no âmbito da Empresa ou do sindicato da categoria, na localidade da prestação de serviços do trabalhador”.

Da leitura do Parágrafo único, da Cláusula Primeira e da Cláusula Segunda e do Parágrafo Único da Cláusula Décima Oitava, de *per si*, verifica-se que o primeiro fixa a obrigatoriedade da submissão das demandas à CCPISEG/BA, como pressuposto obrigatório para o ajuizamento da ação judicial, ao tempo em que a Cláusula Segunda dispõe que a CCPISEG-BA se encontra sediada em Salvador, com base territorial no âmbito da representatividade dos Sindicatos Convenientes, que é o Estado da Bahia, entendimento que vem reforçado no parágrafo único da Cláusula Décima Oitava, tudo a reforçar a aplicação do art. 625-D com finalidade diversa da prevista normativamente.

Nessa mesma linha de tratamento da matéria, a Cláusula Segunda do Regimento Interno da CCPISEG/BA a reproduz sem mencionar outros locais de funcionamento da citada Comissão; eis o teor da cláusula:

“Objetivando receber as reclamações formuladas pelos empregados e empregadores a CCPISEG-BA funcionará na Avenida Tancredo Neves, 274 — Centro Empresarial Iguatemi — Bloco A — sala 505 — Bairro da Pituba — Salvador-Bahia, de segunda a sexta-feira no horário das 8h00min às 12h00 min horas e das 14h00min às 18h00min horas.”

Dois pontos merecem destaque e invalidação.

O primeiro, quanto à denominação CCPISEG-BA, por permitir vislumbrar-se uma supercomissão abarcando todo o ramo da segurança privada, o que não é o caso, haja vista que, do lado laboral, foi firmado tão somente com um Sindicato da categoria profissional, o Sindicato dos Empregados em Empresas de Carro Forte e Transporte de Valores do Estado da Bahia.



O segundo, por haver exorbitado os poderes que lhe foram conferidos por Lei ao fixar a sede da CCPISEG-BA em Salvador, sem declinar expressamente outros Municípios onde estaria instalada e avocar a obrigatoriedade da submissão das demandas trabalhistas à CCPISEG-BA, como pré-requisito para o ajuizamento de reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho, em locais aonde não se encontra instalada, cerceando o direito de acesso ao Judiciário garantido pelo art. 5º, inciso LIV, da Constituição da República Federativa do Brasil.

Devem, portanto, ser invalidadas essas cláusulas, não só no que se refere aos locais onde efetivamente não se encontra instalada, como também para adequar a denominação da CCPI ao seu ramo específico de atuação.

2.2. Da cláusula terceira, alíneas “a” e “e” e parágrafo quarto; do parágrafo único, da cláusula quinta e da cláusula sexta, da CCT-CCPISEG-BA 2009/2010 — por irregularidades, inobservância da paridade e falta de transparência

A Comissão de Conciliação Prévia Intersindical da Segurança Privada no Estado da Bahia — CCPISEG/BA apesar de se encontrar em funcionamento desde o ano de 2000, não foi objeto de registro na Delegacia Regional do Trabalho, nem tampouco teve suas cláusulas previamente discutidas nas assembleias gerais da Categoria Profissional.

Especificamente para esse fim, foi convocada a Assembleia Geral Extraordinária, em 13 de dezembro de 2001, com aviso publicado no Jornal “Tribuna da Bahia” (*vide* fl. 307), tendo sido juntado tão somente a “Lista de Presença na Assembleia Geral Extraordinária que se realizara às 8 oito horas do dia 15 de dezembro de 2001 na sede do Sindicato situado na Av. Sete de Setembro n. 166 para deliberar a concessão de poderes à diretoria para negociar com o Sindicato Patronal visando a instituição da Comissão de Conciliação Prévia” (*vide* documentos de fls. 317/324, do IC n.000333.2006.05.000/2.06).

Em razão deste procedimento investigatório, em 12 de setembro de 2008, foi publicado no jornal *Folha do Estado*, do Município de Feira de Santana, o *Edital de Convocação* pelo SINDFORTE, visando o comparecimento dos associados à Assembleia Geral, com a finalidade de convalidar a CCP e estabelecer prazo de duração da Comissão, eleição, direitos e deveres dos eleitos em circulação no Município de Feira de Santana, apesar de ambos os Sindicatos Convenentes e a própria CCPISEG/BA possuírem sede em Salvador (*vide* documentos de fls. 353/359, dos autos do IC n.000333.2006.05.000/2-06).

Apesar da realização da Assembleia Geral da Categoria Profissional e do Termo Parcial de Compromisso de Ajustamento de Conduta firmado, não logrou o SINDFORTE modificar a redação das cláusulas eivadas de irregularidades.

Corroborando a falta de transparência e existência de irregularidades, o fato de os documentos constitutivos da CCPISEG/BA, não terem sido levados a registro conforme afirma a Seção de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e



Emprego, no OFÍCIO/SRTE/BA/SERET N. 549/2009, anexo, emitido em resposta à consulta formulada pelo Ministério Público do Trabalho — Ofício n. 0828/2009/CODIN/PRT5, datado de 17 de junho de 2009.

É indiscutível que as normas coletivas de trabalho têm para eficácia condicionada ao registro na Superintendência Regional do Trabalho, ao teor do art. 614 e § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Como se isso não bastasse, outras irregularidades persistem pois, ainda que os Membros da CCPISEG/BA do lado profissional sejam eleitos, a Convenção Coletiva de Trabalho que a rege, registra como “indicação” e, em razão disso, não garante na sua CLÁUSULA TERCEIRA, alínea “a”, a estabilidade no emprego, eis o seu teor:

“a) por 2 (dois) membros titulares representantes dos empregados, escolhidos através de indicação do Sindicato Profissional, dentre os membros da categoria de cada base territorial, que não gozarão de estabilidade no emprego para nenhum efeito legal.”

A alínea “e”, da referida Cláusula Terceira da CCT que renovou a CCPISEG/BA, como se observa no item 1, não estatui como condição para funcionamento da Comissão a paridade de Membros, exigência necessária a efetiva participação dos representantes dos Empregados na Comissão. Trata-se de exigência que decorre da dicção das normas contidas nos arts. 625-A, 625-B, 625-C e 625-H, da Consolidação das Leis do Trabalho, combinada com o art. 9º, da Portaria MTE n. 329, de 14 de agosto de 2002, que prescreve:

“Art. 9º A paridade de representação na Comissão de Conciliação Prévia será mantida no funcionamento da sessão de conciliação.”

A Convenção Coletiva de Trabalho impugnada não fixa os mandatos com tempo certo de duração, não obedece os critérios definidos na última Assembleia Geral do SINDFORTE do ano de 2008, por sinal convocada sem observância do princípio da ampla publicidade e, não impõe a igualdade do número de Membros na Comissão para o seu funcionamento.

Ressalta-se ainda que, no § 4º, a citada Cláusula estipula que “Os Membros da CCPISEG-BA deverão integrar a Diretoria do Sindicato, ou serem contratados especialmente para tal finalidade”, cláusula que, do ponto de vista da representação dos empregados, fere a lei.

Por outro lado, o Parágrafo único da Cláusula Quinta dispõe sobre a substituição temporária ou definitiva do Membro através de designação do suplente pelo Sindicato, olvidando que, o Membro representante dos empregados na Comissão é eleito. Padece do mesmo vício a Cláusula Sexta que, permite às entidades sindicais substituírem a qualquer tempo os seus representantes junto à Comissão.

Por outro lado, o Relatório de Análise de Documentação n. 180/2009, da lavra do Analista Pericial Sr. Flávio de Moura Maranhão, datado de 2 de outubro



de 2009, anexo (documento de fls. 414/416 do IC n. 000333.2006.05.000/2-06), que analisou os 35 (trinta e cinco) Termos de Conciliação promovidos pela CCPISEG-BA, escolhidos por amostragem em audiência administrativa realizada no MPT, a exemplo dos celebrados com: Agnaldo Viana Portela, Bianca Medeiros Gadelha, Georgina de Jesus Santana, Idalmar Gaspar Rodrigues da Silva, Edson Mercês de Carvalho, Maria José Santiago Portugal, Rosângela de Jesus Feliciano, Luís Rogério dos Santos Alves, Elisângela Conceição da Silva Barbosa, Jucinéa Souza Trindade, Elizabete Cunha Brasil dos Santos, Sérgio Nascimento da Silva, Márcio Vinicius Andrade do Nascimento, Márcio Gouveia Lucena, Josemar Nascimento da Silva, Jonatas Rodrigues dos Santos, Jocy Paulo Amorim Fernandes, Jairo Lima Costa, Halfed Ferreira Costa, Gilmar Batista dos Santos, Fábio Brito dos Santos, Cláudio Ferreira Oliveira, Antônio de Carvalho Matos, Antônio Carlos Gomes dos Santos, Altamar Soares de Oliveira, Alecsandro Andrade Leal e Ailton Lopes da Silva não discriminam os valores atribuídos a cada parcela acordada, nem o recolhimento da contribuição previdenciária e, na formulação dos pedidos, há pleitos de diferenças salariais, diferenças do FGTS, o que fere dentre outras, a norma do art. 11 da Portaria n. 329/2002, do Ministério do Trabalho e Emprego, cujo teor transcreve-se:

“Art. 11. A conciliação deverá cingir-se a conciliar direitos ou parcelas controversas, excluídos de eventual transação direitos ou parcelas líquidas e certas, a exemplo de saldo de salário e férias vencidas.

Parágrafo único. Não pode ser objeto de transação o percentual devido a título de FGTS, inclusive a multa de 40% sobre todos os depósitos devidos durante a vigência do contrato de trabalho, nos termos da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990.”

Por tudo isso, requer o Órgão Ministerial a invalidação da Convenção Coletiva de Trabalho que instituiu a CCPISEG-BA, nos anos de 2009/2010, ou, alternativamente, a invalidação das cláusulas nos aspectos apontados, com a regularização do registro na SRTE-BA, assegurando-se aos ex-empregados o direito de ação para haverem os direitos acaso postergados.

2.3. Da invalidação da cláusula oitava e parágrafo único, da cláusula décima primeira, da CCT da CCPISEG-BA de 2009/2010 — por obstar o acesso ao judiciário trabalhista

Prescreve o art. 8º, da DUDH que:

“Toda a pessoa tem direito a recurso efetivo para as jurisdições nacionais competentes contra os atos que violem os direitos fundamentais reconhecidos pela Constituição ou pela Lei.”

Desse modo, a Cláusula Oitava que introduz a figura do pagamento das despesas de locomoção pelo Empregador para manter a obrigatoriedade da submissão à CCPISEG-BA das demandas dos trabalhadores que prestarem serviços fora da sua sede, cria mais um óbice de acesso ao Judiciário Trabalhista não admitido por Lei.



De igual gravidade se nos apresenta o parágrafo único, *in fine*, da Cláusula Décima Primeira, da Convenção Coletiva de Trabalho de 2009/2010, que renovou a CCPISEG-BA, quando estabelece a obrigatoriedade do empregado em nova e eventual demanda, recorrer à CCPISEG-BA antes de ajuizar a demanda trabalhista, caso a sessão de tentativa de conciliação na CCPISEG-BA não ocorra por sua ausência.

Eis o trecho que merece ser invalidado:

“Fica entendida que o demandante se obriga a recorrer à CCPISEG-BA em outra oportunidade antes de ingressar com ação na Justiça do Trabalho, caso a sessão não ocorra por sua ausência.” (Ver na íntegra Cláusula décima primeira e parágrafo único no item 1).

Efetivamente, por cercear o exercício do direito de ação, essas cláusulas nos pontos ressaltados, não devem ser convalidadas.

2.4. Da cláusula décima terceira, *caput* e parágrafo único, da CCT/ CCPISEG-BA 2009/2010 e a violação ao art. 477, § 1º, da CLT.

A CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA, *caput* e parágrafo único, transcrita no item 1, permite a formulação da demanda à CCPISEG-BA no ato da homologação da rescisão contratual de empregado, com mais de um ano de serviço e o seu parágrafo único, possibilita a prestação da assistência da homologação por qualquer dos membros da CCPISEG-BA.

Trata-se, portanto, de um desvirtuamento da norma do art. 447, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, uma usurpação de competência ao teor do art. 3º, da Portaria do MTE n. 329/2002, que interpreta a norma consolidada. Eis o seu teor:

“Art. 3º A instalação da sessão de conciliação pressupõe a existência de conflito trabalhista, não se admitindo a utilização da Comissão de Conciliação Prévia como órgão de assistência e homologação de rescisão contratual.

Parágrafo único. A competência para prestar assistência ao trabalhador na rescisão contratual é do sindicato da categoria e da autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do art. 477 da CLT.”

A norma convencional impugnada, aliada à existência de outras irregularidades na constituição e funcionamento da CCPISEG-BA, nos leva à presunção de que o empregado pode ser induzido a formular demanda, apenas para dar quitação plena dos contratos de trabalho rescindidos, beneficiando os seus empregadores.

Necessário, portanto, a invalidação da CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA, *caput* e parágrafo único, destacada, porque contrária aos próprios fins das Comissões de Conciliações Prévias Intersindicais.



2.5. Da cláusula décima sexta da CCT/CCPISEG-BA — anos 2009/2010 e da cláusula décima quarta do seu regimento interno: a cobrança por demanda e a pena por não comparecimento

É inquestionável que a norma do art. 10, §§ 1º, 2º, incisos I, II e III e 3º, da Portaria n. 329 do Ministério do Trabalho e Emprego objetiva evitar que a instituição das Comissões de Conciliações Prévias Intersindiciais terminem por obstar o acesso dos trabalhadores ao Poder Judiciário Trabalhista e, constituam um ônus abusivo para o trabalhador.

Nessa linha de atuação, eis a redação da norma citada:

“Art. 10. A forma de custeio da Comissão será regulada no ato de sua instituição, em função da previsão de custos, observados **os princípios da razoabilidade e da gratuidade ao trabalhador.**

§ 1º A Comissão não pode constituir fonte de renda para as entidades sindicais.

§ 2º Não serão adotados, para o custeio das Comissões, os seguintes critérios:

I — cobrança do trabalhador de qualquer pagamento pelo serviço prestado;

II — cobrança de remuneração vinculada ao resultado positivo da conciliação;

III — cobrança de remuneração em percentual do valor pleiteado ou do valor conciliado;

IV — cobrança de remuneração vinculada ao número de demandas propostas.

§ 3º Os membros da comissão não podem perceber qualquer remuneração ou gratificação com base nos acordos firmados, no número de demandas propostas perante a comissão, no valor do pedido ou do acordo e no resultado da demanda. (NR) (Redação dada ao parágrafo pela Portaria MTE n. 230, de 21.5.2004, DOU 24.5.2004)

...”

Diante disso, a conclusão que se obtém é a de que a Cláusula Décima Sexta da CCPISEG-BA por fixar pagamento por demanda (“Das empresas regulares com o pagamento de suas contribuições sindicais, provados através da apresentação do Certificado de Regularidade Sindical, expedidas pelo SINDESP-BA e SIDFORTE importância de R\$ 100,00 (cem reais) por cada demanda das empresas que não possuam situação regular com o pagamento das suas obrigações sindicais, das empresas que não possuam situação regular com o pagamento de suas obrigações sindicais, será cobrado a importância de R\$150,00 (cento e cinquenta reais) por cada demanda, com a finalidade de custear as despesas com a manutenção da comissão”) fere a Portaria n. 329/2002 e, em consequência, deve ser anulada por aplicação do art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.



O mesmo destino merece a Cláusula Décima Quarta do Regimento Interno da CCT-CCPISEG-BA, anos 2009/2010, que impõe “PENA POR NÃO COMPARECIMENTO” registrando que:

“O desatendimento injustificado à convocação para participar da sessão de conciliação, **sujeitará o demandante ou demandado faltoso à pena pecuniária correspondente a R\$ 50,00 (cinquenta reais)** em favor da CCPISEG-BA, aplicada através do termo de aplicação de Pena Pecuniária que poderá ser exigida através de ação monitoria.”

Pela invalidação das cláusulas apontadas que desvirtuam o princípio conciliatório, que serve de substrato a própria existência das CCPIs.

3. DA ANTECIPAÇÃO DA TUTELA — APLICAÇÃO DO ART. 273, INCISOS I E II, DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL

Prescreve a norma do art. 273, *caput* e incisos I e II, e §§ 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º e 7º, do Código de Processo Civil:

“Art. 273. O juiz poderá, a requerimento da parte, antecipar, total ou parcialmente, os efeitos da tutela pretendida no pedido inicial, desde que, existindo prova inequívoca, se convença da verossimilhança da alegação e:

I — haja fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação; ou

II — fique caracterizado o abuso de direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório do réu.

§ 1º Na decisão que antecipar a tutela, o juiz indicará, de modo claro e preciso, as razões do seu convencimento.

§ 2º Não se concederá a antecipação da tutela quando houver perigo de irreversibilidade do provimento antecipado.

§ 3º A efetivação da tutela antecipada observará, no que couber e conforme sua natureza, as normas previstas nos arts. 588, 461, §§ 4º e 5º, e 461-A.

§ 4º A tutela antecipada poderá ser revogada ou modificada a qualquer tempo, em decisão fundamentada.

§ 5º Concedida ou não a antecipação da tutela, prosseguirá o processo até final julgamento.

§ 6º A tutela antecipada também poderá ser concedida quando um ou mais dos pedidos cumulados, ou parcela deles, mostrar-se incontroverso.

§ 7º Se o autor, a título de antecipação de tutela, requerer providência de natureza cautelar, poderá o juiz, quando presentes os respectivos pressupostos, deferir a medida cautelar em caráter incidental do processo ajuizado.” Texto extraído da obra *Juris Síntese IOB* — CD-Rom n. 78, com exclusão de remissões.



Observa-se que, por aplicação dos princípios da razoabilidade e da ponderação, na inicial pede-se tão somente a invalidação da Convenção Coletiva de Trabalho que renovou a CCPISEG-BA para os anos de 2009/2010, tendo em vista, o interesse público. Isso porque, os efeitos *ex tunc* e *erga omnes* fará retroagir a invalidação das cláusulas ou de toda a Convenção Coletiva de Trabalho impugnada, ao seu nascimento, com reflexos nos atos já praticados.

Desse modo, considerando que a própria Convenção Coletiva de Trabalho que renovou a CCPISEG-BA, em vigor nos anos de 2009/2010, e o respectivo Regimento Interno, que instruem a inicial em confronto com os diplomas normativos citados, constituem prova inequívoca do direito postulado, bem como caracterizado o prejuízo irreparável sofrido pelos Empregados, associados ou não, da base territorial dos Sindicatos Convenentes, pelo desvirtuamento da finalidade da CCPI e ocorrência de irregularidades outras apontadas, requer-se a antecipação da tutela, levando-se em conta ainda, a atitude manifestamente protelatória dos Sindicatos Convenentes que, a despeito da instauração do Procedimento Preparatório de Inquérito Civil n. 756/2006, convertido no Inquérito Civil n. 000333.2006.05.000/2.06 não adequaram os instrumentos normativos citados à letra da Lei, deixando patente a recusa no cumprimento da legislação específica que rege a matéria.

4. DOS PEDIDOS

Requer o Órgão Ministerial:

4.1. O deferimento da antecipação dos efeitos da tutela de mérito para suspender a vigência e eficácia da Convenção Coletiva de Trabalho que renovou a CCPISEG-BA, nos anos de 2009/2010; **ou**

4.2. Alternativamente, das seguintes cláusulas: parágrafo único, da cláusula primeira; cláusula segunda; alíneas “a” e “e” parágrafo quarto, da cláusula terceira; parágrafo único, da cláusula quinta; cláusula sexta; cláusula oitava; parágrafo único, da cláusula décima primeira; cláusula décima terceira e parágrafo único; cláusula décima sexta; parágrafo único, da cláusula décima oitava e, cláusula décima nona, da convenção coletiva de trabalho de 2009/2010 e da cláusula décima quarta, do respectivo Regimento Interno de 2009/2010, impondo a multa de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por cada vez que a decisão for descumprida, valor a ser recolhido em favor do FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador.

4.3. A citação dos Réus nos respectivos endereços afirmados no preâmbulo desta peça vestibular, sob pena de confissão e revelia.

4.4. O prosseguimento do feito até a decisão final, a fim de que sejam julgados **procedentes os pedidos e anulada a Convenção Coletiva de Trabalho que instituiu a CCPISEG-BA nos anos de 2009/2010; ou, alternativamente, que anule as cláusulas parágrafo único, da cláusula primeira; cláusula segunda; alíneas “a” e “e” parágrafo quarto, da cláusula terceira; parágrafo único, da cláusula quinta; cláusula sexta; cláusula oitava; parágrafo único, da cláusula**



décima primeira; cláusula décima terceira e parágrafo único; cláusula décima sexta; parágrafo único, da cláusula décima oitava e cláusula décima nona, da convenção coletiva de trabalho de 2009/2010 e, da cláusula décima quarta, do respectivo Regimento Interno, ora impugnadas, impondo-se aos Réus a proibição de renová-las em futuros instrumentos normativos, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), reversível ao FAT— Fundo de Amparo ao Trabalhador, por cada cláusula reiterada, sem prejuízo da declaração de nulidade.

4.5. A condenação dos Réus ao pagamento das despesas processuais.

Requer ainda, a intimação pessoal de todos os atos praticados no processo, por aplicação do arts. 18, inc. II, alínea “h” e 84, IV, da LC n. 75/1993 c/c § 2º, do art. 236, do CPC e, protesta pela produção de todas as provas em direito admitidas, inclusive contraprova.

Atribui-se à causa o valor de R\$ 500.000,00 (Quinhentos mil reais).

Salvador, 13 de novembro de 2009.

Maria da Glória Martins dos Santos
Procuradora Regional do Trabalho





INVALIDAÇÃO DE CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

AÇÃO ANULATÓRIA N. 0094100-69.2009.5.05.0000 AACC

Autor: Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região

Réus: Sindicato das Empresas de Segurança Privada do Estado da Bahia — Sindesp/BA e Sindicato dos Empregados em Empresas de Carro Forte e Transporte de Valores do Estado da Bahia — SINDFORTE/BA

Relator: Desembargador Alcino Felizola

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA INTERSINDICAL DA SEGURANÇA PRIVADA DO ESTADO DA BAHIA — CCPISEG. CONVENÇÃO COLETIVA. NULIDADE. NORMAS ESSENCIAIS À CONSTITUIÇÃO E FUNCIONAMENTOS VÁLIDOS DA COMISSÃO. DESRESPEITO. AÇÃO ANULATÓRIA PROPOSTA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. PROCEDÊNCIA. É integralmente nula a convenção coletiva que renovou a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical da Segurança Privada do Estado da Bahia — CCPISEG porque suas cláusulas essenciais, que dizem respeito à constituição e ao funcionamento válidos do órgão, afrontam a liberdade do direito de ação e a composição paritária entre empregados e empregadores, desvirtuam os fins legais do instituto e transferem aos empregados e empregadores o custeio da comissão, mediante a cobrança por demanda e a aplicação de pena pecuniária pelo não comparecimento injustificado. Ação anulatória proposta pelo Ministério Público do Trabalho a que se julga procedente.

AÇÃO ANULATÓRIA, com pedido de antecipação dos efeitos da tutela, em face do Sindicato das Empresas de Segurança Privada do Estado da Bahia



— SINDESP/BA e Sindicato dos Empregados em Empresas de Carro Forte e Transporte de Valores do Estado da Bahia — SINDFORTE/BA, pelos motivos alinhados na inicial de fls. 1/18, que se fez acompanhar de documentos.

A Excelentíssima Desembargadora Elisa Amado, a quem inicialmente distribuída a ação para relatar (fl. 614), indeferiu a antecipação dos efeitos da tutela (decisão às fls. 615/616), como também o pedido de reconsideração formulado pelo autor (decisão à fl. 668).

Citados, os réus apresentaram contestação tempestivamente. O primeiro réu às fls. 629/658 e o segundo, às fls. 626/627.

Não havendo outras provas, além das ministradas documentalmente, encerrou-se a instrução, colhendo-se das partes as razões finais de fls. 671/684, 687/690 e 693/708. Na oportunidade, o autor apresentou os originais dos autos do Inquérito Civil n. 000333.2006.05.000/2-06 (3 volumes anexos). Reabriu-se a instrução, garantindo-se aos réus o direito de se manifestar (fl. 736). Apenas o primeiro acionado se pronunciou (fls. 738/743).

Havendo a Excelentíssima Desembargadora Relatora, a quem originariamente sorteado o processo, ascendido a cargo de direção deste Tribunal (fl. 749), coube-me, por redistribuição, a relatoria (fl. 750).

Em face da impugnação do autor, ordenei ao segundo réu que regularizasse a sua representação (fl. 751). O segundo acionado manifestou-se à fl. 753, juntando documentos, sobre os quais o acionante deduziu as razões de fls. 784/785. Novas manifestações do requerido às fls. 789/790, com documento, e 804/805, assim como do autor às fls. 797/799 e 810.

Dispensado o opinativo do d. Ministério Público do Trabalho na qualidade de *custos legis*, considerando que, nos presentes, figura como parte autora.

É o relatório.

VOTO

Preliminar de irregularidade de representação do segundo réu. Argui o autor a irregularidade de representação do Sindicato dos Empregados em Empresas de Carro Forte e Transporte de Valores do Estado da Bahia — SINDFORTE.

Após as inúmeras idas e vindas descritas no relatório *supra*, asseverou o acionante na manifestação de fls. 797/799 o seguinte:

“Nessa ordem de raciocínio, verificando que, no exame da documentação colacionado ao feito pelo SINDIFORTE-BA que a eleição e posse da atual Diretoria do Sindicato ocorreu na mesma data — 1º de março de 2010 — sendo que a eleição teria ocorrido às vinte horas — *vide* preâmbulo da Ata dos trabalhos da mesa apuradora de voto, às fls. 791, que registra apenas quatro assinaturas; enquanto que, a Ata de posse, fora lavrada antes da



apuração, por registrar a mesma data às dezenove horas — *vide* preâmbulo da Ata de fl. 254, onde consta tão somente a assinatura do Presidente Eleito (recondução), do Secretário e do Advogado, entende-se que a representação da Entidade Sindical, nos autos se encontra irregular, a despeito do prazo concedido pelo D. Desembargador para a regularização da representação processual, o que demonstra a obstinação do Réu em descumprir a Lei, devendo o processo seguir seu curso normal, sem prejuízo da aplicação do art. 13, inciso II, do Código de Processo Civil.” (*sic*)

Data venia, a contradição existente entre o horário consignado na ata de apuração dos votos para a eleição da Diretoria do SINDFORTE e o horário registrado na ata de posse desta mesma Diretoria não maculam, a meu sentir, o seu conteúdo substancial, ou seja, a regularidade de representação da entidade sindical através do seu presidente eleito. De fato, como aduziu o SINDFORTE na petição de fls. 804/805, tudo não parece ser mais do que um simples erro material. Tenho, assim, que a procuração de fl. 628, porque outorgada pelo presidente eleito do SINDFORTE, sr. Edson da Silva Freitas, assim qualificado pela ata de assembleia de fl. 754, é válida e regular. REJEITO.

