



**REVISTA
DO
MINISTÉRIO PÚBLICO
DO TRABALHO
FUNDADA EM 1991**

ANPT
ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO





COMISSÃO EDITORIAL

Eduardo Varandas Araruna

Juliana Vignoli Cordeiro

Ludmila Reis Brito Lopes

Rogério Rodriguez Fernandez Filho

Secretária: Cláudia Fernandes de Oliveira



**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

REV. MPT — BRASÍLIA, ANO XVII — N. 34 — SETEMBRO 2007

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





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).

CDD 341.6

Produção Gráfica e Editoração Eletrônica: R. P. TIEZZI
Capa: FÁBIO GIGLIO
Impressão: CROMOSETE

(Cód. 3521.7)

© Todos os direitos reservados



EDITORALTD.A.

Rua Apa, 165 — CEP 01201-904 — Fone (11) 3826-2788 — Fax (11) 3826-9180
São Paulo, SP — Brasil — www.ltr.com.br

Setembro, 2007





SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	7
--------------------	---

ESTUDOS

ASSÉDIO SEXUAL Chantal Leclère	11
PRESCRIÇÃO DA PRETENSÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MATE- RIAIS E MORAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DO TRABA- LHO. QUEBRANDO OS DOGMAS PRESCRICIONAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO	41
Nei Messias Vieira	
NOVA CONFIGURAÇÃO DO PRINCÍPIO DA SUBSIDIARIEDADE NO PROCESSO DO TRABALHO — PROPOSTA DE LEITURA CONS- TITUCIONAL	75
Marcelo Freire Sampaio Costa	
ASPECTOS PROCESSUAIS REFERENTES À EMANCIPAÇÃO LEGAL NO PROCESSO DO TRABALHO (INC. V, DO ART. 5º, DO NOVO CÓDIGO CIVIL)	89
Júlio César Bernardes	
O DIREITO DO TRABALHO COMO AFIRMAÇÃO FÁTICO-JURÍDICA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: UM PRESSUPOSTO DO DEBATE SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO	102
Silvio Beltramelli Neto	

INQUÉRITOS, TERMOS DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA, AÇÕES E DEMAIS ATIVIDADES

Ação Civil Pública — Fazenda Pública do Estado de São Paulo — Abs- tenção de admitir trabalhadores para o “Serviço Auxiliar Voluntário da Polícia Militar do Estado de São Paulo” (Soldado PM temporá- rio, na condição de “voluntário”, com a supressão de direitos so- ciais constitucionalmente garantidos	125
---	-----

5





Ação Civil Pública — McDonald's Comércio de Alimentos Ltda. — Condenação em várias obrigações de fazer relativas ao meio ambiente do trabalho	174
Acordo Judicial — McDonald's	226
Parecer em dissídio coletivo de greve — Ilegitimidade ativa do empregador — Legitimidade exclusiva do MPT	229
Alegações finais em litisconsorte entre o Ministério Público do Trabalho e o Ministério Público Federal em defesa da população indígena ...	239
Termo de compromisso de ajustamento de conduta — Várias abstenções de condutas prejudiciais ao serviço público essencial	245

JURISPRUDÊNCIA

Sentença da 1ª Vara do Trabalho de Brasília — Dano Moral	251
Sentença da 4ª Vara do Trabalho de Teresina — Discriminação	271
Sentença da Vara do Trabalho de São Félix do Araguaia-MT — Contrato celetista por prazo indeterminado nulo. Ação civil de indenização de responsabilidade por ato ilícito — Competência	278
Acórdão do TRT 23ª Região — Imprescritibilidade de direitos metaindividuais	312
Acórdão STF — Interdito proibitório — Competência	318
Acórdão STJ — Conflito de Competência — Contrato administrativo irregular	320
Acórdão STJ — Conflito de Competência — Danos moral e material — Servidor público municipal — Contratação irregular	325
Membros do Ministério Público do Trabalho	329



APRESENTAÇÃO

O número 34 da Revista vem com um sotaque estrangeiro, ao tratar no seu estudo inicial, analiticamente, do assédio moral, destacando as vias de intervenção que normalmente ocorrem nas empresas, bem como o papel que jogam neste ilícito trabalhista as diversas práticas de gestão, desde as tirânicas, passando pelas de flexibilização, de reestruturações organizacionais, de culto ao desempenho, até traçar um quadro completo, não só da tendência atual nas várias organizações de se dotarem de políticas específicas sobre o tema, mas, também dos seus efeitos práticos.

Um tema que, embora sempre presente, com a ampliação da competência da Justiça do Trabalho se agiganta, tem tratamento interpretativo tão singular; todavia, não sem apoio em significativa e atual jurisprudência, que permite ao autor que aborda a prescrição afirmar que a norma que prescreva conteúdo consoante com a concretização e maior resguardo dos direitos fundamentais prevalece sobre regra menos eficaz ou restritiva desses direitos, qualquer que seja seu nível hierárquico no contexto legislativo.

Partindo de uma análise da evolução e dos princípios que resguardam o Direito do Trabalho, passando por uma abordagem das teorias que cuidam da definição da norma mais favorável, é possível afirmar, como se faz no terceiro estudo trazido ao público leitor, que a Lei n. 11.101/05 trata, do ponto de vista da sucessão trabalhista, diferentemente a alienação de unidades produtivas no procedimento de recuperação judicial daquela prevista no procedimento falimentar.

Revigorar, com apoio na premissa do modelo princípio lógico constitucional de processo, prestigiando seus modelos deônticos, a supletividade do Direito Processual Comum em relação ao Direito Processual do Trabalho, é o que se propõe no quarto artigo publicado neste exemplar, o de número 34 da Revista do Ministério Público do Trabalho.





A classificação dos regimes de parceria em três grupos, no quinto artigo ora publicado, mostra-se como a porta de entrada de um banquete que, servido pelas Leis ns. 9.637/98 e 9.790/90, oferta um menu que reúne o Estado e suas atividades típicas com *merchandising*, mediado por incrível vigor de criatividade, algumas à margem do regime republicano, para desvirtuar o legítimo vínculo das genuínas parcerias com as autênticas Organizações Sociais.

Operando logicamente em oposição a *Kelsen* ao enfatizar aspectos sociológicos, o autor que reflete sobre a flexibilização no Direito do Trabalho busca aval em filósofos como *Picco Della Mirandola* e *Kant*, precursores da valorização da dignidade humana, bem como em *Robert Alexy* *Ronald Dworkin*, mestres da aplicabilidade dos princípios, para fundar uma sólida relação entre trabalho e dignidade, já que os “direitos fundamentais apenas experimentam substancial destaque quando incorporados em seu horizonte de proteção os interesses de natureza socioeconômica”.

No estudo que trata da emancipação do menor, à luz do Código Civil, o autor não hesita em buscar nas repercussões que o Novel Diploma provocou no processo penal argumentos para, com amparo no critério cronológico, afirmar que não existe fundamento para intervenção do Ministério Público do Trabalho na assistência ao menor com dezesseis anos completos que já tenha contratado emprego, ainda que com posterior rescisão do contrato.

A Comissão Editorial



ESTUDOS



ASSÉDIO MORAL

Chantal Leclère^()*

1. A VIA INFORMATIVA

Esta via de intervenção centrada na informação traduz-se numa iniciativa da empresa que consiste em difundir documentos (folheto, código de conduta ou política) que definem o assédio psicológico, que afirmam o compromisso do empregador em preveni-lo ou proibi-lo, que informam os membros do pessoal dos seus direitos e das suas responsabilidades na matéria e que especificam os mecanismos de recepção e tratamento das queixas, se for caso disso.

A informação transmitida é por vezes completada com sessões de informação para as quais se convida o pessoal. A divulgação alargada de uma informação que vem da direção de uma empresa é útil como meio mínimo de sensibilização para uma problemática ainda mal conhecida. Permite também que as pessoas que se consideram assediadas saibam onde se dirigir para obter ajuda. A identificação de uma pessoa-recurso na empresa deveria normalmente permitir às pessoas obter toda a informação requerida sobre os seus direitos e responsabilidades, sobre as vias de solução possíveis, sobre os recursos postos à sua disposição bem como sobre recursos eventuais. O risco consiste contudo em ficar-se por aí e confundir a informação em sentido único, com uma *démarche* de educação contínua que faria com que as mentalidades pudessem evoluir. Para que as coisas mudem, as atividades previstas devem permitir que as pessoas se expressem livremente, se consciencializem mutuamente e participem na instauração de novas normas de trabalho.

(*) Professeure, Université Laval. Centre de Recherche Interuniversitaire sur l'Éducation et la Vie au Travail. Faculté des Sciences de l'Éducation, bureau 666. Université Laval, Québec (Québec) G1K7P4. <Chantal.Leclerc@fse.ulaval.ca>.





Além disso, sabe-se também que as políticas redigidas “de forma hermética”, contentando-se em difundir, limitando as trocas às quais deveriam dar lugar, nunca transformaram a cultura de empresa. Aqui, os intervenientes consultados clarificam que as políticas apresentadas de luta contra o assédio deveriam traduzir um compromisso claro e real da direção e ser elaboradas conjuntamente com os sindicatos. Em vários casos lamenta-se o fato de tais políticas servirem apenas de simulacro para bem parecer ou fazer face às interpelações eventuais.

Vi políticas que não mudavam grande coisa. As pessoas iam apresentar queixas. Havia todo um percurso muito interessante; mas, teria sido necessário uma reflexão mais fundamentada. É um trabalho a longo prazo que deveria conduzir a uma nova ética. Vou dizer isso de uma forma intensa; mas, penso que se trata de uma nova ética do capitalismo. (Participante citado em *Leclerc, Le Blond & Roussin*, 2000) Aquela é uma mensagem sobre a qual quero insistir. Frequentemente, as organizações fazem-se de boas consciências, de bonita imagem e desculpabilizando-se instaurando políticas e Comitês ...

Nós temos tudo isto, nós estamos organizados, então tornamos-nos ISO-2000 ou não sei qual outro nome. Eu acho que aquilo não corresponde em nada a estas histórias. Frequentemente, os gestores remetem todos os problemas e os conflitos ao pobre e pequeno Comitê. Aquilo não tem sentido, nada disto tem sentido. É necessário que a alta direção e que todo o meio se comprometa. (Participante citado em *Leclerc, Le Blond & Roussin*, 2000).

As atividades de informação são combinadas geralmente com mecanismos de tratamento das queixas que se baseiam em dois procedimentos complementares: um procedimento de mediação que visa um regulamento amigável e um procedimento de inquérito formal que se inscreve numa perspectiva administrativa ou jurídica.

2. A VIA INFORMAL DA MEDIAÇÃO E DO APOIO PSICOLÓGICO

As pessoas que vivem o assédio hesitam frequentemente em interpelar o seu agressor ou a defender-se aberta e publicamente porque temem agravar assim a sua situação. Têm antes necessidade de poder contar com terceiros em quem possam ter confiança para os





ajudar a proteger-se, a ajustar a sua estratégia ou a tomar decisões sobre os recursos que querem exercer. A intervenção de um terceiro pode também ser requerida na seqüência de uma série de *démarches* infrutíferas para fazer cessar o assédio. À partida, o terceiro pode ser um superior não implicado na situação, um conselheiro em recursos humanos ou mesmo um funcionário do sindicato. Estas pessoas podem intervir indiretamente aconselhando as pessoas que se consideram assediadas; podem também ser solicitadas para intervir diretamente, ou seja, para se dirigirem às pessoas implicadas na situação (superior responsável; pessoa cuja conduta é considerada assediante, colegas, etc.). Quando as tentativas de solução procedentes do meio são mal-sucedidas, o recurso à mediação pode se revelar uma via recomendada.

A mediação é um processo pelo qual um terceiro imparcial reúne as partes implicadas no conflito para os ajudar a delimitar os seus interesses e necessidades respectivas, melhor fazer-se compreender e a ouvir-se sobre soluções mutuamente aceitáveis. Visa, antes de mais, a conclusão de um entendimento por conciliação e o evitamento dos procedimentos formais de inquérito ou arbitragem de uma acusação. Para ser útil e credível, a mediação deve, contudo, obedecer a certas regras. Lembramo-las aqui, já que vários testemunhos ouvidos convergem na lamentação de que a sua importância é freqüentemente minimizada, ou mesmo contrariada, na prática.

a) A mediação deve ser oferecida prontamente a fim de evitar que uma situação se complique e se deteriore, como acontece freqüentemente quando a intervenção chega demasiado tarde.

b) O recurso à mediação não deveria, em caso algum, ser obrigatório ou comprometer o direito de exercer outro recurso.

c) O processo de mediação deve ser estritamente confidencial. Esta condição é crucial para proteger a pessoa queixosa e o presumido agressor, mas também a fim de dar ao processo todas as possibilidades de dar frutos; para chegar a um acordo, as partes precisam de sentir confiança e discutir livremente. Se as pessoas que confiam num mediador sabem que os seus propósitos podem ser utilizados contra elas, num eventual procedimento de inquérito ou quando da arbitragem de uma acusação, a sua *démarche* arriscar-se-ia, evidentemente, a estar comprometida. A obrigação de confidencialidade abar-





ca também as pessoas que podem acompanhar as partes em presença no processo de mediação.

d) As pessoas que se consideram vítimas de assédio e os presumidos assediadores devem poder ser acompanhados por uma pessoa à sua escolha em todas as *démarches*, particularmente a quando dos encontros de mediação ou a quando das audições num inquérito. Os acompanhantes podem ser funcionários do sindicato, pessoas designadas para esse efeito pela empresa ou outras pessoas de confiança. Os acompanhantes não são parte dos processos e não intervêm em vez das pessoas implicadas. Contudo, elas podem ser de uma ajuda preciosa para auxiliar as pessoas implicadas a sentir-se menos sós, a exprimir o que sentem, a ajustar a sua percepção e as suas condutas.

e) Uma pessoa que age como mediador deve ter um bom sentido de escuta, uma experiência e competências reconhecidas na relação de ajuda e mediação, uma sensibilidade à problemática do assédio em meio de trabalho e uma capacidade de demonstrar imparcialidade.

f) Para além destas qualificações, o mediador deve poder gozar de toda a independência necessária para exercer o seu papel.

Para o efeito, nunca é demais insistir na importância do rigor do processo de nomeação do mediador e na importância de um acordo dos sindicatos e do empregador a este propósito. As grandes empresas podem às vezes designar um mediador apto a desempenhar um papel independente de mediação dentro da sua organização. Nas empresas mais pequenas é mais freqüente remeter a mediação a serviços externos independentes. Quando estas regras são respeitadas, o recurso à mediação comporta várias vantagens. Uma primeira vantagem está ligada ao fato de que as pessoas que se consideram assediadas não procurarem geralmente ganhar a causa; querem sobretudo reencontrar condições de trabalho nas quais não se sintam mais ameaçadas ou desacreditadas. Nesta perspectiva, elas têm necessidade de terceiros competentes e imparciais que lhes permitam explicar-se com as pessoas com quem se relacionam diariamente — incluindo o agressor — e para as ajudar a imaginar soluções e saídas possíveis para a situação na qual se encontram.

Enquanto os procedimentos mais formais de tratamento das queixas têm freqüentemente como efeito a polarização das posições, am-





plificando um problema que teria, talvez, podido se normalizar pelo diálogo, a conciliação ou mediação deixam mais controle às pessoas. Contrariamente às soluções que seriam impostas do exterior, as soluções procedentes de deliberação e nas quais as pessoas implicadas participaram, baseiam-se numa adesão voluntária; são por conseguinte susceptíveis de ser mais adaptadas à situação específica das pessoas implicadas e têm mais possibilidades de conduzir a uma mudança persistente.

Apesar destas vantagens, a mediação comporta, no entanto, limites e riscos. O principal risco associado à mediação consiste em considerar o assédio psicológico no trabalho como um processo de dinâmica interindividual e eliminar a consideração pelas dimensões organizacionais e culturais inerentes a várias situações. Para além da necessidade de serviços confidenciais de mediação, a situação desses serviços à margem da organização levanta problemas maiores quando a informação do interesse coletivo que aí se revela permanece totalmente fechada na esfera privada. Para evitar esta armadilha, importa que as informações obtidas num contexto de tratamento informal de queixas sejam confidenciais e despersonalizadas a fim de serem objeto de análises mais globais e distanciadas. A compreensão da etiologia do assédio e a implementação de medidas preventivas deveriam passar por tais análises.

No entanto, a análise das práticas mostra, mais que tudo, uma aparência organizada, deliberadamente ou não, para evitar que sejam estabelecidas ligações entre dinâmicas singulares de assédio e o contexto coletivo de trabalho: os profissionais envolvidos nos processos de mediação são refreados sob o pretexto do respeito pela confidencialidade, confinados ao seu gabinete e afastados dos lugares de análise organizacional, ou mesmo de política, do fenómeno, quando tais lugares existem.

No mesmo sentido, análises feitas com intervenientes e pessoas que sofreram a violência alertam-nos claramente contra o risco de psicologização dos problemas que consiste em “tratar as pessoas” à margem dos locais de trabalho, deixando inalterados os meios de trabalho, os estilos de gestão e as dinâmicas de grupo que, frequentemente, fazem parte integrante das situações de assédio. O meu papel, é ajudar os empregados individualmente, mas, tem também um papel na própria empresa [...].





Tenho sempre necessidade de me recolocar para saber quem é o meu cliente. Isso não é evidente nos casos de violência. Tu apontas quem? Como gerir tudo aquilo? É muito duro. Seria muito mal visto se passasse a gerir um grupo de empregados. É necessário ser muito cuidadoso. (Participante citado em *Leclerc, Le Blond & Roussin, 2000*)

Outro risco da via informal da mediação consiste em considerar que os acordos por conciliação que “não fazem ondas” são sempre preferíveis a outras soluções que deixariam vestígios mais duradouros no espaço público ou que abalariam as normas organizacionais admitidas. Se desejável for, num grande número de situações, a mediação vista como uma panacéia pode ser desviada da sua razão de ser quando os mediadores são incitados, mais ou menos explicitamente, a asfixiar as situações de assédio que mereceriam ser objeto de inquérito, de denúncia pública ou de sanção proporcional à gravidade da falta. É necessário andar sobre ovos quando se quer falar desta problemática. Eu diria que no meu meio, há metade dos gestores que são sensíveis a isto. Mas, a outra metade ... tem tendência a dizer-me: “Volta ao teu pequeno gabinete, faz o que tens a fazer e deixa-nos em paz.” Temos muito pouco poder e andamos sempre num campo de minas quando se conduz coisas como esta. (Participante citado em *Leclerc, Le Blond & Roussin, 2000*)

Nas médias e grandes empresas, as *démarches* de tratamento das queixas são habitualmente completadas por serviços de aconselhamento ou relação de ajuda oferecidos às pessoas que sofreram assédio. Esses serviços também são oferecidos e úteis para as pessoas cuja conduta foi julgada assediante, mas, que compreendem mal aquilo de que são acusados ou que não se dão conta dos efeitos destrutivos dos seus gestos ou palavras. Compreende-se a importância de tais serviços quando se conhecem os efeitos gravíssimos do assédio sobre a saúde e a integridade psicológica das pessoas que o viveram e quando o assédio é de tal forma insidioso ou banalizado e impregnado na cultura de um meio, que a pessoa que dele se queixa acaba por se interrogar se não é ela que é demasiado susceptível, demasiado sensível ou incapaz de se adaptar. A importância destes serviços é também acrescida pelo isolamento da pessoa-alvo e pela indiferença pelo lugar que ocupa na empresa, situações que ocorrem, muitas vezes, em paralelo com o assédio. É o caso de quando o(s) superior(es) estão na origem do assédio e quando os colegas não





querem intrometer-se na situação para se protegerem. É também o caso de quando o assédio é obra de vários colegas e os superiores se recusam a intervir (ou porque não tomam as coisas seriamente ou porque não sabem como agir). Aqui também, os intervenientes se preocupam com o paradoxo que faz com que se tratem as vítimas, sabendo que voltam aos ambientes de trabalho que são insalubres e sobre os quais elas têm pouca influência. A partir do momento em que ela [a pessoa assediada] se reabilita, tem tanto medo de voltar ... É como voltar aos lugares de um acidente para a pessoa que deve reintegrar-se no trabalho. (Um participante citado *Leclerc, Le Blond & Roussin, 2000*)

Os intervenientes insistem igualmente em considerar que os serviços de relação de ajuda deveriam auxiliar as pessoas a proteger-se e a retomar o poder de agir sobre a sua situação, sem, no entanto, subentender que elas são responsáveis pelas injustiças que sofrem ou que podem, elas próprias, alterar o seu ambiente de trabalho. Um trabalho paralelo deveria normalmente ser feito na organização, junto dos gestores, nas equipas de trabalho e com os sindicatos. Com efeito, quando entro numa situação de violência, vejo sempre quatro jogadores. Há uma vítima ou vítimas, uma ou várias pessoas que agridem, testemunhas que desempenham um papel fundamental, seguidamente uma organização, uma organização que desempenha um papel preponderante numa dinâmica de violência. E, por último, os sindicatos. (Participante citado em *Leclerc, Le Blond & Roussin, 2000*)

A fim de considerar as dimensões individuais, grupais e organizacionais do fenómeno de assédio, o dispositivo de investigação-ação e o modelo de análise de casos desenvolvidos por *Geuzaine e Faulx (2003)* prevêm a colaboração estreita e um trabalho conjunto de uma célula composta por um psicólogo clínico e um psicólogo dos grupos e das organizações para encontrar e apoiar os indivíduos. Apesar do interesse deste dispositivo, que permitiu descodificar os mecanismos grupais e organizacionais que mantinham as pessoas em situações de assédio, os autores sublinham a necessidade de considerar os intercessores no seio da organização, sem os quais os problemas serão apenas mantidos sob controlo, sem estarem a ser resolvidos. Constatam que a intervenção clínica, por útil que seja para evitar a destruição psicológica da pessoa, é limitada já que não altera em nada a injustiça sofrida. Isso deve-se ao fato do interveniente não ter acesso às ala-



vancas de mudança, grupais e organizacionais, que são base do sofrimento da pessoa [...] por mais apoiada que possa ser, será conduzida a voltar ao ambiente traumatizante [...] o trabalho de apoio é assim freqüentemente votado a uma insatisfação fundamental (*Geuzaine & Faulx*, 2003, p. 17).

Um último limite a sublinhar refere-se especificamente ao acesso aos serviços de apoio ou de relação de ajuda. Uma pequena parte da população beneficia de seguros coletivos ou de um programa de ajuda ao pessoal. Estes serviços são freqüentemente mal adaptados, nomeadamente porque o tempo atribuído é insuficiente ou porque uma parte importante dos custos deve ser paga pelas pessoas que sofreram injustamente a violência. As pessoas não cobertas por um regime coletivo de seguro e que não têm acesso a um programa de ajuda ao pessoal poderiam, teoricamente, ter acesso aos serviços públicos e gratuitos de um centro local de serviços comunitários (CLSC). Sabe-se, contudo, que a espera para estes serviços é freqüentemente muito longa e os recursos insuficientes.

3. A VIA FORMAL, ADMINISTRATIVA OU JURÍDICA

A via formal de luta contra o assédio é a que, oficial e juridicamente, proíbe o assédio psicológico no trabalho e que afirma a responsabilidade dos empregadores em proteger não somente a saúde e a segurança física dos trabalhadores, mas também a sua saúde e a sua segurança psicológicas, bem como a sua dignidade. Baseia-se em mecanismos formais de tratamento de queixas e sobre recursos acessíveis. Permite a indenização das vítimas bem como as sanções para os agressores e para os empregadores que não tenham assumido as suas responsabilidades. As disposições recentes da Lei sobre as normas do trabalho do Quebec (LRQ, capítulo N-1.1) inscrevem-se claramente nesta lógica. Afirma-se “o direito de qualquer trabalhador a um meio de trabalho isento de assédio” e a obrigação para o empregador de “criar os meios para prevenir o assédio psicológico” e “quando tal conduta é levada ao seu conhecimento, para o fazer cessar” (81.19).

O assédio psicológico é definido nesta lei como: Uma conduta vexatória que se manifesta quer por comportamentos, palavras, atos





ou gestos repetidos, que são hostis ou não desejados, a qual ofende a dignidade ou a integridade psicológica ou física do trabalhador e que provoca, para este, um meio de trabalho nefasto. Uma só conduta grave pode também constituir o assédio psicológico se ela causa prejuízo e produz um efeito nocivo contínuo para o trabalhador (81.18). As pessoas consultadas, qualquer que seja o seu meio de proveniência, afirmam, quase unanimemente, que tais medidas são essenciais. A inclusão de disposições legais contra o assédio no trabalho preenche um vazio oferecendo um recurso às vítimas que, de outra maneira, andavam de um organismo público para outro para finalmente saberem que restava muito pouco para elas, ainda que se reconhecesse que eram vítimas de injustiças flagrantes. A adoção de uma lei é também importante porque lança claramente a mensagem segundo a qual o assédio psicológico é uma conduta repreensível e inaceitável. Ainda que se reconheçam os limites das leis e dos métodos coercivos, os testemunhos ouvidos convergem para afirmar que estas medidas se impõem, nem que seja apenas para contribuir a fim de instaurar uma norma social que poderá acabar por se impor. Sabe-se que a lei não regula tudo; mas, continuo convencido que se gosta mais de ter um recurso, ainda que não se o utilize, do que não tê-lo.

[Sem lei], os trabalhadores não podem mesmo tentar fazer uma queixa, não há recursos. O que é certo é que, se uma lei o proíbe, é uma mensagem social que se envia: diz-se que estes comportamentos não são aceitáveis. É preciso que se o diga um dia. Quando se inscreve em lei, já não é justo que seja uma pessoa vítima de assédio a suportar o peso de dizer que o assédio é inaceitável; mas, é a sociedade que não o quer. E quando sabes que podes apresentar uma queixa antes que o assédio vá demasiado longe e que a tua situação se degrade, tens mais possibilidades de retornar a uma situação sã. (Participante citado em *Leclerc, Le Blond & Roussin, 2000*)

Concretamente, a lei convida as empresas a dotarem-se de políticas ou códigos de conduta que afirmem o compromisso de prevenir e condenar o assédio, que definam as condutas proibidas e que informem os membros do pessoal dos serviços e recursos a que podem ter acesso. As suas disposições oferecem às pessoas não sindicalizadas recursos gratuitos e acessíveis. Elas dão aos sindicatos a responsabilidade de assegurar a defesa dos seus membros na matéria e, por conseguinte, incitamos a exercer um papel importante de vigilância



face aos mecanismos de tratamento das queixas propostas pelo empregador. O recurso ao inquérito administrativo e, eventualmente, à arbitragem de uma acusação constituem os modos mais formais de regulamento do conflito; modos que assentam sobre a autoridade de um Comitê de inquérito ou de um árbitro para resolver a questão (e não mais sobre a participação das partes em causa na resolução do problema, como era o caso a quando da mediação).

O inquérito é um procedimento oficial realizado com o objetivo de verificar ou reunir elementos de prova, de compreender fatos e de fazer recomendações ao empregador. Compete ao empregador tomar as medidas adequadas para fazer parar o assédio, sancionar uma conduta incorreta, ou permitir a uma pessoa injustamente tratada de obter compensação. As linhas que se seguem indicam os critérios a respeitar para assegurar o rigor e a credibilidade de um inquérito. O inquérito é efetuado geralmente por um Comitê de inquérito formado por um presidente e assessores que, num espírito de justa representação, provêm respectivamente das categorias de pessoal da parte queixosa e da parte posta em causa. Uma pessoa que tenha representado um papel numa tal *démarche* de mediação, estando apenas como acompanhante e posteriormente como mediador, poderia agir de seguida como membro de um Comitê encarregado de inquirir sobre o mesmo assunto. Ainda que os sindicatos devam se precaver de participar diretamente no inquérito ou aceitar os resultados de maneira sistemática, podem desempenhar um papel importante ao assegurar-se que os inquéritos são conduzidos respeitando as regras conhecidas de “justiça natural”.

Assim, o inquérito deve ser efetuado por pessoas sensíveis à problemática do assédio, mas, também, formadas e competentes na matéria. Uma vez que o inquérito deve ser feito por uma instância independente, a prática que consiste em dar a um quadro de uma empresa ou a um conselheiro de recursos humanos uma tal responsabilidade é completamente discutível. Quer seja da empresa ou do exterior, a pessoa que preside a um Comitê de inquérito deve gozar da independência requerida para exercer o seu papel, ser impermeável às pressões que se poderiam querer exercer sobre as suas decisões e ser reconhecido pela sua imparcialidade.

Nas pequenas empresas, o recurso a uma pessoa externa à empresa é, muitas vezes, a única maneira de assegurar a imparciali-





dade e a credibilidade do inquérito. A este respeito, é desejável que os sindicatos exerçam o seu papel de vigilância, participando no processo de nomeação do presidente de inquérito e dos assessores e reclamando que a política da empresa na matéria lhes dê acesso ao relatório de inquérito. Sem estar a associar o sindicato às decisões do Comitê de inquérito, estas condições podem lhe permitir fazer escolhas mais esclarecidas quando se trata de decidir apoiar, ou não, uma acusação em arbitragem.

A eficácia de um inquérito assenta numa reação diligente e adequada do empregador quando um problema é levado à sua atenção; mas, também sobre a aplicação de medidas preventivas, corretivas, reparadoras ou disciplinares quando uma situação deve ser retificada ou quando uma pessoa é reconhecida culpada. Quando as sanções se impõem, o que não é sempre o caso, elas devem ser adequadas em função da gravidade das situações (advertência levada no processo, suspensão, mutação da pessoa reconhecida culpada, multas, despedimento, etc.).

Para além da sua função punitiva e apesar dos seus limites reconhecidos, a sanção exerce certas funções importantes: lança uma mensagem que afirma que as vítimas têm o direito de apresentar queixa e de obter justiça; indica a qualquer um que o assédio é grave e, que merece uma atenção séria; ela pode também ter um efeito exemplar de dissuadir os potenciais agressores. Se as recentes modificações da *Lei sobre as normas do trabalho* enquadram a intervenção das empresas, é necessário ver que enquadram também a dos sindicatos dado que: As disposições [relativas ao assédio] são consideradas parte integrante de qualquer convenção coletiva, tendo em conta as adaptações necessárias. Um trabalhador afetado por tal convenção deve exercer os recursos que lá estão previstos, na medida em que tal recurso existe a seu respeito (81.20).

Outras disposições do Código do Trabalho (LRQ, capítulo C- 27) permitem um recurso contra o seu próprio sindicato, ao trabalhador que crê ter sido vítima de assédio psicológico, mas, que considere que o seu sindicato não agiu corretamente para o representar. Este recurso é fundado no art. 47.2 que estipula que “uma associação acreditada não deve agir de má fé ou de maneira arbitrária ou discriminatória, nem demonstrar negligência grave a respeito dos trabalhadores compreendidos numa unidade de negociação que ela representa”. Por



outras palavras, as pessoas que se apresentam ao seu sindicato porque se crêem assediadas devem ser acolhidas, ouvidas, apoiadas e representadas. A recusa deste apoio constitui um incumprimento grave, dado que se acrescenta à violência, a indiferença e a não intervenção muitas vezes vivida por uma pessoa assediada no seu meio. Se a situação é particularmente delicada, quando outro membro do mesmo sindicato é incriminado, isto nunca deveria justificar a reação de certos funcionários do sindicato que procuram desencorajar insidiosamente ou diretamente uma pessoa a apresentar queixa. Os sindicatos são os porta-vozes exclusivos dos trabalhadores e têm a obrigação de os representar equitativamente. Deve-se também tornar a pôr em questão a reação sindical que se resumiria a defender os seus membros quaisquer que sejam as circunstâncias.

Ter a obrigação de representar os seus membros por um sindicato não significa que ele deveria aceitar apoiar uma acusação na arbitragem para defender um membro reconhecido culpado, se este julgamento se revela fundado e se a sanção imposta pelo empregador for julgada adequada tendo em conta a gravidade dos atos. Uma tal prática iria contra posições de princípio dos sindicatos que promovem a saúde e a dignidade no trabalho. Os sindicatos que se comprometem na luta contra o assédio não podem levar a cabo ações credíveis nesta matéria e, ao mesmo tempo, contestar sistematicamente as sanções tomadas pelo empregador contra os seus membros que tenham adotado uma conduta de assédio. *Lamy e Roy (2000)* referem a este propósito que os sindicatos dispõem de uma importante margem de manobra quanto à maneira como cumprem o seu dever de representação. Os tribunais reconhecem que os sindicatos podem fazer escolhas éticas e políticas. Praticar a tolerância zero a respeito da violência psicológica no trabalho e dotar-se de regras de conduta que fariam com que eles não defendessem os autores de assédio justamente sancionados, fazem parte dessas escolhas. Se se pode facilmente aderir ao princípio segundo o qual o assédio é condenável, ou seja, que deve ser denunciado e que as pessoas que o sofrem devem obter compensação, é necessário, no entanto, reconhecer que a aplicação deste princípio é raramente uma coisa simples.

Neste sentido, a via legal e regulamentar está longe de ser uma panacéia; ela comporta limites a conhecer. Um primeiro limite está ligado à dificuldade de construir uma prova de assédio psicológico quan-





do se sabe que este se define precisamente por atos aparentemente insignificantes, de ditos insidiosos, do intangível e de múltiplos pequenos acontecimentos que se produzem na ausência de testemunho ou perante testemunhas que recusam falar ou implicar-se. Como estabelecer a verdade num domínio onde o lugar da subjetividade é irreduzível? A análise da jurisprudência feita por *Lamy* (2003) neste domínio revela que a norma de apreciação do carácter inoportuno de uma conduta está longe de fazer a unanimidade: certos árbitros interessam-se mais pela intenção do autor do assédio do que pelos seus efeitos na vítima; outros procuram comportamentos evidentemente ofensivos, vexatórios ou hostis. “Ele desempenha um certo consenso, com efeito de que a percepção da vítima não é determinante.” (*Lamy*, 2003, p. 192)

Também, as dificuldades inerentes a este tipo de processos traduzem-se freqüentemente pela imposição de uma pesada carga às pessoas queixosas e pela reserva dos árbitros em condenar o assédio, sobretudo quando se confunde com o direito de gestão do empregador (*Lamy*, 2003). Colocados em conjunto, estes constrangimentos são, infelizmente, de natureza a dissuadir várias vítimas no momento em que pensariam apresentar a queixa. Ainda que novas disposições da *Lei sobre as normas do trabalho* pareçam favoráveis a uma interpretação mais aberta, será sempre uma minoria de pessoas que se comprometerão num processo de inquérito. Tendo em conta o estado de vulnerabilidade e de *stress* em que as pessoas assediadas se encontram freqüentemente e tendo em conta o desenlace perigoso dos inquéritos, mesmo que sejam sérios, as queixas formais de assédio não constituirão apenas que a ponta do *iceberg*.

Um segundo limite desta abordagem está associado à reserva da maioria das pessoas em apresentar uma queixa. Várias razões explicam esta reserva. Primeiro, as condutas que poderiam ser reconhecidas como sendo de assédio são precisamente aquelas que têm como efeito quebrar a resistência psicológica das pessoas. Nestas circunstâncias, não surpreenderá constatar que várias pessoas extremamente fragilizadas não encontram força para se submeter aos procedimentos de um Comitê de inquérito ou de um tribunal de arbitragem. A grande maioria das pessoas assediadas quer primeiro e sobretudo terminar com o assédio. Várias pessoas dificilmente chegam a falar, porque se sentem humilhadas de viver tal rejeição. Ainda que



saibam que teriam razão para apresentar queixa, são levadas freqüentemente a crer que o lucro eventual não valeria toda a energia física, todo o investimento afetivo e todo o tempo a consagrar a uma *démarche* oficial, cuja saída permanece sempre incerta.

Por último, quando uma pessoa quer conservar o seu emprego num meio de trabalho onde a violência psicológica é banalizada ou quando sofre a hostilidade ou a indiferença de várias pessoas que se aliam para negar o sofrimento que se lhe inflige, ela sabe que o veredicto que lhe daria razão seria um ganho irrisório em relação ao desejo de vingança ou ostracismo acrescido que poderia sofrer quando da sua reintegração no emprego.

O medo de agravar a sua situação e ser mais estigmatizado explica que o silêncio e a reforma sejam freqüentemente considerados como os únicos modos concebíveis de sobrevivência. A *démarche* de inquérito administrativo ou jurídico é por último insuficiente na medida em que consiste na entrega a peritos externos para prescrever medidas corretivas a aplicar a uma situação.

Compensar uma vítima, condenar ou deslocar pessoas que assediavam, permitir à pessoa agredida mudar de trabalho ou beneficiar de uma indenização são medidas essenciais. Trata-se, contudo, de soluções de última instância, necessariamente impotentes na ação sobre a raiz dos problemas. As pessoas consultadas observam que os inquéritos podem fracassar em alguns casos marginais e individuais de violência, mas que não alteram nada as normas que se constroem na linha dos gestos diários. A cultura organizacional que permite as infrações correntes à dignidade permanece, infelizmente, impermeável ao que pode ser prescrito do exterior por peritos, por mais competentes que sejam.

4. AS DIMENSÕES ORGANIZACIONAIS EM CAUSA NA ETIOLOGIA DO ASSÉDIO

Os propósitos precedentes mostram que uma luta eficaz contra o assédio não pode limitar-se a políticas de papel, a intervenções de apoio aos indivíduos encontrados à margem de lugares concretos no trabalho ou à aplicação do inquérito. Do parecer dos intervenientes e das pessoas que viveram o assédio, os mecanismos de tratamento





das queixas, por necessários que sejam, permanecerão medidas largamente insuficientes nos meios onde a organização do trabalho suporta os germes de violência, nos ambientes onde a violência é banalizada e onde é perigoso associar-se àqueles que se queixam.

No Colóquio “Assédio moral, organização do trabalho e gestão” organizado pela Confederação Geral do Trabalho (CGT, 2001), vários conferencistas estão de acordo sobre a necessidade de evitar uma única análise da relação centrada na vítima-assediador para compreender a dinâmica do assédio. Eles aliam-se para insistir numa mesma mensagem segundo a qual a única maneira de reduzir o número de situações de assédio é recriar o coletivo.

Flottes (em CGT, 2001) supõe que importa desmontar o discurso de gestão neoprodutivista e o pensamento único que faz com que as pessoas sejam forçadas a mentir permanentemente, porque se lhes atribui objetivos completamente irrealistas; com o risco de chocar, a autora explica que a judicialização do assédio moral corre o risco de impedir os coletivos de restabelecer a linha do seu próprio pensamento e de compreender os motivos da dominação, da submissão e do sofrimento no trabalho.

Pezzetti (CGT, 2001) acrescenta que é necessário parar de estigmatizar os efeitos e os indivíduos para se aliar à pesquisa das causas do assédio. Afirma a necessidade de elucidar os processos que criam a incompreensão total e fazem durar a injustiça. No mesmo sentido, *Perraud e Masson* (CGT, 2001) sugerem remeter para a discussão as referências e valores do ofício, postos em perigo pela imposição constante de restrições orçamentais e diretivas que infringem o respeito e a ética do trabalho. Em certos pontos, os propósitos trocados quando deste colóquio vão de encontro à posição de *Le Goff* (2003a, 2003b) que denuncia os riscos de psicologização e vitimização dos relatórios sociais que decorrem de análises demasiado redutoras do fenômeno.

A este respeito, os testemunhos analisados, as investigações e os relatórios públicos encomendados pelos governos (Comitê interministerial sobre a Prevenção do Assédio Psicológico e o Apoio às Vítimas, 2003; Conselho Econômico e Social, 2001) convergem para mostrar a importância de estabelecer as relações que se impõem entre as dinâmicas interpessoais de assédio e os elementos do contexto organizacional que favorecem a sua emergência e a sua manutenção.





A exemplo dos trabalhos de investigação-ação de *Geuzaine e Faulx* (2003), as nossas investigações confirmam a importância de desenvolver modelos de análise e de intervenção integrados, que têm em conta a interdependência das dimensões individuais, interpessoais, grupais, organizacionais e sociais do fenómeno. Se importa agir prontamente para responder aos apelos de ajuda dos indivíduos envolvidos em dinâmicas de violência, de injustiça e indiferença, a intervenção caso a caso não seria suficiente. Para restabelecer a origem da maioria das situações de assédio, importa agir a montante dos problemas e pôr em evidência as escolhas socioeconômicas e as dimensões organizacionais que agem como elementos desencadeadores de assédio no trabalho (*Le Goff*, 2003a, 2003b; *Soares*, 2001a, 2001b, 2002; *Valette*, 2001, 2002; *Vézina*, 2001).

Entre estas dimensões, assinala-se a precarização do emprego, a intensificação do trabalho e a redução da autonomia, certas reestruturações organizacionais, as práticas laxistas ou tirânicas de gestão, bem como os discursos que mantêm o culto do desempenho em enaltecer o sobre-investimento no trabalho.

Precarização do emprego

No Quebec, como na maioria dos países industrializados, o abrandamento econômico do início dos anos 80 e as subsidiadas taxas de desemprego permitiram que se impusesse o discurso largamente aceito, segundo o qual as regras do trabalho deviam tornar-se flexíveis, para suspender a rigidez que põem em perigo a competitividade das empresas e a sua capacidade de sobreviver à concorrência internacional. Em nome da globalização da economia e da lei dos mercados apresentada como uma lei natural, incontornável e inegável, as práticas de flexibilização do trabalho têm-se multiplicado. O recurso cada vez mais freqüente a diferentes formas de emprego precário e mal protegido pelas regras do trabalho é reconhecido como um meio eficaz para se reservar uma mão-de-obra dócil, manejável e de que se pode dispor como se entende. Trata-se de uma mão-de-obra exposta ao assédio e as pessoas que vivem a precariedade sabem-no (*Fournier et al.*, 2002; *Leclerc & Cardu*, 2002).

Porque elas estão em situação de insegurança quanto ao seu futuro profissional e financeiro e porque querem reduzir os riscos de





se tornarem desempregadas, as pessoas que vivem a precariedade podem aceitar submeter-se a condições de trabalho abusivas, em detrimento da sua saúde psicológica e da sua dignidade. Alguns empregadores não hesitarão em contornar as regras do trabalho ou convenções coletivas porque sabem que a precariedade incita as pessoas a permanecerem longe de qualquer contestação e qualquer reivindicação (*Le Dantec*, 1998).

A partir das situações relatadas, certos cenários libertam-se com uma regularidade aflitiva: um empregado contratado vê-se suspenso das suas funções e é substituído exatamente antes de ter acumulado tempo para ter acesso ao quadro; uma trabalhadora quando se sabe que está grávida é empurrada à saída; uma pessoa que reivindica o respeito de uma norma mínima de trabalho é acusada de querer pôr em perigo a prosperidade da empresa e afastada na primeira ocasião. A precarização do emprego leva também a que se assista, em vários meios, a uma divisão dos trabalhadores em duas classes: “os membros permanentes” e “os precários”.

Considerados como trabalhadores de segunda, a estes últimos fazem-se freqüentemente impor as tarefas penosas, sem beneficiar da formação da qual teriam necessidade para realizar adequadamente o seu trabalho e, sem o apoio das pessoas mais experientes que lhes serviriam todavia de grande apoio. Predispostos a proteger-se entre si, as pessoas que têm uma melhor estabilidade de emprego hesitam às vezes em tecer relações com os empregados temporários. A indiferença pode transformar-se em assédio quando os empregados permanentes, eles próprios sobrecarregados ou pouco considerados, despejam a sua frustração sobre os outros empregados temporários que não conhecem o ambiente e as regras do trabalho.

O assédio traduz-se então em diferentes manifestações: frieza de acolhimento, evitamento, críticas injustificadas e constantes sobre o trabalho, recusa sistemática de cooperação, observações que ferem, etc. A solidariedade nas categorias dos trabalhadores é também gravemente ameaçada pelos ditames da flexibilidade dos empregos que instituem uma individualização da relação no trabalho: uma situação onde os horários, as formas de remuneração, as expectativas e os privilégios variam de um trabalhador para outro. Associado à insegurança, esta desigualdade deixa um largo espaço ao arbitrário e pavimentam a via ao individualismo. Numa lógica onde as pessoas são



colocadas em situação de competição, o “cada um por si” torna-se a regra. Os desafios são enormes: porque se teme o desemprego, porque se quer que o seu contrato seja prolongado ou porque se quer ser chamado para um outro contrato, evita-se freqüentemente exercer os seus direitos, denunciar a violência ou apoiar reivindicações de outros colegas. As possibilidades de cooperação, de comunicação tornam-se cada vez mais difíceis, o que tem por efeito aumentar o sofrimento, a frustração e o medo que são vividos numa solidão afetiva de trabalho onde cada um joga as suas próprias cartas, mergulhado num sentimento de impotência (Soares, 2002, p. 15).

Intensificação do trabalho e autonomia reduzida

As práticas de flexibilização do trabalho manifestam-se também por racionalizações orçamentais e reduções de efetivos que conduzem a uma intensificação do trabalho, que atinge os seus limites em vários meios (Appay, 1997).

Em nome de uma suposta guerra econômica, justificou-se o sacrifício dos que pareciam menos “aptos ao combate”, enquanto se exigia aos sobreviventes “desempenhos sempre superiores em matéria de produtividade, de disponibilidade, de disciplina e dom de si” (Dejours, 1998, p. 10).

Constata-se, em vários setores, que os quadros intermédios estão cada vez mais submetidos às pressões dos acionistas e a normas de qualidade impostas por pessoas que não conhecem as exigências e os constrangimentos do trabalho real. São obrigados a fazer descer planos de restrições orçamentais e modos de organização do trabalho que visam um rendimento sempre crescente e a satisfação absoluta da clientela. Isto faz-se então em detrimento da mão-de-obra que deve encontrar o meio de responder ao pedido, enquanto que as suas margens de manobra se reduzem e os resultados devem ser entregues em prazos cada vez mais apertados (Appay, 1997).