MÉRITO

Pretende o acionante a anulação da Convenção Coletiva de Trabalho que instituiu a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical da Segurança Privada do Estado da Bahia — CCPISEG-BA nos anos de 2009/2010. Sucessivamente, caso não acolhida a pretensão anterior, pugna pela anulação de uma série de cláusulas da norma coletiva referida, bem como da cláusula décima quarta do Regimento Interno da CCPISEG-BA. Requer, por fim, a condenação dos réus em obrigação de não fazer para impedir que sejam celebrados novos pactos coletivos com a mesma finalidade, sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00, por cláusula reiterada, reversível ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Expõe o Ministério Público na exordial de fls. 1/18 que, após o recebimento de denúncia formulada pelo Juízo do Trabalho de Itamaraju, instaurou procedimento administrativo para apurar supostas irregularidades na constituição e funcionamento da Comissão de Conciliação Prévia Intersindical da Segurança Privada do Estado da Bahia. Relata, então, que a análise da CCT 2009/2010 que renovou a CCPISEG-BA (fls. 579/583) evidenciou diversas ilegalidades e afrontas aos dispositivos da CLT, bem como à garantia constitucional de livre acesso ao Poder Judiciário. Cogita, ainda, de que o Regimento Interno da CCPISEG-BA, precisamente em sua cláusula décima quarta, exorbitou do regramento legal, ditado pela CLT, sobre a matéria.

Os réus, chamados a contestar a ação, o fizeram por caminhos diametralmente opostos. O segundo demandado Sindicato dos Empregados em Empresas de Carro Forte e Transporte de Valores do Estado da Bahia — SINDFORTE, alegou que acolheu todas as sugestões apresentadas pelo Ministério Público, restando impossibilitada a efetiva regularização por oposição exclusiva do sindicato patronal. De outra banda, o primeiro réu, Sindicato das Empresas de



Segurança Privada do Estado da Bahia — SINDESP, defendeu, com cores de imunidade, a validade da norma coletiva que instituiu a CCPISEG, em todas as cláusulas afrontadas na inicial, aquiescendo, tão somente, quanto à mudança de nomenclatura, culpando, neste ponto, a intransigência do representante do *parquet* quando da tentativa de conciliação extrajudicial.

Pois bem; embora se sujeite à anulação, em tese, apenas as cláusulas eivadas de vício e consideradas em sua individualidade, preservando-se, assim, aquelas não contaminadas; *in casu*, três motivos conspiram em favor da adoção de medida mais radical, tendente a anular toda a convenção coletiva que renovou a CCPISEG/BA nos anos de 2009/2010 (fls. 579/583), como pretendido pelo autor. Primeiro, porque, como se verá adiante, são muitas as cláusulas a serem anuladas. Segundo, porque estas cláusulas dizem respeito a pontos centrais e nevrálgicos da comissão de conciliação prévia, de sorte que, sem elas, não é possível se cogitar da sua existência e funcionamento. Terceiro, porque as razões para a anulação de certas e determinadas cláusulas justificam e recomendam que seja a CCPISEG/BA totalmente extinta.

Impende destacar, de início, a impropriedade terminológica da CCPISEG — Comissão de Conciliação Prévia Intersindical da Segurança Privada do Estado da Bahia. É que, malgrado subscrita, em relação à categoria econômica, pelo Sindicato das Empresas de Segurança Privada do Estado da Bahia, apenas o Sindicato dos Empregados em Empresas de Carro Forte e Transporte de Valores do Estado da Bahia é dela signatária pelo lado da categoria profissional. Dessa forma, a comissão de conciliação prévia em exame não tem o alcance pretendido pela cláusula primeira, *caput*, pois não alberga, em hipótese alguma, todo o ramo da vigilância privada da Bahia.

Nesse diapasão, esta mesma cláusula primeira, agora no seu parágrafo único, afronta de um só golpe o art. 5º, XXXV, da CF/1988 e o art. 625-D da CLT. Eis o seu teor (fl. 579):

“CLÁUSULA PRIMEIRA — (...) PARÁGRAFO ÚNICO — Todas as demandas de natureza trabalhista, no âmbito da representatividade dos Convenentes, na jurisdição do Estado da Bahia, serão obrigatoriamente submetidos a CCPISEG-BA antes de ser levado à Justiça do Trabalho, conforme prescrito no *caput* do art. 625-D da CLT, **como condição de Ação judicial.**” (*sic*, destaque inserido na transcrição)

Com efeito, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Medida Cautelar em Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 2.160-5/DF, deferiu parcialmente a cautelar “para dar ao art. 652-D da Consolidação das Leis do Trabalho, introduzido pelo art. 1º da Lei n. 9.958, de 12 de janeiro de 2000, interpretação conforme a Constituição Federal”. Nas precisas palavras do voto prevaente do Ministro Marco Aurélio:

“Dispensável é esforço maior para atribuir-se ao que se contém no novo art. 625-D interpretação conforme o texto constitucional. Faço-o para assentar que as normas inseridas em nossa ordem jurídica pelo art. 1º da



Lei n. 9.958/2000, mais precisamente pelo novo preceito da Consolidação das Leis do Trabalho, dele decorrente — art. 625-D —, **não encerram obrigatória a fase administrativa, continuando os titulares de direito substancial a terem o acesso imediato ao Judiciário, desprezando a fase que é a revelada pela atuação da Comissão de Conciliação Prévia.**” (destaque não é do original)

Vale a transcrição da ementa do mencionado julgamento proferido pelo e. STF:

“JUDICIÁRIO — ACESSO — FASE ADMINISTRATIVA — CRIAÇÃO POR LEI ORDINÁRIA — IMPROPRIEDADE. Ao contrário da Constituição Federal de 1967, a atual esgota as situações concretas que condicionam o ingresso em juízo à fase administrativa, não estando alcançados os conflitos subjetivos de interesse. Suspensão cautelar de preceito legal em sentido diverso.”

Note-se, neste ponto, que a norma em discussão, além de estabelecer a obrigatoriedade da submissão da demanda à CCPISEG/BA, em manifesta afronta à decisão do STF, afirma ser esta submissão uma “condição de Ação Judicial”. Nesse diapasão, o Tribunal Superior do Trabalho já decidiu pela nulidade de cláusula normativa que impede o empregado de buscar diretamente no Judiciário a solução de questão não submetida à comissão de conciliação prévia:

“RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. 1) ALIMENTAÇÃO. SALÁRIO *IN NATURA*. (...). 2) ACESSO AO JUDICIÁRIO. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. A celeuma acerca da constitucionalidade da Lei n. 9.958/2000, quanto à obrigatoriedade imposta no art. 625-D da CLT, foi dirimida em decisão liminar proferida em 13.5.2009, quando o Supremo Tribunal Federal garantiu o acesso direto dos trabalhadores à Justiça do Trabalho, sem a exigência de anterior submissão dos conflitos às Comissões de Conciliação Prévia, demonstrando, com tal entendimento, que, ao tornar a exigência facultativa, estaria preservando o direito universal dos cidadãos de acesso à Justiça. **Ante tal entendimento, deve-se anular o § 6º da cláusula 45, que impede o empregado de buscar, no Judiciário, a solução de questões não submetidas, anteriormente, à CCP.**” (ROAA 1412956-91.2004.5.01.0900. Data de Julgamento: 10.8.2009, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 21.8.2009 — destaque não é do original)

De outra banda, este mesmo parágrafo único, ao avocar para a CCPISEG/BA competência para conciliar conflitos individuais de trabalho de todo o Estado, afronta o texto expresso dos arts. 625-D, *caput* e § 4º. É que tais normas estabelecem que as comissões de conciliação prévia devem estar instaladas no local da prestação dos serviços para poder conciliar demandas de natureza trabalhista. Senão, veja-se:

“Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, **na localidade da prestação de serviços,**





houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

§ 1º (...)

§ 2º (...)

§ 3º (...)

§ 4º Caso exista, **na mesma localidade e para a mesma categoria**, Comissão de empresa e Comissão Sindical, o interessado optará por uma delas para submeter a sua demanda, sendo competente aquela que primeiro conhecer do pedido.” (destaques não são do original)

Destarte, segundo a cláusula segunda da convenção coletiva de fls. 579/583, a CCSIPEG fica sediada apenas em Salvador, capital do Estado, embora “com base territorial no âmbito de representatividade dos Sindicatos Convenentes”. Por estas mesmas razões é que a cláusula oitava da referida convenção coletiva é flagrantemente ilegal, pois obriga o empregado a se deslocar a Salvador para submeter sua demanda à CCPISEG. Eis a norma hostilizada:

“CLÁUSULA NONA — O trabalhador que prestar serviços na localidade onde não funcionar a CCPISEG-BA receberá da sua Empresa a importância suficiente para custear o seu deslocamento até o local onde funciona a CCPISEG-BA, garantindo assim o direito de utilizá-la.”

Registre-se, por oportuno, que o fato de as despesas do deslocamento serem custeadas pelas empresas em nada ameniza a violação apontada, já que a comissão de conciliação prévia, por imperativo legal, deve funcionar no local da prestação de serviços, norma que, por ser de proteção ao trabalhador, não pode ser afastada pela negociação coletiva. Por outro lado, como será explorado a fundo adiante, é ilegal e imoral que empregados e empregadores custeiem, sob qualquer aspecto, as atividades da Comissão de Conciliação Prévia.

Ainda no campo das normas que extrapolam e desvirtuam os fins das Comissões de Conciliação Prévia, tem-se a cláusula décima terceira que atribui à CCPISEG poderes para prestar assistência sindical e homologar rescisões, *in verbis* (fl. 582):

“CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA — A quitação da rescisão do contrato de trabalho, firmado por trabalhador, com mais de um ano de serviços, será feito com assistência do Sindicato Laboral, podendo o empregado, no ato da homologação, formular a sua reivindicação à CCPISEG.

PARÁGRAFO ÚNICO. Caso qualquer das partes solicite a CCPISEG poderá fornecer assistência do previsto no *caput* desta cláusula.”

Com efeito, o § 1º do art. 477 é claro ao estabelecer que a assistência nas rescisões dos contratos de trabalho será prestada pelo respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho. Há que se observar, ainda, que mesmo quando inexistir na localidade quaisquer dos órgãos citados, não caberá



à CCP fazê-lo, conforme preconiza o § 4º da referida norma consolidada. Existe, inclusive, regramento do Ministério do Trabalho e Emprego sobre o tema, qual seja, a Portaria n. 329, de 14 de agosto de 2002, cujo art. 3º estabelece o seguinte:

“Art. 3º A instalação da sessão de conciliação pressupõe a existência de conflito trabalhista, não se admitindo a utilização da Comissão de Conciliação Prévia como órgão de assistência sindical e homologação de rescisão contratual.

Parágrafo único. A competência para prestar assistência ao trabalhador na rescisão contratual é do sindicato da categoria e da autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do art. 477 da CLT.”

Em igual sentido tem decidido o Tribunal Superior do Trabalho:

“RECURSO DE REVISTA. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL. DESVIRTUAMENTO DAS FINALIDADES DA CCP.

PROVIMENTO. Esta Corte reconhece a validade do termo de conciliação celebrado perante a Comissão de Conciliação Prévia, nos moldes do art. 625-E da CLT, desde que não demonstrada fraude ou desvirtuamento da finalidade do instituto. **No caso dos autos, a Comissão de Conciliação Prévia atuou como verdadeiro órgão homologador da rescisão contratual, uma vez que o ato de quitação do contrato de trabalho e o termo de conciliação foram celebrados exatamente na mesma data e local. Deste modo, verifica-se que a Comissão de Conciliação Prévia não cumpriu a finalidade para a qual foi instituída, qual seja, a de órgão responsável para solucionar conflitos de interesses extrajudicialmente.** Recurso de Revista conhecido e provido.” (RR 21300-69.2008.5.01.0071. Data de Julgamento: 1º.3.2011, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11.3.2011 — destaque não é do original)

Grave é, também, a forma de composição da CCPISEG, que, no meu sentir, desprezita a paridade entre empregados e empregadores, consagrada no art. 625-A da CLT. A estrutura da comissão está prevista nas cláusulas terceira à sexta:

“CLÁUSULA TERCEIRA — A CCPISEG, será composta da seguinte forma:

- a) por 2 (dois) membros titulares representantes dos empregados, escolhidos através de indicação do Sindicato Profissional, dentre os membros da categoria de cada base territorial, que não gozarão de estabilidade no emprego para nenhum efeito legal;
- b) por 2 (dois) membros titulares representantes do empregador, indicado pelo sindicato patronal, que não gozarão de estabilidade no emprego para nenhum efeito legal;
- c) cada membro titular terá um suplente, indicado nas mesmas condições do titular;



d) conforme a necessidade poderão ser criadas tantas comissões quantas forem necessárias, para atendimento da demanda dos serviços da CCPISEG-BA;

e) para o funcionamento da sessão de conciliação não é obrigatória a presença dos dois membros de cada parte, sendo suficiente um representante dos empregados e um do empregador.

§ 1º No processo de indicação dos conciliadores, na forma prevista nesta cláusula, deverá ser levada em consideração para tanto o seu bom senso, aliados às boas intenções e boa-fé, bem como poder de persuasão, e contar com idade mínima de 21 anos.

§ 2º A remuneração dos representantes dos Sindicatos Convenientes na CCPISEG-BA porventura existente será de responsabilidade exclusiva do respectivo sindicato que este Conciliador representar.

§ 3º (...)

§ 4º Os membros da CCPISEG deverão integrar a Diretoria do Sindicato, ou serem contratados especialmente para tal finalidade.

CLÁUSULA QUARTA — (...)

CLÁUSULA QUINTA — (...)

CLÁUSULA SEXTA — Caberá às entidades sindicais o direito de substituir, a qualquer tempo, o seu representante, seja titular, seja suplente, junto à CCPISEG-BA, competindo-lhe, contudo, se exercitar tal faculdade, designar de imediato, novo(s) ocupante(s) do(s) cargo(s), a fim de não comprometer as atividades da mesma.” (*sic*)

Veja-se que os representantes do sindicato profissional, ou seja, dos empregados, são escolhidos por indicação, quando, pela melhor interpretação, em analogia ao art. 625-B da CLT, deveriam ser eleitos, inclusive para desfrutarem da estabilidade do empregado eleito para cargo de representação profissional, nos termos ao art. 543, também da CLT. A norma coletiva em exame, entretanto, caminha em sentido diametralmente oposto, ao assentar que nenhum dos representantes “gozarão de estabilidade para nenhum efeito”.

Colhe-se, a propósito, lição da doutrina pátria:

“Do que dissemos anteriormente, depreende-se que a Convenção Coletiva de Trabalho destinada a formar a CCP entre sindicatos de empregadores e de empregados deve obedecer, no que lhe for cabível, as prescrições da CLT sobre pactos coletivos (arts. 611 *usque* 625). Dessarte, essas entidades devem convocar assembléias gerais extraordinárias com o fim especial de tratar do assunto, fixando, desde já, o número de membros da CCP e critério para sua escolha, indicando, ainda, os pontos considerados fundamentais do regulamento interno desse organismo. (...)



Ex vi do disposto no art. 453 da CLT estão, também, protegidos pela estabilidade provisória, os representantes dos empregados nas Comissões de Empresas e Intersindical, bem como seus suplentes.” (SAAD, Eduardo Gabriel Saad. *Comissões de conciliação prévia*. São Paulo: LTr, 2000. p. 39-40 — *sic*)

De fato, ainda mais absurda e ilegal é a possibilidade de contratação de terceiros estranhos ao quadro das entidades sindicais para prestarem serviços junto à CCPISEG como representantes dos empregados e empregadores. E mais, concedeu-se aos sindicatos o poder de substituir, a qualquer tempo e sem justificativa, quaisquer dos seus representantes, tudo a evidenciar mesmo as alegações da douta Procuradoria do Trabalho de que a CCPISEG atenta contra a composição paritária das comissões de conciliação.

A meu ver, a simples previsão formal de que para o funcionamento da sessão de conciliação faz-se necessária a presença de um membro de cada parte, não garante, por si só, o respeito à paridade. É preciso que estes representantes detenham certas garantias para a execução de suas atividades de forma livre e independente, o que, como visto, não existe no âmbito da CCPISEG. Pela norma coletiva hostilizada, seria possível a esdrúxula situação de uma sessão de conciliação ser realizada na presença de duas pessoas estranhas às entidades sindicais, contratadas e remuneradas exclusivamente para prestar esse tipo de serviço.

A última, mas não menos importante questão trazida à discussão pelo Ministério Público do Trabalho diz respeito à forma de custeio da CCPISEG. Segundo dicção da cláusula décima sexta, as despesas com a manutenção da Comissão serão custeadas pelas empresas, de acordo com a quantidade de demandas:

“CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA — Das empresas regulares com o pagamento de suas obrigações sindicais, provados através de apresentação do Certificado de Regularidade Sindical, expendidas pelo SINDESP-BA e SIDFORTE será cobrada a importância de R\$ 100,00 (cem reais) por cada demanda; das empresas que não possuam situação regular com o pagamento de suas obrigações sindicais, será cobrada a importância de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) por cada demanda, com a finalidade de custear as despesas com a manutenção da Comissão.” (*sic*)

Trata-se, a meu ver, de cobrança ilegal, não amparada por quaisquer dos dispositivos do Título VI-A da CLT, sobretudo quando se verifica que a instituição de comissões de conciliação prévia é apenas faculdade dos sindicatos. Decerto, não podem os entes sindicais dispor sobre novo encargo de custeio, onerando ainda mais os empregadores.

Saliente-se, por oportuno, que a autorização do art. 625-C (“A Comissão instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo”) não é absoluta, encontrando limites no princípio da proteção ao trabalhador e nos valores morais e sociais. Nesse



diapasão, é inegável que o pagamento pela empresa por demanda submetida à comissão de conciliação prévia suscita fortes dúvidas sobre a isenção, imparcialidade e independência desta última, mormente quando se conjuga esta norma com outras anteriormente reportadas, a exemplo da que permite a contratação de terceiros para ali atuar como representantes dos trabalhadores e empregadores.

Perceba-se, ainda, que seguindo a mesma linha traçada na Convenção Coletiva que instituiu a CCPISEG, transformando a comissão de conciliação prévia num verdadeiro balcão de negócios, o seu Regimento Interno (fls. 274/276) preconiza na cláusula décima quarta que “O desatendimento injustificado à convocação para participar da sessão de conciliação, sujeitará o demandante ou demandado faltoso à pena pecuniária correspondente a R\$ 50,00 (cinquenta reais) em favor da CCPISEG-BA aplicada através do termo de aplicação de Pena Pecuniária que poderá ser exigida através de ação monitória.” (*sic*)

Veja-se que o Ministério do Trabalho e Emprego, atento aos desvirtuamentos e excessos rotineiros no âmbito das comissões de conciliação prévia, editou a já reportada Portaria n. 329/2002, que se não tem força cogente, serve de valoroso parâmetro para o julgador, especialmente, *in casu*, o seu art. 10, *in verbis*:

“Art. 10. A forma de custeio da Comissão será regulada no ato de sua instituição, em função da previsão de custos, observados os princípios da razoabilidade e da gratuidade ao trabalhador.

§ 1º A comissão não pode constituir fonte de renda para as entidades sindicais.

§ 2º Não serão adotados, para o custeio das Comissões, os seguintes critérios:

- I — cobrança do trabalhador de qualquer pagamento pelos serviços prestados;
- II — cobrança de remuneração vinculada ao resultado positivo da conciliação;
- III — cobrança de remuneração em percentual do valor pleiteado ou do valor conciliado.

§ 3º (...)

§ 4º (...).” (destaque não é do original)

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, em caso semelhante, anulou cláusulas normativas que autorizavam a cobrança de valores de empregados e empregadores por demanda submetida à comissão de conciliação prévia como forma de custeio da suas atividades. Senão, veja-se:

“RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. ATO CONSTITUTIVO. VEDAÇÃO DE ACESSO



AO JUDICIÁRIO. NULIDADE. (...). **COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. FORMAS DE CUSTEIO. NULIDADE.** O tema alusivo ao custeio da CCP cede precedência a questões de ordem ética e moral, que servem de sustentáculo à própria funcionalidade das atividades desenvolvidas pela Comissão. É atentatório ao princípio protetivo do trabalho admitir-se o estipêndio direto pelo empregado; mais censurável em se tratando de inquérito para apuração de falta grave, ante a natureza penal da motivação. No caso da instituição da Comissão no âmbito das representações sindicais, o pagamento efetuado pelo empregador proporcionalmente à prestação de serviços enseja o mesmo questionamento, em face da relevância do fator econômico. A percepção de receitas proporcionais à prestação de serviços não condiz com as finalidades institucionais da Comissão, ainda que considerada organismo apartado das entidades sindicais. As normas instituídas para o custeio das atividades da Comissão, na hipótese, colidem com esses princípios e divergem dos dispositivos legais pertinentes.” (ROAA — 8347900-26.2003.5.01.0900. Data de Julgamento: 16.6.2005, Relator Ministro: Carlos Alberto Reis de Paula, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DJ 5.8.2005 — destaque inserido na transcrição)

Concluo, assim, diante da nulidade das cláusulas essenciais de organização e funcionamento da CCPISEG-BA, pela nulidade da própria Convenção Coletiva que a instituiu, fls. 579/583, cabendo, ainda, a imposição de obrigação de não fazer para que os réus se abstenham de firmar novo instrumento reeditando as cláusulas aqui combatidas, sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), a ser revertida ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador, na forma como postulado na inicial.

Finalmente, cumpre apreciar o pedido de antecipação dos efeitos da tutela formulado pelo autor. Adianto, então, que, do modo como formulada a postulação, trata-se, na verdade, de requerimento de providência cautelar, o que, pela regra do art. 273, § 7º, do CPC, não impede seja deferida a medida, caso presentes os requisitos correspondentes.

No caso em exame, estão presentes o *fumus boni iuris* e o *periculum in mora*. Aquele, por tudo o quanto já declinado no corpo deste voto e que me levaram à conclusão da nulidade da convenção coletiva que renovou a CCPISEG nos anos de 2009/2010; este, porque é manifesto o grande prejuízo que pode advir aos empregados da categoria profissional do SINDIFORTE se tiverem que se submeter aos ditames da CCPISEG. Concedo, portanto, medida cautelar para suspender a aplicação imediata de todas as cláusulas estabelecidas na Convenção Coletiva que renovou a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical da Segurança Privada do Estado da Bahia, devendo os réus se abster de submeter qualquer demanda trabalhista ao referido órgão, sob pena de multa de R\$ 1.000,00 (mil reais), por demanda, a ser revertida ao FAT.

Ante o exposto, JULGO PROCEDENTE A AÇÃO para anular a convenção coletiva que renovou a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical da Segurança



Privada do Estado da Bahia — CCPISEG nos anos de 2009/2010, bem como para determinar que os réus se abstenham de firmar novos instrumentos reeditando as cláusulas aqui combatidas, sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), a ser revertida ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalho. Ainda, DEFIRO MEDIDA CAUTELAR a fim de suspender a aplicação imediata de todas as cláusulas estabelecidas na Convenção Coletiva que renovou a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical da Segurança Privada do Estado da Bahia, devendo os réus se abster de submeter qualquer demanda trabalhista ao referido órgão, sob pena de multa de R\$ 1.000,00 (mil reais), por demanda, também a ser revertida ao FAT. Custas, pelos réus, de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), calculadas sobre a quantia de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), valor atribuído à condenação.

Isto posto, acordam os Desembargadores Federais do Trabalho da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da Quinta Região, à unanimidade, rejeitar a preliminar de irregularidade de representação do segundo réu, suscitada pelo autor; à unanimidade, julgar PROCEDENTE a ação para anular a convenção coletiva que renovou a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical da Segurança Privada do Estado da Bahia — CCPISEG nos anos de 2009/2010, bem como para determinar que os réus se abstenham de firmar novos instrumentos reeditando as cláusulas aqui combatidas, sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), a ser revertida ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador; também à unanimidade, DEFERIR A MEDIDA CAUTELAR a fim de suspender a aplicação imediata de todas as cláusulas estabelecidas na Convenção Coletiva que renovou a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical da Segurança Privada do Estado da Bahia, devendo os réus se abster de submeter qualquer demanda trabalhista ao referido órgão, sob pena de multa de R\$ 1.000,00 (mil reais), por demanda, também a ser revertida ao FAT. Custas, pelos réus, de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), calculadas sobre a quantia de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), valor arbitrado à condenação.

Salvador, 19 de maio de 2011

Alcino Felizola
Desembargador Relator



RECOMENDAÇÃO (PTM DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS — PRT 15ª REGIÃO)

RECOMENDAÇÃO N. _____

O Ministério Público do Trabalho em São José dos Campos (SP), por intermédio do Procurador do Trabalho que ao final subscreve, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 129, VI, da Constituição Federal e pela Lei Complementar Federal n. 75, de 20.5.1993, em especial a norma contida no art. 6º, inciso XX, combinada com o art. 84, *caput*, desta mesma lei, que autoriza o Ministério Público da União a “expedir recomendações, visando à melhoria dos serviços públicos e de relevância pública, bem como o respeito aos interesses, direitos e bens cuja defesa lhe cabe promover, fixando prazo razoável para adoção das providências *cabíveis*”;

CONSIDERANDO que são fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal);

CONSIDERANDO que o disposto no art. 227 da Constituição Federal, que diz “É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”;

CONSIDERANDO o disposto no art. 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal, que proíbe o trabalho em local perigoso, insalubre e o trabalho noturno as adolescentes com idade inferior a 18 anos;

CONSIDERANDO que aos menores de 16 (dezesseis) anos é vedado qualquer tipo de trabalho, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 (quatorze) anos, desde que este seja executado em local que não prejudique a sua formação,



o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que permitam a frequência à escola, conforme dispõe o art. 403 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

CONSIDERANDO o que dispõe a Convenção n. 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil em 2 de fevereiro de 2000, a qual trata sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, prevendo em seu art. 3º c/c seu art. 4º, item 1, que “Para os fins desta Convenção, a expressão piores formas de trabalho infantil compreende: (...) (d) tipos de trabalho que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são susceptíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança. (...) 1 — Os tipos de trabalho a que se refere o art. 3º (d) serão definidos pela legislação nacional ou pela autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, levando em consideração as normas internacionais pertinentes, particularmente os §§ 3º e 4º da Recomendação sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999”, bem como também **devem ser especificados os setores de atividade econômica ou tipos de empreendimentos** aos quais o Estado-membro da OIT aplicará as disposições desta Convenção n. 182, conforme determina o art. 5º, §§ 1º e 2º, da Convenção n. 138 da OIT, ratificada pelo Brasil em 28 de junho de 2001;

CONSIDERANDO que o DECRETO n. 6.481, de 12 de junho de 2008, baixado pelo Exmo. Sr. Presidente da República, regulamenta os arts. 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção n. 182 da OIT, aprovando a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), e, em seu Anexo, **especificou as atividades econômicas** em relação as quais se aplicarão as disposições das Convenções ns. 138 e 182 da OIT, bem como **definiu os tipos de trabalho** suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral dos menores de 18 anos, dentre os quais se encontra o *trabalho de distribuição de escritos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas e imagens suscetíveis de expor o menor de 18 anos a abusos físicos, psicológicos ou sexuais*;

CONSIDERANDO que as normas heterônomas relativas à proteção do trabalho do adolescente são normas de ordem pública e, portanto, inafastáveis pela vontade das partes;

CONSIDERANDO que erradicar o trabalho infantil, promover a formação profissional e proteger o trabalhador adolescente constitui-se em umas das metas do Ministério Público do Trabalho por intermédio da Coordenadoria Nacional de Proteção da Criança e do Adolescente — COORDINFÂNCIA desde o ano de 2008:

RECOMENDA a(o) notificada(o) que, *imediatamente, fiscalize e coíba a utilização de mão de obra, seja como empregado, seja como autônomo, de menores de 18 anos para trabalharem como divulgadores das lojas do shopping nas suas áreas internas e/ou externas, sem prejuízo de qualquer fiscalização pelos órgãos competentes ou da existência de procedimento investigatório ou de ação em curso, respeitando os prazos fixados em Termo de Compromisso de*



Ajuste de Conduta (TAC) eventualmente firmado ou de acordo em ação judicial, sob pena de adoção das medidas administrativas e/ou judiciais cabíveis para a correção da conduta por parte do *Parquet* Trabalhista, sem embargo das responsabilizações civis, criminais e administrativas decorrentes do descumprimento da presente recomendação.

São José dos Campos (SP), 13.12.2011.

Paulo Neto
Procurador do Trabalho



TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA (PTM DE MOSSORÓ — PRT 21ª REGIÃO)

TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA

Porcellanati Revestimentos Cerâmicos S/A, pessoa jurídica de direito privado, CNPJ n. 05.214.228/0001-06, com sede na rodovia BR 304, Km 29,8, Santa Júlia, Mossoró, Rio Grande do Norte, neste ato representada pela sra. Marci de Souza Oliveira da Silva, brasileira, inscrita no CPF sob o n. 016.221.069-89 e no RG sob o n. 3.549.446 SSP-SC e o sr. Renato Pieri, brasileiro, inscrito no CPF sob o n. 343.059.639-49 e no RG sob o n. 537.356-5 SSP-SC, acompanhados por advogado, Dr. José Naerton Soares Neri, OAB/RN n. 3207, nos autos do Procedimento Preparatório n. 0058.2011.21.001/9, firma o presente TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA, com fulcro no art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985, perante o Ministério Público do Trabalho, por intermédio da Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região/RN — Procuradoria do Trabalho no Município de Mossoró/RN, representada pela Procuradora do Trabalho, Drª Marcela de Almeida Maia Asfóra, nos seguintes termos:

DO OBJETO

CLÁUSULA PRIMEIRA — O objeto deste Termo de Ajuste de Conduta consiste na adequação da conduta da empresa signatária às prescrições normativas contidas nos arts. 157 e 186 da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT e Normas Regulamentares ns. 4, 7, 8, 10, 12, 17, 24 e 25 do Ministério do Trabalho e Emprego, mediante as obrigações de fazer e não fazer abaixo consignadas, cujo descumprimento ensejará a cominação de multa (*astreinte*), nas condições de prazo, modo e lugar estabelecidas.



DAS OBRIGAÇÕES ASSUMIDAS PELA EMPRESA SIGNATÁRIA

CLÁUSULA SEGUNDA — A empresa signatária, a partir da data da assinatura deste Termo de Ajuste de Conduta, ajustará a sua conduta às seguintes obrigações de fazer e não fazer:

Dotar as transmissões de força e os componentes móveis a elas interligados, acessíveis ou expostos, de proteções fixas ou móveis com dispositivos de intertravamento, que impeçam o acesso por todos os lados, nos termos do item 12.47 da NR-12 do Ministério do Trabalho e Emprego;

As proteções deverão impedir o contato do trabalhador com as partes móveis da máquina;

As proteções não poderão ser removidas, exceto para manutenção com a máquina parada e travada contra acionamentos acidentais;

O descumprimento do item 2.1 e/ou do item 2.1.1 ocasionará a aplicação da multa diária de R\$ 1.000,00 (hum mil reais).

O descumprimento do subitem 2.1.2 ocasionará a aplicação de multa no importe de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por evento.

A exigibilidade do ajuste da conduta da empresa signatária às obrigações descritas no item 2.1 e subitens 2.1.1 e 2.1.2 iniciar-se-á **30 (trinta) dias** após a data da assinatura do presente Termo de Ajuste de Conduta.

Proibir o uso de varrição a seco e o uso de ar comprimido como processo de limpeza em toda a instalação fabril;

Utilizar técnica de varrição úmida ou por sucção de modo a não espalhar no ambiente de trabalho os contaminantes sólidos do processo de produção;

Informar os supervisores e empregados acerca da nova técnica de limpeza da instalação fabril, por meio de circulares e avisos afixados em quadros de avisos;

O processo de limpeza úmida deve ser realizado diariamente, ao fim de cada turno de serviço, de forma a diminuir a contaminação do ambiente de trabalho por resíduos do processo de produção;

O descumprimento do item 2.2 e subitens ocasionará a aplicação de multa diária no importe de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por evento.

Dotar todos os pontos da planta industrial com produção de poeira de captadores por sucção ligados ao sistema de filtro e coleta de poluentes de modo a removê-los do ar respirável pelos trabalhadores;

O descumprimento do item 2.3 ocasionará a aplicação de multa semanal no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

A exigibilidade do ajuste da conduta da empresa signatária à obrigação descrita no item 2.3 iniciar-se-á **210 (duzentos e dez) dias** após a data da assinatura do presente Termo de Ajuste de Conduta.



Projetar e executar sistema de exaustão, ventilação, modificações da estrutura e outras medidas de ordem geral sobre o ambiente de trabalho com o objetivo de reduzir a carga de calor recebida pelos trabalhadores no setor de moinhos, fornos, atomização, esmaltação e outros processos geradores de calor.

Observar como parâmetros a serem alcançados os limites de segurança da NR-15, anexo n. 3.

Os projetos e a implantação dos equipamentos, objetivando a redução do calor dos ambientes de trabalho, deverão estar sob a responsabilidade de engenheiro civil ou mecânico, com Anotação de Responsabilidade Técnica — ART.

O descumprimento do item 2.4 e subitens 2.4.1 e 2.4.2 ocasionará a aplicação de multa mensal no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

A exigibilidade do ajuste da conduta da empresa signatária às obrigações descritas no item 2.4 e subitens 2.4.1 e 2.4.2 iniciar-se-á **120 (cento e vinte) dias** após a data da assinatura do presente Termo de Ajuste de Conduta.

Dotar o estabelecimento industrial de instalações sanitárias e lavatórios dimensionados em conformidade com o previsto na NR n. 24 do Ministério do Trabalho e Emprego.

O descumprimento do item 2.5 ocasionará a aplicação de multa mensal no importe de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por empregado prejudicado.

Abster-se de restringir o uso das instalações sanitárias pelos empregados durante a jornada de trabalho.

O descumprimento do item 2.6 ocasionará a aplicação de multa no importe de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por evento e por empregado prejudicado.

Dotar o estabelecimento industrial de vestiários com armários individuais com duplo compartimento, observando a separação de sexos, conforme previsto na NR n. 24 do Ministério do Trabalho e Emprego.

O descumprimento do item 2.7 ocasionará a aplicação de multa mensal no importe de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por empregado prejudicado.

A exigibilidade do ajuste da conduta da empresa signatária às obrigações descritas no item 2.7 iniciar-se-á **90 (noventa) dias** após a data da assinatura do presente Termo de Ajuste de Conduta.

Realizar, 2 (duas) vezes na semana, a descontaminação (lavagem) das roupas de uso obrigatório no local de trabalho, contaminadas com poeira de sílica, devendo ser guardadas em armários individuais adequados para minimizar o risco de contaminação pela poeira causadora de silicose.

A descontaminação (lavagem) das roupas de uso obrigatório no local de trabalho, contaminadas com poeira de sílica, deverá ser realizada 3 (três) vezes na semana, até que o sistema de despoluição esteja em perfeito e satisfatório funcionamento na empresa.



O descumprimento do item 2.8 ocasionará a aplicação de multa diária no importe de R\$ 200,00 (duzentos reais) por empregado prejudicado.

A exigibilidade do ajuste da conduta da empresa signatária às obrigações descritas no item 2.8 iniciar-se-á **90 (noventa) dias** após a data da assinatura do presente Termo de Ajuste de Conduta.

Fornecer aos empregados água potável em condições higiênicas, nos termos da NR n. 24 do Ministério do Trabalho e Emprego.

O descumprimento do item 2.9 ocasionará a aplicação de multa diária no importe de R\$ 200,00 (duzentos reais) por empregado prejudicado.

Dotar todos os locais com risco de quedas com diferença de níveis de guarda-corpo, nos termos dos itens 8.3.2 e 8.3.6 da NR-8 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Proibir a permanência e circulação de empregados nas áreas com diferença de níveis, em que não há guarda-corpo, com exceção apenas dos empregados que estão realizando a instalação dos mesmos.

O descumprimento da obrigação descrita no item 2.10 ocasionará a aplicação de multa diária no importe de R\$ 1.000,00 (hum mil reais).

A exigibilidade do ajuste da conduta da empresa signatária à obrigação descrita no item 2.10 iniciar-se-á **30 (trinta) dias** após a data da assinatura do presente Termo de Ajuste de Conduta.

A exigibilidade do ajuste da conduta da empresa signatária da obrigação descrita no subitem 2.10.1 é imediata, após a data da assinatura do presente Termo de Ajuste de Conduta.

Projetar e construir pisos dos locais de armazenamento de produtos acabados, com capacidade adequada para a carga a ser suportada.

Abster-se de armazenar produtos em locais cuja instabilidade seja capaz de comprometer a integridade física dos trabalhadores.

Abster-se de permitir a presença de empregados em setores nos quais há produtos armazenados em locais instáveis, com capacidade de comprometimento da integridade física dos trabalhadores, sendo permitido apenas a presença de empregados operadores de empilhadeiras, para transporte dos produtos do local instável para local estável.

O descumprimento do item 2.11 e/ou subitens 2.11.1 e 2.11.2 ocasionará a aplicação de multa mensal no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

A exigibilidade do ajuste da conduta da empresa signatária às obrigações descritas no item 2.11 e subitem 2.11.1 iniciar-se-á **180 (cento e oitenta) dias** após a data da assinatura do presente Termo de Ajuste de Conduta.

A exigibilidade do ajuste da conduta da empresa signatária à obrigação descrita no subitem 2.11.2 é imediata, após a data da assinatura do presente Termo de Ajuste de Conduta.



Proibir a realização de trabalho de alimentação manual das esteiras transportadoras de materiais quando as mesmas estiverem em funcionamento.

Permitir a remoção de material proveniente do transbordamento das esteiras e depositado no fosso apenas quando as mesmas estiverem totalmente vazias, paradas, travadas e protegidas contra acionamentos acidentais.

Informar os supervisores e empregados acerca das condições de realização de remoção de material proveniente do transbordamento das esteiras, por meio de circulares e avisos afixados em quadros de avisos.

O descumprimento das obrigações descritas no item 2.12 e/ou nos subitens 2.12.1 e 2.12.2 ocasionará a aplicação de multa no importe de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por evento e por empregado prejudicado.

Adotar técnica que permita a separação e movimentação de caixas rejeitadas pelo sistema de produção a ser realizada pelo empregado com o apoio de equipamento mecânico ou eletromecânico de forma a diminuir substancialmente a carga a que o trabalhador está submetido.

Realizar análise ergonômica do posto de trabalho de separação e movimentação de caixas rejeitadas pelo sistema de produção (embalagem incorreta), de forma a adotar equipamento mecânico ou eletromecânico de auxílio à manipulação de carga, visando diminuir substancialmente o esforço físico a que o trabalhador está submetido.

Como resultado da análise ergonômica, deverá ser alterado o sistema de realização das operações de classificação das cerâmicas e de descarte de peças quebradas de forma a diminuir o nível de ruído no ambiente de trabalho que decorre das mesmas, tornando-o compatível aos limites legais, de forma a evitar prejuízos à saúde do trabalhador.

Como resultado da análise ergonômica, deverá ser alterado o sistema de realização das operações de classificação das cerâmicas e de descarte de peças quebradas de forma a diminuir o risco de acidentes de trabalho em decorrência da projeção de fragmentos de peças descartadas.

O descumprimento das obrigações descritas no item 2.13 e/ou nos subitens 2.13.1, 2.13.2 e 2.13.3 ocasionará a aplicação de multa diária no importe de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por evento e por empregado prejudicado.

A exigibilidade do ajuste da conduta da empresa signatária às obrigações descritas no item 2.13 e subitens 2.13.1, 2.13.2 e 2.13.3 iniciar-se-á **60 (sessenta) dias** após a data da assinatura do presente Termo de Ajuste de Conduta.

Manter instalações elétricas em condições seguras de funcionamento, nos termos do art. 157, inc. I, da CLT e item 10.4.4 da NR-10 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Inspeccionar e realizar manutenções periódicas dos sistemas elétricos industriais e prediais de distribuição, proteção, comandos e sinalização, mantendo-



-os em condições de segurança, de forma a evitar acidentes de trabalho por contato não intencional com componentes energizados e adequando-os às regulamentações existentes e características de projetos.

Elaborar prontuário de instalações elétricas implementando suas recomendações de acordo com o disposto na NR-10 do Ministério do Trabalho e Emprego.

O descumprimento das obrigações descritas no item 2.14 e/ou nos subitens 2.14.1 e 2.14.2 ocasionará a aplicação de multa mensal no importe de R\$ 1.000,00 (hum mil reais).

A exigibilidade do ajuste da conduta da empresa signatária às obrigações descritas no item 2.14 e subitens 2.14.1 e 2.14.2 iniciar-se-á **90 (noventa) dias** após a data da assinatura do presente Termo de Ajuste de Conduta.

Dotar os postos de trabalho de assentos capazes de manter o conforto e preservar a saúde do trabalhador, conforme art. 157, inc. I, da CLT e item 17.3.3 da NR-17 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Manter, nos postos de trabalho onde a atividade possa ser realizada nas posições alternadas (sentado ou de pé), assentos correspondentes às mesas, bancadas e máquinas de trabalho.

Dotar os assentos de estofamento nas superfícies onde haja contato corporal, base estofada, encosto ajustável em altura e sentido anteroposterior, com forma levemente adaptada ao corpo para proteção da região lombar.

O descumprimento das obrigações descritas no item 2.15 e/ou nos subitens 2.15.1 e 2.15.2 ocasionará a aplicação de multa diária no importe de R\$ 200,00 (duzentos reais) por posto de trabalho e por empregado prejudicado.

A exigibilidade do ajuste da conduta da empresa signatária às obrigações descritas no item 2.15 e subitens 2.15.1 e 2.15.2 iniciar-se-á **30 (trinta) dias** após a data da assinatura do presente Termo de Ajuste de Conduta.

Manter iluminação adequada dos locais de trabalho, mantendo os valores de iluminância previstos na NBR 5413, norma brasileira registrada no INMETRO, nos termos dos itens 17.5.3.1 da NR-17, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Os valores medidos deverão constar do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.

O descumprimento das obrigações descritas no item 2.16 e/ou subitem 2.16.1 ocasionará a aplicação de multa no importe de R\$ 200,00 (duzentos reais) por local de trabalho e por empregado prejudicado.

A exigibilidade do ajuste da conduta da empresa signatária à obrigação descrita no item 2.16 iniciar-se-á **60 (sessenta) dias** após a data da assinatura do presente Termo de Ajuste de Conduta.

Elaborar, e implantar efetivamente, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) de acordo com a estrutura determinada na Norma



Regulamentadora n. 7, do Ministério do Trabalho e Emprego, contendo informações claras, precisas e objetivas sobre procedimentos do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho — SESMT visando a preservação da saúde da integridade dos trabalhadores através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüentemente controle das ocorrências de riscos do ambiente de trabalho.

Prever no PCMSO investigações epidemiológicas para diagnosticar precocemente patologias pulmonares, elaborar e adotar protocolo de abordagem para prevenção das citadas doenças e proporcionar informação adequada aos trabalhadores dos riscos existentes de contaminação por poeiras fibrogênicas e não fibrogênicas no ambiente de trabalho.

Elaborar relatório anual do PCMSO contendo, entre outros: dados estatísticos referentes a absenteísmo e suas principais causas na empresa, com divisão por setor; número de Comunicações de Acidente do Trabalho (CAT) emitidas no período em questão, especificando causas e setores de trabalho dos empregados acidentados; providências tomadas em relação aos empregados que retornaram de benefícios por doença profissional e acidente de trabalho, bem como comparação com dados do ano anterior.

Submeter os empregados a exames médicos admissionais, periódicos, de mudança de função, de retorno ao trabalho, complementares e demissionais necessários à avaliação da saúde do trabalhador de acordo com a atividade que desempenha ou irá desempenhar atestando sua aptidão ou não ao trabalho, e possíveis limitações, nos termos do art. 168, inc. III, da CLT e item 7.4.1, alínea *b* da NR-7 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Os exames, inclusive os exames complementares previstos em Normas Regulamentadoras, devem ser realizados por profissional médico familiarizado com os princípios da patologia ocupacional e suas causas, bem como com o ambiente e as condições de trabalho e os riscos a que estão expostos os trabalhadores da empresa.

Os referidos exames devem ser realizados nos prazos previstos na Norma Regulamentadora n. 7 do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo fornecida cópia dos resultados dos exames, inclusive dos complementares, ao trabalhador examinado mediante recibo.

Havendo manifestação de doença do trabalho antes do prazo previsto para o exame periódico, deverá ser realizado, imediatamente, exames clínico e complementares específicos para a patologia incidente, custeados pela empresa.

O descumprimento das obrigações descritas no item 2.17 e/ou nos subitens 2.17.1 e 2.17.2 ocasionará a aplicação de multa mensal no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

O descumprimento das obrigações descritas em quaisquer dos subitens 2.17.3, 2.17.4, 2.17.5 e 2.12.6 ocasionará a aplicação de multa no importe de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por evento e por empregado prejudicado.



A exigibilidade do ajuste da conduta da empresa signatária às obrigações descritas no item 2.17 e subitens iniciar-se-á **90 (noventa)** dias após a data da assinatura do presente Termo de Ajuste de Conduta.

Elaborar e implementar efetivamente Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) de acordo com a estrutura proposta pela Norma Regulamentadora n. 9 do Ministério do Trabalho e Emprego, contendo informações claras, precisas e objetivas, identificando todos os riscos a que estão expostos os empregados inclusive os resultantes das atividades em postos de trabalho com ausência de ergonomia, com dados estatísticos completos e atualizados anualmente, além de comparação com dados do ano anterior.

O PPRA deverá conter cronograma constando dia, mês e ano da implementação das modificações dos locais de trabalho e modos de produção a fim de reduzir até eliminar os riscos existentes.

As medidas de modificações dos locais de trabalho e modo de produção precederão sempre as medidas relativas ao treinamento de empregados.

As modificações dos modos de produção e a instalação de medidas coletivas devem sempre preceder o uso de Equipamento de Proteção Individual como forma de reduzir até eliminar os riscos existentes.

O descumprimento das obrigações descritas no item 2.18 e/ou nos subitens 2.18.1, 2.18.2 e 2.18.3 ocasionará a aplicação de multa no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

A exigibilidade do ajuste da conduta da empresa signatária às obrigações descritas no item 2.18 e subitens 2.18.1, 2.18.2 e 2.18.3 iniciar-se-á **90 (noventa)** dias após a data da assinatura do presente Termo de Ajuste de Conduta.

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional deverão ser revistos, anualmente, a partir do comparecimento a todos os postos de trabalho dos estabelecimentos, dos profissionais responsáveis pela sua elaboração, verificando e acompanhado a implementação dos referidos programas.

As informações deverão ser registradas em documento próprio de imediata exibição, quando solicitado, às autoridades fiscalizadoras de Segurança e Saúde do trabalhador.

O descumprimento das obrigações descritas no item 2.19 e/ou subitem 2.19.1 ocasionará a aplicação de multa no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), por evento.

Implementar programa de vigilância epidemiológica para detecção precoce de casos de doenças ocupacionais, comprovadas ou objeto de suspeita, que inclua procedimentos de vigilância passiva (atendendo à demanda espontânea dos empregados que procurem o serviço médico) e procedimentos de vigilância ativa, por intermédio de exames médicos dirigidos que incluam, além dos exames obrigatórios da norma, coletas de dados sobre sintomas referentes aos aparelhos



psíquico, respiratório, digestivo, osteomuscular, visual e auditivo, analisados e apresentados com a utilização de ferramentas estatísticas e epidemiológicas.

Emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) sempre que houver agravo à integridade física ou mental dos trabalhadores, ainda que não haja afastamento do trabalho, seja nos casos de acidentes de trabalho típicos, doenças do trabalho ou acidentes de trajeto.

Emitir CAT nos casos em que haja, através da realização de exame clínico ou complementar, suspeita de LER/DORT, perda auditiva, doenças respiratórias, agravos à coluna vertebral por manipulação de carga e outras doenças relacionadas ao trabalho.

Fornecer treinamento ou instruções satisfatórias quanto aos métodos de trabalho que deverá utilizar, com vistas a salvaguardar a saúde do trabalhador e prevenir acidente a todo trabalhador designado para o transporte manual regular de cargas.

O descumprimento das obrigações descritas no item 2.20 e/ou no subitem 2.20.3 ocasionará a aplicação de multa mensal no importe de R\$ 1.000,00 (hum mil reais).

O descumprimento das obrigações descritas nos subitens 2.18.2 e 2.18.3 ocasionará a aplicação de multa no importe de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por evento.

A exigibilidade do ajuste da conduta da empresa signatária às obrigações descritas no item 2.20 e subitem 2.20.3 iniciar-se-á **90 (noventa)** dias após a data da assinatura do presente Termo de Ajuste de Conduta

Considerando o alto risco de desenvolvimento de doenças ocupacionais devido à poeira de sílica presente no ar resultante das operações, bem como risco de acidentes de trabalho em virtude do manuseio de fragmentos de peças cortantes e realizações de operações em fornos, deverá ser mantido no Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho — SESMT, sempre que o número total de trabalhadores no estabelecimento for superior a 100 (cem), um Médico do Trabalho e um Engenheiro de Segurança do Trabalho, com tempo mínimo de jornada de 3 (três) horas diárias cada um, sem prejuízo do cumprimento do dimensionamento previsto no Quadro II, da NR-4 SESMT.

O SESMT despenderá a maior parte de seu tempo de trabalho na empresa em atividades ligadas ao diagnóstico e à prevenção de agravos à saúde do trabalhador.

O planejamento e execução da atuação prevencionista do SESMT constará, com todos os detalhes, no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.

O descumprimento das obrigações descritas no item 2.21 e/ou nos subitens 2.21.1 e 2.21.2 ocasionará a aplicação de multa mensal no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).



A exigibilidade do ajuste da conduta da empresa signatária às obrigações descritas no item 2.21 e subitens 2.21.1 e 2.21.2 iniciar-se-á **30 (trinta)** dias após a data da assinatura do presente Termo de Ajuste de Conduta

Afixar, de imediato, cópia do presente Termo de Ajuste de Conduta no quadro de avisos ou local assemelhado da empresa, onde todos os empregados possam ter conhecimento, por um período de seis meses.

O descumprimento da obrigação descrita no item 2.22 ocasionará a aplicação de multa no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

CLÁUSULA TERCEIRA — O descumprimento de quaisquer dos itens e subitens da cláusula segunda do presente Termo de Ajuste de Conduta, resultará na aplicação das multas descritas em cada item da cláusula segunda.

CLÁUSULA QUARTA — O valor da multa será atualizado pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor). Na ausência do INPC, a atualização monetária será efetuada com base no índice de correção das dívidas trabalhistas.

CLÁUSULA QUINTA — O valor da multa prevista na cláusula anterior será reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT ou outro fundo criado em substituição ao mesmo, podendo também ser convertido em bens ou serviços que beneficiem as comunidades ou os interesses diretamente prejudicados, a critério do Ministério Público do Trabalho.

CLÁUSULA SEXTA — A multa aplicada não é substitutiva das obrigações pactuadas, que remanescem, independentemente da aplicação da mesma, sendo que a multa tem natureza de cláusula penal e, em caso de descumprimento do avençado, a mesma será executada, perante a Justiça do Trabalho, como obrigação de dar, enquanto a obrigação pactuada será executada como obrigação de fazer, com a respectiva fixação de *astreintes* pelo Juízo do Trabalho competente, nos termos do disposto nos artigos 644 e 645, ambos do CPC, procedendo-se à execução da obrigação de acordo com os artigos 880 a 882 da CLT.