Aliada à necessidade de continuar a fazer bem o seu trabalho, esta hipersolicitação incita vários trabalhadores a exceder a sua capacidade física e psíquica. Longe do aumento aceitável e pontual do trabalho, constata-se que a sobrecarga permanente é um fator de risco importante para a saúde das pessoas, mas também para a qualidade da comunicação e para o clima de trabalho. Num contexto onde as





exigências de qualidade aumentam, onde o erro não é mais autorizado, onde o tempo se comprime e onde o trabalho se acumula para além do razoável, a autonomia real reduz-se. Quando os pedidos — às vezes ambíguos ou contraditórios — vêm de qualquer parte (telefone, correio eletrônico, colegas), o nível requerido de concentração exigida para realizar o trabalho é comprometido e o cansaço físico e mental intensifica-se (*Davezies*, 1999). As decisões são assumidas sem consulta para trabalhar cada vez mais rapidamente. Os colegas supervisionam-se mutuamente e pressionam-se uns aos outros.

Os riscos de erros aumentam. Os equívocos e os conflitos emergem sem que se encontre o tempo de os explicar. Os desvios às regras do trabalho prescrito e as estratégias encontradas pelos trabalhadores para conseguirem ser suficientes em face do pedido correm o risco de serem vistos como batota, porque não são discutidos. Fragilizam os trabalhadores enquanto que poderiam ser reconhecidos como formas de adaptação engenhosas, integrar-se num saber-fazer coletivo e contribuir para fazer evoluir a organização do trabalho (*Dejours*, 1998; *Huez*, 1997).

Noutros casos, o desembaraço balança para o lado do engano desleal, da mentira e da falsa aparência (*Davezies*, 1999). A vulnerabilidade manifesta-se enquanto a investigação dos culpados ou bodes expiatórios utilizados como alívio do mal-estar coletivo, substitui a investigação de soluções equitativas (*Leymann*, 1996).

As pessoas que não pensam como os outros, que se exprimem demasiado espontaneamente, que denunciam, que são demasiado gentis ou que fazem as coisas um pouco diferente, freqüentemente, as primeiras atingidas. A ausência de verdadeira autonomia de decisão no trabalho, a repetitividade das tarefas, a monotonia bem como o desprezo das qualificações e competências das pessoas, constituem também fatores propícios ao assédio. As pessoas colocadas em tais situações sentem-se diminuídas.

Leymann (1996) explica que poderão, mesmo, atribuir culpas aos colegas próximos se não encontrarem alívio face à frustração gerada pela organização do trabalho e se forem excluídas sistematicamente dos processos de tomada de decisão que poderiam contribuir para melhorar a sua situação. A propósito da intensificação do trabalho e da autonomia reduzida, *Vézina* (2001) refere os resultados do inquéri-





to europeu sobre as condições de trabalho, segundo o qual os riscos de violência e de intimidação no trabalho são de 30% a 80% mais elevados quando os trabalhadores dizem: a) ter um ritmo de trabalho que depende do trabalho feito por outros colegas ou pedidos diretos de uma clientela; b) ter um trabalho que implica tarefas complexas; c) não ter tempo suficiente para terminar o seu trabalho; d) não poder fazer uma pausa quando o deseja; e) não ter a possibilidade de escolher ou alterar o seu ritmo ou a sua velocidade de trabalho; f) ter um trabalho que implique tarefas monótonas; g) não ter um trabalho seguro (precariedade).

Reestruturações organizacionais

As reestruturações organizacionais também são reconhecidas como contexto propício ao assédio (Soares, 2002). Consta-se com efeito que sob nobres motivos, as reafetações de pessoal, a reorganização dos recursos e as mudanças na organização do trabalho e da gestão, camuflam freqüentemente uma avidez de rendimentos criados a curto prazo ou uma vontade não confessada de favorecer certas pessoas em detrimento de outras. As reestruturações são então feitas de maneira não transparente, sem a preocupação das pessoas, a partir de práticas de favoritismo, de decisões arbitrárias e pseudoconsultas. É o caso quando a “manobra de corredor” se torna a única maneira de ser entendida, a forma de se reservar um melhor lugar ou de fazer contratar um amigo afastando outras pessoas de quem se gosta menos. Acrescenta-se também que as reestruturações, que se fazem sempre a pretexto do progresso, se traduzem freqüentemente por uma deterioração da qualidade da comunicação, por cortes, pela intensificação do trabalho, de que falamos anteriormente, e por pedidos de adaptação permanente feitos ao pessoal.

Práticas laxistas ou tirânicas de gestão

No capítulo das práticas de gestão, certas tendências são denunciadas. A primeira consiste em deixar uma situação de tensão deteriorar-se, sem tomar os meios para a fazer cessar. De acordo com Leymann (1996), a causa principal dum conflito que degenera em assédio, provém da reserva que a hierarquia sente em intervir. Tudo se passa então como se as questões que tocam o respeito das pessoas





e a dignidade humana não fossem consideradas suficientemente importantes, para merecer dos gestores o seu tempo ou para conduzi-los a representar os papéis de arbitragem e de mediação que, apesar disso, ocorrem. Este estilo de gestão laxista “torna-se malicioso pelas conseqüências que provoca e que poderiam ter sido antecipadas” (*Hirigoyen*, 2001, p. 53). Perante o conflito ou as condutas de assédio, constata-se que vários gestores recusam comprometer-se em processos que corram o risco de ser complicados e procuram, antes, todos os meios possíveis de “colocar a tampa sobre a marmita”.

Observam-se então diferentes reações de camuflagem ou banalização dos problemas (*Guberman*, 2000). Elas consistem em pedir às pessoas agredidas que acabem por reinterpretá-las como crianças ou simples inaptidões; em explicar que a violência denunciada é inerente ao meio de trabalho e que adaptar-se “faz parte do trabalho”; em misturar os conflitos que emergem no âmbito do trabalho com conflitos de personalidade, que seriam da competência da esfera privada e que as pessoas deveriam, por conseguinte, poder regular entre elas; a acusar as pessoas assediadas de serem demasiado emotivas, exageradamente desconfiadas, excessivamente rápidas a reagir ou extremamente estressadas; a insinuar que são a causa dos problemas que denunciam; a defender o agressor, sobretudo se está numa posição de prestígio ou se ele é dos que faz “render” financeiramente a empresa. Este estilo de gestão conduz a um duplo assédio: tem o efeito de aumentar os sentimentos de impotência e de aflição das pessoas que vivem o assédio.

Estas pessoas encontram-se de algum modo no banco dos réus, julgados responsáveis pelo que lhes chega dos gestores que, em primeiro lugar, deveriam apoiá-las. A sua situação é agravada consideravelmente por certos sindicalistas que adotam condutas similares, recusando entendê-las e ajudá-las a proteger-se ou a defender-se. A responsabilidade dos gestores não se limita a reforçar, pela sua passividade, uma cultura organizacional que tolera a falta de respeito, as indelicadezas, os danos diretos ou indiretos à reputação dos outros ou os insultos como modo normal de expressão.

Em várias organizações, onde um autoritarismo de má qualidade está ainda em voga, os gestores participam ativamente na cultura da violência por estilos de gestão tirânicos (ordens gritadas, injúrias, ameaças diretas ou ocultas, etc.), práticas de favoritismo e outras formas diferentes de abuso de poder. O assédio é também reconhecido como



maneira de “se desembaraçar de um indesejável” sem ter de pagar à partida indenização, nomeadamente nos meios sindicalizados onde os empregos são protegidos. Trata-se então de levar a pessoa-alvo a demitir-se tornando-lhe a vida impossível. A estratégia de substituição consiste em impor-lhe tarefas impraticáveis e condições de trabalho impossíveis, a espiar e empurrá-la para a falta profissional, a fim de poder de seguida justificar o seu despedimento. Este despedimento apóia-se geralmente num processo que se terá cuidadosamente montado contra a pessoa. Num caso como no outro, o objetivo não declarado é quebrar a resistência psicológica de uma pessoa ou de a fazer falhar, e de seguida excluí-la.

O culto do desempenho

Outras práticas de gestão são fundadas sobre o enaltecimento da autonomia e da excelência. Manifestam-se por exigências de um desempenho indestrutível e permanente e, são particularmente perniciosas quando camuflam uma recusa em reconhecer os constrangimentos múltiplos do trabalho real e as condições concretas nas quais este trabalho se realiza (*Davezies, 1999; Valette, 2001*).

Em vários casos, constata-se com efeito que o apelo à autonomia e à excelência é apenas uma maneira hábil de brincar sobre a corda sensível de vários trabalhadores, propondo-lhes realizarem-se plenamente no trabalho, onde serão chamados a aumentar os desafios, cada vez mais estimulantes e pedindo-lhes para investir amplamente no seu trabalho. É numa óptica de sacrifício, visando a aceitação da intensificação de trabalho, que cada um é convidado a exceder-se, ser o ator da sua própria mudança (*Le Goff, 1999*).

Aubert e Gaulejac (1991) referem que esta ideologia da excelência traduz-se por “uma procura indefinida de sempre mais e sempre melhor” e, por uma confusão prejudicial entre os objetivos de desenvolvimento pessoal e os da organização. O que não é dito, mas, subentendido, é que as exigências de rendimento, de criatividade, de disponibilidade correm o risco de aumentar sem limites e que à mínima dificuldade, à mínima baixa de desempenho, à primeira mudança de estrutura ou de orientação do grupo, o contratado será desestabilizado, dissuadido, inferiorizado e, depois, finalmente excluído em condições indignas (*Monroy, 2000, p. 58*).





Aliados a práticas de avaliação centradas unicamente nos resultados, o apelo à autonomia, bem como a confusão sistemática das decisões e das responsabilidades, são formas de fazer carregar o peso dos erros sobre os trabalhadores aproveitando ao mesmo tempo, o seu engenho. Que melhor que censurar qualquer um de ter tomado a pior decisão ou de ter desiludido as nossas expectativas depois de lhe ter exprimido que devia fazer prova de autonomia, de criatividade e de iniciativa?! A este respeito, *Le Goff* denuncia as ilusões da gestão que fazem com que as pessoas sejam “fechadas em tarefas individualizadas, reenviadas à sua solidão perante tarefas mal definidas, a uma hierarquia incoerente que não se assume e a um enquadramento cada vez menos explícito” (2003a, p. 24).

Longe de dar aos trabalhadores o direito de determinar as suas próprias regras de trabalho, *Valette* (2002) observa que “a autonomia tende a encarregar-se de novos constrangimentos tanto mais pesados que são pouco explícitos e pouco negociados”. Produzindo sobre os indivíduos uma responsabilidade de resultados desmedidos relativamente aos meios de que dispõem, este uso gerido das noções de autonomia, de qualidade e de excelência traduz-se num crescimento inquietante da insegurança profissional e existencial.

Davezies (1999) acrescenta que os trabalhadores, muito dedicados em produzir qualidade, desenvolvem numerosas condutas compensatórias ou defensivas quando se sentem divididos entre a qualidade e a quantidade, quando se vêem incapazes de fazer um trabalho do qual se possam sentir orgulhosos. Quando os discursos fazem crer que cada um considerou saber agarrar os meios para satisfazer os novos modelos de desempenho impostos, a fadiga e o medo de não estar à altura instalam-se. Como se sentir à altura num universo onde se visa um desempenho sem falha? Como preservar um equilíbrio de vida quando o sobreinvestimento no trabalho parece a norma e a maneira lógica de se acautelar contra o julgamento do outro? Neste mundo, a dúvida é um sinal de fraqueza suspeita. O saber parecer substitui-se cada vez mais ao saber e ao saber-fazer. Não é mais suficiente fazer bem o seu trabalho e trabalhar sem descanso.

Mostrar todos os sinais de segurança e de paixão, mesmo quando se sente ultrapassado, ou fazer-se valer, tomando habilmente o crédito do trabalho dos outros pode ser vivido como meios de sobrevivência. O medo de não ter, de perder o seu emprego, o seu lugar ou o seu prestígio conduz à recusa do sofrimento dos outros e ao silêncio





sobre o seu próprio sofrimento. É necessário coragem para reagir individual e coletivamente à conspiração do silêncio. Com efeito, o medo ativa as instâncias subjetivas da submissão e do consentimento (*Dejours*, 1998).

Num contexto de ultra-desempenho, ele permite que se estigmatize e que se desqualifique os indivíduos julgados não suficientemente competitivos, mas, também os que se revelam demasiado críticos ou não conformistas. *Barisi* observa a este propósito: Não se pede apenas ao trabalhador que venda a sua força de trabalho, mas que forneça o compromisso emocional, a adesão ao modelo de funcionamento e de relações sociais impostas na empresa. Incentivado a ser “autônomo”, “aplicável”, “competente”, o trabalhador impõe-se “a auto sobre exploração”.

O assédio [...] ocorre quando o trabalhador recusa estas regras subjacentes (citando *Bateman*, 2001). A submissão aos constrangimentos objetivos e às regras impostas é reforçada pela fraqueza de um contradiscurso que daria lugar a valores de ética no trabalho e de solidariedade. O que é mais desconcertante, então, é o risco de interiorização de um discurso hegemônico: um risco que faz com que o controle externo sobre o trabalho seja substituído gradualmente pela adesão e pela servidão consentida; um risco que faz com que o assédio já não venha principalmente da hierarquia, mas dos colegas.

5. A PALAVRA E A AÇÃO COLETIVAS

Nas condições que acabam de ser descritas, vê-se que o assédio já não é unicamente um processo privado de hostilidade interpessoal. Trata-se mais freqüentemente de uma forma de alienação social, favorecida por uma organização do trabalho e das estratégias de gestão, que visam a dissolução dos coletivos de trabalho e que empurra ao extremo a marginalização das pessoas que já não chegam a conformar-se ou que se opõem (*Dejours*, 1998; *Dejours*, em Conselho econômico e social, 2001).

Sob nobres discursos que exortam à flexibilidade produtiva, ao sacrifício, ao esforço, ao realismo econômico, ao orgulho, à imputabilidade e à excelência, vimos práticas organizacionais que fazem com que seja cada vez mais normal considerar as pessoas como instrumentos que se ajustam, coisas das quais se dispõe, produtos descar-





táveis, recursos a manipular, sobreexplorar e ... que se esgotam. Daí faltar só um passo a superar para chegar a destruir coletivamente os elementos desviantes ou críticos, ou a eliminar os elementos percebidos como mais frágeis numa situação de concorrência real ou fabricada. Para evitar as armadilhas da psicologização e judicialização da intervenção em matéria de assédio, importa acolher o sujeito individual analisando o contexto no qual a violência que sofreu pode emergir. É necessário também agir de maneira a reconsiderar as normas do trabalho e recriar as relações que deveriam normalmente unir as pessoas em situação de trabalho. O ostracismo, a indiferença e o isolamento que acompanham o assédio contam-se freqüentemente entre os fatores que mais contribuem para a degradação da situação de uma pessoa e para o seu *stress*. Isto é, um pedido de um “terceiro” capaz de o acolher, de o entender e de o apoiar.

Dado que várias situações de assédio são geradas por novas formas de exploração do trabalho e pela neutralização, ou mesmo reversão, das relações de solidariedade, a intervenção na matéria deve traduzir-se não apenas pela capacidade de reconhecer o sofrimento no trabalho do sujeito, mas também pela abertura de espaços coletivos de palavra e de deliberação. Para ser transformadora, a palavra que se afirma deve ser com efeito uma palavra que tem reprodução nos outros, uma palavra que deixa os seus vestígios num espaço público (*Dejours, Dessors, Molinier, 1994*).

A convivência de tais espaços permite em primeiro lugar quebrar o silêncio e revitalizar as relações de confiança e de solidariedade, maltratadas por formas de organização do trabalho e gestão que colocam as pessoas em situação de insegurança, sobrecarga e competição. Nesses lugares de palavra e de deliberação, as pessoas familiarizam-se e expõem-se mutuamente ao olhar dos outros que partilham de condições de trabalho similares. A palavra pública permite transpor as situações singulares de trabalho, na consciência coletiva, e na reconstrução de representações partilhadas de uma realidade (*Leclerc, 1999*).

Ela é o único meio para produzir uma análise das situações de violência psicológica e um contradiscurso que possa servir de contrapeso às estratégias visando o enfraquecimento das solidariedades e a desestabilização psicológica dos indivíduos. Não há atalho possível. De acordo com *Valette (2002)*, o trabalho deve fazer-se colocando em comum as narrativas individuais de pessoas persuadidas, sendo que



é necessário falar do trabalho e do sofrimento no trabalho. É a condição para compreender e esclarecer a dinâmica da violência organizacional e, para que certas práticas que normalizam esta violência, possam ser desmascaradas e denunciadas (Valette, 2002). É igualmente daí que as resistências e as reivindicações para o respeito da dignidade poderão organizar-se. Os empregadores não se comprometem voluntariamente nesta via, que pode pôr em questão certas formas de organização do trabalho. Os sindicatos e as organizações de defesa dos direitos dos trabalhadores são, por conseguinte, interpelados diretamente para o fazer.

CONCLUSÃO

A tendência atual nas várias organizações é dotar-se de políticas e mecanismos de acolhimento e tratamento das queixas fundadas sobre serviços profissionais de mediação e de apoio psicológico, bem como sobre procedimentos oficiais de inquérito. Perante esta tendência, *Le Goff* (2003b) afirma que o apelo aos psicólogos e à lei para regular problemas que dependem das relações de trabalho é uma derivação, um erro e um sinal do enfraquecimento da liderança dos sindicatos. De acordo com o sociólogo, a psicologização da problemática incentivaria as pessoas a preferir o estatuto de vítima impotente, que evolui no espaço privado ou silencioso dos gabinetes de terapeutas, ao de cidadão responsável ou militante. Levaria também a suscitar o desabafo emotivo e a compaixão, enquanto que a situação exige o debate e o compromisso na contestação de certas formas injustas de gestão e de organização do trabalho.

Le Goff critica também o recurso à lei que consiste em entregar-se aos juízes, para decidir entre o bem e o mal. Procedendo assim, “o outro torna-se um inimigo potencial antes que um aliado eventual contra uma direção abusiva” (2003a, p. 25).

Referimo-nos à justiça dos problemas que deveriam ser da competência das relações de trabalho e da negociação das convenções coletivas. Sem negar a utilidade das formas de intervenção que se desenvolvem atualmente nas empresas, importa reconhecer os limites das intervenções de natureza essencialmente psicológica e jurídica que são freqüentemente privilegiadas. Por um lado, elas correm o risco de ocultar as dimensões coletivas e organizacionais da questão,





fazendo transportar sobre os indivíduos ditos “frágeis” ou “maliciosos” todo o peso dos problemas de violência psicológica em meio de trabalho. Por outro lado, estas abordagens podem contribuir para subtrair a questão do assédio, das trocas e discussões que devem fazer-se nos meios de trabalho e nos meios sindicais. Reconhecendo ao mesmo tempo a importância de analisar as dinâmicas psicológicas e interpessoais em causa na problemática do assédio e, desejando ao mesmo tempo que as medidas legais sejam tomadas para condenar o inadmissível, é necessário promover outras vias de solução. A análise de testemunhos ouvidos revela que o assédio tem quase sempre origem na organização.

Em conseqüência, uma luta eficaz contra esta forma de violência não se reduziria a intervenções que se fizessem à margem dos lugares concretos do trabalho. A menos que se pretenda que o assédio no trabalho seja, em primeiro lugar e sobretudo, o feito de indivíduos perversos, de pessoas psicologicamente frágeis, de colegas insensíveis e patrões irresponsáveis, é necessário com efeito interessar-se por dinâmicas sociais mais amplas e por dinâmicas organizacionais que fazem com que as condutas de assédio se manifestem e perdurem. Cuidar e sevir não é suficiente.

Convém investir mais nas intervenções capazes de pôr em causa as regras do trabalho e certas práticas de gestão que constituem um terreno fértil para o assédio. Assim, as ações colocadas devem contribuir para revitalizar as relações de solidariedade e de confiança entre indivíduos isolados, colocados em concorrência uns com os outros, forçados a pedidos de adaptação permanente e submetidos a formas de desempenho aberrantes ou incompatíveis com as exigências do trabalho real.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APPAY, B. (1997). “Précarisation sociale et restructurations productives”. In B. Appay et A. Thébaud-Mony (Dir.), *Précarisation sociale, travail et* (pp. 509-553). Paris: Institut de recherche sur les sociétés *santé santé* contemporaines (IRESCO).

AUBERT, N. & GAULEJAC De, V. (1991). *Le coût de l'excellence*. Paris: Seuil.
Barbour, R. & Kitzinger, J. (Dir.) (1999). *Developing focus group research: politics, theory and practice*. London: Thousand Oaks, Sage Publications.





BATEMAN, L. (2001). Vers une “psychologisation” des rapports au travail? *Journal L'Humanité*, 12 juin.2001, <<http://www.humanite.presse.fr/journal/2001-06-12/2001-06-12-245651>>.

BONNEAU, M.; LECLERC, C.; SABOURIN, C. & SAVARD R. (2003). *Rapport du Comité ad hoc sur le harcèlement moral et psychologique*. Document présenté au Congrès de la FQPPU. Code du travail (LRQ, chapitre C-27). Québec: Gouvernement du Québec.

_____. “Comité interministériel sur la prévention du harcèlement psychologique et le soutien aux victimes” (2003). *Une stratégie de prévention du harcèlement psychologique au travail et de soutien aux victimes*. Québec, Gouvernement du Québec.

_____. “Confédération générale du travail” (2001). *Colloque Harcèlement moral, organisation du travail et management*. Montreuil, juin.

_____. “Conseil économique et social” (2001). *Le harcèlement moral au travail. Réalisé par Michel Debout*. Paris: Les éditions des journaux officiels, Avis adopté par le Conseil économique et social au cours de sa séance du 11 avril 2001.

DAVEZIES, P. (1999). “Évolution des organisations du travail et atteintes à la santé”. *Travailler*, 3, 87-114.

DEJOURS, C. (1998). *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Paris: Seuil.

DEJOURS, C.; DESSORS, D. & MOLINIER, P. (1994). “Comprendre la résistance au changement”. In *Documents du médecin du travail*, 58, 2^{ème} trimestre. Paris: Institut National de Recherche et de Sécurité.

FERN, E. (2001). *Advanced focus group research*. London: Thousand Oaks, Sage Publications.

FOURNIER, G.; FILTEAU, O.; BÉJI, K., BOURASSA, B., LECLERC, C. & MAZALON, E. (2002). *Diversité et complexité des situations de précarité des travailleurs et travailleuses atypiques. Cahiers du Crievat*. Québec: Université Laval, CRIEVAT.

GEUZAIN, C. & FAULX, D. (2003). “Au-delà de l'irrationalité, vers une psychologie du harcèlement moral au travail”. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 58, 7-18.

GUBERMAN, N. (2000). “La banalisation de la violence en milieu de travail”. *Options CSQ*, 19.

HIROGOYEN, M.-F. (1998). *Le harcèlement moral*. Paris: Syros.