DISPOSIÇÕES FINAIS

CLÁUSULA SÉTIMA — O presente Termo de Ajuste de Conduta não substitui, modifica ou restringe as Convenções Coletivas e/ou Acordos Coletivos de Trabalho firmados ou a serem firmados, entre as entidades sindicais profissionais e as entidades patronais intervenientes e empresa signatária, desde que mais benéficos para o trabalhador, nem suprime qualquer direito complementar previsto na CLT e nas NRs do MTE.

CLÁUSULA OITAVA — O presente Termo de Ajuste de Conduta produzirá efeitos legais a partir de sua celebração, ficando assegurado o direito de revisão



das cláusulas e condições, em qualquer tempo, através de requerimento ao Ministério Público do Trabalho e terá eficácia de título executivo extrajudicial, nos termos do art. 5º, § 6º da Lei n. 7.347/1985, e, em caso de descumprimento, será executado perante a Justiça do Trabalho, consoante art. 5º, § 6º da Lei n. 7.347/1985 e art. 876 da CLT.

CLÁUSULA NONA — O presente Termo de Ajuste de Conduta tem vigência por prazo indeterminado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos arts. 10 e 448 da CLT, de forma que eventual alteração na estrutura jurídica da empresa e/ou propriedade não afetará a exigência do seu integral cumprimento.

CLÁUSULA DÉCIMA — O Ministério Público do Trabalho, diretamente ou por intermédio da Superintendência Regional do Trabalho ou outra instituição idônea, controlará a fiel e plena observância do presente Termo de Ajuste de Conduta.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA — Estando assim compromissado, firma-se o presente instrumento em duas vias de igual teor e forma, para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

Mossoró/RN, 19 de outubro de 2011.

Marcela de Almeida Maia Asfóra
Procuradora do Trabalho



**REPRESENTAÇÃO AO CADE — CONSELHO
ADMINISTRATIVO DE DEFESA ECONÔMICA
(PTM DE ARARAQUARA — PRT 15ª REGIÃO) —
MRV ENGENHARIA E PARTICIPAÇÕES S/A**

**AO ILUSTRÍSSIMO SENHOR SECRETÁRIO DE DIREITO ECONÔMICO DO
MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, DOUTOR VINÍCIUS MARQUES DE
CARVALHO**

O Ministério Público do Trabalho, pelo Procurador que esta subscreve, na condição de membro da Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo do MPT, lotado na Procuradoria do Trabalho no Município de Araraquara/SP, com endereço na R. Padre Duarte, 151, 6º andar, Edifício América, Jardim Nova América, Araraquara-SP, CEP 14800-360, vem perante V. Sa., respeitosamente, oferecer a presente REPRESENTAÇÃO para apuração de infração da ordem econômica (arts. 20, incs. I e III, e 21, *caput*, da Lei n. 8.884/1994; art. 36, incs. I e III, e § 3º da Lei n. 12.529/2011) em face de MRV Engenharia e Participações S/A, CNPJ n. 08.343.492/0001-20, com endereço na Avenida Raja Gabaglia, 2720, 3º andar, bairro Santa Lucia, Belo Horizonte/MG, CEP 30350-540, pelas razões de fato e de direito que passa a expor:

1) CARACTERIZAÇÃO DA CONDUTA

A conduta imputada à representada, doravante denominada MRV, consiste na prática de infração da ordem econômica através da supressão maciça, em larga escala, de direitos trabalhistas, com a conseqüente obtenção de expressiva redução do custo do trabalho e, portanto, de vantagem arbitrária sobre a concorrência.

378



Trata-se de conduta que se ajusta à definição legal de “limitar, falsear ou de qualquer forma prejudicar a livre concorrência ou a livre-iniciativa”, e de “aumentar arbitrariamente os lucros”.

Será demonstrado, a seguir, que a prática de sonegar em larga escala direitos trabalhistas básicos e fundamentais vem sendo cometida de forma sistemática pela MRV há diversos anos, em todas as partes do país onde a empresa esteja presente, com destaque para as seguintes condutas ilícitas: submissão de trabalhadores a condições degradantes, análogas às de escravo; aliciamento de trabalhadores; celebração de terceirizações fraudulentas; violação das normas de saúde e segurança no trabalho, com a exposição diária de dezenas de milhares de trabalhadores a risco sério e imediato, inclusive de morte.

Será também demonstrado, em tópico seguinte, que a MRV valeu-se e continua a se valer de tal significativa vantagem abusiva — custos trabalhistas menores que o da concorrência — para alavancar sua posição no mercado, estratégia na qual a empresa vem obtendo extraordinário sucesso, em prejuízo à ordem econômica e financeira. Ou seja, simultaneamente a uma verdadeira explosão da quantidade de problemas trabalhistas por ela gerados, vem a MRV obtendo sucesso em converter a economia obtida com custos trabalhistas em uma vantagem competitiva, em detrimento aos trabalhadores e à concorrência.

2) DAS OFENSAS TRABALHISTAS

Como mencionado, as infrações cometidas pela MRV à legislação trabalhista não se apresentam como episódios pontuais ou excepcionais. As violações, comprovadas pela farta documentação que instrui a presente representação, são cometidas em massa e ocorrem onde quer que a empresa esteja desenvolvendo suas atividades.

De fato, a prova está a demonstrar que, onde quer que exista um canteiro de obras da MRV, lá estarão sendo suprimidos direitos trabalhistas, indicativo da existência de uma firme disposição de se obter, de forma planejada, a redução do custo do trabalho através do descumprimento da lei e da Constituição Federal.

Dada a amplitude da conduta cometida, pede-se desde já escusas pelo grande tamanho da exposição a seguir. A extensão da narrativa mostra-se necessária, entretanto, para que seja devidamente apreendida a real dimensão do problema sob análise.

Não obstante, é imperioso ressaltar que os fatos e provas que serão mencionados constituem apenas uma parte do todo. Há inúmeras outras ações judiciais e procedimentos de investigação, conduzidos pelo Ministério Público do Trabalho, em andamento ou já concluídos, que não serão aqui mencionados dadas as dificuldades inerentes à tarefa de se reunir, em tempo hábil, material tão volumoso em um país como o Brasil, com dimensões continentais. Alguns desses outros procedimentos encontram-se mencionados no doc. K.1, em anexo.



2.1) Ilícitos trabalhistas em Campinas/SP e Americana/SP (doc. A)

O Ministério Público do Trabalho em Campinas instaurou, nos últimos anos, diversos expedientes de investigação em face da MRV, reunindo grande quantidade de autos de infração lavrados pelo serviço de inspeção do trabalho, os quais registram a prática de todo tipo de ilícito trabalhista, além de decisões judiciais. Tais violações foram com o passar dos anos crescendo em gravidade, tendo atingido recentemente o patamar da submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravo.

(...)

Em acréscimo a todas as constatações acima transcritas, realizou-se no final de 2010 uma nova ação fiscal, **na qual foram encontrados em obra da MRV em Americana/SP sessenta e três trabalhadores submetidos a condições degradantes, análogas às de escravo, os quais necessitaram ser resgatados de tal condição pelo serviço de fiscalização.**

Em razão de tal ocorrência, foi ajuizada a ação civil pública n. 02084-2011-007-15-99 perante a Justiça do Trabalho em Americana/SP, de cuja inicial transcreve-se o que segue: (...)

“As situações encontradas enquadram-se nas hipóteses de degradação do ambiente de trabalho, do local de alojamento, e de restrição da locomoção por meio de retenção de CTPS e não pagamento de salário, configurando trabalho análogo ao de escravo.” (g. n. — doc. 3 — fl. 6).

(...)

A situação encontrada não deixa margem de dúvida sobre a ilicitude da terceirização perpetrada pela ré, facilmente percebida pela incidência concomitante das seguintes circunstâncias: (a) ausência de delegação de serviços especializados; (b) subordinação direta; e (c) inidoneidade econômica dos terceirizados.

É fato: a ré não terceiriza serviços especializados. (...)

A indisfarçável inidoneidade financeira conjugada com o completo despreparo administrativo das “empreiteiras” fiscalizadas, além de denotar a já aludida subordinação direta exercida pela ré, tem como produto o que de pior pode advir de uma terceirização: a precarização dos direitos trabalhistas de quem está na ponta mais frágil da relação triádica típica da terceirização (tomador-prestador-empregado): o trabalhador. A prova é abundante:

(...)

A subordinação econômica das “empreiteiras” em face da ré é elevada à máxima potência pelo uso do repugnante artifício da assinatura de documento de distrato com data em branco (doc. 3 — fls. 33/34), deixando ao exclusivo talante da contratante o destino da continuidade da prestação de serviços:

(...)





“Os alojamentos tinham instalações e equipamentos inadequados e se encontravam em péssimas condições de higiene e limpeza. Embora a MRV tivesse total conhecimento destas irregularidades, como comprovam os Termos de Interdição/ Notificação (Doc.) um *check-list* preenchido pelo setor de segurança do trabalho e assinado por Ricardo Whitehead engenheiro responsável da obra, a empresa não tomou as providências necessárias para sua correção (Doc. 28).

Conforme relatou a empresária de M. A., Maria Ilza de Sousa Ferreira, em depoimento, ela mesma era responsável por cozinhar para todos e fazer limpeza do alojamento (que não era feita todos os dias). No pátio da casa se criava galinhas (não havia galinheiro), que andavam soltas pela casa, até que os trabalhadores resolveram confiná-las em um ponto do quintal (compartimento para a guarda do botijão de gás). **Em média, havia seis trabalhadores por cômodo, havendo beliches inclusive nas salas e na cozinha (casa ligada à M. A.). Nessa mesma casa, havia trabalhador dormindo em colchão no chão na dispensa. Tal cômodo era tão estreito e pequeno, que mal cabia o colchão, que ficava com as laterais erguidas em um semicírculo e cerca de 20 cm dele para fora da porta.**

Os alojamentos não tinham mesas e cadeiras, pratos, talheres suficientes para os trabalhadores. Naquele ocupado pela M. A. não havia sequer uma mesa ou assento: **sentava-se nas camas, em colchões no piso da sala ou no chão.** Os fogões e geladeiras existentes estavam em mau estado de limpeza, conservação e manutenção. Nenhum deles tinha uma área para lazer e **não foram disponibilizados bebedouros para fornecimento de água potável e fresca.** Em todos eles as instalações elétricas eram inseguras, pois a fiação não era protegida por conduíte e havia **risco de choque elétrico devido à fiação solta, tomadas e plugues irregulares e falta de aterramento elétrico.** Os beliches fornecidos pela MRV não tinham escada e proteção na lateral da cama superior. **Não foram fornecidas roupas de cama, nem travesseiros, tampouco cobertores ou mesmo armários para guarda de pertences pessoais.** Nas cozinhas não havia armários ou locais adequados para guarda dos alimentos. No alojamento ligado, à M. A. **havia apenas um chuveiro com água quente para uso de todos os 26 alojados,** dos quais 24 chegavam praticamente ao mesmo tempo, após a jornada de trabalho” (doc. 3 — fls. 23/24 — g. n.)

Já a restrição da locomoção restou evidenciada pela conjugação das práticas de aliciamento, estabelecimento de dívidas, retenção de CTPS e não pagamento de salário, a saber:

“Os trabalhadores tinham restringido seu direito de locomoção em razão de dívida contraída com o empregador, da retenção das CTPS de muitos trabalhadores, e, principalmente, por meio do não pagamento do salário. Os trabalhadores que foram trazidos pelas TERCEIRAS de Estados distantes de São Paulo, como Bahia, Alagoas e Maranhão, entendiam ter com eles uma dívida referentes às despesas por eles pagas da passagem e alimentação para se deslocarem do local de domicílio até os alojamentos



em Americana. Embora no momento do convite tivesse havido a promessa de que a viagem seria custeada pelo empregador, ao chegar aos alojamentos, logo receberam a informação de que este valor seria descontado dos salários. **Os poucos recursos que eventualmente haviam trazido logo se esvaíram para custear a compra de produtos de uso pessoal, como de higiene.** Os trabalhadores alojados da CARDOSO tiveram que custear todos os gastos de alimentação, uma vez que a cesta básica fornecida pela MRV só costuma ser entregue no início do segundo mês de trabalho.

A falta de pagamento de qualquer quantia pelos serviços prestados pelos trabalhadores, que chegou a período superior a 40 dias em muitos casos, impedia até que fizessem contatos com familiares. A restrição econômica impossibilitou-os, assim, de fruir plenamente de seus períodos de descanso ou de lazer nos fins de semana, ou mesmo de se comunicar, por telefone, com os familiares. Muitos possuem apenas telefones celulares pré-pagos, e não dispunham de meios para adquirir crédito. **Sem dispor de dinheiro e não ter de quem emprestar, não tinham como voltar para as cidades de origem...”**

(...)

2.2) Ilícitos trabalhistas em Araçatuba/SP (doc. B)

(...)

2.3) Ilícitos trabalhistas em São José do Rio Preto/SP (doc. C)

Em São José do Rio Preto, a MRV celebrou com o Ministério Público do Trabalho, em 2009, um Termo de Ajustamento de Conduta, após a ocorrência de acidente com morte em obra da construtora.

(...)

Após a celebração do Termo de Compromisso, tendo a MRV assumido diversas obrigações relacionadas à prevenção de novos acidentes fatais, foi requisitada pelo Ministério Público a realização de nova ação fiscal, a fim de ser fiscalizado o cumprimento do acordo.

O resultado da nova inspeção, em 2011, comprovou que **a MRV não cumpriu o compromisso e continuou a submeter seus empregados a risco sério e imediato de morte.** Por tais fatos, foram lavrados um Termo de Interdição, tão grave era o risco criado, e diversos autos de infração: (...)

2.4) Ilícitos trabalhistas em São Carlos/SP (doc. D)

A partir dos resultados de uma fiscalização realizada em duas obras da MRV em São Carlos, propôs o Ministério Público do Trabalho, em outubro de 2011, uma ação civil pública tendo por objeto a ausência de registro de



empregados e violação das normas de saúde e segurança no trabalho, **inclusive com a sujeição de trabalhadores a condições degradantes de alojamento.**

(...)

“O canteiro de obras encontrava-se desorganizado, com acúmulo desordenado de detritos e materiais; a proteção na periferia da edificação era parcial; foi encontrada escada de mão, único acesso à última laje, instalada ao lado do vão das escadas definitivas e com sua extremidade apoiada na borda da laje; também encontrada rampa para acesso à construção sobre uma vala, sem fixação de suas extremidades, tornando-a instável. **Dentro da edificação em construção, foi improvisado um alojamento para cinco ‘gesseiros’.** Quando da inspeção, **esses trabalhadores não se encontravam no local, mas foi constatado que não foram instalados armários nem fornecidas roupas de cama ou travesseiros. Os colchões encontravam-se em péssimas condições de conservação e higiene.** Em uma segunda inspeção local, foi visto um trabalhador utilizar um andaime sem proteção contra queda, para acessar uma janela.

(...)

2.5) Ilícitos trabalhistas em Franca/SP e Ribeirão Preto/SP (doc. E)

No âmbito da Procuradoria do Trabalho no Município de Ribeirão Preto foi instaurado um procedimento de investigação, em 2010, a partir do recebimento de relatório de fiscalização realizada pelo MTE, com relação a uma obra da MRV na cidade de Franca.

De acordo com o relatório: **“constatou-se o grande descaso do empregador com relação à segurança e a dignidade de seus empregados**, tendo sido lavrados 25 (vinte e cinco) autos de infração” (grifei).

(...) Celebrou a MRV com o Ministério Público do Trabalho, em fevereiro de 2011, um Termo de Compromisso e Ajuste de Conduta, tendo a empresa assumido a obrigação de respeitar os itens da legislação que haviam sido descumpridos (doc. E.1).

Como forma de verificar se tal Termo de Compromisso estava sendo observado, requisitou o MPT a realização de ação fiscal em obras da MRV na região.

De acordo com os novos relatórios de fiscalização, datados de junho de 2011, quatro obras da empresa em Franca e seis em Ribeirão Preto foram submetidas à atuação de auditoria-fiscal do trabalho, **tendo sido flagrada a continuidade das mesmas práticas ilícitas, além do cometimento de novas infrações.**

(...)

O impressionante quadro de **infrações generalizadas** foi também encontrado nos canteiros de obras em Ribeirão Preto, tendo sido determinada, inclusive,



a *interdição* de um equipamento (grua), ante a existência de acentuado risco, inclusive de morte.

(...)

Os fatos noticiados pela inspeção do trabalho revelaram o descumprimento do Termo de Compromisso firmado, gerando a incidência de multa de aproximadamente um milhão de reais.

2.6) Ilícitos trabalhistas em Cuiabá/MT (doc. F)

(...)

2.7) Ilícitos trabalhistas em Campo Grande/MS (doc. G)

Em razão das muitas violações cometidas pela MRV e pela Prime (empresa do grupo MRV) em Campo Grande, foram ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho duas ações civis públicas em 2011.

Na primeira dessas ações (proc. 001174-52.2011.5.24.0006, veja-se a petição inicial em doc. G.1), ajuizada em face da MRV Engenharia e da Prime Incorporações, esclarece o Ministério Público:

“A presente ação tem por objetivo fazer cessar as terceirizações ilícitas que vêm ocorrendo nos canteiros de obras das rés em atividades consideradas ‘fim’ das empresas acionadas, bem como impedir a utilização de contratos de (sub)empreitada como forma de mascarar a verdadeira relação de emprego, como se verá adiante.”

Na ação, demonstra o MPT que, dos 17 contratos de prestação de serviços (subempreitadas) firmados pelo grupo MRV com relação a uma única obra localizada em Campo Grande, *9 foram celebrados com empresas que haviam sido criadas poucos meses antes da data da contratação pela Prime/MRV* (cópias em doc. G).

(...)

Em outros casos, constatou-se que a empresa terceirizada existia anteriormente apenas no papel, sem qualquer atividade, eis que todos os seus empregados haviam sido admitidos às vésperas da contratação pela MRV. E conclui o MPT:

“O mesmo procedimento de terceirizações é adotado como ‘política da empresa’ em todos os empreendimentos do grupo na cidade de Campo Grande/MS.

(...)

...é deveras inviável que a demandada Prime/MRV consiga executar na plenitude a construção e entrega de centenas de apartamentos aos



compradores valendo-se de apenas 73 (setenta e três) trabalhadores diretamente contratados, **dos quais apenas 1 (um) exerce o cargo de pedreiro**, sobretudo considerando que, com efeito, trabalham naquele canteiro de obras, ao menos, 200 (duzentos) trabalhadores.” (grifei)

Destaca o MPT nessa ação, também, que a MRV exige de muitas de suas terceirizadas a assinatura de termos de distrato — à semelhança do já observado na cidade de Franca/SP —, que submetem a contratada ao inteiro arbítrio da MRV, expondo por completo a natureza fraudulenta dessas contratações. De fato, o documento fica em poder da MRV durante a constância do contrato, com a data de resolução em branco. O termo pode, então, ser preenchido a qualquer momento pela MRV, resolvendo o contrato e eximindo-a de qualquer obrigação, inclusive quanto a restos a pagar por serviços já realizados. Obviamente, nenhuma legítima e regular prestadora de serviços especializados iria se sujeitar a tratamento dessa natureza.

(...)

“As demandadas expõem os trabalhadores a situações calamitosas de trabalho, submetendo-os a perigo iminente à integridade física e à própria vida.

(...)

Nesse processo já foi realizada uma **perícia judicial** (doc. G.3), **a qual comprovou a persistência, mesmo depois do ajuizamento da ação, de inúmeras ofensas, com exposição dos trabalhadores a risco iminente, inclusive de morte:**

(...)

2.8) Ilícitos trabalhistas no estado de Minas Gerais (doc. H)

A Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região ajuizou uma ação civil pública na qual **a MRV foi condenada, com decisão já transitada em julgado, ante a comprovação da prática de realizar terceirizações fraudulentas, com o propósito de suprimir direitos trabalhistas.**

De fato, extrai-se do acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no proc. 0185600-21.2001.5.03.0109 (decisão disponível no anexo doc. H):

“O quadro fático apresentado demonstra que a ré mantinha com seus subempreiteiros relação muito mais próxima do que no típico contrato de empreitada, uma vez que, e isto emerge cristalino dos autos, as empresas eram constituídas apenas para atender aos interesses da ré, sendo certo que os ‘empregados’ das empreiteiras mantinham com seus ‘empregadores’ apenas o registro formal na CTPS (quando possuíam!), restando comprovada a total dependência dos subempreiteiros com a ré, seja de ordem econômica, seja para consecução dos serviços.



(...)

Como se depreende do recurso, bate-se a recorrente pela inexistência de dano concreto, restringindo a sua defesa em sustentar a existência de disposição legal que permite a contratação de subempreiteiros. No entanto, conforme acima exposto, não se discute a legalidade dos contratos, mas sim a sua execução na medida em que, e isto está sobejamente comprovado nos autos, **a grande maioria dos subempreiteiros é constituída por ex-empregados e pessoas que sequer teriam condições de contratar e assumir os riscos do negócio. A circunstância de a ré formalizar contratos com empresas, segundo ela 'com know-how em obra de alta tecnologia', não significa que seja assim com todas as contratadas, conforme se comprova dos autos.** (grifei)

Tal condenação foi mantida pelo Tribunal Superior do Trabalho, em decisão proferida em junho de 2009...

(...)

2.9) Ilícitos trabalhistas em Maringá/PR e Curitiba/PR (doc. I)

Foi pelo Ministério Público do Trabalho em Curitiba proposta uma ação civil pública em setembro de 2010, em razão da prática de terceirização ilegal e precarização das condições de trabalho (proc. 28284-2010-652-9-0-8).

Na petição inicial (doc. I.1), narra o *Parquet*:

“As irregularidades, portanto, são de toda ordem. Não há respeito algum à lei e aos direitos do cidadão trabalhador. O meio ambiente de trabalho é negligenciado, sujeitando os obreiros aos riscos de sua profissão.

O quadro absurdo que resta ilustrado, força o cotejo dos direitos fundamentais do homem, especialmente do homem trabalhador, em contraposição à servidão contemporânea vivenciada pelos trabalhadores encontrados nas obras de responsabilidade da reclamada.”

(...)

“Em fiscalização na obra da empresa, canteiro de obras na Rua Itajuba — Spazio Cosmopolitan — constatei a presença de empregados que foram angariados no estado do Ceará como o caso dos Sr. [A], [B] e [C]. Que foram feitos exames médicos admissionais em 19.2.2010 na origem, **embarcaram com destino a Curitiba em 25.2.2010 — chegaram em 1º.3.2010, só foram registrados em 1º.3.2010 — ficando em container por 19 dias, sendo removidos para hotel após fiscalização nossa**, e que foram dispensados por não concordarem com a situação do trabalho.” (grifei)

Constata-se, portanto, a prática do *aliciamento de trabalhadores* (trazidos de outro estado sem a formalização do contrato de trabalho, por conseguinte, sem a indispensável Certidão Declaratória do MTE), conduta definida como *crime*



pelos arts. 207 do Código Penal. Observa-se, também a submissão de trabalhadores a condições degradantes de alojamento, sendo os operários tratados como se coisa fossem, e não como seres humanos, obrigados a viver em um “*container*” de carga.

Tal ação civil pública foi julgada procedente (doc. I.2: sentença), tendo sido reconhecido pela Justiça do Trabalho que:

“(…)

Esta prática da ré contraria os direitos fundamentais e o princípio da dignidade da pessoa humana, ficando evidente que está unicamente preocupada com a redução dos custos da mão de obra, visando só mais lucro, em prejuízo dos direitos mínimos que deveriam ser garantidos aos trabalhadores.” (grifei)

Posteriormente, em agosto de 2011, o MPT em Curitiba ajuizou uma segunda ação civil pública em face da MRV (doc. I.3: petição inicial), **tendo em vista caso de submissão de trabalhadores a condição degradante, análoga à de escravo**, como apurado pelo MTE em ação fiscal em obras da empresa. Menciona-se na petição inicial que:

“A farta prova documental acostada aos autos mostra-se mais que suficiente para demonstrar que **a reclamada além de aliciar trabalhadores, utilizava-se da necessidade de seus empregados de conquistarem um emprego para submetê-los a condições degradantes, indignas do ser humano**. A conduta patronal desfigura totalmente o perfil do Estado de Direito Brasileiro, causando flagrante prejuízo a toda a sociedade.

(…)

“Em outubro de 2010, segundo Planilha de Presenças MRV Engenharia e Participações S/A, o canteiro de obras contava com 100 funcionários, e destes 71 eram empregados vinculados a empresas prestadoras de serviços e somente 20 eram empregados da MRV.

E mais: **destes 71 empregados, vinculados a empresas prestadoras de serviços, a MRV tinha conhecimento, mencionando isso em sua planilha, que 61%, ou seja, 42 empregados, estavam trabalhando sem registro.**

(…)

ONZE trabalhadores estavam submetidos à CONDIÇÃO DEGRADANTE DE TRABALHO, sendo esta uma das modalidades do TRABALHO ANÁLOGO À DE ESCRAVO, em razão de estarem alojados em locais impróprios ferindo a dignidade do ser humano, conforme consta do próprio relatório.” (grifei)

(…)



2.10) Ilícitos trabalhistas em Vitória/ES (doc. J)

(...)

2.11) Estatísticas da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região e do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (interior do estado de São Paulo)

(...)

Os números de procedimentos de investigação instaurados no âmbito da PRT 15 (doc. K: relatórios de procedimentos até 9.2.2012) dão conta da distância que separa a MRV das suas principais concorrentes, sugerindo uma verdadeira explosão de irregularidades nos últimos anos.

(...)

Abaixo se informa o número de procedimentos instaurados na PRT 15 até 9.2.2012 (já arquivados ou ainda em andamento) em face da MRV e de outras empresas do mesmo segmento de mercado (construção civil de residências):

MRV: 61 procedimentos (dos quais 10 com *status* “ativo” e 7 com *status* “em andamento”, portanto 17 ainda em tramitação)

(...)

A distância da MRV às demais empresas é abissal. A segunda colocada em número de procedimentos respondidos (Rossi) apresenta patamar seis vezes menor que a MRV, e as demais ainda menos.

Significativa, também, é a evolução anual do número de procedimentos em face da MRV, no âmbito da PRT 15. Abaixo o número de procedimentos ministeriais por ano de instauração: 1997: 01; 1998: 01; 1999: 02; 2000: 00; 2001: 02; 2002: 02; 2003: 04; 2004: 02; 2005: 02; 2006: 00; 2007: 02; 2008: 04; 2009: 09; 2010: 08; 2011: 19; 2012 (até 9.2.2012).

Percebe-se que **nos últimos anos (a partir de 2009) houve uma verdadeira explosão no número de procedimentos ministeriais**, o que se relaciona com o crescimento do porte da empresa, mas também com o aumento da quantidade e gravidade dos problemas trabalhistas.

As informações colhidas junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (doc. L, arquivo salvo em CD, dado o enorme número de folhas), relativas ao número de ações trabalhistas propostas em face da MRV, também revelam um **inegável estouro da quantidade de problemas, e registram o crescimento recente da quantidade de ações em proporção assombrosa**.

Abaixo o número de processos trabalhistas movidos em face da MRV, por ano de propositura da ação: 2004: 165; 2005: 87; 2006: 122; 2007: 169; 2008: 247; 2009: 556; 2010: 711; 2011: 972.



Veja-se que o total de ações propostas em oito anos chega a 3.029. O mais relevante, entretanto, é que desse total, *74% estão concentrados nos três últimos anos, e 32% apenas no último ano, 2011. Um aumento vertiginoso, em absoluto descontrole.*

(...)

2.12) Dados fornecidos pela MRV em demonstrações financeiras e apresentações a investidores (doc. O)

Com relação ao tema provisões financeiras reservadas para contingências de natureza trabalhista (despesas criadas por ações judiciais trabalhistas), informam os relatórios anuais de demonstração financeira da MRV, de 2007 a 2010: (...)

Percebe-se que, de acordo com as demonstrações financeiras tornadas públicas pela própria MRV, **no período de apenas três anos (de 2008 a 2010) houve um aumento de 254% no número de ações trabalhistas (de 720 para 2.549).**

Além disso, a empresa reconhece, em suas demonstrações, **um aumento dos pagamentos decorrentes de ações trabalhistas (reversões) de 892% em apenas quatro anos (de 2007 a 2010, salto de R\$ 308 mil reais para R\$ 4,232 milhões de reais).**

Claro que o valor do custo do trabalho escamoteado pela empresa, graças ao cometimento massivo de ilícitos trabalhistas (terceirizações fraudulentas, supressão de direitos trabalhistas e manutenção de meio ambiente de trabalho inseguro) é **extraordinariamente superior ao que os relatórios informam.**

(...)

Chama a atenção, também, que de um ano para outro **o valor das reversões (gastos com demandas trabalhistas) sempre ultrapassou o valor das provisões iniciais feitas pela empresa** (exceto do ano de 2007, quando os valores — provisão x reversão — foram iguais). **Tal circunstância constitui indício da tentativa de se subdimensionar contabilmente o tamanho do custo trabalhista representado pelas ações judiciais.** Nesse sentido, o contraste com as provisões relacionadas a passivos cíveis e tributários é notável: *nestes casos, a reversão (dispêndio) é sempre inferior à provisão inicial.*

Desde 2007, portanto, a MRV se encontra em uma espiral de crescentes problemas trabalhistas, cuja real dimensão ela busca de diversas formas camuflar (a primeira estratégia para tanto, é claro, são as terceirizações fraudulentas), chegando-se recentemente ao ponto da submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravo.

Comparem-se, agora, as informações acima transcritas com os dados trazidos em apresentação da MRV dirigida a investidores e acionistas (doc. O10),



quanto ao crescimento do número de empregados da empresa (“*headcount* Mão de Obra”): (...)

Ora, os relatórios de demonstrações financeiras referem que a quantidade de ações trabalhistas foi: em 2008, 720, em 2009, 1.531, e em 2010, 2.549, o que significa um aumento de 254%. O número de empregados no mesmo período foi: em 2008, 10.493, em 2009, 12.294, e em 2010, 22.536, o que representa um aumento de 114,7%. **Portanto, no período de 2008 a 2010, segundo dados fornecidos pela própria MRV, a quantidade de ações trabalhistas cresceu *mais que o dobro* do número de empregados.**

2.13) Reflexos da precarização trabalhista sobre a qualidade do produto do trabalho

O trabalho sob condições degradantes, análogas às de escravo, e a supressão de direitos trabalhistas em larga escala costumavam ser praticados com maior frequência no meio rural (mas agora também no meio urbano, como o demonstra a conduta da MRV⁽¹⁾), como uma estratégia para contenção de custos. A razão praticamente nunca está em uma intenção deliberada de fazer os trabalhadores sofrerem, e sim em considerá-los apenas como insumos cujo custo pode ser arbitrariamente diminuído.

Nesse sentido, a redução de despesas proporcionada pela submissão de trabalhadores a condições degradantes de vida e de trabalho é muito expressiva. Afinal, investir em saúde e segurança no trabalho, ou na manutenção de alojamentos adequados, implica em gastos iniciais por vezes consideráveis. O preço do produto ou serviço produzido com a exploração do trabalho degradante poderá ser, assim, menor que o normal.

Por outro lado, do ponto de vista da qualidade do resultado do trabalho, a opção pelo trabalho degradante jamais se mostra vantajosa, mesmo do ponto de vista econômico. Trabalhadores submetidos a condições indignas, expostos a riscos e agravos à sua saúde, e aviltados em seus direitos fundamentais, não são trabalhadores dos quais se possa esperar ou extrair grande produtividade ou excelência técnica. Além disso, trabalhadores com superior grau de qualificação jamais se submeteriam a tal tipo de tratamento, pois são valorizados no mercado e conseguiriam obter emprego junto a outro empregador.

(...)

A partir de tais premissas, e levando em conta que a MRV está a se valer do trabalho em condições degradantes, pode ser previsto que a qualidade do produto desse trabalho — os prédios e imóveis entregues pela empresa — será de pior qualidade, e apresentarão defeitos. Trabalhadores explorados até mesmo em sua dignidade não são capazes de produzir resultados excelentes, refletindo-se o desvalor na qualidade da obra.

(1) Outro exemplo recente é o de empresas de confecção em São Paulo, como a Zara, envolvendo a exploração de trabalhadores migrantes clandestinos.



Embora este não seja o foco central da presente representação, importa destacar que os indícios estão a confirmar essa previsão: imóveis que estão sendo produzidos pela MRV apresentam defeitos que comprometem seu valor e mesmo o seu uso, circunstância compatível com as condições de trabalho envolvidas na construção dos mesmos. A baixa qualidade reflete as péssimas condições de trabalho.

(...)

2.14) Comissões parlamentares de inquérito

(...)

Problemas trabalhistas relacionados a construtoras já ensejaram a instauração recente de duas Comissões Parlamentares de Inquérito, uma no âmbito da Câmara Municipal de Campinas, e outra perante a Assembleia Legislativa de Mato Grosso Sul. **Em ambos os casos, entre os principais fatos ensejadores da criação da CPI esteve a notícia da existência de trabalho em condições análogas às de escravo em obras da MRV.**

(...)

2.15) Duplo prejuízo aos trabalhadores terceirizados

A lesão aos trabalhadores terceirizados pela MRV (na verdade, nos casos das terceirizações fraudulentas, verdadeiros empregados seus, mas sem registro) costuma ser ainda mais profunda. Mesmo o salário mais baixo (na comparação com o salário dos empregados reconhecidos pela MRV) que deveriam receber deixa com frequência de ser pago, e não por ausência de vontade de seus (teóricos) empregadores. De fato, ao não serem corretamente pagos pela MRV, os prestadores de serviço e microempresários tornam-se quase tão vítimas das práticas abusivas da MRV quanto os próprios trabalhadores, e ficam sem dinheiro para repassar aos funcionários e honrar obrigações trabalhistas.

(...)

2.16) Ilícitos trabalhistas: conclusão

De todo o acima exposto, e dos documentos que instruem esta representação, conclui-se que entre os principais ilícitos trabalhistas cometidos pela MRV estão:

- a submissão de trabalhadores a condições degradantes, reputadas na forma do art. 149 do Código Penal como análogas às de escravo, com agressão à vida, à saúde e à dignidade do ser humano;
- o aliciamento de trabalhadores, conduta também definida como ilícito penal na forma do art. 207 do CP;



— a celebração de falsas e fraudulentas terceirizações, criadas como forma de camuflar a relação de emprego que, sob a égide do princípio da realidade, existe verdadeiramente entre a MRV e os operários, cujos registros e demais direitos são suprimidos;

— a violação de normas de saúde e segurança do trabalho, conduta que também se mostra passível de caracterizar, em tese, ilícito penal (art. 132 do CP, perigo para a vida ou saúde de outrem).

Dentre as principais violações relacionadas à saúde e segurança no trabalho estão: ausência de proteção guarda-corpo nas obras, ausência de aterramento elétrico de máquinas, existência de andaimes e elevadores inseguros, ausência de equipamentos de proteção individual, inclusive para desenvolvimento de trabalhos em altura, manutenção de sanitários em condições inadequadas.

Frise-se que todos esses fatos, à exceção do último, são justamente aqueles que, costumeiramente, fazem do setor da construção civil o campeão nacional do *ranking* anual de trabalhadores mortos em acidentes de trabalho, sendo a queda de altura a causa mais comum.

3) DA CONDUTA ANTICOMPETITIVA: LESÃO À ORDEM ECONÔMICA E À CONCORRÊNCIA

3.1) Relevância do trabalho na ordem econômica insculpida pela Constituição Federal

A defesa da livre concorrência, a proteção do consumidor e a repressão de práticas anticoncorrenciais apenas podem ser adequadamente compreendidas, no ordenamento brasileiro, à luz da moldura dada pela Constituição Federal de 1988 à ordem econômica nacional. Afinal, nenhum desses objetivos constituem valores estanques ou absolutos, pois seu verdadeiro sentido e extensão se revelam à vista do todo, que é o esquema previsto pela Lei Maior para o funcionamento sadio da ordem econômica e financeira.

Nessa moldura imprimida pela Constituição aos mecanismos que regem a atuação dos agentes econômicos, é inegável que o trabalho ocupa posição de destaque, não obstante tal circunstância seja, por vezes, esquecida nas discussões relacionadas à defesa da concorrência.

Nesse sentido, o valor do trabalho encontra-se previsto inicialmente como fundamento do estado brasileiro, lado a lado com o da iniciativa privada: “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) IV — os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa”.

O trabalho é também previsto pela CF como direito fundamental social (art. 6º).



De forma significativa, o trabalho é mencionado de forma expressa, também, no *caput* do art. 170 da Constituição, como um dos fundamentos de toda a ordem econômica, juntamente com a livre-iniciativa: “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social...”

Já as menções à busca da “existência digna” e aos “ditames da justiça social”, também no *caput* do art. 170, merecem ser lidas como referências adicionais e indiretas ao valor social do trabalho. Afinal, aquilo que garante à maioria da população uma existência digna é exatamente o fruto do seu trabalho, e para que tal dignidade seja atingida, é necessário que o resultado do trabalho seja distribuído com justiça social, buscando-se a diminuição das desigualdades de renda.

Da mesma forma, a “função social da propriedade” referida no inc. III desse artigo é também uma referência indireta ao valor trabalho, pois exige a compatibilização da propriedade privada com os interesses coletivos da sociedade e dos trabalhadores.

A propósito, o art. 183 da CF é particularmente claro ao enunciar que a propriedade privada atenderá à sua função social apenas quando forem observadas “as disposições que regulam as relações de trabalho” (inc. III).

A previsão contida no inc. VIII do art. 170, por outro lado, é bastante direta em sua referência ao trabalho, ao elencar como princípio da ordem econômica “a busca do pleno emprego”, devendo ser lido aí não apenas o combate ao desemprego, mas também ao subemprego, e em especial ao trabalho prestado sob condições análogas às de escravo.

A posição do trabalho na ordem econômica é, portanto, de invulgar destaque, sendo ele mencionado de forma mais frequente que o consumidor, por exemplo, circunstância que não pode deixar de ser levada em consideração, quando se estiver a analisar condutas capazes de representar abuso e violação aos princípios gerais da atividade econômica.

(...)

Assim sendo, as agressões extraordinariamente graves ao valor social do trabalho, como é o caso do trabalho degradante e da supressão de direitos trabalhistas em larga escala, não podem senão ser vistas como exemplos de atos praticados contra a ordem econômica e financeira, a exigir a necessária punição e inibição de novas infrações. Nesse sentido, o exige o § 5º do art. 173 da CF (...).

Ou seja, não se pode considerar compatível com a ordem econômica brasileira a atuação de um agente econômico tenda à nulificação do valor social do trabalho, através de violações em larga escala e prejuízos à dignidade da pessoa humana, sendo tanto mais grave que tal conduta venha, pelas circunstâncias fáticas, a implicar ao mesmo tempo em contaminação do ambiente concorrencial.



Haverá, enfim, incompatibilidade entre o bom funcionamento do mercado, que é o que pretende a ordem econômica constitucionalmente instituída, e uma conjuntura na qual os direitos trabalhistas e a dignidade da pessoa humana sejam aviltados por um agente econômico de forma amplíssima, sistemática e diária. A conduta de tal agente não importará em agressão apenas aos trabalhadores, mas a todo o mercado, perturbado em seus valores e princípios fundamentais, conformadores da atividade econômica e financeira.

(...)

Cabe ser dito, em conclusão a este tópico, que não vivemos, particularmente sob a égide da Constituição Federal de 1988, sob o “império dos consumidores” ou o “império das empresas”, ou mesmo sob o “império dos trabalhadores”, mas sob o “império do estado democrático de direito”, no qual os interesses dos consumidores, das empresas e dos trabalhadores precisam ser compatibilizados para se alcançar o bem comum e o progresso, tanto econômico quanto social.

(...)

3.2) A supressão em massa de direitos trabalhistas e redução arbitrária dos custos do trabalho como caso de infração da ordem econômica

O art. 21 da Lei n. 8.884/1994 (cuja redação é mantida pelo art. 36, § 3º, da Lei n. 12.529/2011, que substituirá em breve a 8.884) elenca diversas situações que caracterizam casos de infração à ordem econômica. Entre elas não figura a supressão em massa de direitos trabalhistas ou o trabalho em condições análogas às de escravo.

Tal rol, entretanto, é nos termos da lei expressamente exemplificativo, sendo fundamental à caracterização da infração que a conduta sob análise, estando ou não prevista nas hipóteses trazidas pelos incisos, conforme-se à previsão geral contida no art. 20 da Lei n. 8.884 (*caput* e incisos do art. 36 da Lei n. 12.529).

Resta verificar se a redução abusiva dos custos do trabalho, através da sonegação em larga escala de direitos trabalhistas (inclusive do direito à dignidade no trabalho), constitui figura apta, em tese, a se enquadrar na previsão genérica do art. 20 da lei ainda em vigor.

Sobre a matéria, mostra-se pertinente realizar o resgate das discussões que foram desenvolvidas em torno do Projeto de lei n. 2.130/1996, que tratou exatamente dessa questão, inclusive no âmbito do CADE.

O Projeto de lei n. 2.130, de 1996 (doc. M.1), de autoria do então Deputado Federal, e hoje Ministro do Tribunal de Conta da União, Augusto Nardes, pretendia introduzir a seguinte alteração legislativa:

“Art. 1º O art. 21 da Lei n. 8.884, de 11 de junho de 1994, passa vigorar acrescido do inciso XXV, com a seguinte redação: (...) XXV — utilizar mecanismos ilegítimos de redução dos custos de produção, tais como o não pagamento de encargos tributários, trabalhistas e sociais, e exploração do trabalho infantil, escravo ou semiescravo.”



Na justificação do projeto, assim discorria o deputado, com arguta pertinência: “O não pagamento de tributos e encargos incidentes sobre a produção de bens e serviços, bem como a exploração de mão de obra infantil e até mesmo escrava ou semiescrava, têm sido utilizados por alguns empresários como instrumento de redução de custos, levando-os a conquistar maiores fatias de mercado ou aumentar arbitrariamente seus lucros, muitas vezes causando a falência dos concorrentes que atuam dentro da legalidade e perdem a capacidade de competir”.

(...)

O referido projeto foi aprovado na Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados, com parecer favorável do Deputado Federal Sandro Mabel, reconhecido hoje como uma das principais lideranças empresariais do país (doc. M.2): *“O esforço, que deve ser de toda a sociedade brasileira, no sentido da redução de custos dos nossos produtos com vista à competitividade, não pode justificar a utilização de meios ilegais ou antissociais, como aqueles que o projeto objetiva combater. O recurso a tais meios é danoso não apenas a segmentos da nossa força de trabalho, mas também à maioria dos nossos empresários, que, adstritos a práticas fundadas no ordenamento jurídico, veem-se prejudicados pelos que não hesitam em valer-se de procedimentos desleais e ilegais”* (grifei).

O projeto foi, a seguir, aprovado na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara, com parecer favorável do Deputado Ricardo Fiuza (doc. M.3): (...)

Sobre o projeto Nardes posicionou-se, a pedido da Presidência da República, o próprio Conselho Administrativo de Defesa Econômica, em sua 21ª sessão ordinária, nos seguintes termos (doc. M.5):

“O Presidente passou à discussão o Projeto de Lei n. 2.130, de 1996, que foi encaminhado pela Presidência da República para apreciação desse Colegiado e opinião a respeito do Projeto de Lei, com apreciação da Procuradoria e Assessoria do CADE, para subsidiar a discussão do Plenário que poderá emitir uma diretriz a respeito, ou simplesmente solicitar mais aprofundamento da matéria, ou um exame ulterior da matéria. Com a palavra a Procuradora-Geral: ‘A Procuradoria, em princípio, entendeu que por não serem taxativas aquelas condutas, não é necessário a inclusão de outras condutas ali, no entanto, entende que o interesse e a conveniência de que se acresça algum dispositivo fica à opinião do Plenário no sentido de se manifestar favoravelmente ou não, no sentido de apoiar ou não o Projeto de Lei’.”

A respeito das manifestações da Assessoria e Procuradoria do CADE, concluiu o Presidente que o argumento mais forte, no sentido de não se incluir o referido inciso, encontra-se na Nota da Procuradoria de que, **caso haja um efeito sobre a concorrência, já está contemplado no caput do art. 21 da Lei n. 8.884/1994**; e o caráter exemplificativo do art. 21 realmente servirá como uma orientação ao mercado com o conjunto de decisões do CADE as quais, consagradas, são



evidentes subsídios como um guia para o mercado. Continuando, o Presidente ressaltou (...) que não caberia alongar a lista de infrações de forma até mesmo a enfraquecer ou induzir a uma interpretação equivocada das naturezas do art. 21 e da Lei n. 8.884/1994.

A seguir, o Presidente passou a palavra ao Conselheiro Leônidas Rangel Xausa. O Conselheiro Leônidas Rangel Xausa iniciou sua explanação referindo-se ao Parecer da Assessoria do CADE, mas discordando, inicialmente, do raciocínio e da conclusão do mesmo; ressaltou que o parecer da Procuradoria, nesse ponto, é mais lógico, pois conclui que é inócua. Continuando, mencionou que a Exposição de Motivos do Projeto de Lei não fala em reprimir, sendo lúcida, clara e não ignorante dessa sistemática; a Exposição de Motivos é feita por quem conhece a Lei n. 8.884/1994, **as condutas têm sido utilizadas por alguns empresários como instrumentos de redução de custos, levando-os a conquistar maiores fatias de mercado e aumentar arbitrariamente seus lucros (...).**

Irretorquível a conclusão do Conselho e de sua Procuradoria, nesse caso, ao reconhecer que, em existindo efeito negativo sobre a concorrência, a hipótese a que se referia o projeto de lei (utilização de mecanismos ilegais para redução dos custos de produção, tais como supressão de direitos trabalhistas e exploração do trabalho escravo) *já está contemplada genericamente no caput do art. 21 da Lei n. 8.884/1994*, sendo dispensável, embora não impossível, o acréscimo de mais um inciso a um rol que é meramente exemplificativo.

O projeto de lei em questão acabou sendo posteriormente arquivado, não obstante a aprovação em todas as comissões, por não ter sido incluído em pauta para votação até o final da legislatura. Permanecem válidos, não obstante isso, todos os argumentos acima transcritos, e em particular o posicionamento do CADE.

De modo que se conclui ser perfeitamente possível, em abstrato, que a supressão de direitos trabalhistas em larga escala, e a exploração do trabalho escravo, venham a caracterizar infração à ordem econômica e abuso do poder econômico, em sendo obtido com isso prejuízo à concorrência e perturbação ao mercado. A existência concreta de infração punível dependerá, é claro, da prova de que a lesão trabalhista e o prejuízo à concorrência (atual ou iminente) efetivamente existem.

(...)

3.3) Da identificação do mercado relevante

(...)

3.4) Transformação da vantagem concorrencial obtida através da prática de ilícitos trabalhistas em prejuízo à concorrência

Que a supressão de direitos trabalhistas, através do descumprimento à lei, proporciona ao empregador economia de custos é fato óbvio e notório, e dispensa



demonstração. Afinal, o ônus financeiro implicado na tarefa de honrar direitos trabalhistas constitui, em qualquer setor econômico, parcela expressiva dos custos totais de produção.

Muitas empresas deparam-se, em um momento ou outro, com algum tipo de infração à lei trabalhista, particularmente quando a saúde financeira da empresa se encontra debilitada. Mesmo empresas seriamente comprometidas em honrar suas obrigações se veem, por vezes, na contingência de atrasar a satisfação de certos direitos, com a intenção de recompor tal passivo assim que conseguirem atravessar a fase de turbulência pela qual estão passando.

Outras empresas, não tão comprometidas quanto as primeiras, optam por suprimir, de forma mais frequente, um ou outro direito trabalhista, como a limitação legal ao número máximo de horas extras ou o pagamento de algum adicional. Costumam fazê-lo após certa estimativa das vantagens e desvantagens financeiras de se agir desta ou daquela forma, e persistem em tal comportamento até serem suficientemente inibidas pelos órgãos de fiscalização.

(...)

Os dois tipos de empresa acima mencionados compõem a esmagadora maioria das empresas brasileiras, que buscam, em maior ou menor grau, honrar suas obrigações trabalhistas, mesmo em face de consideráveis dificuldades.

Infelizmente, há um terceiro tipo de empresa, que constitui uma franca minoria, que adota postura diversa, e que aposta no descumprimento da legislação trabalhista em larga escala como forma de alavancar o empreendimento e obter lucros maiores.

Tais empresas utilizam a sonegação de direitos como verdadeira ferramenta de gestão, praticando-a de forma sistemática e metódica, inclusive quando a empresa está a experimentar momentos de prosperidade. Nada há de excepcional ou marginal em suas violações, que são as mais amplas possíveis, sendo praticadas em desfavor de todos ou quase todos os seus funcionários.

Nem todas as empresas desse terceiro tipo, entretanto, conseguem efetivamente converter tal conduta persistentemente ilícita em vantagem econômica frente à concorrência. Pelo contrário, muito poucas conseguem fazê-lo. Com frequência, são empresas pessimamente administradas, sendo que a violação em massa é utilizada como tentativa de compensar as deficiências que ela experimenta no embate direto com a concorrência. Ao invés de se modernizarem e de se tornarem mais produtivas, tais empresas optam por permanecer atrasadas, apostando na violação à lei como forma de acompanhar a concorrência, mais eficiente.

Em outros casos, a atitude da empresa acaba por arruinar a sua reputação, não apenas entre os trabalhadores, mas também entre clientes, fornecedores e consumidores. Ao invés de obter vantagem econômica — que era o objetivo das violações —, essas empresas acabam experimentando prejuízo. O ambiente interno de trabalho transforma-se em um verdadeiro campo de batalha, com a



manutenção de conflitos constantes e grande insatisfação, o que reduz, e muito, a produtividade e qualidade dos produtos e serviços. A médio e longo prazos, tais empresas são forçadas a mudar de postura ou fecham as portas.

Raras são as empresas, então, que efetivamente conseguem obter, através da supressão maciça de direitos trabalhistas, vantagem concorrencial expressiva, capaz de colocá-las em posição de superioridade no mercado, deixando para trás a concorrência. Ou seja, raras são as empresas que, fazendo uma aposta pela supressão em larga escala de direitos trabalhistas, obtêm sucesso em tal aposta.

A MRV é um exemplo bem acabado de empresa assim, sendo portanto um caso raro na economia brasileira. Fez ela, há vários anos, uma escolha incisiva na ampla sonegação de direitos, e obteve enorme e surpreendente sucesso com isso, passando de coadjuvante a uma das principais protagonistas do cenário da construção civil brasileiro, no mesmo período em que explodiu a quantidade de problemas trabalhistas por ela criados, com crescente gravidade.

Para melhor compreensão de como isso foi possível, é preciso ter em conta que **o impacto do custo trabalhista na construção civil é muito maior do que em outros setores da indústria**. Um dos motivos para isso está na **necessidade intensa de mão de obra**, superior à de outros setores, e nas dificuldades de sua substituição por processos automatizados. Não por outro motivo, a construção civil é um dos setores da economia que mais cria empregos, servindo de verdadeiro termômetro para o grau de aquecimento da geração de emprego no país.

(...)

Veja-se que a importância do custo trabalhista na indústria da construção civil é ainda maior na medida em que existe reduzida margem de barganha para fixação do preço de muitos dos itens da matéria-prima utilizada. Certos insumos são produzidos por número reduzido de fornecedores, que por sua vez constituem grandes e poderosas empresas (como siderúrgicas), em face das quais as empresas do ramo da construção, e mesmo as maiores do setor, possuem reduzida margem para negociar e compor preços.

A diferença que existe, nessa indústria, com relação à redução do preço de insumos **se dá basicamente em favor das grandes empresas**, como a MRV. Tais empresas, diferentemente das pequenas e médias, conseguem obter bons descontos por conta do grande volume das encomendas que fazem.

(...)

Ainda mais significativo, para se compreender o sucesso obtido pela MRV, é o fato de que *o segmento da construção de moradias populares experimenta margens de lucro menores que o restante da indústria*, o que amplia ainda mais a importância do peso do custo trabalhista.

(...)



Em suma, não há muitas “gorduras” no segmento da construção popular. **Mas isso só é válido, é claro, em um cenário concorrencial delimitado pelo estado de direito, em que o cumprimento da legislação trabalhista é tido como exigência à qual estão sujeitos todos os agentes econômicos, em igualdade de condições,** sendo esta a moldura dentro da qual se desenrola, nas sociedades modernas, a livre concorrência.