_____. (2001). *Malaise dans le travail. Harcèlement moral: Démêler le vrai du faux*. Paris: Syros.





HUEZ, D. (1997). "La précarisation de la santé au travail". In B. Appay et A. Thébaud-Mony (Dir.), *Précarisation sociale, travail et santé* (pp. 17- 26). Paris: Institut de recherche sur les sociétés contemporaines (IRESCO).

_____. "Institut de la statistique du Québec" (2000). *Enquête sociale et de santé 1998*. Montréal: Institut de la Statistique du Québec.

LAMY, F. & ROY, D.-A. (2000). *Le devoir de représentation et l'exercice de la discrétion syndicale*. <<http://www.grondinpoudrier.com/Publications/Conference/FLDAR00.htm>>.

_____. (2003). "Défi nir le harcèlement psychologique et la violence en milieu syndiqué: les hésitations des uns, les diffi cultés des autres". Dans *Service de la formation permanente du Barreau du Québec, Développements récents en droits du travail, 190*, Cowansville, Québec: Éditions Yvon Blais.

LECLERC, C. & CARDU, H. (2002). "Précarisation du travail, violence sociale et harcèlement psychologique". *Pratiques psychologiques, 4*, 35-50.

_____. (1999). *Comprendre et construire les groupes*. Québec/Lyon: Presses de l'Université Laval/Chroniques sociales.

_____. (2002). *Pour une intervention institutionnelle contre la violence et le harcèlement au travail*. Rapport réalisé pour l'Université Laval. Québec: Cahiers du CRIEVAT, Université Laval. <<http://www.fse.ulaval.ca/crievat/html/cahiers.html>>.

_____. LE BLOND, B. & ROUSSIN, C. (2000). *Les savoirs d'expérience développés dans les services aux personnes vivant de la violence psychologique au travail*. Rapport de recherche déposé au Gouvernement du Québec. Québec: Cahiers du CRIEVAT, Université Laval. <<http://www.fse.ulaval.ca/crievat/html/cahiers.html>>.

_____. SABOURIN, C. & BONNEAU, C. (2005). "La collégialité détournée: les racines organisationnelles du harcèlement psychologique dans les universités". *Pistes, juin*.

LE DANTEC, É. (1998). "Précarité et syndicalisme: un diffi cile apprentissage collectif de la mobilisation et de la revendication". *Revue de l'économie méridionale, 46*, 139-151.

LE GOFF, J.-P. (1999). *La barbarie douce: la modernisation aveugle des entreprises et de l'école*. Paris: La Découverte, Sur le vif.

_____. (2003a). *Harcèlement moral : le piège*. Propos recueillis par J. Remy. L'Express, 13 mars.

_____. (2003b). "Que veut dire le harcèlement moral?" I — Genèse d'un syndrome; II — Vers un nouvel imaginaire des rapports sociaux. *Le Débat, 123-124*.





LEYMANN, H. (1996). *Le mobbing: La persécution au travail*. Paris: Loi sur les normes du travail (LRQ, chapitre N-1.1). Québec: Gouvernement du Québec.

MONROY, M. (2000). *La violence de l'excellence. Pressions et contraintes en entreprises*. Paris: Hommes et perspectives.

PAOLI, P., et MERLLIÉ, D. (2001). *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000*. Dublin: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

SOARES, A. (2001a). "Un cocktail d'émotions: la peur et la honte dans le harcèlement psychologique au travail". In MOLINIER, P. et WEBER-HERVÉ, V. (Dir.), *La peur et l'action dans le champ du travail*. Paris: CNAM.

_____. (2001b). "Un phénomène pluriel: Les violences. Effectifs". *Dossier spécial sur la violence au travail*, 4 (4), 26-33.

_____. (2002). "Quand le travail devient indécent: le harcèlement psychologique au travail". *Performances*, 3, 16-26.

VALETTE, J.-C. (2001). "Harcèlement moral: pour une méthodologie syndicale d'action". *Le peuple*, 1547, 27-29.

_____. (2002). "Subjectivité et action collective". *Travailler*, 8, 73-85.

VÉZINA, M. (2001). *Comprendre la violence en milieu de travail: les facteurs de risque*. Conférence sur la violence en tant que risque en milieu de travail. Organisée dans le cadre du Programme de travail de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail. Montréal: Hôtel Reine Elizabeth, novembre.



PRESCRIÇÃO DA PRETENSÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DO TRABALHO. QUEBRANDO OS DOGMAS PRESCRICIONAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

*Nei Messias Vieira**

1. INTRODUÇÃO

No período anterior à publicação da Emenda Constitucional n. 45, ocorrida em 31 de dezembro de 2004, havia dissenso jurisprudencial e doutrinário acerca da competência para julgamento das lides entre trabalhadores e empregadores, que versassem sobre acidentes do trabalho e danos morais. O Supremo Tribunal Federal mantinha firme jurisprudência sobre a competência da Justiça do Trabalho para julgamento das ações reparatorias de danos morais; o Superior Tribunal de Justiça mantinha firme jurisprudência sobre a incompetência da Justiça do Trabalho para julgamento das ações que tivessem como causa de pedir o acidente do trabalho.

Muito embora após o advento da Emenda Constitucional n. 45 o Supremo Tribunal Federal tenha vacilado, num primeiro acórdão, sobre a indubitável fixação da competência da Justiça do Trabalho para processamento de todas essas causas, acabou definindo que cabia sim a esse ramo especializado do Poder Judiciário o julgamento. Firmou, também, o entendimento de que as lides derivadas de acidentes do trabalho somente passaram à competência da Justiça do Trabalho

(*) Procurador do Trabalho lotado na Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região e ex-Juiz do Trabalho da 3ª e da 15ª Regiões.





após a alteração do art. 114 da Constituição da República pela Emenda n. 45⁽¹⁾.

Na Justiça Comum, a matéria era tratada sob as regras jurídicas atinentes à responsabilidade civil, solucionando-se as questões prescricionais com a aplicação do Direito Civil. No seio da Justiça do Trabalho, agora, surgem discussões acerca da natureza civil ou trabalhista dos danos decorrentes do acidente do trabalho e, conseqüentemente, das regras prescricionais a se aplicarem. Daí se buscar, no presente texto, uma orientação para esse debate.

2. PRESCRIÇÃO E COMPETÊNCIA

Primeiramente, não nos permitimos cometer o equívoco de confundir as regras de prescrição, insertas no direito material, com as regras de competência, insertas no direito processual. A natureza da causa e do pedido, questão material, define a prescrição incidente sobre o exercício da pretensão, jamais o ramo judiciário que pronunciará a decisão.

Assim, a despeito de qualquer discussão pretérita sobre a competência da Justiça do Trabalho para julgamento de ações sobre indenizações de danos morais e materiais, decorrentes de acidentes do trabalho inclusive, não é a transferência de competências promovida pela Emenda Constitucional n. 45 motivo para mudança da regra de prescrição aplicável nesses mesmos casos. Estabelecida essa premissa, passamos à busca das regras de prescrição que se aplicam ao objeto deste estudo — indenizações decorrentes de violações de direitos fundamentais.

Encerrando o presente tópico, vista a recente decisão do Supremo Tribunal Federal na ADIn n. 3.395⁽²⁾, excluindo da competência da Justiça do Trabalho a apreciação de causas que derivem de vínculos estatutários, aí incluídas também as ações acidentárias, não é crível que apenas em função das distintas competências ou espécies de

(1) Conflito de Competência n. 7204/MG.

(2) O Pleno do STF, em 5.4.2006, confirmou a medida liminar que excluiu da interpretação do art. 114 da Constituição a competência para julgamento de causas derivadas de relações jurídico-estatutárias.





vinculação jurídica se encontrarão regras prescricionais distintas para o julgamento de causas com objetos idênticos — reparação de violações dos direitos fundamentais.

3. A INTRODUÇÃO DE NOVAS REGRAS DE PRESCRIÇÃO

A ampliação de competência introduzida pela Emenda Constitucional n. 45 favorece ao Juiz do Trabalho quebrar o dogma de que, ao exercício de pretensões veiculadas nas ações decorrentes das relações de trabalho, somente se aplicavam os prazos prescricionais previstos no art. 7º, inciso XXIX, da Constituição da República.

A busca de anulação de autos de infração está sujeita, indubitavelmente, à regra prescricional voltada contra a Fazenda Pública. De outro lado, a instauração da pretensão executiva das multas aplicadas pelo Poder Público também se sujeita à regra prescricional que rege os executivos fiscais. Bastam esses exemplos para se mostrar quebrado o paradigma de aplicação de uma única prescrição nas pretensões veiculadas na Justiça do Trabalho.

4. A DIVERSIDADE DE REGRAS PRESCRICIONAIS QUE JÁ EXISTIA

Mesmo antes da edição da Emenda Constitucional n. 45, havia apenas uma espécie prescricional manejada no processo do trabalho? Acreditamos que não. E assim decidiam correntemente os juízes do trabalho, ao aplicarem a prescrição trintenária aos depósitos do FGTS, clássico exemplo de reconhecimento de que existem regras prescricionais diferenciadas a incidir sobre objetos jurídicos diferenciados, nas causas sujeitas à competência da Justiça do Trabalho. No caso específico apontado, a própria natureza jurídica do FGTS, multifacetada, configurando não só um crédito diferido do trabalhador, mas também uma contribuição social, sujeita-o a regramento prescricional específico.

Passamos a indicar, então, os motivos pelos quais acreditamos que, também para as indenizações decorrentes de acidente do trabalho e de lesões de ordem moral, há regras prescricionais específicas.





5. OS LIMITES DA REGRA DE PRESCRIÇÃO DO ART. 7º, INCISO XXIX, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA

Todo o Capítulo II (Dos Direitos Sociais) do Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais) da Constituição da República traça direitos básicos, mínimos dos trabalhadores, cuja força é a base do sistema capitalista de livre iniciativa. O reconhecimento de que o sistema econômico vigente depende da força de trabalho e somente sobrevive mediante disposições que busquem o equilíbrio jurídico entre partes que são desequilibradas faticamente levou o constituinte a detalhar um rol mínimo de direitos dos trabalhadores. Rol que pode ser estendido por outras normas, infraconstitucionais inclusive, sem significar subversão da hierarquia normativa, eis que o próprio *caput* do art. 7º da Carta reconhece a existência, de outros direitos que visem à melhoria da condição social do trabalhador.

Visto o art. 7º, então, como norma não só concessiva, mas também reconhecidora de direitos de valor constitucional alguns, ou elevados ao nível legislativo constitucional outros, é clara uma orientação em sua interpretação: os direitos ali concedidos são mínimos e podem ser ampliados em quantidade ou qualidade; já as regras restritivas de direitos compõem normas anômalas num dispositivo concessivo ou reconhecedor de direitos, permitindo apenas a interpretação e aplicação estritas, assim como admitindo sua supressão ou derrogação por outras normas, de hierarquia legislativa inferior, desde que concretizem, com maior eficácia, os próprios direitos sociais garantidos. Não se cogita a inconstitucionalidade de lei ordinária que amplie os direitos assegurados na Constituição ou de lei ordinária que minimize ou exclua as restrições desses direitos, porquanto, em ambas as hipóteses, está-se diante de norma consoante com os valores expressos em normas de *status* constitucional. A inconstitucionalidade achar-se-ia, pelo contrário, em norma que, a pretexto de regular algum dos direitos constitucionais, restringisse sua efetivação, sua qualidade ou sua quantidade.

Seguindo essa linha, nota-se que o inciso XXIX do art. 7º nada cria ou garante ao trabalhador, quando prevê o direito de ação. Isso porque o direito de acesso ao Poder Judiciário, bem como o de obtenção de reparações são assegurados a qualquer indivíduo em normas mais amplas — os incisos XXXV e V do art. 5º, que traduzem direitos fundamentais da pessoa, na qualidade de trabalhador ou não.





A única disposição diferenciadora e que se percebe motivar a inscrição do inciso XXIX no art. 7º é a que regula a prescrição quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho. Obviamente, é disposição restritiva de direitos e que comporta, então, interpretação e aplicação estrita apenas (mais à frente será novamente abordada a impossibilidade de aplicação extensiva das regras de prescrição). Nessa linha, é imprescindível, para a boa interpretação e aplicação do direito, notar a forma como foi estruturado o inciso XXIX, tomando como referência para contagem temporal o “contrato de trabalho” e usando a precisa expressão “créditos”. Não se pode, então, ampliar a interpretação ou o campo de aplicação do dispositivo além da restrição à obtenção, pela via judicial, de direitos creditícios do contrato, ou seja, das ínsitas contraprestações de ordem meramente contratual devidas pelo empregador.

Impossível e antijurídico, então, aplicar a mesma restrição a direitos que não correspondem a meros créditos correspondentes às contraprestações do contrato de trabalho. Há direitos que antecedem a formação da relação laboral, qualquer que seja a espécie jurídica dessa relação. Tais direitos, de ordem fundamental (ou de ordem civil em sentido mais amplo, alguns deles compondo os chamados “direitos civis” em sistemas jurídicos alienígenas), integram o patrimônio jurídico da pessoa humana, seja em sua dimensão individual, seja em sua dimensão social; não têm, pois, a relação contratual trabalhista como pressuposto de existência ou de obrigação do dever de respeito e guarda⁽³⁾. Não se olvida, porém, que o contrato de trabalho poderá inserir certas nuances na apreciação dos fatos ou certos acessórios jurídicos, os quais, porém, jamais transmudariam a essência dos direitos.

A identificação desses direitos não parece ser tarefa muito árdua. Obviamente, a dignidade da pessoa humana antecede qualquer relação jurídico-laboral, por estar arrolada entre os fundamentos da República (art. 1º, inciso III). Critério pragmático e acertado para o re-

(3) Nessa linha, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Conflito de Jurisdição n. 6.959-6, fixou o entendimento de que a violação do patrimônio moral do empregado é questão de direito civil; porém, a se apreciar pela Justiça do Trabalho, porquanto a lide surgiu em função do contrato de trabalho.





conhecimento dos direitos fundamentais mais específicos é a aferição dos direitos individuais e coletivos que, ainda insertos no Título “Dos Direitos e Garantias Fundamentais” da Constituição, antecedem o Capítulo “Dos Direitos Sociais”, compondo o Capítulo “Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos”. Também os direitos básicos e gerais expressos no introdutório art. 6º da Constituição compõem aqueles que antecedem a formação de um contrato de trabalho. São os direitos fundamentais individuais e sociais.

Qualquer dos direitos inscritos no *caput* do art. 5º é fundamental da pessoa humana e, portanto, corresponde a um dos elementos da dignidade da pessoa humana, sendo então indisponível e inderrogável. É, por óbvio, antecedente da formação do contrato de trabalho. A mesma qualificação tem qualquer dos direitos inscritos no art. 6º. Tomando-se por exemplo o direito à liberdade, não se concebe que o trabalho forçado, escravo exatamente (não apenas análogo à condição de escravidão) sequer seja tratado como contrato de trabalho, senão para se evitar a locupletação ilícita do aproveitador do dispêndio físico do trabalhador (assim também se afirma, por exemplo, nos casos de exploração de trabalho de menores de catorze anos). Não se imagina que a recusa de prestação de serviços por um trabalhador cuja liberdade é restringida configure falta grave contratual. E a indenização decorrente da violação da liberdade será, com a plena certeza, uma violação distinta da relação de trabalho. Ressalte-se que, como costuma acontecer no País, as situações de restrição da liberdade do trabalhador também acompanham a restrição da liberdade de familiares que acompanham esse trabalhador, os quais, então, também têm direito à indenização pela violação do mesmo direito.

Da mesma forma, os direitos à vida, à segurança e à saúde, todos componentes da dignidade da pessoa humana, prescindem da formação de um contrato de trabalho para sua efetivação. Esses direitos também compõem o patrimônio do trabalhador que presta serviços sem formação de vínculo de emprego, tal como um trabalhador doméstico “não-contínuo” (usualmente chamado de “diarista”), a quem, certamente, não se nega a possibilidade de indenização por lesão moral ou física resultante de ato do tomador de serviços. Não se vislumbra a existência de válido fator de discrimen para se diferenciar o resguardo de direito fundamental de um empregado do resguardo de mesmo direito de outra espécie de trabalhador.





Mesmo nos circunscrevendo apenas às relações de emprego, propomos a seguinte situação: um candidato a emprego que, estando no estabelecimento empresarial para ser entrevistado ou ter testado seu conhecimento e sua habilidade na operação de equipamento, é atingido por máquina, sofre violação da integridade física (equivalente violação à saúde e à vida), tem configurada a violação a direito fundamental. E, ocorrido o dano, surge o direito à indenização.

Não ocorrido o acidente no curso de contrato de trabalho, não há que se falar que tal indenização seja um “crédito” resultante do “contrato de trabalho”, pelo motivo óbvio de que essa relação jurídica sequer se iniciara. É certamente, por outro lado, indenização decorrente de ato violador de direito fundamental. O fato de o acidente ter ocorrido em função da relação de trabalho que se pretendia formar traz somente algumas conseqüências acessórias, tal como a competência da Justiça do Trabalho para apreciação de eventual demanda oriunda da fase pré-contratual e a aplicação de certos preceitos jurídicos sobre o dever de guarda da empresa sobre as pessoas que em suas dependências se encontrem.

É importante ressaltar que acompanhamos o entendimento de que há, no texto constitucional, normas de efetiva natureza constitucional, que traduzem os valores essenciais de nossa sociedade e asseguram os direitos mínimos, individuais e sociais, assim como propiciam meios para a efetivação desses direitos. São, por exemplo, as normas que garantem o direito à indenização em caso de violação de um direito material ou imaterial; que apontam os direitos supremos, individuais e sociais; que vedam a negativa de acesso ao Poder Judiciário. Outros dispositivos do texto constitucional aí figuram, porém, apenas de modo acidental, traduzindo meras regras oriundas da tentativa de equilíbrio entre interesses econômicos e políticos no momento da elaboração da Carta. A disposição prescricional do art. 7º, inciso XXIX, repetimos, é clássico exemplo de anômala inserção de regra na Constituição.

Veja-se que o § 2º do art. 5º da Constituição assegura também deterem *status* de normas fundamentais aquelas que expressem outros direitos e garantias decorrentes do regime e princípios adotados na própria Constituição, ou dos tratados internacionais em que o Brasil seja parte. Não por outra razão e visando evitar equivocadas interpretações de que os direitos fundamentais não previstos no próprio texto





constitucional teriam *status* legal inferior, ficando subjugados por outras regras hierarquicamente superiores, foi acrescido o § 3º ao art. 5º, dando equivalência à emenda constitucional a tratados e convenções internacionais aprovados pelo Congresso Nacional. Mas, bastava a redação do § 2º para se abstrair que também estavam resguardadas, como normas de constituição da nossa sociedade, aquelas que também resguardassem outros direitos qualificados como fundamentais.

Assim, afirmamos com plena convicção que norma que prescreva regra consoante com a concretização e maior resguardo dos direitos fundamentais, individuais e sociais, prevalece sobre regra menos eficaz ou limitadora desses direitos, qualquer que seja o *status* hierárquico formal do texto legislativo em que se encontrem essas regras.

Esclarecemos que o raciocínio logo acima deduzido é reforço de argumento, visando evitar a indevida rejeição da aplicação de normas garantidoras e criadoras de direitos fundamentais da sociedade, ou de normas que conferem maior amplitude e efetividade a esses direitos, com a equívoca assertiva de que prevalece norma constitucional, de qualquer natureza, que regule a matéria de modo mais restrito, tão-somente pelo critério da topologia na hierarquia formal normativa, construída pelo positivismo kelseniano. De fato, é reforço de argumento, porque o aparente conflito de regras se resolve pelo método da exclusão, não pelo método da ponderação, este aplicado apenas ao conflito de normas continentais de princípios⁽⁴⁾. E, seguindo o método da exclusão, a regra do art. 7º, inciso XXIX, como já assentamos acima, não é apropriada para a subsunção de fatos que correspondem à violação de direitos fundamentais.

Melhor dizendo, a solução do problema posto passa, conforme asseveram as doutrinas constitucionalistas contemporâneas, pelo reconhecimento de que os direitos fundamentais estão elevados à categoria de princípios, convertendo-se, pois, segundos as palavras de *Paulo Bonavides*, “no mais importante pólo de eficácia normativa da

(4) Conforme, por exemplo, *Paulo Bonavides*, que trata da matéria em todo o Capítulo 8 — Dos Princípios Gerais de Direito aos Princípios Constitucionais — no *Curso de Direito Constitucional*, 18ª ed. São Paulo: Malheiros, 2006. No mesmo sentido, citamos *Marco Antônio Ribeiro Tura* — O lugar dos princípios em uma concepção do direito como sistema — separata da Revista de Informação Legislativa n. 163, ano 41, julho/setembro 2004, Senado Federal, Brasília.





Constituição”, eficácia essa “vinculante” aos Três Poderes. Dessarte, os direitos fundamentais têm “aplicabilidade direta e eficácia imediata (...), com perda do caráter de normas programáticas”. A partir dessas premissas, chega-se à “hermenêutica concretizante”, “de grau constitucional, de que se têm valido, com assiduidade, os tribunais constitucionais do Velho Mundo na sua construção jurisprudencial em matéria de direitos fundamentais”⁽⁵⁾. Como destaca o renomado constitucionalista, a busca da concretização da norma constitucional leva ao abandono dos clássicos métodos de interpretação e aplicação da Constituição:

“Demais disso, é de observar que a hermenêutica dos direitos fundamentais requer vias de investigação que transcendem os caminhos abertos pelo emprego dos métodos interpretativos da escola clássica de *Savigny*. Isto deriva da peculiaridade mesma imanente à estrutura normativa desses direitos fundamentais, que exigem, segundo *Koch*, ‘decisões de prioridade’ ou primazia ...⁽⁶⁾.”

(...)

Com respeito à hermenêutica, a dimensão objetiva e valorativa dos direitos fundamentais, seguida do reconhecimento de sua natureza *principal*, foi decisiva para transitar-se da hermenêutica jusprivatista, de subsunção, da metodologia dedutivista para a moderna hermenêutica juspublicística, a chamada Nova Hermenêutica, a hermenêutica constitucional, basicamente indutiva, onde se aplica com freqüência o princípio da proporcionalidade e que gera conceitos novos quais os de “concordância prática”, ‘pré-compreensão’ e ‘concretização’.”

O conceito de concretização é surpreendente por sua importância, utilidade e aplicabilidade na solução de questões constitucionais de direitos fundamentais e por indicar com nitidez o traço que separa as duas hermenêuticas.

(5) Ob. cit., p. 588-589. A leitura completa do Capítulo 16 — A Teoria dos Direitos Fundamentais — e do Capítulo 17 — A Interpretação dos Direitos Fundamentais — é recomendada, para a mais completa compreensão do tema.

(6) Ob. cit., p. 592-593. Aspas no original.