Percebe-se que na indústria da construção civil em geral, e especialmente no segmento da construção popular, a importância do custo do trabalho é muito elevada, e qualquer diferença aí obtida, em termos de redução de custos, repercute muito fortemente nos resultados finais da empresa.

Segue-se que, se uma empresa consegue auferir não pequena economia, mas grande economia na composição de seus custos trabalhistas, sua vantagem com relação à concorrência será muito grande, maior do que o seria em outros setores da economia, ou mesmo em outros segmentos da construção civil.

Quer dizer, quando uma empresa desse segmento “corta na carne”, não na própria, não na carne de seus acionistas e diretores, mas na carne de seus empregados, é previsível que encontrará “gorduras” e sobras onde nenhum de seus competidores, não tão maquiavélicos no trato com os funcionários, conseguirá encontrar.

Ocorre que a MRV construiu seu sucesso recente e sua reputação no mercado *exatamente por apresentar custos, inclusive custos trabalhistas, menores que a concorrência.* Esse é o diferencial prometido e obtido pela empresa, que a tem colocado à frente de seus concorrentes diretos (companhias abertas como ela, com atuação no segmento popular). Isso permite a ela responder melhor às pressões dos investidores pela geração de custos menores e lucratividade maior.

(...)

Em um de seus comunicados ao mercado de ações, informa a MRV o recente crescimento do seu VGV (valor geral de vendas) relativamente às suas principais concorrentes: 37% em 2010, 63% no terceiro trimestre de 2011 (doc. O.7). No mesmo documento, a empresa anuncia que possui o melhor retorno aos acionistas do setor, aferido pelo retorno sobre patrimônio líquido (ROE), com referência às suas principais concorrentes (Cyrela, PDG, Tecnisa, Rossi, Gafisa e outras indicadas).

Em outro comunicado (doc. O10), a MRV destaca que possui o menor percentual de despesas operacionais (SG & A, que inclui gastos com pessoal) do setor, menor que todas as suas concorrentes (PDG, Gafisa, Cyrela, Rossi). No mesmo documento, informa-se como diferencial da MRV o “controle de custos no canteiro”.

Como visto, tal “controle de custos no canteiro” se dá, entre outras coisas, através da ausência de investimento na prevenção de acidentes, com a utilização



de andaimes inseguros e ausência de equipamento de proteção para trabalho em altura.

Tal mecanismo espúrio de controle de gastos já foi, inclusive, identificado pela Justiça do Trabalho, conforme acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (*vide* doc. C):

“Por outro lado, ficou demonstrado, acima, que o infortúnio que vitimou o trabalhador Valdeci Paulo da Silva poderia ser facilmente evitado, tivessem as reclamadas atentado aos ditames da NR-18 do Ministério do Trabalho. **Ao que parece, as rés estão a conseguir o melhor ‘custo/benefício’ (*vide* propaganda de fl. 87) à custa da redução dos gastos com medidas de segurança, o que não pode ser admitido.**” (grifei)

A vantagem da MRV estaria, inclusive, a se ampliar, sendo essa a perspectiva para 2012:

(...)

O aproveitamento de tais vantagens competitivas — custo menor, lucratividade maior (em um segmento de mercado no qual lucratividade e custos são muito pressionados) — permitiram à MRV, em tempo recorde, passar como já mencionado de coadjuvante à grande protagonista da construção civil brasileira.

Trata-se de um exemplo ímpar de sucesso meteórico no mundo dos negócios, só que, infelizmente, viabilizado pela permanente exploração de dezenas de milhares de trabalhadores.

(...)

Sucesso no mundo dos negócios, com superação da concorrência, e explosão da quantidade de problemas trabalhistas, chegando-se ao trabalho escravo moderno, andaram lado a lado na empresa nos últimos anos.

(...)

Revela-se assim, no cotejo com o exposto no item 2 desta representação, que o sucesso recente da MRV *não se deu por superior eficiência na exploração da atividade econômica*. A superioridade demonstrada pela empresa esteve vinculada, preponderantemente, à **sua maior capacidade de descumprir a legislação trabalhista**, ao seu maior destemor à lei e à reação do estado na promoção da ordem jurídica, e à sua maior indiferença para com a sorte de seus funcionários. Graças a tal *superioridade em cometer lesões* (que, sob outra perspectiva, indica inferioridade ética), obteve uma economia nos custos do trabalho, mantidos em patamar mais baixo que o da concorrência.

Tal circunstância expõe a *natureza injusta e arbitrária do aumento de lucro* obtido nesses últimos anos, que se deve, se não todo, ao menos em parcela expressiva à redução de custos proporcionada pela exploração de verdadeira multidão de trabalhadores. Tal lucro não pode ser senão arbitrário, já que não proporcionado por motivos tecnológicos, econômicos ou financeiros, mas sim por motivos ilegais, criminosos até.

400



Sobre tal tipo de abuso discorreu, com brilhantismo, Tercio Sampaio Ferraz⁽²⁾:

“Ora um outro tipo de arbitrariedade no aumento de lucros, não mencionado por esses autores, que deriva de um princípio geral de direito, deve ser ademais assinalado: aquela que tem por base a prática de ato ilícito. Aumento arbitrário de lucros refere-se não apenas ao lucro objetivado (ainda que escamoteado) por meios artificiais que não os das leis de mercado (lucro monopolista), mas também o que se dá por violação da lei (concorrência proibida). **Se a lei é condição mínima da lealdade concorrencial, os atos que visam a lucros, obtidos com violação da lei, configuram uma arbitrariedade.** E desta trata também o inciso III do art. 20 da Lei n. 8.884/1994. Neste caso (mas não no de monopólio ou de posição dominante), o caráter abusivo da prática se desvincula da comprovação de lucro no balanço da empresa. Basta provar que, por meio da concorrência proibida, a vantagem competitiva foi alcançada. Tratando a lei concorrencial de infrações por atos que provoquem ou possam provocar certos efeitos, independentemente de culpa, a estratégia competitiva de agentes que visam a lucro e que se baseia em concorrência proibida caracterizam objetiva e presuntivamente a arbitrariedade (aumento arbitrário de lucros).” (grifei)

3.5) Perspectiva de ampliação do prejuízo à concorrência

Tudo está a indicar que, se a MRV tiver liberdade para prosseguir em sua estratégia — conversão da violação trabalhista em massa em menores custos e maior lucratividade — **a distância que já a separa das demais grandes empresas da construção popular irá se ampliar.** Como mencionado em notícia já transcrita acima: “a MRV também deve ser beneficiada neste ano pela menor concorrência dentro do segmento econômico”.

Considerando que o que está em jogo é a obtenção de fatias maiores de financiamentos proporcionados pelos multibilionários programas habitacionais do Governo Federal, resta claro que a ampliação dessa vantagem envolve elevação de receita e de lucro, em favor da MRV e detrimento da concorrência, em cifras muito elevadas, de bilhões de reais.

(...)

Tal situação acarretará, previsivelmente, sérios prejuízos à livre concorrência, os quais não serão, é claro, compensados pela atuação das pequenas e médias empresas do setor.

3.6) Da contaminação do ambiente concorrencial

Como visto, a MRV já obteve, e continua a obter, vantagem às custas da concorrência graças à utilização, em larga escala, da estratégia de reduzir custos

(2) Em *Abuso de poder econômico por prática de licitude duvidosa amparada judicialmente*. Disponível em: <<http://www.terciosampaioferrazjr.com.br/?q=/publicacoes-cientificas/103>>.



através do descumprimento da legislação trabalhista. No mesmo período em que lançou mão energicamente de tal estratégia, obteve ascensão meteórica e tornou-se a maior empresa do segmento em que atua, mantendo níveis de lucratividade superiores aos das demais empresas.

A lesão coletiva proporcionada por tal conduta, entretanto, não se restringe a isso. **A maior ameaça criada pelo sucesso obtido pela MRV, alimentado pela supressão de direitos trabalhistas, está na contaminação das práticas de mercado, com o alastramento da conduta ilícita trabalhista**, o que já vem sendo observado na prática.

De fato, o comportamento de uma empresa como a MRV cria uma pressão negativa no mercado, gerando o crescente e generalizado estímulo à violação maciça da legislação. Concorrentes, e mesmo empresas de menor porte que veem suas opções ser reduzidas, deparam-se com duas opções: a) continuar a cumprir a legislação, como sempre fizeram, e assistir a empresa que aposta no *dumping* social ampliar sua vantagem, ou; b) passar a imitá-la, na tentativa de recuperar o espaço perdido e continuar no mercado.

(...)

Empresas como a MRV, que conseguem — o que é raro, como já mencionado — alcançar grande sucesso econômico através da supressão de direitos, deixando para trás a concorrência, pervertem toda a lógica do mercado nas sociedades modernas, e ameaçam a preservação da ordem econômica.

A pressão exercida por empresas assim sobre as demais (pela redução de custos aquém do legal e moralmente admissível) é nefasta, e leva a uma degeneração sem limites do marco civilizatório mínimo a ser mantido, o que conduzirá, sem sombra de dúvida, a convulsões sociais e à criação de um ambiente negativo aos negócios, eis que instável e imprevisível.

Veja-se que, a rigor, há sim uma espécie de “eficiência” econômica sendo obtida através da estratégia observada pela MRV. A empresa efetivamente consegue controlar custos e aumentar o retorno do investimento, em patamares superiores à concorrência. A empresa também conseguirá ampliar o número de contratações de unidades habitacionais. **Mas trata-se de um tipo de eficiência a ser evitado, inaceitável em uma sociedade civilizada. É uma “eficiência” tanto injusta e arbitrária quanto ilegal**, pois consiste, apenas e tão somente, em uma superior capacidade de premeditadamente cometer ilícitos, sonegar direitos fundamentais, expor trabalhadores ao risco de morte, entre outras mazelas.

4) DO PEDIDO

A partir dos fundamentos fáticos e jurídicos acima apresentados, e com apoio na prova acostada, requer o Ministério Público do Trabalho o recebimento da presente representação, com a consequente instauração do procedimento administrativo, oportunização de defesa à representada e posterior julgamento



pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica, a fim de que sejam à MRV Engenharia e Participações S/A, ante a prática das infrações a que se referem os arts. 20, incs. I e III, e 21, *caput*, da Lei n. 8.884/1994 (art. 36, incs. I e III, e § 3º da Lei n. 12.529/2011), impostas as penas previstas nos arts. 23 e 24 da Lei n. 8.884 (arts. 37 e 38 da Lei n. 12.529/2011).

(...)

Araraquara, 2 de março de 2012.

Rafael de Araújo Gomes
Procurador do Trabalho.
Membro da Coordenadoria Nacional de
Erradicação do Trabalho Escravo do MPT





ACÓRDÃO (TRT 17ª REGIÃO)

ACÓRDÃO — TRT 17ª Região — 0014900-09.2011.5.17.0000

AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

Autor: Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região

Réus: Sindicato dos Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado do Espírito Santo — SINDHES-ES

Sindicato dos Trabalhadores em Hospitais, Clínicas Médicas, Odontológicas, Laboratórios de Análises Clínicas, Patológicas, Bancos de Sangue, Filantrópicos e Privados no Estado do Espírito Santo — SINTRASADES

Origem: Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região — ES

Relator: Desembargador Claudio Armando Couce de Menezes

Revisor: Desembargador Gerson Fernando da Sylveira Novais

EMENTA: TRANSAÇÃO — EXTINÇÃO DO PROCESSO COM RESOLUÇÃO DE MÉRITO — Havendo transação entre as partes, nos termos do art. 269, III, do CPC, julga-se extinto o processo com resolução de mérito.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Ação Anulatória de Cláusulas Convencionais, sendo partes as acima citadas.

1. RELATÓRIO

Trata-se de ação anulatória ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face do Sindicato dos Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado do

404



Espírito Santo — SINDHES e do Sindicato dos Trabalhadores em Hospitais, Clínicas Médicas, Odontológicas, Laboratórios de Análises Clínicas, Patológicas, Bancos de Sangue, Filantrópicos e Privados no Estado do Espírito Santo — SINTRASADES, na qual vindica a desconstituição do § 2º, da cláusula 6ª; § 2º, da cláusula 7ª; cláusula 16ª; § 2º, da cláusula 20ª; e cláusula 21ª, da Convenção Coletiva de Trabalho 2010/2012, com pedido de antecipação de tutela.

Alega que os Sindicatos, ora réus, vêm reiteradamente inserindo ou reinserindo cláusulas anteriormente anuladas por este TRT, bem como estipulando outras condições de trabalho que contrariam legislação em vigor e/ou jurisprudência consolidada, prevendo permissão para a existência de jornada 11 x 36, ferindo o direito subjetivo dos trabalhadores à saúde e à proteção ao meio ambiente de trabalho, acarretando risco acentuado de acidentes e doenças ocupacionais.

A antecipação da tutela foi concedida, consoante decisão de fls. 156/160.

O SINTRASADES apresentou contestação às fls. 167/173, impugnando parcialmente o documento de fls. 131/137 e totalmente o de fls. 139/152, este último sob alegação de se tratar de documento impertinente ao deslinde da *quaestio*, por referir-se à categoria diversa.

O SINDHES contestou, às fls. 214/236, suscitando, preliminarmente, “a existência de direito adquirido quanto à utilização das cláusulas objeto da ação anulatória vez que já inseridas historicamente nos contratos de trabalho por força de convenções coletivas de trabalho e sentenças normativas” e arguindo a litispendência e a inépcia da inicial no tocante ao pedido de letra “c”, requerendo, no mérito, seja julgado improcedente o pedido.

Manifestações do Ministério Público do Trabalho às fls. 380/383 e 384/390.

Razões finais do SINDHES às fls. 55/564, do Ministério Público do Trabalho às fls. 565/566 e do SINTRASADES às fls. 567/569.

Às fls. 583/584, o Ministério Público do Trabalho, autor da presente ação, e os réus SINDHES-ES e SINTRASADES apresentam acordo e requerem sua homologação.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1. Admissibilidade

Presentes os pressupostos, admito a presente ação anulatória.

2.2. Mérito

Em relação à presente ação anulatória, assim era o meu voto.



2.3. Preliminares

Direito adquirido

O SINDHES suscita a “a existência de direito adquirido quanto à utilização das cláusulas objeto da ação anulatória vez que já inseridas historicamente nos contratos de trabalho por força de convenções coletivas de trabalho e sentenças normativas”.

Diz que à luz do art. 114 (presume-se que seja da CF), “as condições insertas nos contratos de trabalho pela via coletiva somente podem ser extirpadas mediante novo acordo/convenção coletiva”.

Desfundamentada a pretensão do réu.

Com efeito, como bem acentua o autor, em sua manifestação de fls. 384/390, não há se falar em “direito adquirido pela utilização de uma estipulação, mormente quando se trata de norma de segurança e saúde do trabalhador e de estipulação que afronta a Constituição Federal, em especial, os princípios da dignidade e do pleno emprego e os incisos XIII e XIV, do art. 7^o”.

Ora, se esta é a base do pleito autoral, a análise da questão está totalmente inserida no mérito da demanda, não cabendo, em nenhuma hipótese, a extinção do feito sem resolução do mérito.

De resto, quanto ao art. 114 da CF, o esforço exegético é por demais hercúleo, já que não há, no referido dispositivo, sequer a sombra de qualquer registro neste sentido.

Rejeito.

Litispêndência

O SINDHES argui a litispêndência com a ação anulatória n. 00102.2009.000.17.00-9, cujos efeitos do *decisum* deste TRT estão suspensos por decisão do E. TST.

Não há se falar em litispêndência, já que se referem a normas coletivas de anos diferentes.

Rejeito.

Inépcia da inicial — pedido de letra “C”

Ao fundamento de que não existe, na causa de pedir, tese acerca da aplicação da multa ali referida, o SINDHES argúi a inépcia do pedido de letra “c”, da exordial. Mais uma vez sem razão o réu, pois, consoante se verifica da inicial, o pedido de letra “c” não se refere à multa visando a não inclusão das cláusulas combatidas, mas, sim, a não continuidade de execução dessas cláusulas, estando devidamente fundamentado o pleito, mormente quando o autor aduz que “sem a dita cominação a determinação judicial equivalerá a nada (assegurando-se, assim, o resultado prático à medida)”.

Rejeito.



2.4. Mérito

§ 2º DA CLÁUSULA 6ª

O Ministério Público do Trabalho pugna pela anulação do § 2º da cláusula 6ª, pactuado nos seguintes termos:

“CLÁUSULA 6ª — TRABALHADORA GESTANTE. Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

§ 2º Não terá direito à estabilidade a empregada que engravidou durante o período de aviso prévio ou contrato de experiência.”

Fundamenta o autor que o parágrafo contraria o disposto no art. 487 da CLT; no inciso XVIII, do art. 7º da CF; e letra “b”, do art. 10 do ADCT, além afronta ao princípio insculpido no inciso III, do art. 1º da Constituição da República, qual seja, Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, por se tratar de direito do nascituro.

O SINTRASADES, em sua defesa, diz que concordou com a inclusão do § 2º, da cláusula 6ª, com base na Súmula n. 244, III, do C. TST.

Em contestação, o SINDHES aduz que a regra em nada viola os direitos do nascituro, pois prestigia o ato jurídico perfeito e, entender de forma diversa, é violar o inciso XXXVI, do art. 5º, da CF/1988.

A respeito da exclusão do direito à estabilidade da empregada que engravidou durante o período de aviso prévio ou contrato de experiência, não há como desacolher a pretensão autoral, pois tendo, a garantia de emprego, início com a concepção, não há como conferir validade ao parágrafo em apreço.

Nesse sentido, inúmeras são as manifestações jurisprudenciais, inclusive deste E. TRT, da garantia no emprego da gestante, seja qual for a modalidade contratual. É o que se vê do acórdão do processo 00140300-58.2010.5.17.0003:

“ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.

A estabilidade prevista no art. 10, II, ‘b’, da ADCT, é uma garantia de caráter social e existe em razão da proteção da maternidade e do nascituro, valores constitucionais que devem prevalecer. Essa estabilidade confere direito ao emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Portanto, independente da ciência da gravidez, se foi iniciada durante o contrato de trabalho, ainda que o mesmo seja um contrato de experiência, não há óbice ao direito da obreira à percepção do salário do período de estabilidade, se este já foi ultrapassado.

(...)

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. ESTABILIDADE GESTACIONAL. Busca a recorrente seja considerado seu contrato como de prazo



indeterminado, sob o argumento de que foi encerrado após os sessenta dias de sua contratação, desconfigurando, assim, a natureza de contrato de experiência. Por consequência, postula sua estabilidade gestacional.”

A reclamada informa que os documentos juntados aos autos, TRCT e “comunicado de término do contrato”, demonstram que o contrato de reclamante se encerrou no prazo certo, em sessenta dias; entendendo, não haver se falar em estabilidade.

Vejamos.

O desrespeito ao prazo do contrato de experiência, previsto no contrato individual de trabalho assinado entre as partes, não restou demonstrado, como pretende a autora. Mas, ao contrário, os documentos juntados pela reclamada indicam a data de 1º.9.2009 (dentro dos 60 dias de experiência) como de término do contrato, tanto o TRCT que, mesmo sem o preenchimento da data e local do recebimento, contém a data do afastamento e a assinatura da reclamante, e o comunicado de término de contrato juntado à fl. 95 que indica expressamente a data mencionada, comprovando o respeito ao prazo previamente determinado.

Ressalto que a testemunha trazida pela reclamante não laborou no período de sua dispensa e, ainda, não soube informar sobre tal fato (fls. 54).

Dessa forma, entendo válido e respeitado o contrato de experiência firmado entre as partes.

Não obstante, o pleito de estabilidade gestacional não resta prejudicado.

A Constituição Federal considera a família a base da sociedade (art. 226) e nos termos do art. 227 da CF, *verbis*:

“É dever da família, da sociedade, do Estado, assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à educação... além de colocá-los a salvo de todo tipo de negligência, discriminação.

§ 3º O direito de proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

II — garantia de direitos previdenciários e trabalhistas.”

Penso que o nascituro merece proteção e a dispensa da mãe ainda grávida contraria tal desiderato.

Impõe-se considerar ainda o disposto nos arts. 7º, XX, da CF (proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos especiais, nos termos da lei) e art. 8º, II, *b*. Por outro lado, deve-se interpretar a lei e os preceitos constitucionais no sentido da máxima efetividade dos direitos fundamentais.

Saliente-se que a proteção da gestante em caso de contrato a termo guarda relação com compatível com diversos princípios constitucionais.

No art. 1º, III, da CF consta que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da república Federativa do Brasil.



No art. 3º, I, da CF consta que constitui objetivo fundamental da República Federativa do Brasil construir uma sociedade livre, justa e solidária.

No *caput* do art. 5º da CF consta que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

O dispositivo constitucional evidencia que todos têm direito à igualdade, sendo certo que não pode tratar pessoas de modo diverso para aumentar as desigualdades em detrimento da importância absoluta que merecem as crianças e os adolescentes, nos termos da CF.

Art. 5º, XXII, da CF: “a propriedade atenderá a sua função social”.

Saliente-se que a empresa, por consequência, deve cumprir sua função social, inclusive, do portão de entrada para dentro.

Art. 6º da CF: “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho”. Portanto, o parágrafo único do art. 445 da CLT, que diz que o contrato de experiência não poderá exceder 90 dias, não pode significar que certos efeitos legais (a estabilidade por conta de gestação — proteção da mãe e do filho) não existam em caso de contrato por prazo determinado.

O art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias estabelece que: II — fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

(...)

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Com base neste artigo e na finalidade da norma — proteção da gestante e do nascituro —, entendo que a garantia de emprego tem início com a concepção, ainda que o estado gravídico não seja conhecido pela obreira ou pela empresa. Nesse sentido, é a atual jurisprudência do TST. *Verbis*:

Ementa: AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DECISÃO DA PRESIDÊNCIA DA CORTE DENEGATÓRIA DE SEGUIMENTO. TEMPESTIVIDADE DO AGRAVO DE INSTRUMENTO. AUSÊNCIA DE EXPEDIENTE FORENSE. SUSPENSÃO DO DECURSO DO PRAZO RECURSAL. COMPROVAÇÃO. SÚMULA N. 385/TST. Merece reforma a decisão monocrática em que denegado seguimento ao agravo de instrumento, por intempestividade, à medida que a agravante, nos moldes da Súmula n. 385/TST, comprovou, por ocasião da interposição do recurso, a ausência de expediente forense que justificou a prorrogação do prazo recursal. Agravo conhecido e provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. Aparente violação do art. 10, II, “b”, do ADCT da Constituição da República, nos moldes do art. 896 da CLT, a ensejar o provimento do agravo de instrumento, nos termos do art. 3º da Resolução Administrativa n. 928/2003.



Agravo de instrumento conhecido e provido.

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE.

1. O legislador constituinte, visando a garantir ao nascituro — como reflexo da própria dignidade da pessoa humana consagrada no art. 1º, III, da Constituição da República — condições mínimas de sobrevivência e a efetivar a proteção à maternidade — a que se refere o art. 6º da Carta Política —, optou por conceder à mãe — amparo primeiro — a estabilidade provisória, a fim de lhe assegurar, por meio do emprego, durante o período gestacional e os meses iniciais da criança, os recursos necessários para uma alimentação saudável, cuidados com a saúde, habitação etc. 2. O entendimento consolidado no âmbito deste Tribunal Superior do Trabalho ancora-se na compreensão de que a estabilidade objeto do art. 10, II, “b”, do ADCT, objetivando a proteção do nascituro, resguarda-o, de forma objetiva, concedendo garantia de emprego à empregada gestante desde a concepção até cinco meses após o parto, independentemente do desconhecimento do estado gravídico pelo empregador (Súmula n. 244, I, TST) e, até mesmo pela empregada. Nessa linha, firmou-se a jurisprudência no sentido de que o desconhecimento da gravidez pelo empregador não afasta o direito à proteção constitucional à maternidade. Basta à aquisição da estabilidade provisória a concepção ao tempo do vínculo empregatício. 3. Sendo o aviso prévio instituto que se caracteriza pela comunicação de uma parte à outra sobre sua intenção de ruptura contratual, a ser efetivada em data futura — observado o prazo mínimo de 30 dias, constitucionalmente estabelecido —, dúvida não há, diante inclusive do direito posto (art. 487, § 1º, da CLT), acerca da manutenção do vínculo no período correspondente.

Tanto é que a OJ n. 82 da SDI-I orienta no sentido de que — a data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado. 4. Conjugada a diretriz da Súmula n. 244/TST com a da OJ n. 82 da SDI-I, tem-se que, ocorrida a concepção no curso do aviso-prévio, indenizado ou não, porquanto vigente o contrato de trabalho, há a incidência da garantia de emprego a que se refere o art. 10, II, letra b, do ADCT, a resguardar a gestante contra a ruptura contratual arbitrária ou sem justa causa. 5. A proteção constitucional à maternidade deve ser suportada por toda a sociedade e se manifesta também na função social da empresa. Quando o constituinte estabeleceu que a ordem econômica deve se atentar para o princípio da função social da propriedade (art. 170, III), atingiu a empresa que é uma das unidades econômicas mais importantes no hodierno sistema capitalista. Nessa direção Enzo Roppo observa, com acerto, que o atual processo econômico é determinado e impulsionado pela empresa, e já não pela propriedade em sua acepção clássica. Ao esquadriñar a dicção do mencionado dispositivo constitucional, Eros Grau sublinha: “O que mais releva enfatizar, entretanto, é o fato de que o princípio da função social da propriedade impõe ao proprietário — ou a quem detém o poder de controle, na empresa — o dever de exercê-lo em benefício de outrem e não, apenas, de não o exercer em prejuízo de outrem.



Isso significa que a função social da propriedade atua como fonte da imposição de comportamentos positivos — prestação de fazer, portanto, e não, meramente, de não fazer — ao detentor do poder que deflui da propriedade. Indubitavelmente, essa imposição de comportamento positivo ao titular da empresa, quando manifestada na esfera trabalhista, significa um atuar em favor dos empregados, o que, na prática, é representado pela valorização do trabalhador, por meio de um ambiente hígido, salário justo e, acima de tudo, por um tratamento que enalteça a sua dignidade enquanto ser humano (arts. 1º, 3º, 6º, 170 e 193, todos da CF) (DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 335). 6. Diante da estatura constitucional da garantia, a estabilidade da gestante guarda maior afinidade com o norte presente na segunda parte da Súmula n. 371/TST, que incorporou a diretriz da OJ n. 135 de seguinte teor: — os efeitos da dispensa só se concretizam depois de expirado o benefício previdenciário, sendo irrelevante que tenha sido concedido no período do aviso prévio já que ainda vigorava o contrato de trabalho. 7. Tem-se por incabível exegese restritiva de norma constitucional que garante, de forma ampla, às empregadas gestantes a manutenção do emprego e a respectiva licença, quando o bem tutelado, em última análise, é a própria vida do nascituro. Apesar de a gravidez não ser patologia, trabalhadora grávida ostenta a mesma fragilidade laboral que se evidencia nos empregados acometidos por doença, sendo mínimas as chances de obter novo emprego enquanto perdurar o estado gravídico e o período de amamentação inicial — que, não por acaso, coincide com o tempo da garantia de emprego. 8. Considerando a subsistência do contrato de trabalho no prazo do aviso prévio, a dignidade da pessoa humana, a função social da empresa, a proteção à maternidade e a regra insculpida no art. 10, II, b, do ADCT, assegura-se a garantia de emprego à empregada que engravida no período do aviso prévio indenizado. Precedente da SDI-I desta Corte (E-ED-RR-249100-26.2007.5.12.0004, Rel. Min. Horácio Raymundo de Senna Pires). Recurso de revista conhecido e provido. (Processo: RR — 7640-36.2006.5.02.0431 Data de Julgamento: 9.6.2010, Relatora Ministra: Rosa Maria Weber, 3ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 28.6.2010)

No caso dos autos, a reclamante trouxe aos autos exame que confirma seu estado gravídico antes da ruptura contratual.

Desse modo, considerando que a autora foi dispensada durante o período de estabilidade provisória, que perdura desde a concepção até cinco meses após o parto, torna devida a indenização correspondente à estabilidade, independente da ciência da gravidez tanto pela empregada, quanto pela empregadora, especialmente pelo fato de já ter expirado o período em questão. Incidência da Súmula n. 244, I e II, do TST:

244. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. I — O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade.



II — A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

(...).”

Aliás, essa jurisprudência está de acordo com a melhor doutrina sobre o tema:

“(...)

No que diz respeito à aquisição de estabilidade ou garantia de emprego no curso do aviso-prévio é matéria extremamente controversa na nossa doutrina.

Embora respeitáveis manifestações em contrário, nosso entendimento, principalmente tendo-se em conta que a Constituição Federal prevê a vedação à dispensa arbitrária, é de que, ocorrendo no curso do seu período qualquer causa de impossibilidade de rompimento do contrato por iniciativa exclusiva do empregador, sem justo motivo, como por exemplo acidente de trabalho com afastamento superior a quinze dias, gravidez da empregada ou candidatura a cargo de direção sindical, prevalecerá a estabilidade, sendo que, esgotada esta, deverá o empregador, se assim o desejar, novamente comunicar o trabalhador da sua intenção de dar cabo ao contrato.

(...).”

Publicado em 11 de março de 2007 por Jorge Alberto Araujo. Extraído da Internet em 18.10.2011. Disponível em: <<http://direitoetrabalho.com/2007/03/108/>>

“(...)

Estabilidade provisória e aviso-prévio. Surgindo causa de estabilidade provisória durante o prazo do aviso (gravidez, eleição para CIPA, acidente etc.), o empregado adquire normalmente a estabilidade, pois o aviso prévio integra o contrato de trabalho para todos os efeitos.

Não é permitida a concessão de aviso prévio dentro do período de estabilidade provisória.

(...).”

Postado em 26.1.2010 por Kleber Cordeiro [28.1.2010 11:16 atualizado(s)].

Extraído da internet em 18.10.2011. Disponível em: <<http://www.klebercordeiro.com.br/direito-do-trabalho/aviso-previo>>.

Por tais fundamentos, julgo procedente o pedido formulado pelo autor, para anular o parágrafo segundo, da cláusula sexta, da CCT 2010/2012.

CLÁUSULA 16ª

Pede o autor a anulação da cláusula 16ª, assim redigida:





CLÁUSULA 16ª — JORNADA ESPECIAL (11 x 36). As empresas poderão adotar jornada de trabalho em regime de escala denominada por “11 x 36”, ou sejam onze horas de trabalho (plantão) acrescida de uma hora de intervalo para descanso, seguido de trinta e seis horas de descanso.

Alega inválido o dispositivo, pois se trata de atividade insalubre, cuja vedação de prorrogação da jornada é expressa no art. 60, da CLT e, além disso, invoca a ilegalidade do elasticamento das jornadas de trabalho além do limite constitucional.

Sustenta que “as negociações coletivas têm por limite as normas trabalhistas positivadas, que constituem o patamar mínimo de proteção ao trabalhador”.

Em defesa, o SINTRASADES sustenta que a cláusula em comento passou a ser norma positivada, pela praxe, fonte inegável do Direito do Trabalho, na ausência expressa de norma positivada, estando, inclusive, a jornada nela estabelecida, inserida no patrimônio jurídico dos substituídos, não havendo nenhum registro conhecido, fato concreto ou pesquisa científica contrária à mesma, ou obstáculo legal, e que, por isso, atendeu deliberação da assembleia.

Por fim, aduz que esta jornada já foi submetida a esta Corte, sendo aprovada, não sabendo mais como orientar seus filiados acerca da inclusão ou não de determinadas cláusulas, e que não acha justo dizer que “não defende quem deveria defender”.

O SINDHES se defende alegando inexistir violação aos incisos XIII e XIV, do art. 7º, da CF, ou aos arts. 59, *caput* e § 2º, e 61, da CLT, pois se trata não só de ato jurídico perfeito, protegido pelo disposto no art. 5º, XXXVI, da Constituição da República, como também de direito adquirido, não só do empregado, como do empregador, haja vista o tempo de sua utilização.

Diz que não procede a tese de ser, a jornada, danosa à saúde do trabalhador e, ainda, que o autor deveria produzir prova científica do dano alegado.

Tem razão o autor.

O trabalhador é um cidadão. Em sentido amplo, cidadania constitui fundamento do Estado Democrático de Direito, que possibilita os indivíduos o alcance a uma dignidade social de forma igual. Oferece-se ao cidadão iguais condições de gozo dos direitos, com garantias que permitem a sua eficácia.

Os direitos fundamentais tornam o homem capaz de se realizar e de ter um pleno desenvolvimento. Dentre os direitos fundamentais, encontram-se os direitos sociais, que concretizam melhores condições de vida ao cidadão, demarcando os princípios que viabilizarão a igualdade social e econômica. São os direitos ao trabalho, à assistência social, à saúde, à segurança, à moradia e, entre outros, ao salário digno, à jornada de trabalho justa, ao repouso, ao lazer, à cultura e à educação, indispensáveis à dignidade da pessoa humana e ao livre desenvolvimento da personalidade.

A redução da jornada de trabalho foi uma conquista dos trabalhadores.



No início do século XIX, eram comuns e plenamente aceitáveis jornadas de até 16 horas diárias. Na Inglaterra, em 1832, ficou estabelecida a redução da jornada para 12 horas, sendo que, posteriormente, no ano de 1847, reduziu-se ainda mais, para 10 horas.

Em Chicago, nos Estados Unidos, em 1886, cerca de 100 mil trabalhadores entraram em greve, com o objetivo de reduzir a jornada para 8 horas. Pretendiam 8 horas de trabalho, 8 horas de lazer e 8 horas de descanso (a teoria dos três oito), o que, para muitos, configura, até hoje, a grande concessão do capital ao trabalho em nome da produção. Houve conflito: a polícia foi chamada, oito trabalhadores e sete policiais morreram, além de vários feridos. Deste episódio, surgiu o consagrado Dia do Trabalho.

A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 1988, adotou a jornada máxima de 8 horas diárias. É certo que também consagrou a negociação coletiva, mas devendo-se observar o limite constitucional.

Parte da doutrina brasileira entende que não se pode fixar uma jornada além da oitava hora diária, pois representaria um retrocesso (Princípio do não retrocesso social). E, de fato, não podemos retroceder e admitir uma jornada diária de 11, 12 ou até 16 horas de labor, caso admitida a negociação sem limite.

Outra corrente argumenta que os trabalhadores preferem a jornada 11 x 36 ou mesmo 12 x 36 horas. Isto é em parte verdadeiro. Alguns preferem mesmo. Contudo, a outros não resta alternativa, sendo forçados a aceitar a vontade patronal, que já impõem negociação coletiva.

Os trabalhadores que preferem a jornada dilatada acham um tempo extra para “fazer um bico”. Os trabalhadores, portanto, não utilizam as 36 horas para descansar, mas também para laborar, em razão dos seus baixos salários. É uma situação perversa. É uma própria denegação dos institutos tutelares de higiene, proteção e repouso.

Mas alguém pode perguntar: “o que a Justiça do Trabalho tem com isso?” Insisto. Não podemos fechar os olhos e aceitar uma jornada que prejudica a sociedade e o trabalhador, além de ferir frontalmente os escopos da legislação trabalhista acerca dos repousos e da recuperação do obreiro.

Os trabalhadores, alvos de estresse e de doenças decorrentes do labor, lotam os hospitais e a previdência social. A síndrome de *burnout* é uma das consequências mais previsíveis desse quadro.

Em razão da jornada diária de 11 horas, ficam os obreiros expostos a doenças e acidentes, excluídos do lazer, do descanso diário, da refeição intrajornada, da cultura e do convívio social e familiar, além de ter excluído o seu direito à educação, pois a jornada de 11 horas consome, na prática, três turnos do dia, ainda mais se considerarmos que o trabalhador necessita de transporte, o que inviabiliza o acesso às escolas e faculdades.

E o lazer é um direito social. Nesta diretriz, escreveu Antônio Cavalcante da Costa Neto, Juiz do Trabalho da 13ª Região:



Do lazer como direito social. Por falar em direitos sociais, nossa Constituição coloca o lazer entre eles, lado a lado com a educação, saúde, trabalho, segurança, previdência social, proteção à infância e maternidade e assistência aos desamparados.

À primeira vista, a equiparação do lazer a todos esses direitos sociais soa como um disparate constitucional. Mas só à primeira vista. Vejamos:

De acordo com José Maria Guix, citado por Amauri Mascaro Nascimento, o lazer atende às seguintes necessidades do ser humano:

“a) necessidade de libertação, opondo-se à angústia e ao peso que acompanham as atividades não escolhidas livremente; b) necessidade de compensação, pois a vida atual é cheia de tensões, ruídos, agitação, impondo-se a necessidade do silêncio, da calma, do isolamento como meios destinados à contraposição das nefastas consequências da vida diária do trabalho; c) necessidade de afirmação, pois a maioria dos homens vive em estado endêmico de inferioridade, numa verdadeira humilhação acarretada pelo trabalho de oficinas, impondo-se um momento de afirmação de si mesmos, de autoorganização da atividade, possível quando dispõe de tempo livre para utilizar segundo os seus desejos; d) necessidade de recreação como meio de restauração biopsíquica; e) necessidade de dedicação social, pois o homem não é somente trabalhador, mas tem uma dimensão social maior, é membro de uma família, habitante de um município, membro de outras comunidades de natureza religiosa, esportiva, cultural, para as quais necessita de tempo livre; f) necessidade de desenvolvimento pessoal integral e equilibrado, como um das facetas decorrentes da sua própria condição de ser humano.”

Argumentos dessa ordem deixam evidente que o lazer não pode ser encarado como banalidade ou luxo permitido somente para quem pode, mas deve ser garantido também para quem apenas se sacode.

O senso comum, entretanto, fortemente influenciado pela exaltação do princípio da realidade em detrimento do princípio do prazer — quem quiser mais informações sobre essa dicotomia procure Freud, que ele explica —, e ainda pela lógica de racionalização do tempo instituída pelo capitalismo industrial, parece querer negar a importância social do lazer, não sendo à-toa a perplexidade de Paul Lafargue, genro de Marx que, em seu manifesto intitulado O direito à preguiça, estranhou que “os operários fossem tão tolos a ponto de lutarem pelo direito ao trabalho, em vez de lutarem diretamente, sem subterfúgios, pelo direito aos mesmos privilégios de lazer dos patrões”.

Mas como pode o trabalhador se sentir à vontade para lutar pelo direito ao lazer numa sociedade que lhe nega até o direito ao trabalho? Se o direito de aproveitar as delícias de um passeio à praia é tido por muitos como enxerimento de farofeiro, imagine por exemplo um operário pensar em fazer turismo.... Só se for no tal primeiro mundo... Fonte: internet. Diante disso e dos direitos sociais à educação, descanso e o lazer, penso que o momento é de reavaliação.



Nesse sentido, os ensinamentos de José Affonso Dallegrave Neto, na obra *Responsabilidade civil no direito do trabalho* (2. ed. São Paulo: LTr, p. 71): Destarte, nada mais é preciso dizer para ratificar a tese de que a flexibilização do direito trabalhista não resolve o problema social no Brasil. Ao contrário, em certa medida, agrava-o, porque inevitavelmente importa precariedade das relações de trabalho e exploração nefasta do trabalhador. Adaptações pontuais são válidas, mas sem afetar o núcleo duro do direito do trabalho e o princípio de proibição ao retrocesso social. Não se olvide que a diferença entre o remédio e o veneno é a dosagem. Clarice Lispector, poetisa ucraniana de nascimento e brasileira por adoção, em seu poema “Mudar” sintetiza o movimento da mudança, o qual se estende para o momento de metamorfose que vive o hodierno Jus Laboral: “Mude, mas comece devagar, porque a direção é mais importante que a velocidade”.

Diante do exposto, julgo procedente o pedido formulado pelo autor, para anular a cláusula 16^a, da Convenção Coletiva de Trabalho 2010/2012.

CLÁUSULA 21^a

Assim é teor da cláusula 21^a

CLÁUSULA 21^a — BANCO DE HORAS. Ficam as empresas abrangidas por esta convenção, autorizadas a praticar o banco de horas, previsto no art. 6º da Lei n. 9.601, de 21.1.1998.

Pede o autor a declaração de que o disposto na presente cláusula não se aplica aos trabalhadores que laboram em turnos ininterruptos de revezamento, pois não se pode admitir que, além de praticarem uma jornada exaustiva, a seu ver ilegal, ainda sejam submetidos à prestação de 4 horas extras, com inclusão no banco de horas.

Em sua defesa, o SINTRASADES diz que nada tem a declarar, porque a natureza da cláusula 11 x 36 já é compensatória, conflitando, pois, com a previsão do banco de horas, concordando *ipsis litteris* com o autor.

O SINDHES pugna pela improcedência do pleito aduzindo que a previsão existe para os “casos eventuais” e, ainda, que “Aqueles que labutam na área de saúde já estão adaptados à jornada e ao banco de horas e a jurisprudência desta corte não tem casos de danos pela adoção da jornada 11 x 36 e muito menos do banco de horas” ...

Inicialmente, registre-se pelos mesmos fundamentos expendidos no item anterior, mais ainda quanto ao banco de horas, não se pode permitir que a cláusula em apreço seja aplicada aos trabalhadores que laboram em regime de escala 11 x 36.

De resto, como vem salientando essa Corte, a prestação de horas extras não condiz com as jornadas já elasticadas pelo sistema de prorrogação/compensação de jornada. Em verdade, o que pretendem as empresas, através desse acordo, é fraudar a lei (CLT, art. 9º) e a Constituição, mediante jornadas demasiadamente longas de 12, 13, 14 ou mais horas de trabalho diário, e, pior, sem pagar as horas extras correspondentes.



Ora, o banco de horas não pode se prestar a práticas destinadas a ignorar solenemente o limite diário de jornada previsto na Constituição Federal, de 8 (oito) horas. Seria admitir a fraude contra a lei (e a Constituição) e pela lei...

Dessa forma, também aqui, julgo procedente o pedido formulado pelo autor, para declarar que a cláusula 21^a, da Convenção Coletiva de Trabalho 2010/2012, não se aplica aos trabalhadores que laboram sob o regime de escala 11 x 36.

§ 2º DA CLÁUSULA 7ª

O Ministério Público do Trabalho pede pela anulação do § 2º da cláusula 7ª, *in verbis*:

§ 2º DA CLÁUSULA 7ª — INDENIZAÇÃO ADICIONAL.

Não se enquadra nesta cláusula as rescisões dos empregados admitidos a título de experiência ou por prazo determinado, por já haver sido estabelecido previamente a data do término do contrato.

Alega que os sindicatos estão pretendendo excluir, de forma expressa, direitos dos trabalhadores, fazendo distinção onde a lei não faz.

O SINTRASADES, em contestação, diz que concordou com a inclusão do § 2º, da cláusula 7ª, porque, além de estar institucionalmente autorizado a flexibilizar as condições de trabalho em instrumento normativo, não encontrou óbice legal para tal.

Em defesa, o SINDHES afirma que o direito à indenização adicional é para os empregados demitidos trinta dias antes da data-base e, no caso dos contratados em experiência não há demissão pois, na realidade, ocorre a extinção/encerramento do contrato.

Mais uma vez tem razão o autor.

E a questão não enseja maiores digressões, cabendo, tão somente, manter os fundamentos da decisão acerca da antecipação da tutela.

Assim, entendo que estender ou não a indenização adicional prevista na Lei n. 7.238/1984 aos empregados admitidos a título de experiência ou a contrato por termo, não diz respeito à negociação coletiva.

Por isso, julgo procedente o pedido formulado pelo autor, para declarar a nulidade do § 2º, da cláusula 7ª, da Convenção Coletiva de Trabalho 2010/2012.

§ 2º DA CLÁUSULA 20ª

Requer o Ministério Público do Trabalho a anulação do § 2º da cláusula 20ª:

§ 2º DA CLÁUSULA 20ª — ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de



30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

§ 2º Este adicional será pago proporcionalmente ao tempo de exposição ao agente ou condição periculosa.

Sustenta que não se pode admitir a taximetria do adicional de periculosidade, pois, parafraseando o Exmo. Desembargador aposentado Sérgio Moreira de Oliveira, “ninguém morre à prestação ou coisa que o valha”.

O SINTRASADES, em defesa, aduz que concordou com a inclusão do § 2º, da cláusula 20ª, “adotando a faculdade prevista no disposto na Súmula n. 364, II, do TST”.

Já o SINDHES alega que o trabalho em ambiente perigoso é exceção na área hospitalar, não havendo motivo para fixar pagamento integral por um contato mínimo e eventual em área perigosa.

Também neste particular assiste razão ao autor.

Sobre o tema já manifestei alhures meu entendimento, *in verbis*:

Quanto à pretensão de que o pagamento do adicional de periculosidade seja proporcional ao tempo de exposição ao perigo, não prospera.

Quando se fala em risco de morte não se admite invocar suposta exiguidade no tempo de exposição ao agente perigoso pelo trabalhador, pois uma vida pode cessar em fração de segundo e, uma vez ceifada, não há remédio ou dinheiro que a restitua.

Portanto, não há se falar em exposição eventual e nem reduzida, já que o mínimo de tempo representa uma eternidade quando se fala em risco com inflamáveis.

Para a constatação da periculosidade, não há necessidade de o trabalhador permanecer toda a jornada de trabalho exposto ao risco dessas operações; basta, para isto, que fique à disposição do empregador, para executar atividades na área de risco. Para efeito de aplicação da NR-16, conclui-se que toda e qualquer atividade, independente de sua natureza, desde que executada dentro da área de risco, estará enquadrada dentro dos princípios apresentados na NR-16 e seus anexos.

Assim, efetivamente, o sinistro não tem hora marcada para ocorrer.

Quanto ao risco acentuado, do ponto de vista da segurança do trabalho e em se tratando de inflamáveis, a condição de periculosidade é inerente à atividade. E o fato de o risco não se manifestar constantemente e de maneira visível não quer dizer que ele não exista, pois, repita-se, é possível ocorrer a qualquer momento, de modo a ceifar a vida do trabalhador em questão de segundos.

A exposição da vida do reclamante a risco vulnera a dignidade e viola os fundamentos do Estado Democrático de Direito.



Do exposto, igualmente aqui, julgo procedente o pedido para declarar a nulidade do § 2º, da cláusula 20ª, da Convenção Coletiva de Trabalho 2010/2012.

TUTELA INIBITÓRIA

O Ministério Público do Trabalho postula seja convolada a tutela antecipada em definitiva, bem como a condenação do réus a se absterem de continuar a executar as cláusulas combatidas, inclusive a que autoriza a jornada diária além da 10ª hora, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 por cláusula anulada, em caso de descumprimento.

O pedido deve ser deferido.

Como se sabe, a demora do processo impede o resultado prático da anulação das cláusulas convencionais ilegalmente estabelecidas. Quando transitar em julgado aquela decisão, no plano dos fatos já haverá outra convenção coletiva com norma idêntica ou similar, que é o caso dos presentes autos. E, assim sucessivamente, quando esta decisão transitar em julgado, haverá uma nova convenção com idêntica ou similar norma convencional. Logo, de duas uma: ou o judiciário se limita a ficar anulando as mesmas cláusulas todo ano, em total desprestígio da função jurisdicional e dos escopos social e político do processo; ou utiliza-se da tutela inibitória e proíbe nova pactuação com igual teor.

Convém lembrar que a tutela inibitória decorre do princípio constitucional do devido processo legal, com a entrega da tutela jurisdicional justa e adequada, e do princípio da inafastabilidade da jurisdição, em que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

A tutela inibitória pode ser conceituada como aquela que visa à prevenção da prática, da repetição ou da continuação de uma conduta antijurídica, ilícita ou danosa, positiva ou negativa, contratual ou extracontratual. Tem cognição exauriente e apta a gerar coisa julgada material, com eficácia mandamental ou executiva *lato sensu*, prescindindo de fase posterior executiva. Não se confunde com a tutela cautelar, antecipada, declaratória ou ressarcitória, mas combina-se com todas. Assim, para que o processo cumpra a sua missão constitucional de entrega da tutela jurisdicional de forma célere e adequada, mister que se determine a abstenção pelos réus de celebrarem novas normas coletivas que reproduzam as cláusulas convencionais ora anuladas.

Dessa forma, não há como se falar que a concessão da tutela importaria em violação ao ato jurídico perfeito e/ou aos dispositivos constitucionais invocados, nem oposição à teoria do conglobamento.

Do exposto, visando dar cabal cumprimento do mandamento inibitório aqui deferido, julgo procedente o pleito, como formulado pelo autor. Entretanto, verifica-se às fls. 583/584 apresentação de acordo pelo Ministério Público do Trabalho e os réus SINDHES-ES e SINTRASADES, nos seguintes termos:



1) Os Sindicatos réus assumem o compromisso de não mais inserirem em negociações coletivas futuras (a partir desta data), celebradas entre si ou com terceiros (Acordos Coletivos de Trabalho), cláusula ou parágrafo, igual ou semelhante, aos constantes da cláusula 16ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2010/2012, prevendo jornada de trabalho, ordinariamente, superior a 8 (oito) nos casos de turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV do art. 7º/CF) ou 10 (dez) horas diárias, nos casos de turnos fixos (inciso XIII, do art. 7º/CF), conforme o caso, observando-se as regras insculpidas no § 2º do art. 59/CLT e na Súmula n. 423/TST;

2) Os Sindicatos réus reconhecem a procedência da impugnação com relação às demais cláusulas objeto desta ação, quais sejam:

Cláusula 6ª (Trabalhadora Gestante), Cláusula 21ª (Banco de Horas), § 2º da Cláusula 7ª (Indenização Adicional), § 2º da Cláusula 20ª (proporcionalidade do adicional de periculosidade); 3) Em caso de descumprimento da obrigação assumida neste Acordo, fica estipulada multa de R\$ 30.000,00, por cada um dos Sindicatos, sem prejuízo do cumprimento da obrigação; 4) Considerando as dificuldades naturais da implementação da nova jornada, eventual autuação levada a cabo pela SRT/ES e/ou ações ajuizadas pelos trabalhadores em decorrência de prática da jornada antiga não implicará no descumprimento do presente acordo.

Assim, homologo a transação efetuada entre as partes, conforme apresentado às fls. 583/584, e, considerando o disposto no art. 269, III, do CPC, extingo o processo com resolução de mérito.

Custas de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelos réus, sobre R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), valor da multa estabelecida no acordo.

CONCLUSÃO

ACORDAM os Magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, por unanimidade, admitir a presente ação anulatória e, no mérito, homologar a transação efetuada entre as partes, extinguindo o processo com resolução do mérito, na forma do art. 269 do CPC. Custas de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelos réus, sobre R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), valor da multa estabelecida no acordo. Vitória — ES, 1 de fevereiro de 2012.

Desembargador Claudio Armando Couce de Menezes
Relator



**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 26.6.2012

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
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

Procuradores Regionais de outras PRTs

Adriana Silveira Machado (PRT-10^a Reg.)
Adriane Reis de Araújo (PRT-10^a Reg.)
Antonio Luiz Teixeira Mendes (PRT-10^a Reg.)
Eliane Araque dos Santos (PRT-10^a Reg.)
Mauricio Correia de Mello (PRT-10^a Reg.)
Ricardo José Macedo de Britto Pereira (PRT-10^a Reg.)

Procurador do Trabalho

Erlan José Peixoto do Prado (PRT-10^a Reg.)