Com efeito, na Velha Hermenêutica *interpretava-se* a lei, e a lei era tudo, e dela tudo podia ser retirado que coubesse na função elucidativa do intérprete, por uma operação lógica, a qual, todavia, nada acrescentava ao conteúdo da norma; *em a Nova Hermenêutica, ao contrário, concretiza-se o preceito constitucional, de tal sorte que concretizar é algo mais do que interpretar, é, em verdade, interpretar com acréscimo, com criatividade.* Aqui ocorre e prevalece uma operação cognitiva de valores que se ponderam. *Coloca-se o intérprete diante da consideração de princípios, que são as categorias por excelência do sistema constitucional*⁽⁷⁾.

Mais à frente, *Paulo Bonavides* confirma que os direitos sociais constitucionais também estão elevados ao *status* de direitos fundamentais, sujeitos, pois, ao mesmo método interpretativo a estes aplicado:

“Demais disso, não há distinção de grau nem de valor entre os direitos sociais e os direitos individuais. No que tange à liberdade, ambas as modalidades são elementos de um bem maior já referido, sem o qual tampouco se torna efetiva a proteção constitucional: a dignidade da pessoa humana. *Estamos, aqui, em presença do mais alto valor incorporado à Constituição como fórmula universal de um novo Estado social de Direito. É por essa ótica — a dignidade da pessoa humana — que se guia a diligência interpretativa das presentes reflexões. Garantias sociais são, no melhor sentido, garantias individuais, garantias do indivíduo em sua projeção moral de ente representativo do gênero humano, compêndio da personalidade, onde se congregam os componentes éticos superiores mediante os quais a razão qualifica o homem nos distritos da liberdade, traçando-lhes uma circunferência de livre-arbítrio que é o espaço de sua vivência existencial.*”

Demais, *uma linha de eticidade vincula os direitos sociais ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, o qual lhes serve de regra hermenêutica*⁽⁸⁾.

Conclusão: a concretização dos direitos fundamentais, expressos de modo mais amplo na dignidade da pessoa humana, aí incluídos

(7) Ob. cit., p. 633. Itálicos e aspas no original, outros destaques nossos.

(8) Ob. cit., p. 642-643. Destaques nossos.





os direitos sociais, é condição de validade na contemporânea hermenêutica constitucional. Não se aplica o clássico método de subsunção, que levaria a soluções diversas daquelas que concretizam os direitos fundamentais. A primazia dos direitos fundamentais, que implica sua concretização, impede aplicar, às indenizações decorrentes da violação desses mesmos direitos, a prescrição de que trata o art. 7º, inciso XXIX, da Constituição, voltada exclusivamente às simples contraprestações contratuais. Essa errônea aplicação da regra prescricional é reducionista da concretização própria de direitos antecedentes ao contrato de trabalho.

6. UM EXEMPLO PARA REFLEXÃO. ACIDENTE NA FASE PRÉ-CONTRATUAL

Já mencionamos, como hipótese que leva a reflexões mais detalhadas, hipótese de acidente ocorrido com a pessoa ainda candidata ao contrato de trabalho. Detalhemos a hipótese.

O candidato deve fazer um teste de operação de uma máquina. Durante o teste ocorre o acidente, gerando mutilação do trabalhador (é um trabalhador, apesar de ainda não ser empregado da empresa), sabendo-se que o acidente derivou da falta de dispositivo de proteção na máquina. Agora imagine o mesmo acidente, ocorrido exatamente da mesma forma, porém, sendo vítima um empregado. Deve-se dar tratamento jurídico diferenciado a essas hipóteses? Absolutamente não.

A apuração da responsabilidade da empresa passa pela apreciação do cumprimento das mesmas normas jurídicas atinentes à segurança e à saúde no trabalho. A instalação do dispositivo de segurança é obrigação legal do empregador. A falta do dispositivo implica diretamente a caracterização da culpa e a responsabilização desse empregador. Mas, não seria ele responsável, da mesma forma, quanto ao acidente ocorrido com a pessoa ainda não contratada? Não se aplicaria todo o arcabouço jurídico do Direito do Trabalho ao caso, incluindo as normas sobre segurança e saúde? Seguindo essa linha, há motivo, então, para tratamento diferenciado da questão prescricional para exercício da pretensão indenizatória? Absolutamente não, repete-se. A razão do estabelecimento de uma relação jurídica de guarda entre a





empresa e a pessoa acidentada é a mesma: a preservação da vida, da saúde, da segurança, da integridade física. Os valores vida, saúde, segurança e integridade física merecem a mesma ponderação para ambos os trabalhadores. Então, a preservação desses valores, densificados em direitos fundamentais, precede a existência de um contrato de trabalho. E também o trabalho de ambas as vítimas tem o mesmo valor individual e social. O vínculo de trabalho, atual ou como objetivo do exame aplicado ao candidato, é, então, elemento intensificador do dever de guarda, implicando a incidência também das normas especiais de proteção no trabalho.

Outras várias hipóteses podem ser formuladas, apenas trocando o candidato ao emprego por um estagiário, um trabalhador avulso, um trabalhador eventual. E nos perguntamos se algum deles teria sua vida, integridade física, segurança e saúde mais protegidos que o empregado, já que, como logo mostraremos, aos não-participantes do contrato de trabalho socorre, se não a imprescritibilidade para exercício da pretensão, ao menos o maior prazo prescricional previsto na legislação civil.

7. IDENTIFICAÇÃO DA REGRA DE PRESCRIÇÃO APLICÁVEL ÀS INDENIZAÇÕES DECORRENTES DE VIOLAÇÕES DE DIREITOS FUNDAMENTAIS

O professor doutor *Raimundo Simão de Melo*⁽⁹⁾ apresenta fundamentos bastantes para a definição da regra prescricional incidente sobre as pretensões indenizatórias decorrentes de acidente do trabalho, concluindo que, observados os princípios da proteção do hipossuficiente e da aplicação da norma mais favorável, assim como reconhecido que as lesões sob estudo ofendem direitos humanos fundamentais e implicam reparações de ordem pessoal, aplica-se o maior prazo prescricional previsto na lei civil. A essa mesma conclusão chega o Magistrado *Mauro Schiavi*⁽¹⁰⁾.

(9) "Prescrição nas ações acidentárias", in *Revista LTr* 70-10, outubro de 2006, p. 1170-1178, cuja leitura integral é recomendada.

(10) "Aspectos polêmicos do acidente de trabalho — responsabilidade objetiva do empregador pela reparação dos danos causados ao empregado — prescrição", in *Revista LTr* 70-05, maio de 2006, p. 574-584.





Já *Jorge Luiz Souto Maior*⁽¹¹⁾ conclui que, se não são imprescritíveis as pretensões que buscam reparar os danos aos direitos fundamentais, a elas se aplica a maior prescrição prevista nas leis civis.

A tese de imprescritibilidade ganha força ao se verificar que a lacuna na Constituição, por falta de regramento restritivo do direito à reparação ou indenização decorrente de violação de direito constitucional fundamental, se resolve, nas palavras de *J. J. Gomes Canotilho*, com observância da “teleologia da regulamentação constitucional” e após o “teste da *razoabilidade*”, a fim de se descobrir o “*desvalor* constitucional de alguns interesses pretensamente invocados como dignos de proteção e em conflito com outros”⁽¹²⁾. Nessa linha, consideramos autorizada a assertiva de que a falta, na própria Constituição, de norma limitativa da reparação ou indenização de lesões dos direitos fundamentais constitucionais não passa pelo crivo da razoabilidade e da teleologia da regulamentação constitucional, se for dado o mesmo tratamento de limitação temporal para o acesso ao Poder Judiciário que é oferecido às reparações dos simples inadimplementos de contraprestações contratuais ou das reparações de simples danos civis de ordem patrimonial (que será objeto de novas considerações mais adiante).

Tão abalizados estudos não estariam desamparados por decisões das Cortes nacionais. Nesse sentido, se encontram diversos julgados do E. Superior Tribunal de Justiça, tal como no Recurso Especial n. 602.237 — PB (2003/0191209-6), cujo voto foi lavrado pelo Exmo. Sr. Ministro *Franciulli Netto* e do qual se transcreve o seguinte excerto, já contendo remissões a outros julgados:

“Cuida-se de recurso especial, interposto por mãe de vítima falecida em virtude de acidente automobilístico em veículo conduzido por servidor público estadual, ao fundamento de que, em se tratando de prestações de trato sucessivo, ‘como são as pleiteadas e deferidas pelo juízo *a quo*, a título de pensionamento

(11) “A prescrição do direito de ação para pleitear indenização por dano moral e material decorrente de acidente do trabalho”, in *Revista LTr* 70-05, maio de 2006, p. 535-547, cuja leitura integral também é recomendada.

(12) *Direito constitucional e teoria da Constituição*, 7ª ed., 2ª reimpressão, Coimbra: Almedina, sendo a matéria tratada extensivamente na Parte IV (Metódica constitucional), Título 1 (Metódica constitucional geral), Capítulo 4 (Interpretação, aplicação e concretização do direito constitucional).





alimentício', deve ser aplicada a prescrição quinquenal prevista no Decreto n. 20.910/32."

Por ser absolutamente incapaz à época do acidente, o termo *a quo* do prazo prescricional deve ser contado a partir do ano de 1988, quando a vítima completou 16 anos de idade e atingiu a maioridade relativa.

Na lição de *Alexandre de Moraes*, os direitos humanos fundamentais são "o conjunto institucionalizado de direitos e garantias do ser humano que tem por finalidade básica o respeito a sua dignidade, por meio de sua proteção contra o arbítrio do poder estatal e o estabelecimento de condições mínimas de vida e desenvolvimento da personalidade humana" (*Direitos Humanos Fundamentais*, 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 39).

Em se tratando de lesão à integridade física, que é um direito fundamental, ou se deve entender que esse direito é imprescritível, pois não há confundi-lo com seus efeitos patrimoniais reflexos e dependentes, ou a prescrição deve ser a mais ampla possível, que, na ocasião, nos termos do art. 177 do Código Civil então vigente, era de vinte anos.

Saliente-se, no entanto, quanto aos danos patrimoniais, que os efeitos meramente patrimoniais do direito devem sempre observar o lustro prescricional do Decreto n. 20.910/32, pois não faz sentido que o erário público fique sempre com a espada de *Dâmocles* sobre a cabeça e sujeito a indenizações ou pagamentos de qualquer outra espécie por prazo demasiadamente longo. Daí por que, quando se reconhece direito deste jaez, ressalva-se que quaisquer parcelas condenatórias referentes aos danos patrimoniais só deverão correr nos cinco anos anteriores ao ajuizamento da ação. *Mas, para aforar esta, em se tratando de direitos fundamentais, das duas uma, ou deve a ação ser tida como imprescritível ou, quando menos, ser observado o prazo comum prescricional do direito civil, a menos que se queira fazer tábula rasa do novo estado de direito inaugurado, notadamente, a partir da atual Constituição Federal.*

Como bem assevera *José Afonso da Silva*, "o exercício de boa parte dos direitos fundamentais ocorre só no fato de existirem reconhecidos na ordem jurídica. Em relação a eles não se verificam re-





quisitos que importem em sua prescrição. Vale dizer, nunca deixam de ser exigíveis. (...)

Se são sempre exercíveis e exercidos, não há intercorrência temporal de não exercício que fundamente a perda da exigibilidade pela prescrição” (*Curso de Direito Constitucional*, 21^a ed. São Paulo: Malheiros, 2002, p. 181).

Dessa forma, *in casu*, não ocorreu a prescrição, uma vez que, entre a data da maioridade do recorrente e o ajuizamento da ação não decorreram os vinte anos previstos no art. 177 do Código Civil de 1916, *in verbis*:

“Art. 177. As ações pessoais prescrevem ordinariamente em vinte anos, as reais em dez entre presentes e, entre ausentes, em quinze, contados da data em que poderiam ter sido propostas.”

A respeito do tema, a colenda Primeira Turma desta egrégia Corte, no julgamento de questão atinente à responsabilidade civil do Estado por prática de tortura no período militar, salientou que, “em casos em que se postula a defesa de direitos fundamentais, indenização por danos morais decorrentes de atos de tortura por motivo político ou de qualquer outra espécie, não há que prevalecer a imposição quinquenal prescritiva”. Nesse diapasão, concluiu que “a imposição do Decreto n. 20.910/1932 é para situações de normalidade e quando não há violação a direitos fundamentais protegidos pela Declaração Universal dos Direitos do Homem e pela Constituição Federal” (REsp n. 379.414/PR, Rel. Min. *José Delgado*, DJ 17.2.2003).

No mesmo sentido, *vide* o REsp n. 476.549/RJ, voto proferido em 8.4.2003, e o REsp n. 449.000/PE, DJ 30.6.2003, da relatoria deste signatário.

O entendimento adotado na decisão transcrita nos autoriza a fazer a seguinte provocação: nas mesmas condições do caso narrado, substitua-se o particular vitimado e se ponha, como vítima, empregado público transportado em veículo do próprio empregador, órgão da Administração Pública, ou atingido por esse veículo num pátio de manobras, dentro das instalações do órgão. Teria esse trabalhador sua vida ou integridade física tratados com desvalor em relação a um particular não-empregado? Estariam os familiares e dependentes do empregado público menos amparados na veiculação de pretensões





próprias decorrentes da violação da vida ou da integridade física de um membro da família?

Dentre outras várias decisões do C. Superior Tribunal de Justiça, destaca-se também a proferida no Recurso Especial n. 475.625 — PR (2002/0143357-4)⁽¹³⁾. Esclarece-se que a prescrição da reparação dos danos patrimoniais se limitou, nas decisões mencionadas, às parcelas anteriores ao quinquênio que antecedeu o ajuizamento (prescrição parcial apenas), não se aplicando qualquer prescrição nuclear.

A r. decisão proferida no Recurso Especial n. 612.108 — PR (2003/0210878-7), relatado pelo Exmo. Sr. Ministro *Luiz Fux*, merece especial leitura, por destacar a impossibilidade de aplicação de regras ordinárias de prescrição, quando a ação versa sobre a reparação de dano a direito fundamental⁽¹⁴⁾.

(13) Ementa: Recurso especial. Indenização por danos morais e materiais. Governo militar. Perseguição, tortura e prisão arbitrária. Danos morais. Não-ocorrência de prescrição. Danos patrimoniais. Aplicação do art. 1º do Decreto n. 20.910/32. Ocorrência de prescrição.

Cuida-se de ação de indenização por danos morais e materiais contra a União por vítima de violência dos órgãos de Segurança Pública, durante o Governo Militar, sob alegação de que foi perseguido, torturado e preso arbitrariamente por agentes oficiais.

Na lição de Alexandre de Moraes, os direitos humanos fundamentais são “o conjunto institucionalizado de direitos e garantias do ser humano que tem por finalidade básica o respeito a sua dignidade, por meio de sua proteção contra o arbítrio do poder estatal e o estabelecimento de condições mínimas de vida e desenvolvimento da personalidade humana” (“Direitos Humanos Fundamentais”, 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 39).

Em se tratando de lesão à integridade física, que é um direito fundamental, ou se deve entender que esse direito é imprescritível, pois não há confundir-lo com seus efeitos patrimoniais reflexos e dependentes, ou a prescrição deve ser a mais ampla possível, que, na ocasião, nos termos do art. 177 do Código Civil então vigente, era de vinte anos. A respeito do tema, a colenda Primeira Turma desta egrégia Corte, no julgamento de questão atinente à responsabilidade civil do Estado por prática de tortura no período militar, salientou que, “em casos em que se postula a defesa de direitos fundamentais, indenização por danos morais decorrentes de atos de tortura por motivo político ou de qualquer outra espécie, não há que prevalecer a imposição quinquenal prescritiva”. Nesse diapasão, concluiu que “a imposição do Decreto n. 20.910/1932 é para situações de normalidade e quando não há violação a direitos fundamentais protegidos pela Declaração Universal dos Direitos do Homem e pela Constituição Federal” (REsp 379.414/PR, Rel. Min. José Delgado, DJ 17.2.2003).

(14) Ementa: Processual civil. Administrativo. Violação ao art. 535 do CPC. Não configurada. Litisconsórcio ativo facultativo. Indenização. Reparação de danos materiais e morais. Regime militar. Dissidente político procurado na época do regime militar. Falta de registro de óbito e não comunicação à família. Dano moral. Fato notório. Nexo causal. Prescrição. (...)

4. Prova inequívoca da perseguição política à vítima e de imposição, por via oblíqua, de sobrevivência clandestina, atentando contra a dignidade da pessoa humana, acrescido do sepultamento irregular do irmão do autor, com indiferença aos sentimentos familiares.





A jurisprudência das Cortes Trabalhistas não poderia deixar de evoluir no mesmo sentido. A SDI-1 do C. Tribunal Superior do Traba-

5. Prescrição. Inocorrência. A indenização pretendida tem amparo constitucional no art. 8º, § 3º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Precedentes.

6. Deveras, a tortura e morte são os mais expressivos atentados à dignidade da pessoa humana, valor erigido como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

7. Sob esse ângulo, dispõe a Constituição Federal:

“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III — a dignidade da pessoa humana;”

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes;

(...)

III — ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;”

8. Destarte, o egrégio STF assentou que:

“... o delito de tortura — por comportar formas múltiplas de execução — caracteriza-se pela infligência de tormentos e suplícios que exasperam, na dimensão física, moral ou psíquica em que se projetam os seus efeitos, o sofrimento da vítima por atos de desnecessária, abusiva e inaceitável crueldade. A norma inscrita no art. 233 da Lei n. 8.069/90, ao definir o crime de tortura contra a criança e o adolescente, ajusta-se, com extrema fidelidade, ao princípio constitucional da tipicidade dos delitos (CF, art. 5º, XXXIX). **A TORTURA COMO PRÁTICA INACEITÁVEL DE OFENSA À DIGNIDADE DA PESSOA.** A simples referência normativa à tortura, constante da descrição típica consubstanciada no art. 233 do Estatuto da Criança e do Adolescente, exterioriza um universo conceitual impregnado de noções com que o senso comum e o sentimento de decência das pessoas identificam as condutas aviltantes que traduzem, na concreção de sua prática, o gesto ominoso de ofensa à dignidade da pessoa humana. A tortura constitui a negação arbitrária dos direitos humanos, pois reflete — enquanto prática ilegítima, imoral e abusiva — um inaceitável ensaio de atuação estatal tendente a asfixiar e, até mesmo, a suprimir a dignidade, a autonomia e a liberdade com que o indivíduo foi dotado, de maneira indisponível, pelo ordenamento positivo.” (HC 70.389/SP, Rel. p. Acórdão Min. Celso de Mello, DJ 10.8.2001)

9. À luz das cláusulas pétreas constitucionais, é juridicamente sustentável assentar que a proteção da dignidade da pessoa humana perdura enquanto subsiste a República Federativa, posto seu fundamento.

10. Consectariamente, não há falar em *prescrição* da ação que visa implementar um dos pilares da República, máxime porque a Constituição não estipulou lapso prescricional ao *direito* de agir, correspondente ao *direito* inalienável à dignidade.

11. Outrossim, a Lei n. 9.140/95, que criou as ações correspondentes às violações à dignidade humana, perpetradas em período de supressão das liberdades públicas, previu a ação condenatória no art. 14, sem estipular-lhe prazo prescricional, por isso que a *lex specialis* convive com a *lex generalis*, sendo incabível qualquer aplicação analógica do Código Civil no afã de superar a reparação de atentados aos *direitos fundamentais* da pessoa humana, como sói ser a dignidade retratada no respeito à integridade física do ser humano.

12. Adjuntem-se à lei interna, as inúmeras convenções internacionais firmadas pelo Brasil, a começar pela Declaração Universal da ONU, e demais convenções específicas sobre a tortura, tais como a Convenção contra a Tortura adotada pela Assembléia Geral





lho já reiterou julgamentos acerca da aplicação do máximo prazo prescricional da lei civil para a pretensão decorrente de violação de, na verdade, direito fundamental, no âmbito da relação de trabalho, tal como no E-RR n. 8871/2002-900-02-00, relatado pelo Exmo. Sr. Ministro Le-

da ONU, a Convenção Interamericana contra a Tortura, concluída em Cartagena, e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica).

13. A dignidade humana violentada, *in casu*, decorreu do sepultamento do irmão da parte, realizado sem qualquer comunicação à família ou assentamento do óbito, gerando aflição ao autor e demais familiares, os quais desconheciam o paradeiro e destino do irmão e filho, gerando suspeitas de que, por motivos políticos, poderia estar sendo torturado — revelando flagrante atentado ao mais elementar dos *direitos* humanos, os quais, segundo os tratadistas, são inatos, universais, absolutos, inalienáveis e imprescritíveis.

(...)

17. A exigibilidade a qualquer tempo dos consectários às violações dos *direitos* humanos decorre do princípio de que o reconhecimento da dignidade humana é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz, razão por que a Declaração Universal inaugura seu regramento superior estabelecendo no art. 1º que “todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e *direitos*”.

18. De flui da Constituição Federal que a dignidade da pessoa humana é premissa inarredável de qualquer sistema de *direito* que afirme a existência, no seu corpo de normas, dos denominados *direitos fundamentais* e os efetive em nome da promessa da inafastabilidade da jurisdição, marcando a relação umbilical entre os *direitos* humanos e o *direito* processual.

19. O egrégio STJ, em oportunidades ímpares de criação jurisprudencial, vaticinou: “RECURSO ESPECIAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. PRISÃO, TORTURA E MORTE DO PAI E MARIDO DAS RECORRIDAS. REGIME MILITAR. ALEGADA PRESCRIÇÃO. INOCORRÊNCIA. LEI N. 9.140/95. RECONHECIMENTO OFICIAL DO FALECIMENTO, PELA COMISSÃO ESPECIAL DE DESAPARECIDOS POLÍTICOS, EM 1996. *DIES A QUO* PARA A CONTAGEM DO PRAZO PRESCRICIONAL. A Lei n. 9.140, de 4.12.95, reabriu o prazo para investigação, e conseqüente reconhecimento de mortes decorrentes de perseguição política no período de 2 de setembro de 1961 a 5 de outubro de 1998, para possibilitar tanto os registros de óbito dessas pessoas como as indenizações para reparar os danos causados pelo Estado às pessoas perseguidas, ou ao seu cônjuge, companheiro ou companheira, descendentes, ascendentes ou colaterais até o quarto grau.

omissis

...em se tratando de lesão à integridade física, deve-se entender que esse direito é imprescritível, pois não há confundi-lo com seus efeitos patrimoniais reflexos e dependentes.

“O dano noticiado, caso seja provado, atinge o mais consagrado direito da cidadania: o de respeito pelo Estado à vida e de respeito à dignidade humana. O delito de tortura é hediondo. A imprescritibilidade deve ser a regra quando se busca indenização por danos morais conseqüentes da sua prática.” (REsp n. 379.414/PR, Rel. Min. José Delgado, *in* DJ de 17.2.2003). Recurso especial não conhecido.” (REsp 449.000/PE, 2ª T., Rel. Min. Franciulli Netto, DJ 3.6.2003).