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
Heleny Ferreira de Araujo Schittine
Ines Pedrosa de Andrade Figueira
Marcio Octavio Vianna Marques
Marcio Vieira Alves Faria
Maria Vitoria Sússekind Rocha
Monica Silva Vieira de Castro
Reginaldo Campos da Motta
Teresa Cristina d'Almeida Basteiro

Procuradores do Trabalho

Adriano de Alencar Saboya
Ana Luiza Fabero
Ana Maria Villa Real Ferreira Ramos
Andre Luiz Riedlinger Teixeira
Artur de Azambuja Rodrigues
Carina Rodrigues Bicalho
Carlos Augusto Sampaio Solar
Carlos Eduardo Carvalho Brisolla (Exerc.
PRT-10ª Reg.)
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
João Batista Berthier Leite Soares
João Carlos Teixeira
José Antônio Vieira de Freitas Filho

José Claudio Codeco Marques
Juliane Mombelli
Junia Bonfante Raymundo
Lisyane Chaves Motta
Lucia de Fatima dos Santos Gomes
Luciana Tostes de Guadalupe e Silva
Luciene Rezende Vasconcelos
Luiz Eduardo Aguiar do Valle
Marcelo de Oliveira Ramos
Marcelo José Fernandes da Silva
Marco Antônio Costa Prado
Marco Antônio Sevidanes da Matta
Maria Julieta Tepedino de Braganca
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

Francisco Carlos da Silva Araújo
Heloisa Siqueira de Jesus
Marcela Conrado de Farias Ribeiro

PTM de Nova Friburgo

Fernando Pinaud de Oliveira Junior
Victor Hugo Fonseca Carvalho

PTM de Volta Redonda

Michelle Bastos Chermont
Rodrigo Barbosa de Castilho
Silvana da Silva de Suckow



PTM de Nova Iguaçu

Fábio Luiz Mobarak Iglessia
Fernanda Barbosa Diniz
Gabriela Tavares Miranda Maciel
Renato Silva Baptista

PTM de Petrópolis

Éricka Rodrigues Duarte
Leandro Moreira Batista

PTM de Cabo Frio

Flávia Veiga Bezerra Bauler
Isabela Maul Miranda de Mendonça

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 Ehlke
Andrea Isa Ripoli
Cristina Aparecida Ribeiro Brasileiro
Danton de Almeida Segurado
Egle Rezek
Graciene Ferreira Pinto
José Valdir Machado
Laura Martins Maia de Andrade
Luiz Felipe Spezi
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
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
Elisa Maria Brant de Carvalho Malta
Elisiane dos Santos
Erich Vinicius Schramm
Gustavo Filipe Barbosa Garcia
João Eduardo de Amorim
Juliana Queluz Venturini Massarente
Lidia Mendes Gonçalves
Lorena Pessoa Bravo
Maria Beatriz Almeida Brandt
Mariana Flesch Fortes
Mariza Mazotti de Moraes
Miron Tafuri Queiroz
Natasha Campos Barroso Rebello
Omar Afif
Orlando Schiavon Junior
Priscila Cavaliere
Roberto Pinto Ribeiro
Roberto Rangel Marcondes
Ronaldo Lima dos Santos
Silvana Marcia Montechi Valladares de Oliveira
Valdirene Silva de Assis
Vanessa Fucina Amaral de Carvalho
(Exerc. na PRT-10ª Reg.)
Vera Lucia Carlos

PTM de Santos

Ângelo Fabiano Farias da Costa
Augusto Grieco Santanna Meirinho
Elisabeth Priscila Satake Sato
Rodrigo Lestrade Pedroso



PTM de São Bernardo do Campo

Danielle Olivares Correa Masseran
João Filipe Moreira Lacerda Sabino
Murillo Cesar Buck Muniz

PTM de Mogi das Cruzes

Giselle Alves de Oliveira
Marco Antonio Ribeiro Tura

PTM de Osasco

Damaris Ferraz Salvioni
Emilie Margret Henriques Netto
Luiz Carlos Michele Fabre

PTM de Guarulhos

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
Maria Magda Mauricio Santos
Yamara Viana de Figueiredo

PTM de Juiz de Fora

José Reis Santos Carvalho
Maísa Gonçalves Ribeiro
Marcelo dos Santos Amaral
Wagner Gomes do Amaral

PTM de Governador Valadares

Max Emiliano da Silva Sena
Thais Borges da Silva

PTM de Coronel Fabriciano

Adolfo Silva Jacob
Túlio Mota Alvarenga

PTM de Teófilo Otoni

Marco Antônio Paulinelli de Carvalho
(Exerc. na PRT-3ª Reg.)
Renato Dal Ross

PTM de Pouso Alegre

Carlos Alberto Costa Peixoto
Everson Carlos Rossi

PTM de Montes Claros

Roberto Gomes de Souza

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 Xavier
Maria do Carmo de Araujo
Maria Helena da Silva Guthier
Marilza Geralda do Nascimento
Sonia Toledo Gonçalves
Victorio Alvaro Coutinho Rettori
Virginia Leite Henrique

PTM de Divinópolis

Alessandro Batista Beraldo
Fernanda Brito Pereira
(Exerc. na PRT-3ª Reg.)
Florença Dumont Oliveira
Sergio Oliveira de Alencar

PTM de Uberlândia

Eliaquim Queiroz
Karol Teixeira de Oliveira
Tatiana Lima Campelo



PTM de Varginha

Hudson Machado Guimarães
Sílvia Domingues Bernardes Rossi

PTM de Patos de Minas

Letícia Moura Passos
Paulo Gonçalves Veloso





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
Luiz Alessandro Machado (origem PRT-
4ª Reg./RS)

PTM de Santo Angelo

Marcelo Goulart
Veloir Dirceu Furst

PTM de Pelotas

Fernanda Pessamilio Freitas Ferreira
Gilberto Souza dos Santos
Rubia Vanessa Canabarro

PTM de Uruguaiana

Eduardo Trajano Cesar dos Santos
Itaboray Bocchi da Silva

PTM de Caxias do Sul

Bernardo Mata Schuch
Ricardo Wagner Garcia
Rodrigo Maffei

PTM de Santa Cruz do Sul

Eneria Thomazini
Fernanda Estrela Guimarães

Procuradores do Trabalho

Adriane Arnt Herbst
Adriane Perini Artifon
Aline Maria Homrich S. Conzatti
Aline Zerwes Bottari Brasil
Carlos Carneiro Esteves Lopes
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)
Marcia Bacher Medeiros
Marcia Medeiros de Farias
Maria Cristina Sanchez G. Ferreira
Marlise Souza Fontoura
Noedi Rodrigues da Silva
Paula Rousseff Araujo
Paulo Joares Vieira
Philippe Gomes Jardim
Roberto Portela Mildner
Rogerio Uzun Fleischmann
Sheila Ferreira Delpino
Tayse de Alencar Macario da Silva
Viktor Byruchko Junior

PTM de Passo Fundo

Márcio Dutra da Costa
Mariana Furlan Teixeira
Roger Ballejo Villarinho

PTM de Novo Hamburgo

Juliana Bortoncello Ferreira
Patricia de Mello Sanfelice
Priscila Boaroto



PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO
SEDE: Salvador/BA

Procurador-Chefe: Pacifico 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
Cicero 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

Antônio Marcos da Silva de Jesus
Flávia Vilas Boas de Moura
Luiz Felipe dos Anjos de Melo Costa

PTM de Eunápolis

Andréa de Sá Roriz Tannus Freitas
Carolina de Prá Camporez Buarque

PTM de Feira de Santana

Alberto Bastos Balazeiro
Annelise Fonseca Leal Pereira
Bernardo Guimarães Carvalho Ribeiro

PTM de Santo Antônio de Jesus

Luis Carlos Gomes Carneiro Filho
Mauricio Ferreira Brito

Procuradores do Trabalho

Adriana Holanda Maia Campelo
Carlene de Carvalho Guimarães
Claudio Dias Lima Filho
Cleonice Maria Rodrigues Moreira
Janine Milbratz Fiorot
José Adilson Pereira da Costa (Exerc. na PTM de Juazeiro)
Larissa Santana Leal Lima
Luis Antônio Barbosa da Silva
Luiz Alberto Teles Lima
Luiz Antônio Nascimento Fernandes
Marcelo Brandão de Moraes Cunha
Pacifico Antônio Luz de Alencar Rocha
Pedro Lino de Carvalho Junior
Rita de Cassia dos Santos Souza Mantovaneli
Romulo Barreto de Almeida
Rosangela Rodrigues Dias de Lacerda
Sandra Marlicy de Souza Faustino
Sefora Graciana Cerqueira Char

PTM de Itabuna

Claudia de Mendonça Braga Soares
Leticia Doliveira Vieira
Vanessa Griz Moreira Gil Rodrigues

PTM de Barreiras

Ana Gabriela Oliveira de Paula
Silvia Siqueira Valença
Thiago de Oliveira Andrade

PTM de Juazeiro

José Adilson Pereira da Costa
Tatiana Leal Bivar Simonetti



**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
Manoel Orlando de Melo Goulart
Maria Angela Lobo Gomes
Morse Sarmento Pereira de Lyra Neto
Waldir de Andrade Bitu Filho

Procuradores do Trabalho

Adriana Freitas Evangelista Gondim
Chafic Krauss Daher
Debora Tito Farias
Fabio Andre de Farias
Flavio Henrique Freitas Evangelista
Gondim (Exerc. na PRT-13ªReg/PB)
Janine Rego de Miranda
Jorge Renato Montandon Saraiva
José Laizio Pinto Junior
Leonardo Osorio Mendonça
Livia Viana de Arruda
Melicia Alves de Carvalho Mesel
Vanessa Patriota da Fonseca

PTM de Petrolina

Carolina de Almeida Mesquita
Ulisses Dias de Carvalho

PTM de Caruaru

Jailda Eulidia da Silva Pinto
Marcelo Crisanto Souto Maior



**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

Procuradores do Trabalho

Antônio de Oliveira Lima
Carlos Leonardo Holanda Silva
Cláudio Alcântara Meireles
Francisco José Parente Vasconcelos
Junior (origem Crateus-PE)
Francisca Helena Duarte Camelo
Juliana Sombra Peixoto Garcia (origem
PRT 11ªReg./AM)
Nicodemos Fabrício Maia
Ricardo Araújo Cozer

PTM de Sobral

Ana Valeria Targino de Vasconcelos

PTM de Juazeiro do Norte

Lorena Brandão Landim Camarotti
Mariana Ferrer Carvalho Rolim

PTM de Limoeiro do Norte

Georgia Maria da Silveira Aragão

PTM de Cratés

Francisco José Parente Vasconcelos
Junior (Exerc. na PRT-7ª Região)



**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 Novoa 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 Rutowitcz Netto
Rodrigo Cruz da Ponte Souza
Sandoval Alves da Silva
Tatiana Donza Cancela de Carvalho

PTM de Marabá

Ana Carolina Lima Vieira Ribemboim
(Exerc. na PTM de Caruaru)
Bruna Bonfante
Marcelo Castagna Travassos de Oliveira

PTM de Macapá

Marcio Amazonas Cabral de Andrade
Paulo Isan Coimbra da Silva Junior
Silvia Silva da Silva

PTM de Santarém

Allan de Miranda Bruno
Marselha Silverio de Assis
Vitor Bauer Ferreira de Souza



**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
Itacir Luchtemberg
Jaime José Bilek Iantas
José Cardoso Teixeira Junior
Leonardo Abagge Filho
Luercy Lino Lopes
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

Patrícia Mauad Patruni
Sueli Teixeira Bessa

PTM de Umuarama

Paulo Penteado Crestana
Ronildo Bergamo dos Santos

PTM de Foz do Iguaçu

Enoque Ribeiro dos Santos
Vanderlei Avelino Rodrigues

PTM de Guarapuava

Cibelle Costa de Farias
Claudia Honorio

PTM de Ponta Grossa

Helder José Mendes da Silva
Patricia Blanc Gaidex (origem PRT
9ªReg.)
Thais Barbosa Athayde

PTM de Pato Branco

Ricardo Nino Ballarini

Procuradores do Trabalho

Alberto Emiliano de Oliveira Neto
Ana Lucia Barranco
Andrea Nice Silveira Lino Lopes
Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes
Eliane Lucina
Glaucio Araujo de Oliveira
Humberto Luiz Mussi de Albuquerque
Inaja Vanderlei Silvestre dos Santos
Iros Reichmann Losso
Luis Antônio Vieira
Luis Carlos Cordova Burigo
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

Ignéz Guimarães
Liana Claudia Borges Paulino

PTM de Maringá

Fábio Aurélio da Silva Alcure
Neli Andonini (origem PRT-9ª Região)

PTM de Toledo

Ricardo Nino Ballarini

PTM de Londrina

Heiler Ivens de Souza Natali
Luciana Estevan Cruz de Oliveira
Luciano Arlindo Carlesso
Marcelo Adriano da 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 (Exerc. na PGT)
Adriane Reis de Araujo (Exerc. na PGT)
Antônio Luiz Teixeira Mendes (Exerc. na PGT)
Carlos Eduardo Carvalho Grisola
Cristiano Otávio Paixão A. Pinto
Cristina Soares de Oliveira e Almeida Nobre
Eliane Araque dos Santos (Exerc. na PGT)
Eneas Bazzo Torres
Hilda Leopoldina Pinheiro Barreto Furtado
Mauricio Correia de Mello (Exerc. na PGT)
Paula de Ávila e Silva Porto Nunes
Ricardo José Macedo de Britto Pereira (Exerc. na PGT)
Soraya Tabet Souto Maior
Vanessa Fucina Amaral de Carvalho

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 de Moraes do Monte Varandas
Erlan José Peixoto do Prado (Exerc. na PGT)
Fabio Leal Cardoso
Joaquim Rodrigues Nascimento
Ludmila Reis Brito Lopes
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

Lilian Vilar Dantas Barbosa
Mayla Mey Friedriszik Octaviano Alberti

PTM de Araguaína

Alexandre Marin Ragagnin
Flávia Bornéo Funck

PTM de Gurupi

Ana Raquel Souza Sampaio
Lilian Vilar Dantas Barbosa (Exerc. na 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

Afonso de Paula Pinheiro Rocha
Alzira Melo Costa
Andrea da Rocha Carvalho Gondim
Jaqueline Coutinho Silva
Jeilson dos Santos Justiniano
Jorsinei Dourado do Nascimento
Rosineide Mendonça Moura
Safira Cristina Freire A. C. Gomes
Tiago Muniz Cavalcanti

PTM de Boa Vista

Ana Luisa Zorzenon
Cesar Henrique Kluge
Jeibson dos Santos Justiniano (Exerc. na
PRT-11ª Reg.)



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
Silvia Maria Zimmermann

Procuradores do Trabalho

Acir Alfredo Hack
Alice Nair Feiber Sonogo Borner
Anestor Mezzomo
Dulce Maris Galle
Jaime Roque Perottoni
Keilor Heverton Mignoni
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
Fernanda Pessamilio Freitas Ferreira
Marcelo Joss Neves

PTM de Joinville

Geny Helena Fernandes Barroso
Guilherme Kirtschig
Thiago Milanez Andraus

PTM de Chapecó

Carlos Carneiro Esteves Neto (Exerc. na
PRT-4ª Reg.)
Marcelo José Ferlin Dambroso

PTM de Criciúma

Luciano Lima Leivas
Marcelo Martins Dalpom

PTM de Joaçaba

Geny Helena Fernandes Barroso (Exerc.
na PTM de Joinville)
Thais Fidelis Alves Bruch



PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO
SEDE: João Pessoa/PB

Procurador-Chefe: Eduardo Varandas Araruna
Procurador-Chefe (substituto): Claudio Cordeiro Q. Gadelha

Procurador Regional do Trabalho

Marcio Roberto de Freitas Evangelista

Procuradores do Trabalho

Cláudio Cordeiro Queiroga Gadelha
Eduardo Varandas Araruna
Flávio Henrique Freitas Evangelista
Godin (origem PRT 6ªReg./PE)
José Caetano dos Santos Filho
Maria Edlene Lins Felizardo
Paulo Germano Costa de Arruda
Ramon Bezerra dos Santos
Raulino Maracajá Coutinho Filho (origem
PRT 23ªReg./MPT)

PTM de Patos

Andressa Alves Lucena Ribeiro Coutinho
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
Clarisse de Sá Farias
Fabiola Bessa Salmito Lima
Marcos Gomes Cutrim
Paula Roma de Moura
Ruy Fernando Gomes Leme Cavalheiro

PTM de Rio Branco

Marielle Rissanne Guerra Viana
Renata Nunes Fonseca
Tiago Ranieri de Oliveira

PTM de Ji-Paraná

Juliano Alexandre Ferreira
Marcos Gomes Cutrim (Exerc. na PRT-
14ª Reg.)



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
Darlene Borges Dornales
Renata Cristina Piaia Petrocino

PTM de São José dos Campos

Alexandre Salgado Dourado Martins
Celeste Maria Ramos Marques Medeiros
Paula de Avila e Silva Porto Nunes
(Exercício na PRT-10ª Reg.)
Raimundo Paulo dos Santos Neto

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

Ana Farias Hirano
Cristiano Lourenço Rodrigues
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
Catarina Von Zuben
Clarissa Ribeiro Schinestsck
Claude Henri Appy
Claudia Marques de Oliveira
Dimas Moreira da Silva
Eduardo Luís Amgarten
Eliana Nascimento Minicucci
Fabio Massahiro Kosaka
Fabio Messias Vieira
Fabiola Junges Zani
Flavia Vanessa Maia Nogueira
Guilherme Duarte da Conceição
Ivana Paula Cardoso
João Batista Martins Cesar
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
Rogerio Rodrigues de Freitas

PTM de Araçatuba

Guiomar Pessotto Guimarães
Leda Regina Fontanezi Sousa



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

Procuradores do Trabalho

Anya Gadelha Diógenes
Christiane Vieira Nogueira
Marcos Antônio de Souza Rosa
Marcos Sérgio Castelo Branco Costa
Maurel Mamede Selares
Mauricio Pessoa Lima
Virginia de Azevedo Neves Saldanha

PTM de Bacabal

Luana Lima Duarte Vieira Leal

PTM de Imperatriz

Fernanda Maria Mauri Furlaneto
Ítalo Igo Ferreira Rodrigues

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

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
Valerio Soares Heringer

PTM de São Mateus

Eduardo Maia Tenório da Cunha

PTM de Colatina

Bruno Gomes Borges da Fonseca
Marcos Mauro Rodrigues Buzato

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

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 Caldas Novas (atual Luziânia)

Breno da Silva Maia Filho

PTM de Anápolis

Luis Fabiano de Assis
Luis Paulo Villafane Gomes Santos
Suse Lane do Prado e Silva

PTM de Rio Verde

Carolina Marzola Hirata
Meicivan Lemes Lima

**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

Procuradores do Trabalho

Adir de Abreu
Cassio de Araujo Silva
Eme Carla Pereira Cruz da Silva
Larah Barros Rebelo
Maria Roberta Melo da Rocha
Matheus Gama Correia
Rodrigo Raphael Rodrigues de Alencar
Rosemeire Lopes de Lobo Ferreira
Virginia de Araujo Gonçalves Ferreira

PTM de Arapiraca

Alexandre Magno Morais Batista de
Alvarenga
Gustavo Tenório Accioly



**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 20ª REGIÃO
SEDE: Aracaju/SE**

Procurador-Chefe: Luís Fabiano Pereira
Procurador-Chefe (substituto): Adson Souza do Nascimento

Procuradores Regionais do Trabalho

Vilma Leite Machado Amorim

Procuradores do Trabalho

Adson Souza do Nascimento
Alberico Luis Batista Neves
Emerson Albuquerque Resende
Luís Fabiano Pereira
Manoel Adroaldo Bispo
Mario Luiz Vieira Cruz
Mauricio Coentro Pais de Melo
Ricardo José das Mercês Carneiro

PTM de Itabaiana

Gustavo Luis Teixeira das Chagas
Raymundo Lima Ribeiro Junior

**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

José de Lima Ramos Pereira
Xisto Tiago de Medeiros Neto

Procuradores do Trabalho

Aroldo Teixeira Dantas
Carlos Eduardo de Azevedo Lima
Fábio Romero Aragão Cordeiro
Francisco Marcelo Almeida Andrade
Ileana Neiva Mousinho
Izabel Christina Baptista Queiroz Ramos
José Diniz de Moraes
Rosivaldo da Cunha Oliveira

PTM de Caicó

Danielle Christine Dutra de Lucena

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

Marco Aurelio Estraiotto Alves (Exerc. na
PRT-23ª Reg.)

PTM de Sinop

Leontino Ferreira de Lima Junior
José Pedro dos Reis

PTM de Alta Floresta

Jefferson Luiz Maciel Rodrigues
Mônica Fenalti Delgado

**PTM de Água Boa (São Félix do
Araguaia)**

Priscila Maria Ribeiro
Rodney Lucas Vieira de Souza

Procuradores do Trabalho

Eliney Bezerra Veloso
Marcela Monteiro Doria
Marco Aurélio Estraiotto Alves (origem
Caceres/MT)
Rafael Garcia Rodrigues
Raulino Maracaja Coutinho Filho (Exerc.
na PTM — Campina Grande)
Thalma Rosa de Almeida
Thaylise Campos Coleta de Souza
Zaffani
Thiago Gurjão Alves Ribeiro

PTM de Rondonópolis

Fábio Fernando Pássari
Juliana Mendes Martins Rosolen



**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 Corumbá

Rafael de Azevedo Rezende Salgado

PTM de Dourados

Cândice Gabriela Arosio
Jeferson Pereira

PTM de Três Lagoas

Ana Raquel Machado Bueno
Larissa Serrat de Oliveira Cremonini



RELAÇÃO DE PROCURADORES APOSENTADOS

Posição em 25.6.2012

PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO

SUBPROCURADORES-GERAIS DO TRABALHO

Antonio Carlos Roboredo	Lindalva Maria F. de Carvalho
Antonio Henrique de Carvalho Ellery	Lucia Barroso de Britto Freire
Darcy da Silva Camara	Mara Cristina Lanzone
Diana Isis Penna da Costa	Marcelo Angelo Botelho Bastos
Edson Correa Khair	Maria de Fatima Rosa Lourenço
Eliana Traverso Calegari	Maria de Lourdes S. de Andrade
Fernando Ernesto de Andrade Coura	Modesto Justino de O. Junior
Guilherme Mastrichi Basso	Muryllo de Britto Santos Filho
Hegler José Horta Barbosa	Raymundo Emanuel Bastos do Eirado Silva
Helio Araújo de Assumpção	Samira Prates de Macedo
João Pedro Ferraz dos Passos	Sue Nogueira de Lima Verde
Jonhson Meira Santos	Terezinha Matilde Licks
Jorge Eduardo de Sousa Maia	Terezinha Vianna Gonçalves
Julio Roberto Zuany	Valter Otaviano da Costa Ferreira
Lelia Guimaraes Carvalho Ribeiro	

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
Cliceu Luis Bassetti	Maria Aparecida Pasqualon
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
Idalina Duarte Guerra
Maria Helena Galvão Ferreira Garcia
Maria Lucia Abrantes Ferreira

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
SEDE: São Paulo/SP

Procuradores Regionais do Trabalho

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 Cecília 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
Carmo Domingos Jatene
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
Arelio de Carvalho Lage
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 Marelin
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

Eclair Dias Mendes Martins
Edmilson Rodrigues Schiebelbein
Janete Matias
Lair Carmen Silveira da R. Guimarães
Marisa Tiemann
Sueli Aparecida Ermano

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

Marcia Flavia Santini Picarelli
Marcia Raphanelli de Brito

Procuradores do Trabalho

Adilson Flores dos Santos
Aroldo Lenza
Maria de Nazareth Zuany

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
SEDE: Manaus/AM**

Procuradora Regional do Trabalho

Júlia Antonieta de Magalhães Coelho

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO
SEDE: Florianópolis/SC**

Procuradores Regionais do Trabalho

Leonardo Baierle
Marilda Rizzatti
Paulo Roberto Pereira

Procurador do Trabalho

Jackson Chaves de Azevedo

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO
SEDE: João Pessoa/PB**

Procurador do Trabalho

Antonio Xavier da Costa

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
SEDE: Campinas/SP**

Procuradores Regionais do Trabalho

João Norberto Vargas Valério
Nilza Aparecida Migliorato
Raimundo Simão de Melo
Sebastião Lemes Borges

Procuradores do Trabalho

Aderson Ferreira Sobrinho
André Olimpio Grassi
Maria Regina do Amaral Virmond
Myriam Magda Leal Godinho

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO
SEDE: Campo Grande/MS**

Procurador do Trabalho

Emerson Marim Chaves

450



REGRAS PARA ENVIO, SELEÇÃO E PUBLICAÇÃO DE TRABALHOS JURÍDICOS

1. REGRAS GERAIS

1.1. 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.

1.2. A Revista terá número máximo de **450** páginas, ressalvada a publicação de edição especial, com limite superior, previamente estabelecido pela Comissão Editorial.

1.3. Os trabalhos jurídicos podem ser apresentados pelos membros do MPT, incluídos os aposentados, por servidores da Instituição e por colaboradores externos, nacionais e internacionais.

1.4. É obrigatória a publicação na Revista dos trabalhos jurídicos agraciados com o prêmio Evaristo de Moraes Filho, nas categorias de “melhor arazoado” e de “melhor trabalho doutrinário”, de acordo com o que previsto no Regulamento do mencionado prêmio.

1.5. Os trabalhos jurídicos devem ser inéditos, além de não estarem pendentes de publicação em outra editora.

1.6. A remessa ou publicação dos trabalhos jurídicos não implicará remuneração a seus autores ou qualquer outro encargo atribuído à Editora ou à ANPT.

1.7. Não é permitido o envio, pelo(s) mesmo(s) autor(es), de mais de um trabalho jurídico, em uma mesma modalidade, a cada edição da Revista.

1.8. Os trabalhos jurídicos selecionados poderão, se necessário, ser adequados às normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas — ABNT.

2. REGRAS PARA APRESENTAÇÃO

2.1. Os trabalhos jurídicos devem ser redigidos em português ou, excepcionalmente, em outra língua, quando se tratar de autor(es) estrangeiro(s).

2.2. Os artigos jurídicos devem obedecer ao **mínimo de 10** e ao **máximo de 35** páginas.

2.3. 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 ao limite estabelecido.



2.4. As peças processuais poderão vir acompanhadas de decisão judicial a elas correspondentes.

2.5. 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 e de não estar pendente de publicação em outra editora.

2.6. Os trabalhos jurídicos devem ser enviados no formato **.doc** (word) pelo(s) autor(es) para o endereço eletrônico **<revista@anpt.org.br>**.

2.7. Os artigos jurídicos devem atender ao seguinte padrão:

- fonte arial, corpo 12;
- parágrafos com entrelinhas 1,5;
- margem superior e esquerda de 3 cm e margem inferior e direita de 2 cm;
- 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);
- 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);
- sumário, com o elenco dos itens do artigo (se houver);
- 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);
- a introdução, a conclusão e a bibliografia não devem ter numeração.

3. REGRAS PARA SELEÇÃO

3.1. 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 e relevância para a divulgação de temas e da atuação de interesse do Ministério Público do Trabalho.

3.2. Os membros do MPT terão prioridade no processo de seleção dos trabalhos jurídicos enviados para publicação.

3.3. O autor ou autores que tiverem trabalho jurídico já publicado na edição da Revista imediatamente anterior, não terão prioridade para publicação na nova edição.

3.4. Os trabalhos jurídicos não publicados poderão ser reenviados para nova seleção na edição seguinte.

3.5. 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: ORGRAFIC GRÁFICA E EDITORA