20. Recurso especial da União parcialmente provido, apenas, para afastar a indenização de despesas de guarda do túmulo, mantida a indenização pelo dano moral, repartindo-se o valor da indenização, na liquidação de sentença, na forma do art. 10 da Lei n. 9.140/95.



lio Bentes Corrêa, publicado no Diário da Justiça de 5.3.2004 e do qual se extrai o seguinte trecho:

“INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PRESCRIÇÃO. Observada a natureza civil do pedido de reparação por danos morais, pode-se concluir que a indenização deferida a tal título em lide cujo trâmite se deu na Justiça do Trabalho, não constitui crédito trabalhista, mas crédito de natureza civil resultante de ato praticado no curso da relação de trabalho. Assim, ainda que justificada a competência desta Especializada para processar a lide não resulta daí, automaticamente, a incidência da prescrição trabalhista. A circunstância de o fato gerador do crédito de natureza civil ter ocorrido na vigência do contrato de trabalho, e decorrer da prática de ato calunioso ou desonroso praticado por empregador contra trabalhador não transmuda a natureza do direito, uma vez que o dano moral se caracteriza pela projeção de um gravame na esfera da honra e da imagem do indivíduo, transcendendo os limites da condição de trabalhador do ofendido. Dessa forma, aplica-se, na hipótese, o prazo prescricional de 20 anos previsto no art. 177 do Código Civil, em observância ao art. 2028 do novo Código Civil Brasileiro, e não o previsto no ordenamento jurídico-trabalhista, consagrado no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal.

Embargos conhecidos e providos.”

O mesmo caminho foi trilhado pelo Exmo. Sr. Ministro *João Oreste Dalazen*, ao julgar o Recurso de Revista n. 1162-2002-014-03-00-1, destacando que a reparação do dano moral ocorrido na relação de trabalho se regula pelas regras do Direito Civil, muito embora adquira “matizes específicos no Direito do Trabalho”⁽¹⁵⁾.

Recentemente, no Recurso de Revista n. 1189-2003-100-03-00-0, também relatado pelo Exmo. Sr. Ministro *Lelio Bentes Corrêa*, aclarou-se a regra prescricional incidente, fazendo-se, nas razões de decidir,

(15) PRESCRIÇÃO. DANO MORAL E MATERIAL TRABALHISTA.

1. O prazo de prescrição do direito de ação de reparação por dano moral e material trabalhista é o previsto no Código Civil. 2. À Justiça do Trabalho não se antepõe qualquer obstáculo para que aplique prazos prescricionais diversos dos previstos nas leis trabalhistas, podendo valer-se das normas do Código Civil e da legislação esparsa. 3. De outro lado, embora o dano moral trabalhista encontre matizes específicos do Direito do Trabalho, a indenização propriamente dita resulta de normas de Direito Civil, ostentando, portanto, natureza de crédito não-trabalhista. 4. Por fim, a prescrição é um instituto de direito material e, portanto, não há como olvidar a inarredável vinculação entre a sede normativa da pretensão de direito material e as normas que regem o respectivo prazo prescricional (DJ de 11.11.2005).





lúcida argumentação sobre a desproporção no tratamento entre o empregado e terceiro envolvido⁽¹⁶⁾.

(16) INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PRESCRIÇÃO.

1. Observada a natureza civil do pedido de reparação por danos morais, pode-se concluir que a indenização deferida a tal título em lide cujo trâmite deu-se na Justiça do Trabalho não constitui crédito trabalhista, mas crédito de natureza civil resultante de ato praticado no curso da relação de trabalho. Assim, ainda que justificada a competência desta Especializada para processar a lide, não resulta daí, automaticamente, a incidência da prescrição trabalhista.

2. A circunstância de o fato gerador do crédito de natureza civil ter ocorrido na vigência do contrato de trabalho e decorrer da prática de ato calunioso ou desonroso praticado por empregador contra trabalhador não transmuda a natureza do direito, uma vez que o dano moral caracteriza-se pela projeção de um gravame na esfera da honra e da imagem do indivíduo, transcendendo os limites da condição de trabalhador do ofendido. Dessa forma, aplica-se, na hipótese, o prazo prescricional de 20 anos previsto no art. 177 da lei civil, em observância ao art. 2.028 do novo Código Civil Brasileiro, e não o previsto no ordenamento jurídico-trabalhista, consagrado no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido.

(...)

Frise-se que tal entendimento encontra respaldo em parcela respeitável da doutrina, como se vê a seguir:

O Supremo Tribunal Federal, reconhecendo a existência de direito de natureza híbrida, acabou firmando entendimento de que, na aplicação da prescrição, deve prevalecer o maior prazo aplicável às diversas naturezas, como forma de resguardar o exercício do direito ao maior bem tutelado. No caso do FGTS, prevaleceu a prescrição trintenária sobre a quinquenal, como forma de proteger a parcela de natureza social desse direito.

(...)

Observando ambos os fundamentos, podemos verificar que, tanto a doutrina como a jurisprudência distinguem os créditos decorrentes da relação de trabalho, como trabalhista típico (de natureza pura) e trabalhista atípico (de natureza híbrida), reconhecendo que somente os primeiros é que se submetem à regra geral da prescrição constitucional, enquanto os trabalhistas atípicos, escapam de sua atração em havendo regra análoga própria.

O crédito trabalhista típico é aquele cuja observância interessa somente ao trabalhador, como os que se destinam a remunerar de alguma forma sua força de trabalho, enquanto os conceituados como trabalhistas atípicos, apesar de poderem ter revestimento patrimonial e guardar origem na relação de trabalho, são de interesse social, não só da classe trabalhadora, tais como o direito à integridade física e mental, à segurança e à previdência social.

Apesar da regra geral contida na Constituição Federal (art. 7º, XXIX), atrair tanto direitos patrimoniais como não patrimoniais, devemos entender, porém, que essa atração se faz somente em relação aos direitos de natureza tipicamente trabalhista, enquanto os atípicos, de natureza híbrida (trabalhista e social), escapam daquela, atraídos por normas prescricionais mais apropriadas a salvaguardar a ação jurídica, que tutela a parcela de natureza social daquele mesmo direito... (Marco Antônio Miranda Mendes, Juiz do TRT da 24ª Região, em trecho extraído do artigo Prazo Prescricional do Dano Moral Trabalhista).

(...)

Não é a competência que fixa o prazo prescricional de uma ação. Aliás, a prescrição é instituto de direito material, enquanto que a competência pertence ao direito processual. Logo, a prescrição do dano moral no Direito do Trabalho não é a trabalhista, porque não





Também o E. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região não fica indiferente aos avanços na aplicação do direito:

“PRESCRIÇÃO. DANO MORAL. Com a entrada em vigor da EC n. 45/04 que majorou significativamente a competência desta Justiça Especializada, *vide* art. 114 da Magna Carta, parece que se jogou uma pá de cal sobre tormentoso tema da prescrição dos danos morais. A prescrição decorre, única e exclusivamente, da natureza da matéria discutida e não da competência do juízo que deva reconhecer do pedido formulado. Reforçando tal entendimento, já tive a oportunidade de decidir no sentido de afastar a prescrição inserida no art. 7º, XXIX, da CF, e aplicar a trintenária, quando da cobrança dos depósitos do FGTS por parte do empregado. Por outro lado, de acordo com o princípio da norma mais favorável, que é aplicação, entre várias normas hipoteticamente aplicáveis ao caso, daquela mais favorável ao empregador, e não havendo norma proibitiva do Estado tratando da questão, emprega-se nesta Justiça Especializada, no caso do dano moral, o prazo prescricional oriundo do direito civil. Dessarte, em casos como o proposto, se aplica a prescrição prevista no art. 177 do antigo Código Civil, correspondente ao art. 205 do atual. Recurso provido. TRT/SP 15ª Região 856-2002-094-15-00-4 — Ac. 11ª Câmara n. 19704/05-PATR, Rel. Flavio Nunes Campos. DOE 6.5.05, p. 50 (*in* Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 26, jan./jun. 2005, p. 281).”

É pertinente apresentarmos os seguintes esclarecimentos. Quando diz o STJ sobre prescrição da reparação de danos materiais, mesmo assim há limitação às prestações anteriores ao quinquênio prescricional criado em favor da Fazenda Pública e previsto em regra específica

se tratam as reparações respectivas de verba trabalhista *stricto sensu*, mas de um crédito de natureza pessoal, a invocar a prescrição vintenária do art. 177 do Código Civil ...

(...)
Dessa maneira, o prazo para acionar o auto do dano moral é de vinte anos, seja perante a Justiça comum, seja perante a Justiça do Trabalho, porque: a importância da reparação do dano moral, que não tem natureza trabalhista, interessa não somente ao ofendido, mas a toda a sociedade, como reconhece a melhor doutrina; o prazo prescricional do direito de ação não se afirma pela competência do órgão julgador, mas em razão da natureza da matéria discutida; a Constituição Federal, quando fala em créditos resultantes da relação de trabalho, está a se referir aos créditos trabalhistas *stricto sensu*; a indenização do dano moral constitui crédito de natureza pessoal; um dos mais importantes princípios que informam o Direito do Trabalho é o da norma favorável ao trabalhador, que ainda deve continuar norteando o intérprete moderno; a subordinação, como marca deste ramo do Direito, nunca vai desaparecer, apenas pode diminuir conforme a atividade desempenhada pelo trabalhador; finalmente, embora adaptados a uma nova realidade, é preciso superar preconceitos e resgatar os princípios informadores do Direito do Trabalho, na busca da dignificação da pessoa humana (Raimundo Simão de Melo, Procurador do Ministério Público do Trabalho da 15ª Região, em trecho extraído do artigo Prescrição do Dano Moral no Direito do Trabalho).



aplicável às relações jurídicas que resultem em responsabilidade da Administração Pública nessa própria qualidade. Já nos acidentes do trabalho, como já expusemos, a base é relação de natureza privada que não tem norma prescricional específica prevista em lei (reafirmamos que o inciso XXIX do art. 7º da Constituição regula apenas a prescrição incidente sobre as simples contraprestações contratuais).

De outro lado, não nos parece merecer maior discussão eventual alegação de aplicação da regra do inciso V do § 3º do art. 206 do atual Código Civil. Nesse dispositivo se prevê a prescrição em três anos para a “pretensão de reparação civil”. É o mesmo prazo aplicável, por exemplo, para a pretensão “de ressarcimento de enriquecimento sem causa”, “relativa a aluguéis de prédios urbanos ou rústicos”, “de restituição dos lucros ou dividendos recebidos de má-fé”. Já no § 5º, com o maior prazo específico previsto no novo Código (exceto o prazo geral do art. 205), prevê-se a prescrição em cinco anos para a pretensão de “cobrança de dívidas constantes de instrumento público ou particular”, “de profissionais liberais em geral por seus honorários”, “do vencedor para haver do vencido o que despendeu em juízo”.

Está certo que o legislador se referiu, no inciso V do § 3º do art. 206, tão-somente às meras reparações decorrentes de simples danos patrimoniais de ordem civil. Não faria qualquer sentido se equiparar a proteção à vida e a outros direitos fundamentais e respectivas reparações ou indenizações, com, por exemplo, a proteção de um bem material e respectiva reparação, tal como a reparação pelo amassamento de um automóvel. A interpretação sistemática do art. 206, decorrente da leitura de todas as hipóteses de pretensão nele descritas, permite concluir que aí somente se trata das pretensões decorrentes de violações de caráter meramente patrimonial, tais como os danos a bens materiais. Nada mais.

Acrescentamos o seguinte argumento: qualquer violação ou inadimplemento contratual, ou dano a bem material, implicam uma reparação de ordem civil. Ora, para que, então, há a descrição de tantas hipóteses detalhadas de pretensão ao lado da ampla expressão “reparação civil”? Por que, no Código Civil, que trata dos atos da vida civil, seria prevista, além da prescrição para a pretensão de “reparação civil”, uma prescrição mais ampla, de dez anos, no art. 205? Por que a regra do inciso V do § 3º do art. 206 deve ser interpretada como mais uma das regras específicas desse mesmo artigo, restrita, então,





às reparações por dano de ordem civil ocorrido em bem material ou decorrente de violação de cláusula contratual. Não merece qualquer interpretação além desse sentido.

Observe-se que *Caio Mário da Silva Pereira*, antes da edição do Novo Código Civil, mas, quando já existiam regras prescricionais de ordem geral e outras mais específicas, já apontava que certos direitos não estavam sujeitos à prescrição, assim comentando a lei vigente na época:

“Os direitos à vida, à honra, à liberdade, à integridade física ou moral não se sujeitam a qualquer prescrição, em razão de sua própria natureza.”⁽¹⁷⁾

Deveras equivocado, pois, tratar a reparação patrimonial decorrente de violação de direitos dessa natureza sob regra simples de prescrição destinada a reparações civis. Acrescenta-se a lição de *Washington de Barros Monteiro*:

“As disposições são sempre de aplicação estrita, não comportando interpretação extensiva, nem analogia; a exegese será sempre restritiva. Na dúvida, deve julgar-se contra a prescrição, meio talvez antipático de extinguir-se a obrigação.”⁽¹⁸⁾

Esses mesmos ensinamentos se encontram transcritos nas razões de decidir do Recurso Especial n. 792.935-RJ, julgado pelo C. STJ em 6.4.2006, reconhecendo a incidência da prescrição prevista na lei civil (então vintenária) para a indenização de danos pessoais, pois é vedada a aplicação extensiva, nas ações que versem sobre acidentes cujas vítimas são os tripulantes, na qualidade de empregados da empresa aérea, da reduzidíssima prescrição prevista no Código Brasileiro de Aeronáutica para as ações indenizatórias em acidentes aéreos. Essa prescrição especial, conclui-se, estaria limitaria aos danos sobre bens materiais.

Neste passo, merecem rememoração as lições de *Paulo Bonavides* acima já transcritas, referentes ao processo hermenêutico de con-

(17) *Instituições de direito civil*. 19ª ed. Rio de Janeiro: Forense, vol. I, 2000, p. 439.

(18) *Apud* PRATA, Marcelo Rodrigues. “Prescrição de ofício — o novo § 5º do art. 219 do CPC, com a redação da Lei n. 11.280/06”, in CHAVES, Luciano Athayde, org. *Direito processual do trabalho: reforma e efetividade*, São Paulo: LTr, 2007, p. 394.





cretização dos direitos fundamentais, o qual se assenta no princípio da proporcionalidade e, de outro lado, dissente do tradicional método dedutivo da subsunção. Sob tais condições interpretativas, jamais se poderá buscar a concretização de direito fundamental, se se aplicar, de modo desproporcional e segundo simplista critério de subsunção, a mesma prescrição de meras reparações patrimoniais civis às indenizações pelas violações daquela espécie prevalecente de direito, fundamento da Sociedade. Em verdade, até mesmo a subsunção pretendida estaria equivocada, por forçar o encaixe de fato em norma jurídica não destinada a regulá-lo.

Também se deve rememorar as já transcritas lições de *J. J. Gomes Canotilho*, referentes à aplicação do critério da razoabilidade no preenchimento de lacunas constitucionais. Renomado professor, ademais, esclarece que a força heterodeterminante das normas constitucionais conforma todos os ramos do direito, não havendo que se tratar cada um desses ramos de modo autônomo, a fim de não se frustrar a concretização das próprias normas constitucionais (nas quais, como já mostramos acima, se incluem os direitos fundamentais):

“Uma das conseqüências mais relevantes da natureza das normas constitucionais concebidas como *heterodeterminações positivas e negativas* das normas hierarquicamente inferiores é a conversão do *direito ordinário* em *direito constitucional concretizado*. Como *determinantes negativas*, as normas constitucionais desempenham uma *função de limite* relativamente às normas de hierarquia inferior; como *determinantes positivas*, as normas constitucionais regulam parcialmente o próprio conteúdo das normas inferiores, de forma a poder obter-se não apenas uma compatibilidade formal entre o direito supra-ordenado (normas constitucionais) e infra-ordenado (normas ordinárias, legais, regulamentares), mas também uma verdadeira conformidade material. De acordo com esta perspectiva, não se pode falar, por exemplo, do direito civil como direito autônomo em relação ao direito constitucional: o direito civil não pode divorciar-se das normas e princípios constitucionais relevantes no direito privado ...”⁽¹⁹⁾

Afirmamos, por isso, sem sombra de dúvidas, que significa violação das determinantes negativas das normas constitucionais que dão

(19) Ob. cit., p. 1.149. Destaques no original.





extraordinário relevo aos direitos fundamentais, fixados como pilares da sociedade, aplicar, às lesões dessa categoria de direitos, a regra prescricional prevista no direito civil ordinário para as simples reparações patrimoniais ou a regra prescricional destinada aos créditos que correspondem a meras contraprestações decorrentes do contrato de trabalho.

A pretensão de indenização decorrente de violação dos direitos fundamentais é imprescritível. Havendo relutância quanto à aceitação da imprescritibilidade, deve-se sujeitar a pretensão à regra geral de prescrição do art. 205 do Código Civil, que fixa o prazo de dez anos.

Deixamos, por fim, a seguinte indagação: se o assédio moral ou outras circunstâncias havidas no ambiente de trabalho atingirem gravidade tal que configurem tortura, incluindo violações da integridade física e psíquica, ou tratamento degradante (tal como no trabalho em condição análoga à escravidão), aplicar-se-á regra prescricional ínfima para a pretensão de indenização? Já vem o C. STJ afirmando a imprescritibilidade dessa pretensão. Mas, a Justiça do Trabalho pasará a proferir decisões desfavoráveis aos trabalhadores?

8. ACTIO NATA. DIAGNÓSTICO DA DOENÇA. CONSOLIDAÇÃO DE SEQÜELAS. DANO PERMANENTE

Como vimos, o tratamento simplificado que usualmente se dava à prescrição nas questões derivadas do contrato de trabalho não se coaduna com as questões relativas aos danos a direitos fundamentais ocorridos na relação de trabalho. A fim de evitar mais equívocos na apreciação de causas que envolvem acidentes e doenças do trabalho, há a necessidade de relembrar o conceito de *actio nata*, para a contagem prescricional.

Marcelo Rodrigues Prata, Juiz da 4ª Vara do Trabalho de Salvador, assim disserta sobre o tema:

“Ao demais, existem ainda outras *situações de fato* que dificultam o estabelecimento do termo inicial da prescrição. Seriam os casos em que ela só começa a correr após a ciência inequívoca do sujeito passivo a respeito de dano injusto que sofreu. Assim, consoante a teoria da *actio nata*, a pretensão nasce apenas





no momento em que poderia ser exercitada: *actio nondum nata non praescribitur*. Desse modo, prevê o Código Civil, subsidiariamente aplicado:

‘Art. 189. Violado o direito, nasce para o titular a pretensão, a qual se extingue, pela prescrição ...’.”

Assim, se um trabalhador manteve um contrato de trabalho por vários anos, ao longo do qual adquiriu uma *doença ocupacional* — como a *asbestose*, o transtorno de estresse pós-traumático ou a LER, *ad exemplum* — e só vem a dela tomar consciência após haver recebido um diagnóstico definitivo, é apenas a partir daí que começa a correr o prazo prescricional, pois só então teve ciência da violação do seu direito à incolumidade psicofísica. O Des. *Cláudio Brandão*, em percuciente monografia sobre o *acidente do trabalho*, ensina — com apoio no saudoso *Martins Catharino* — que nas *doenças ocupacionais* “... a causa jamais é súbita ou imprevista e violenta, e entre ela e o efeito, ou lesão, há um lapso de tempo mais prolongado; forma-se no tempo, sendo, ainda interna e mórbida”. A esse respeito, vemos em artigo, no qual reluz o notável *Rodrigues Pinto*, que sendo a *doença ocupacional*, na maioria das vezes, decorrente de *acontecimento continuado*, isso dificulta extraordinariamente a percepção de quando ela começou, a fim de fixar-se o *termo inicial* da prescrição. O mesmo juriconsulto escreve que o caráter da doença ocupacional é “insidioso e melífluo”; por isso, na maioria dos casos, o empregado só toma conhecimento da sua enfermidade quando ultrapassado o biênio prescricional, contado a partir do dia do término do contrato de trabalho. A Súmula n. 278 do STJ, outrossim, esclarece: “O termo inicial do prazo prescricional, na ação de indenização, é a data em que o segurado teve ciência inequívoca da incapacidade laboral.” *A Súmula n. 230 do STF é ainda mais precisa:*

“A prescrição de acidente do trabalho conta-se do exame pericial que comprovar a enfermidade ou verificar a natureza da incapacidade.”⁽²⁰⁾

Em pesquisa da jurisprudência do C. STJ, não se encontrou decisão que destoe do entendimento sumulado. Sempre se despreza a

(20) Ob. cit., p. 393-394. Aspas no original.





data do encerramento do contrato de trabalho para fixação do termo inicial da contagem prescricional e se confirmam decisões favoráveis à extensão do termo inicial, tal como no Recurso Especial n. 166.316-SP (1998/0015746-8), relatado pelo Exmo. Sr. Ministro *Barros Monteiro* e do qual se extrai a seguinte ementa:

“SEGURO DE VIDA EM GRUPO E ACIDENTES PESSOAIS. PRESCRIÇÃO ANUA. TERMO INICIAL. SURDEZ BILATERAL. SÍNDROME NEUROPSÍQUICA. MALES DA COLUNA. — A prescrição da ação indenizatória somente flui a partir da data em que o segurado toma conhecimento inequívoco acerca da existência da incapacidade permanente, através de laudo médico elaborado para esse fim, indicando causa, natureza e extensão, não se considerando suficiente ter ele realizado consultas, tratamentos ou recebido diagnósticos.

Recurso especial conhecido e provido parcialmente para afastar a prescrição com respeito à síndrome neuropsíquica e aos males da coluna.”

Avançando mais ainda no tema, há os casos em que o dano é permanente, tal como nas doenças incuráveis, degenerativas ou fatais (a já citada asbestose é uma delas), e nas mutilações. São situações em que os danos são complexos e a efetiva reparação ou indenização não é prontamente aferível, logo quando ocorrida a lesão ou diagnosticada a doença. Além disso, há casos em que, vista a real condição de saúde do trabalhador, conclui-se que ainda não se atingira estado que permitisse a alta médica ou o retorno ao trabalho após período inicial de adaptação sob os auspícios dos órgãos previdenciários, ou seja, o contrato de trabalho deveria estar suspenso, motivo para também se suspender a contagem do prazo prescricional⁽²¹⁾. A efetiva apuração da época da recuperação para o trabalho é fundamental para a boa solução das lides, porque, infelizmente, é comum nos depararmos com situações em que o empregador promove a dispensa do obreiro, negando-se a reconhecer a existência da doença adquirida ou do acidente ocorrido.

Em outra simples exemplificação, aprofundando a hipótese de mutilação, é possível a empresa causadora do acidente readaptar o trabalhador em função compatível com seu estado físico, mantendo o patamar remuneratório anterior ao acidente. Transcursos cinco anos

(21) Nesse sentido se pronuncia, entre tantos, *Raimundo Simão de Melo*. Ob. cit., p. 1.177.





do acidente (tomados como mera referência de eventual definição pela aplicação do prazo do inciso XXIX do art. 7º da Constituição), promove-se a dispensa do acidentado, o qual, a partir desse momento, passa a ter dificuldades em nova inserção sociolaboral, assim como a sentir ou a perceber no plano psíquico a gravidade das conseqüências da mutilação, até então minorados pelo tratamento acolhedor prestado pela própria empresa autora do dano. Todos sabemos que, no curso do contrato de trabalho, sobretudo em condições laborais e de saúde debilitadas, o empregado não ingressará com ação indenizatória. De outro lado, a empresa que habilmente trace seu futuro financeiro “comprará” a prescrição da pretensão reparatória e indenizatória, despendendo com salários e métodos de readaptação muito menos do que as quantias que, eventualmente, comporiam uma condenação judicial indenizatória. A reserva mental dos atos de bondade e caridade na manutenção do empregado lesionado não deve prevalecer sobre o direito à devida indenização por dano a direito fundamental.

Outra hipótese que requer solução diferenciada: o pedido indenizatório de familiar em decorrência da morte de trabalhador que adquiriu doença fatal. Imagina-se o empregado que foi acometido de doença progressiva, aproveitando-se mais uma vez o exemplo da asbestose, diagnosticada muitos anos após o término do contrato. Pode o trabalhador não ter ajuizado qualquer ação contra o antigo empregador; mas, os familiares que se virem privados do sustento trazido ao lar pelo cabeça de família poderão pleitear a indenização contra esse antigo empregador, causador do dano. Impertinente, então, qualquer contagem prescricional a partir sequer do diagnóstico, porquanto o fato que ensejou a dedução da pretensão em juízo foi o falecimento.

O C. STJ vinha enfrentando a matéria regularmente, destacando-se, como amostra, o Recurso Especial n. 669.691-RJ, relatado pelo Exmo. Sr. Ministro *Jorge Scartezzini*, no qual se manteve acórdão regional que fixara o termo *a quo* do prazo prescricional em ação acidentária na data de elaboração de segundo laudo pericial. É interessante ressaltar peculiaridades desse caso: a trabalhadora sofria de disacusia bilateral e, com base em exame médico apontando a doença, moveu ação acidentária de natureza previdenciária; no curso dessa ação, novo laudo pericial apontou o agravamento da doença, em decorrên-





cia da permanência da trabalhadora nas mesmas atividades no estabelecimento em que laborava; foi movida, então, ação contra o empregador, com pleito indenizatório lastreado na já agravada perda da capacidade auditiva, reconhecendo o Tribunal Estadual e o c. STJ que, a partir do segundo laudo pericial, este produzido na ação previdenciária, contava-se a prescrição vintenária para a indenização de dano pessoal.

Também merece destaque a r. decisão proferida no Recurso Especial n. 291.157, relatado pelo Exmo. Sr. Ministro *Ruy Rosado de Aguiar*, reconhecendo, em causa versando sobre asbestose, que a contagem prescricional de vinte anos se iniciou 34 anos após a rescisão contratual, quando delimitadas as conseqüências da moléstia:

“ACIDENTE NO TRABALHO. Prescrição. Termo inicial. Asbestose. Amianto. O termo inicial da prescrição da pretensão indenizatória não flui da data do desligamento da empresa, mas de quando o operário teve conhecimento da sua incapacidade, origem, natureza e extensão, que no caso corresponde à data do laudo. O fato do decurso de 34 anos da despedida do empregado impressiona, mas deve ser examinado em conjunto com as características da doença provocada pelo contato com o amianto (*asbestose*), que pode levar muitos anos para se manifestar. Recurso conhecido e provido.”

Esperamos ter demonstrado que o usual tratamento jurídico dado às também usuais questões trabalhistas — as contraprestações contratuais — não é suficiente para as questões mais complexas, incluindo as acidentárias.

9. OS EFEITOS DA AMPLIAÇÃO DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Linhas acima já lançamos a seguinte pergunta: a Justiça do Trabalho passará a proferir decisões desfavoráveis aos trabalhadores? A ampliação da competência introduzida pela Emenda Constitucional n. 45 decorreu de árdua batalha de todos os operadores do direito do trabalho, sobretudo dos Juízes do Trabalho. Os Exmos. Srs. Juízes *Grijalbo Fernandes Coutinho* e *Marcos Neves Fava*, respectivamente





Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho — ANAMATRA — e Diretor de Ensino e Cultura da ANAMATRA, assim dedicaram a obra coletiva intitulada “Nova Competência da Justiça do Trabalho”:

“Este livro é dedicado à magistratura trabalhista brasileira, com a certeza de que, preparada e sensível, abraçará competentemente as alterações constitucionais da Emenda n. 45.”⁽²²⁾

Mais à frente, na apresentação da obra, asseveraram:

“De plano, a competência da Justiça do Trabalho estendeu-se do julgamento das lides decorrentes dos contratos de emprego para a decisão de todas as que derivem das relações de trabalho. Caminha-se da limitada espécie ao amplíssimo gênero, na busca do aproveitamento de sua vocação social e de sua agilidade, correspondentes sonoras dos anseios sociais. Qualquer litígio que decorra do trabalho humano tem, agora, sua solução submetida à apreciação desse ramo do judiciário, promovido, enfim, de ‘justiça do emprego’ a Justiça do Trabalho.”⁽²³⁾

De fato, a necessidade imperiosa de se darem soluções mais ágeis e, sobretudo, mais consentâneas com os anseios sociais impeliram a reforma de competência do Poder Judiciário. O ilustre Juiz do E. TRT da 8ª Região *Vicente José Malheiros da Fonseca*, em artigo intitulado “Justiça do Trabalho — Nova Competência”, inserto na já mencionada obra coletiva cuja edição foi promovida pela ANAMATRA, destacou a importância da proteção da dignidade do trabalhador, com o uso da ampliação da competência:

“No que diz respeito ao *direito material do trabalho*, devo acentuar que se conseguirmos ultrapassar o momento crítico em que nos encontramos, mantendo, porém, os seus *princípios fundamentais*, conquistados ao longo da história, embora com as adaptações necessárias, acho que já teremos vencido boa parte dos desafios que ao mundo todo preocupa, o desemprego, a miséria, a marginalidade, o analfabetismo, a fome, a violência, enfim, os males do cotidiano, que a cada dia mais se agravam.

(22) São Paulo: LTr, 2005, p. 5.

(23) Ob. cit., p. 11.





E é preciso ter consciência de que o desafio não se limita apenas a salvar o emprego, mas, também, a proporcionar condições de manter a *dignidade do trabalhador*, razão de ser do Direito do Trabalho.”⁽²⁴⁾

Continua o insigne Magistrado, destacando as razões da ampliação da competência e os novos horizontes do Juiz do Trabalho:

“Como se vê, não foi por acaso que o alargamento da competência material da Justiça do Trabalho, pugnada, sobretudo, pelos próprios magistrados trabalhistas, conscientes do novo papel reservado a este ramo especializado do Poder Judiciário da União. O fenômeno resulta de um contexto do qual não podemos nos afastar na compreensão da matéria, qual seja, a inevitável importância que deve ser emprestada ao trabalho humano, seja eventual, subordinado ou autônomo, sujeito a regime contratual, civil ou trabalhista, ou, ainda, estatutário.

(...)

No julgamento das questões trabalhistas podem ser abordados temas estabelecidos no direito constitucional, direito administrativo, direito internacional, direito do trabalho, direito previdenciário, direito civil, direito comercial, direito falimentar, direito tributário, direito penal, direito do consumidor, direito processual civil, direito processual penal e outros ramos da ciência jurídica. Esta circunstância não afasta a nova competência material da Justiça do Trabalho, sempre que se verificar a hipótese de dissídio oriundo de uma relação de trabalho.”⁽²⁵⁾

E, já nas conclusões do artigo, arremata:

“O alargamento da competência material da Justiça do Trabalho é fenômeno que resulta de um contexto do qual não podemos nos afastar na compreensão da matéria, qual seja, a inevitável importância que deve ser emprestada ao trabalho hu-

(24) Ob. cit., p. 376. Itálicos no original.

(25) Ob. cit., p. 385.





mano, seja eventual, subordinado ou autônomo, sujeito a regime contratual, civil ou trabalhista, ou, ainda, estatutário.”⁽²⁶⁾

Não podemos, então, encerrar este estudo sem criticar o reducionismo do tratamento jurídico das questões agora afeitas à competência da Justiça do Trabalho ao tratamento mais simples que demandam as questões atinentes às meras contraprestações contratuais inerentes ao vínculo de emprego. A ampliação da competência da Justiça do Trabalho visava justamente o oposto, alargar o campo de atuação do Juiz do Trabalho, alargar o instrumental jurídico do Juiz do Trabalho, para que as decisões judiciais se aproximassem cada vez mais dos anseios sociais de proteção da dignidade do trabalhador.

Caminhar para esse reducionismo é, com a devida vênua, desprezar a sobrelevação da importância que o legislador constituinte e a sociedade brasileira conferiram à Justiça do Trabalho; é retrocesso aquém do modo como certas questões, tais como as acidentárias, já vinham sendo tratadas pela Justiça Comum, supostamente menos afeita ao mundo do trabalho.

Que respostas a Justiça do Trabalho dará aos questionamentos seguintes:

— sujeitar um trabalhador à contaminação por agentes nocivos, cuja letalidade e conseqüências nocivas ao organismo, incluindo o desenvolvimento de doenças incuráveis e progressivas, tais como câncer, é ato lesivo à dignidade da pessoa humana, à vida, à saúde, à segurança, à integridade física?

— sujeitar um trabalhador à mutilação, pelo não-fornecimento dos meios de proteção adequados, é ato lesivo à dignidade da pessoa humana, à vida, à saúde, à segurança, à integridade física?

— vistas as correntes decisões da Justiça Comum dos Estados e da Justiça Federal, assim como o pronunciamento do Supremo Tribunal Federal excluindo da Justiça do Trabalho a competência para julgamento de causas derivadas de vínculo estatutário, ficarão o trabalhador ou sucessores do trabalhador falecido que se dirigem justamente à Justiça Especializada adstritos a prazos prescricionais mais exíguos e sem a correta fixação do termo

(26) Ob. cit., p. 390.





inicial desses prazos, enquanto os servidores estatutários e seus sucessores que, com base em idênticas causas de pedir, em razões de fato e de direito, se dirigirem aos outros ramos do Judiciário serão atendidos mais plenamente na proteção contra violação de direitos fundamentais?

— o atual Juiz do Trabalho tratará todas as ações oriundas das relações de trabalho como meras violações de contraprestações dos contratos de trabalho, aplicando meios simples de solução jurídica, ou buscará, como membro de um Poder Constitucional, a concretização de um novo Estado de Direito, construído sobre o reconhecimento e concretização dos direitos fundamentais?

10. CONCLUSÕES

Expomos nossas conclusões na ordem seguinte.

a) Os direitos fundamentais representam valores constitucionalmente assegurados e dotados de imperatividade normativa. Devem, pois, sob a contemporânea ótica constitucional, ser objeto de concretização.

b) Por sua natureza comum e indissociável a todas as pessoas, os direitos fundamentais antecedem qualquer relação jurídica. Assim, as violações de direitos fundamentais não merecem o mesmo tratamento jurídico ou a mesma valoração jurídica que se dá a violações ou inadimplementos de contraprestações contratuais. Também não merecem o mesmo tratamento ou valoração que se dá às violações de direitos patrimoniais, que são proporcionalmente inferiores aos direitos fundamentais.

c) O tratamento jurídico diferenciado que os direitos fundamentais merecem, segundo a doutrina e a jurisprudência contemporâneas, impede que se possa restringir a sua efetivação ou obstar a devida reparação pela aplicação das regras comuns do direito civil. Só é possível oporem-se restrições aos direitos fundamentais seguindo-se as próprias normas destinadas a regular os próprios direitos fundamentais. Não havendo norma constitucional que preveja restrições ao exercício da pretensão reparatória, é inviável o preenchimento dessa lacuna legal. Ademais, as ordinárias normas restritivas de direito se interpretam e se aplicam estritamente.





d) É equivocado, então, o emprego do método da subsunção, visando forçar o encaixe da violação de direito fundamental nas regras criadas para regular a violação ou o inadimplemento de contraprestações do contrato de trabalho, assim como nas regras criadas para regular simples violações patrimoniais de natureza civil.

e) Resta concluir que não há previsão normativa que leve à incidência de prescrição sobre as pretensões decorrentes de violação dos direitos fundamentais. Havendo, porém, relutância na admissão da imprescritibilidade para veiculação dessas pretensões, somente se aproximará da incolumidade da ordem constitucional a aplicação da maior regra de prescrição prevista no Direito Civil vigente.

f) Os Juízes do Trabalho passarão a lidar com situações diferenciadas na apuração dos termos prescricionais, tal como a utilização do conceito da *actio nata*, sobretudo quando o perfeito diagnóstico de doença, ou a definição de suas seqüelas, ou, ainda, o agravamento do dano ocorrer longo tempo após o acidente ou o diagnóstico definitivo da doença.

g) A ampliação da competência da Justiça do Trabalho visa atender aos anseios sociais de se dar prestação jurisdicional mais célere e mais harmoniosa com o valor social do trabalho e a proteção da dignidade do trabalhador, não se mostrando razoável que os Juízes do Trabalho passem a proferir decisões que configurem retrocesso na proteção dos direitos fundamentais.





NOVA CONFIGURAÇÃO DO PRINCÍPIO DA SUBSIDIARIEDADE NO PROCESSO DO TRABALHO — PROPOSTA DE LEITURA CONSTITUCIONAL

Marcelo Freire Sampaio Costa^()*

1. PREMISSAS NECESSÁRIAS

Pretende-se firmar construção interpretativa do princípio da subsidiariedade (arts. 769 e 889 da CLT)⁽¹⁾ havido no processo do trabalho⁽²⁾ distinta do modelo clássico até o momento apresentado pela doutrina processual laboral.

Tal leitura está intimamente imbricada com as recentes reformas acontecidas no ordenamento jurídico pátrio, mais especificamente no Texto Constitucional e processo civil⁽³⁾, bem como da possibilidade dessas mesmas terem incidência (a maior possível, desde que obedeci-

(*) Procurador do Ministério Público do Trabalho lotado na 8ª Região. Ex-Procurador do Estado do Pará. Mestrando em Direito pela UFPA. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela UNAMA. Professor convidado dos cursos de pós-graduação, em nível de especialização, do CESUPA (Processo Civil), e UNAMA (Direito Material e Processual do Trabalho).

(1) “Art. 769. Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste capítulo. Art. 889. Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.”

(2) Bem lembra *Estevão Mallet* que, em Portugal, a subsidiariedade do processo do trabalho em relação ao processo civil também é aplicada à semelhança do nosso modelo legal. *In Revista LTr*, ano 70, n. 06, junho de 2006, p. 668.

(3) Chamada por alguns de Terceira Fase da Reforma. Cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Terceira fase da Reforma do Código de Processo Civil*. São Paulo: Método, 2006.





dos alguns parâmetros a serem apresentados ao longo do presente) no ramo do processo do trabalho.

A possibilidade de um aproveitamento maior das alterações legais, conforme será exposto no decorrer do presente, está intimamente relacionado à tentativa de impingir ao processo laboral, com fulcro em ensinamentos normalmente esquecidos pela dogmática processual clássica desse ramo, uma maior penetração de outros textos legais, principalmente da Carta Constitucional de 1988, notadamente por força das alterações acontecidas em razão da vigência da Emenda Constitucional n. 45/04, comumente nominada de Reforma do Poder Judiciário, e do processo civil, conforme já salientado, com o fulcro maior de alcançar a tão sonhada e almejada *qualidade*⁽⁴⁾ na entrega da tutela jurisdicional⁽⁵⁾.

Antes de se tratar especificamente acerca das referidas alterações que deitam reflexos diretos no tema em voga, insta mencionar o avanço nos estudos de processualistas civis de institutos pertinentes a esse ramo à luz dos princípios constitucionais⁽⁶⁾, conforme também será tratado com mais vagar posteriormente quando restar mencionado o chamado *modelo principiológico constitucional de processo*. Tal comportamento, em poucas tintas, significa a importância de se adotar como ponto de partida⁽⁷⁾ na interpretação e aplicação⁽⁸⁾ da legisla-

(4) MOREIRA, José Carlos Barbosa. "A Emenda Constitucional n. 45 e o Processo". *Revista Dialética de Direito Processual*, n. 33, dezembro de 2005, p. 52 até 63.

(5) Acerca da importância do conceito de tutela jurisdicional ao contemporâneo direito processual civil, com enfoque na questão do acesso à rápida resposta do Poder Judiciário, bem como o compromisso desse ramo da ciência jurídica *com a produção de repercussões compatíveis com o sistema de direito consagrado*, vide, dentre tantos outros, DIAS, Jean Carlos. "A Crise do Papel do Juiz na Tutela Jurisdicional Executiva". *Revista Dialética de Direito Processual* n. 33, dezembro de 2005, p. 38 até 45.

(6) Já tratei sobre o tema brevemente em COSTA, Marcelo Freire Sampaio. "Atentado e a Proibição de o Réu Falar nos Autos — Leitura Constitucional Necessária". *Revista Dialética de Direito Processual*, n. 22, janeiro de 2005, p. 122 até 130.

(7) "No princípio repousa a essência de uma ordem, seus parâmetros fundamentais e direcionadores do sistema normativo". In ROCHA, Carmem Lúcia Antunes. *Princípios Constitucionais da Administração Pública*. Belo Horizonte: Del Rey, 1994, p. 21.

(8) "interpretação e aplicação não se realizam autonomamente. O intérprete discerne o sentido do texto a partir e em virtude de um determinado caso". In GRAU, Eros Roberto. *Ensaio e discurso sobre a Interpretação/Aplicação do Direito*. 2ª ed. São Paulo: Malheiros, 2003, p. 84. Gisele Santos Fernandes Góes assim se posiciona: "Por conseguinte, a interpretação dá vida ao texto do enunciado jurídico. O intérprete judicial, ao decidir, desempenha seu papel criador, desde que racionalmente fundamentado, por intermédio de argumentos adequados e aceitáveis". In *Princípio da Proporcionalidade no Processo Civil*. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 11.



ção infraconstitucional o regramento principiológico *fundamental*⁽⁹⁾ insculpido na *Lex Mater*. Daí a necessidade de apreciar primeiramente a alteração constitucional relevante ao tema proposto, para depois vislumbrar as modificações infraconstitucionais, com o devido encaixe desta nos eflúvios da normatividade superior. Em outras palavras, há valores albergados no texto constitucional que dizem respeito ao sistema processual (princípio do contraditório, ampla defesa, regramento do uso processual das provas ditas ilícitas e duração razoável do processo, este melhor desenvolvido posteriormente), compondo a já conhecida expressão “tutela constitucional do processo”, cujos parâmetros a lei infraconstitucional não poderá afastar-se, nem muito menos a jurisdição poderá relegar ao oblívio.

Parte-se da inserção no texto constitucional do princípio da duração razoável do processo (art. 5º, LXXVIII), que prescreve:

“A todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.”

Bem salienta *André Luiz Nicolitt* sobre a vigência do referido princípio fundamental desde a entrada em vigor do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos no direito brasileiro por intermédio do Decreto Legislativo n. 226/91, sendo a *Carta de adesão do Brasil depositada em 24 de janeiro de 1992*⁽¹⁰⁾.

Meses depois do ato derradeiro necessário à vigência do referido instrumento citado, ainda naquele mesmo ano, o Governo Federal depositou, em 25 de setembro, a Carta de Adesão ao *Pacto de San José da Costa Rica*, que também contém regramento expresso (art. 8,1) acerca da duração razoável do processo.

(9) Escaparia dos limites impostos ao presente tratar acerca do rico tema envolvendo direitos fundamentais. No momento, pois se pretende tratar da questão com mais vagar posteriormente, limitar-se-á à afirmação de que os mesmos possuem eficácia deontológica e incidência imediata nos termos do § 1º do art. 5º da Carta Magna brasileira. Acerca do tema, *vide*, entre tantos: ALEXY, Robert. *Epílogo a La Teoría de los Derechos Fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios J. San José. 2004; COMPARATO, Fábio Konder. *A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos*. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005; LUÑO, Antonio E. Perez. *Los Derechos Fundamentales*. 8ª ed. Madrid: Tecnos, 2005.

(10) NICOLITT, André Luiz. *A Duração Razoável do Processo*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006, p. 18.



Há mais de uma década, portanto, o princípio *que impõe a decisão judicial em prazo razoável*⁽¹¹⁾ já se encontrava explicitamente albergado pelo ordenamento jurídico pátrio (§ 2º do art. 5º da CF/88), inobstante a doutrina pouco tenha tratado⁽¹²⁾ desde a incorporação no direito brasileiro dos efeitos do mesmo no desenrolar de demandas judiciais. A previsão disposta no texto constitucional, considerando pelo menos a visibilidade doutrinária finalmente alcançada pelo referido, significa inserção legal normativa longe de configurar preciosismo legiferante.

Deve-se considerar, ainda, a (pouco vislumbrada pela doutrina) necessidade de integrar, efetivamente, o processo do trabalho, como salientado anteriormente, cientificamente menos evoluído, ao civil, quanto aos benfazejos influxos da própria teoria geral do processo, principalmente no que concerne aos princípios, institutos e esquemas lógicos processuais, pois tal posição não deixa de refletir *a preocupação de aprimorar e atualizar conceitos que possam levar à formulação de um sistema processual coerente e integrado à teoria geral do processo*⁽¹³⁾.

O ideário da teoria geral do processo busca justamente a harmonia entre os institutos, troncos⁽¹⁴⁾ principiológicos e garantias comuns a

(11) JUNIOR, Fredie Didier. *Direito Processual Civil. Tutela Jurisdicional Individual e Coletiva*. 5ª ed. Vol I. Salvador: JusPODIVM, 2005, p. 40. Acerca do tema, *vide*, ainda, dentre tantos, VIANA, Juvêncio Vasconcelos. *Revista Dialética de Direito Processual* n. 34, janeiro de 2006, p. 53 até 68.

(12) *Marcelo Lima Guerra* é uma das exceções, pois, ainda antes da reforma constitucional, escrevia acerca da duração razoável do processo tendo com perspectiva a jurisprudência e os critérios ali construídos pela Corte Européia dos Direitos do Homem. *In Direitos Fundamentais e a Proteção do Credor na Execução Civil*. São Paulo: RT, 2003, p. 106-7.

(13) CASTELO, Jorge Pinheiro. *O Direito Processual do Trabalho na moderna teoria geral do processo*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1996, p. 18. Pretendendo construir novo paradigma de Teoria Geral do Processo civil, *vide* MARINONI, Luis Guilherme. *Teoria Geral do Processo*. Vol. 1. São Paulo: RT, 2006.

(14) "Não se trata de massificar o direito processual, em suas manifestações jurisdicionais ou não, estatais ou não. A teoria geral do processo não passam despercebidas as diferenças existentes entre os diversos ramos, que são independentes a partir do ponto de inserção no tronco comum. *Mas a seiva que vem do tronco é uma só*, é o poder a alimentar todos os ramos. Embora cada um deles tome a sua direção, nunca deixará de ser um ramo da árvore do processo. Nem pode afastar-se tanto que dê a impressão de isolar-se do sistema. Assim, há uma unidade nos grandes princípios, no entendimento das garantias constitucionais do processo, na estrutura e interação funcional dos institutos fundamentais, sem que com isso exijam soluções igualadas em todos os setores". *In* DINAMARCO, Cândido Rangel. *A Instrumentalidade do Processo*. 5ª ed. São Paulo: Malheiros, 1996, p. 73-4.



ambos os ramos processuais em enfoque⁽¹⁵⁾, notadamente aqueles albergados no Texto Maior, pelo menos um deles já aqui citado expressamente (duração razoável do processo), com a pretensão de almejar a unidade sistemática⁽¹⁶⁾, e, principalmente, ao permitir livre trânsito de idéias entre os diversos ramos do direito processual, *propiciar uma fonte permanente de atualização dos diferentes segmentos processuais*⁽¹⁷⁾.

Como já mencionado, enquanto o processo do trabalho estagnou, tanto no aspecto das necessárias alterações legislativas (talvez a última mais relevante tenha sido a implantação do procedimento sumarríssimo por intermédio da Lei n. 9.957/00), quanto na própria produção crítica acadêmica, o civil vem, nos últimos anos, granjeando importantes alterações legislativas (talvez a crítica esteja na fúria legislante) e, irrefragavelmente, alcançando maturidade na sua produção acadêmica.

A citada *fonte de atualização permanente* significa conferir nova leitura ao princípio da aplicação supletória do processo civil no laboral, permitindo que as alterações processuais hodiernas havidas na legislação pátria incidam no processo do trabalho quando houver verdadeiro benefício à efetividade da jurisdição e à busca permanente da premissa principiológica constitucional da duração razoável do processo, em homenagem ao aqui denominado *modelo principiológico constitucional do processo*, mais à frente melhor explicado.

2. PRINCÍPIO DA SUBSIDIARIEDADE NO DIREITO DO TRABALHO (VIÉS CLÁSSICO)

Parte-se de uma constatação irrefragável antes de ferir o objeto escolhido para desenvolvimento, qual seja, reina sobranceira a teoria dualista⁽¹⁸⁾ no processo do trabalho.

(15) Não se deve perder de vista que o processo penal também participa dessa construção; contudo, não é objeto do presente estudo.

(16) Acerca do tema, *vide* CANARIS, Claus Wilhelm. *Pensamento Sistemático e Conceito de Sistema na Ciência Jurídica*. 3ª ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2002.

(17) CASTELO, Jorge Pinheiro. *Ob. cit.*, p. 31.

(18) *Amauri Mascaro Nascimento* estabelece, mesmo de forma bastante resumida, interessante panorama histórico-doutrinal acerca das correntes ditas dualistas e monistas no processo do trabalho. *In Curso de Direito Processual do Trabalho. Curso de Direito Processual do Trabalho*. 16ª ed. São Paulo: Saraiva, 1996, p. 2-5.





Isto significa inexistir dúvidas acerca da autonomia do direito processual do trabalho em relação ao processo civil, pois possui aquela regulamentação própria na Consolidação das Leis do Trabalho, princípios e peculiaridades que o tornam singular, *ainda que harmonizados com os gerais do processo*⁽¹⁹⁾, bem como detêm jurisdição própria, *o que não chega a ocorrer em todos os países do mundo ocidental industrializado*⁽²⁰⁾.

Assim, enquanto no passado os cultores vetustos do processo laboral pretendiam afastar a *larga supletividade do Direito Comum de processo*⁽²¹⁾, como forma de tentar solidificar a autonomia do mesmo, necessário hodiernamente, por conta das justificativas já apresentadas, trilhar caminho inverso. A medrança de um deles (o civil) contrasta com a estagnação, até involução, do outro ramo processual (o do trabalho), fazendo com que a supletividade ressuscite, ganhando novo fôlego, pois, o desenvolvimento do processo civil precisa ser “aproveitado” de alguma maneira pelo processo do trabalho, com o fito último e maior da incessante busca da eficiência e justiça processual.

Diz o art. 769 do texto consolidado o seguinte:

“Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste capítulo.”

A doutrina clássica aponta dois elementos⁽²²⁾ primordiais necessários à incidência supletória do CPC: 1 — omissão da lei processual trabalhista; 2 — ausência de *incompatibilidade entre os textos do direito comum e o processo do trabalho*⁽²³⁾.

(19) PINTO, José Augusto Rodrigues. *Processo Trabalhista de Conhecimento*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 38.

(20) COSTA, Carlos Coqueijo. *Direito Processual do Trabalho*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1986, p. 15.

(21) PINTO, José Augusto Rodrigues. *Ob. cit.*, p. 38.

(22) *Valentin Carrion* aponta cinco requisitos. São eles: “a) não esteja aqui regulado de outro modo (“casos omissos”, “subsidiariamente”); b) não ofendam os princípios do processo laboral (“incompatível”); c) se adapte aos mesmos princípios e às peculiaridades deste procedimento; d) não haja incompatibilidade material de aplicação (institutos estranhos à relação deduzida no juízo trabalhista); e) a aplicação de institutos não previstos não ser motivo para maior eternização das demandas e tem de adaptá-las às peculiaridades próprias”. *In Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 1999, p. 587.

(23) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Ob. cit.*, p. 53. Mais hodiernamente, em obra de consulta obrigatória, parecem adotar posição clássica SARAIVA, Renato. *In Curso*





Assim, na *interpretação literal*⁽²⁴⁾ dessa vetusta concepção bastaria, para acontecer atração de determinado regramento disposto na norma processual civil, a ausência de previsão no processo laboral daquela regra específica, bem como a inoportunidade de incompatibilidade da aplicação da mesma em relação ao ideário deste ramo.

O primeiro passo, portanto, seria a constatação da ausência de regramento legal no processo laboral. O operador do direito, ao deparar-se com dada situação litigiosa, precisaria perscrutar o ordenamento processual do trabalho em busca da solução daquela contenda.

Caso constatada efetivamente a omissão citada, seria necessário, num segundo momento, verificar a compatibilidade daquela solução transposta de outro ramo científico com o processo laboral, principalmente *com o espírito animador deste*⁽²⁵⁾.

Resta perguntar se tal paradigma da técnica da subsidiariedade bastaria à resolução dos conflitos laborais hodiernos, bem como seria mecanismo suficiente à busca do resultado jurisdicional mais equânime? É o que se pretende responder no próximo momento.

3. NOVEL LEITURA DO PRINCÍPIO DA APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA

Inicia-se o presente renovando pergunta anterior, seguida de imediata resposta. Paradigma citado no item anterior seria suficiente à sistemática hodierna do processo laboral, palco onde acontece rotineira transmutação de institutos do processo civil para o laboral? Resposta óbvia. Não; claro que não!

Antes de ingressar no objeto do item ora apresentado, vale trazer a pêlo interpretação conferida à segunda parte do mecanismo (com-

de Direito Processual do Trabalho. São Paulo: Método. 2005, p. 31; e TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *In Revista LTr*, ano 70, n. 03, março de 2006, p. 274.

(24) Acerca da interpretação literal, vale a pena transcrever íntegra de nota de pé de página de *Luiz Roberto Barroso*: "Em passagem deliciosamente espirituosa, o ex-Ministro Luiz Gallotti, do Supremo Tribunal Federal, ao julgar recurso ordinário naquela Corte assinalou: De todas a interpretação literal é a pior. Foi por ela que Clélia, na *Chartreuse de Parme*, de *Stendhal*, havendo feito um voto a Nossa Senhora de que não mais veria seu amante Fabrício, passou a recebê-lo na mais absoluta escuridão, supondo que assim estaria cumprindo o compromisso" (citado de memória, sem acesso ao texto do acórdão, que, aparentemente, não foi publicado)." *In Interpretação e Aplicação da Constituição*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 120.

(25) COSTA, Carlos Coqueijo. Ob. cit., p. 17.





patibilidade) de heterointegração⁽²⁶⁾ do direito em voga, já divergente do modelo clássico; porém, ainda não totalmente justificada no moderno paradigma cujas premissas foram brevemente apresentadas, e ainda serão oportunamente melhor desenvolvidas.

Nesse eito, inobstante a real possibilidade de serem citados diversos precedentes dessa concepção parcialmente divergente do modelo de outrora da técnica da subsidiariedade, bastaria, por ora, apresentar os argumentos historicamente utilizados para ratificar a incidência do instituto da antecipação da tutela no processo do trabalho⁽²⁷⁾, notadamente, a afirmação de que o referido provocaria (como de fato até provocou) verdadeira revolução na teoria geral do processo, podendo ser *facilmente importado ao processo do trabalho, na medida em que tal revolução instituída não significou apenas a reforma do processo civil, mas, na verdade, uma reforma do processo, uma reestruturação metodológica da concepção do sistema processual com um todo*⁽²⁸⁾.

Isto significa que naquele momento, onde havia acerba cizânia doutrinária acerca da incidência ou não do instituto da antecipação de tutela no processo do trabalho, não foram sopesados apenas e tão-somente os dois requisitos clássicos pertinentes à técnica da subsidiariedade. Foi-se um pouco mais longe. A corrente finalmente vencedora, tanto doutrinária como jurisprudencial, admitindo a incidência do instituto em voga, acabou por vislumbrar argumento que ia muito mais além dos requisitos anteriormente citados, qual seja, a

(26) “Se, estaticamente considerado, um ordenamento jurídico não é completo a não ser pela norma geral exclusiva, dinamicamente considerado; porém, é completável. Para se completar um ordenamento jurídico pode-se recorrer a dois métodos diferentes que podemos chamar, segundo a terminologia de Carnelutti, de *heterointegração* e de *auto-integração*. O primeiro método consiste na integração operada através do: a) recurso a ordenamentos diversos; b) recurso a fontes diversas daquela que é dominante (identificada, nos ordenamentos que temos sob os olhos, como lei). O segundo método consiste na integração cumprida através do mesmo ordenamento, no âmbito da mesma fonte dominante, sem recorrência a outros ordenamentos e com o mínimo de recursos a fontes diversas da dominante.” In BOBBIO, Norberto. *Teoria do Ordenamento Jurídico*. Brasília: Editora UNB, 1997, p. 146.

(27) Sobre o tema *vide*, dentre tantos, COSTA, Marcelo Freire Sampaio. “Lineamentos da tutela antecipada no processo do trabalho”. *Revista Gênese de Direito do Trabalho*. Curitiba, n. 92, agosto de 200, p. 234 até 243.

(28) CASTELO, Jorge Pinheiro. *Tutela antecipada no processo do trabalho*. Vol. II. São Paulo: LTr, 1999, p. 31. Utilizando argumento semelhante, MALLET, Estêvão. *Antecipação de Tutela no Processo do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 31.





importância da antecipação da tutela como ferramenta essencial à busca da eficácia da tutela jurisdicional.

Voltando ao cerne da questão posta, chegou o momento de desenvolver a premissa, citada em capítulo anterior, da observância ao *modelo principiológico constitucional de processo*⁽²⁹⁾, começando pela necessária inserção do fenômeno principiológico no direito atual.

Óbvio que ultrapassaria os limites do presente firmar ampla remissão à forma pelo qual os princípios foram tratados na teoria geral do direito⁽³⁰⁾, bem como apresentar rol de conceitos construídos por uma plêiade de autores.

Basta organizar alguns balizamentos importantes ao deslinde do raciocínio aqui pretendido.

Primeiramente, afasta-se por completo a vetusta concepção jusnaturalista de princípios onde os mesmos eram confundidos com valores morais, marcadamente abstratos, e sem qualquer sorte de comandos vinculadores e impositivos.

Também não se acompanha a concepção positivista de princípios. Nesta, os mesmos funcionam como mera fonte subsidiária do direito, ferramenta de interpretação ou de incidência apenas em caso de expressa omissão legal, exatamente consoante propugnado no art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil.

Acompanha-se entendimento segundo o qual é reconhecida expressamente a hegemonia axiológica e normativa dos princípios positivados nos textos fundamentais, confirmando-se prognóstico de *uma*

(29) Tal expressão foi criada tendo como inspiração direta idéia que vem sendo desenvolvida por *Cássio Scarpinella Bueno*. "Neste caso, a finalidade da atuação jurisdicional não se limita ao reconhecimento de que houve lesão ou ameaça a direito, isto é, de que havia, para ser resolvido, um conflito intersubjetivo. Um tal reconhecimento é insuficiente. A finalidade da atuação jurisdicional, partindo daquele reconhecimento, é o de criar condições concretas de satisfazer quem foi lesionado ou ameaçado por outrem. É neste misto de finalidades que repousa um conceito mais amplo — e mais correto, mormente quando analisada a questão a partir do modelo constitucional de processo — da função jurisdicional", in *A Nova Etapa da Reforma do Código de Processo Civil*. Vol. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 4.

(30) Apresenta bem construída perspectiva histórica acerca dos princípios na teoria geral do Direito, *BONAVIDES*, Paulo. *In Curso de Direito Constitucional*, 5ª ed. São Paulo: Malheiros, 2000, p. 231. Ainda, vide *BOBBIO*, Norberto. *O Positivismo Jurídico. Lições de Filosofia do Direito*. São Paulo: Ícone, 1995; e *DIAS*, Jean Carlos. *Curso Crítico do Processo Civil*. Curitiba: Juruá, 2005, p. 45.





nueva edad de oro de los principios⁽³¹⁾, funcionando os mesmos como verdadeiros modelos impositivos (comandos deônticos) e principalmente vetores conformadores da ordem infraconstitucional.

Isto representa a impossibilidade de se questionar a normatividade dos princípios. São os mesmos, como dito, comandos deônticos. Podem, portanto, sem a necessidade de interposição legislativa, reger diretamente a resolução de conflitos, impondo os modelos que deverão ser seguidos.

As normas são o gênero do qual os princípios e as regras são espécies, conforme vem sustentando, com cada vez maior vigor, corrente doutrinária chamada pós-positivista, tendo como arautos, dentre tantos, *Paulo Bonavides*⁽³²⁾, *Ronald Dworkin*⁽³³⁾ e *Robert Alexy*⁽³⁴⁾. Outros, contudo, preferem qualificá-la de *modelo não positivista*⁽³⁵⁾.

Possível resumir em poucas palavras proposição fundamental dos chamados pós-positivistas, que, inclusive, os afastam do ideário do paradigma positivista: *si existen principios en el derecho, entonces es inviable una concepción positivista del derecho.*⁽³⁶⁾

Nessa toada, o citado *modelo principiológico constitucional de processo* impõe a necessidade de se conferir ao disposto no art. 769 da CLT técnica de interpretação conforme⁽³⁷⁾ a Constituição, isto é, em

(31) SANCHIS, L. Pietro. *Sobre principios e normas. Problemas del razonamiento jurídico*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1992, p. 17.

(32) Cf. BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 5ª ed. São Paulo: Malheiros, 2000, p. 264.

(33) Cf. DWORKIN, Ronald. *Levando os Direitos a Sério (tradução e notas de Nelson Boeira)*. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

(34) ALEXY, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1997.

(35) DANTAS, David Diniz. *Interpretação Constitucional no Pós-Positivismo. Teoria e Casos Práticos*. 2ª ed. São Paulo: Madras, 2005, p. 101.

(36) FIGUEROA, Alfonso Garcia. *Principios y Positivismo Jurídico*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1998, p. 28.

(37) Segundo *Luís Roberto Barroso*, possível decompor tal técnica da seguinte maneira: "1) Trata-se de escolha de uma interpretação da norma legal que a mantenha em harmonia com a Constituição, em meio a outras possibilidades interpretativas que o preceito admita. 2) Tal interpretação busca encontrar um sentido possível para a norma, que não é o mais evidente que resulta da leitura de seu texto. 3) Além da eleição de uma linha de interpretação, procede-se à exclusão expressa de outra ou outras interpretações possíveis, que conduziriam a resultado contrastante com a Constituição. 4) Por via de consequência, a interpretação conforme a Constituição não é mero preceito hermenêutico,





consonância com os princípios constitucionais (capazes de impor comandos deônticos, como visto) processuais, notadamente, aquele prevendo a duração razoável do processo. A leitura isolada e a interpretação literal dos pressupostos (omissão e compatibilidade) da técnica da subsidiariedade não se impõem mais como correta nesta quadra da evolução da processualística.

Isto significa, em última análise, a necessidade de integrar a previsão disposta em tal texto legal ao aqui defendido modelo principiológico constitucional do processo.

Integrando tal perspectiva ao objeto da presente obra, impõe a visualização da necessária integração das reformas hodiernas havidas no processo civil no processo do trabalho, tendo como norte a necessidade de visualizar naquelas a possibilidade de se alcançar *maior efetividade à prestação jurisdicional trabalhista*⁽³⁸⁾.

Em suma, insta conferir interpretação conforme à Constituição ao modelo principiológico constitucional de processo e à técnica da heterointegração do processo civil no ramo trabalhista, representando, primeiramente, afirmar a insuficiência e o equívoco dos reflexos deitados sobre a leitura isolada dos elementos componentes desta (existência de omissão e compatibilidade da heterointegração), bem como a necessidade de se buscarem resultados compatíveis à maior efetividade da tutela jurisdicional, preocupação tão presente na processualística coetânea.

mas, também, um mecanismo de controle de constitucionalidade pelo qual se declara ilegítima uma determinada leitura da norma legal. Na interpretação conforme a Constituição, o órgão jurisdicional declara qual das possíveis interpretações de uma norma legal se revela possível com a Lei Fundamental. Isso ocorrerá, naturalmente, sempre que um determinado preceito infraconstitucional comportar diversas possibilidades de interpretação, sendo qualquer delas incompatível com a Constituição. Note-se que o texto legal permanece íntegro, mas sua aplicação fica restrita ao sentido declarado pelo Tribunal." *In Interpretação e Aplicação da Constituição*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 175.

(38) "Dito em outras palavras, mais claras e diretas: quando alguém diz que foram formuladas mudanças no Código de Processo Civil, o processualista trabalhista deve indagar: — alguma das inovações traz benefícios à efetividade do processo do trabalho, para fins de melhor fazer valer os direitos trabalhistas? Se a resposta for negativa, ou até o contrário, que representa a criação de uma formalidade capaz de gera algum óbice a este propósito, deve-se concluir sem medo de estar errado: — então, não é preciso nem dizer quais foram as tais alterações!" MAIOR, Jorge Luiz Souto Maior. "Reflexos das Alterações do Código de Processo Civil no Processo do Trabalho". *Revista LTr*, ano 70, n. 08, agosto de 2006, p. 921.





BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

ALEXY, Robert. *Epílogo a la Teoría de los Derechos Fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios J. San José. 2004.

_____. *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1997.

BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da Constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora*. São Paulo: Saraiva, 1996.

BOBBIO, Norberto. *O Positivismo Jurídico. Lições de Filosofia do Direito*. São Paulo: Ícone, 1995.

_____. *Teoria do Ordenamento Jurídico*. Brasília: Editora Unb, 1997.

BONAVIDES, Paulo. *Direito Constitucional*. 5ª ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

BUENO, Cássio Scarpinella. *A Nova Etapa da Reforma do Código de Processo Civil*. São Paulo: Saraiva, 2006.

CANARIS, Claus Wilhelm. *Pensamento Sistemático e Conceito de Sistema na Ciência Jurídica*. 3ª ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2002.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

CASTELO, Jorge Pinheiro. *O Direito Processual do Trabalho na moderna teoria geral do processo*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1996.

_____. *Tutela antecipada no processo do trabalho*. Vol. II. São Paulo: LTr, 1999.

COMPARATO, Fábio Konder. *A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos*. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

COSTA, Carlos Coqueijo. *Direito Processual do Trabalho*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1986.

COSTA, Marcelo Freire Sampaio. "Atentado e a Proibição de o Réu Falar nos Autos — Leitura Constitucional Necessária". *Revista Dialética de Direito Processual* n. 22, janeiro de 2005, p. 122 até 130.

_____. "Lineamentos da tutela antecipada no processo do trabalho". *Revista Gênese de Direito do Trabalho*. Curitiba, n. 92, agosto de 200, p. 234 até 243.

DANTAS, David Diniz. *Interpretação Constitucional no Pós-Positivismo. Teoria e Casos Práticos*. 2ª ed. São Paulo: Madras, 2005.

DIAS, Jean Carlos. "A Crise do Papel do Juiz na Tutela Jurisdicional Executiva". *Revista Dialética de Direito Processual* n. 33, dezembro de 2005.

_____. *Curso Crítico do Processo Civil*. Curitiba: Juruá, 2005.





DINAMARCO, Candido Rangel. *A Instrumentalidade do Processo*. 5ª ed. São Paulo: Malheiros, 1996.

DWORKIN, Ronald. *Levando os Direitos a Sério* (tradução e notas de Nelson Boeira) São Paulo: Martins Fontes, 2002.

FIGUEROA, Alfonso Garcia. *Princípios y Positivismo Jurídico*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1998.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Terceira fase da Reforma do Código de Processo Civil*. São Paulo: Método, 2006.

GOÉS, Gisele Santos Fernandes. *Princípio da Proporcionalidade no Processo Civil*. São Paulo: Saraiva, 2004.

GRAU, Eros Roberto. *Ensaio e discurso sobre a Interpretação/Aplicação do Direito*. 2ª ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

GUERRA, Marcelo Lima. *In Direitos Fundamentais e a Proteção do Credor na Execução Civil*. São Paulo: RT, 2003.

JUNIOR, Fredie Didier. *Direito Processual Civil. Tutela Jurisdicional Individual e Coletiva*. 5ª ed. Vol I. Salvador: JusPODIVM, 2005.

LUÑO, Antonio E. Perez. *Los Derechos Fundamentales*. 8ª ed. Madrid: Tecnos, 2005.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. "Reflexos das Alterações do Código de Processo Civil no Processo do Trabalho". *Revista LTr*, ano 70, n. 08, agosto de 2006.

MALLET, Estêvão. *Revista LTr*, ano 70, n. 06, junho de 2006.

_____. *Antecipação de Tutela no Processo do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1999.

MARINONI, Luis Guilherme. *Teoria Geral do Processo*. Vol. 1. São Paulo: RT, 2006.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. "A Emenda Constitucional n. 45 e o Processo". *Revista Dialética de Direito Processual*, n. 33, dezembro de 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho. Curso de Direito Processual do Trabalho*. 16ª ed. São Paulo: Saraiva, 1996.

NICOLITT, André Luiz. *A Duração Razoável do Processo*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Processo Trabalhista de Conhecimento*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1993.





ROCHA, Carmem Lúcia Antunes. *Princípios Constitucionais da Administração Pública*. Belo Horizonte: Del Rey, 1994.

SANCHIS, L. Pietro. *Sobre principios e normas. Problemas del razonamiento jurídico*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1992.

SARAIVA, Renato. *In Curso de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Método, 2005.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Revista LTr*, ano 70, n. 03, março de 2006.

VIANA, Juvêncio Vasconcelos. *Revista Dialética de Direito Processual* n. 34, janeiro de 2006, p. 53 até 68.





ASPECTOS PROCESSUAIS REFERENTES À EMANCIPAÇÃO LEGAL NO PROCESSO DO TRABALHO (INC. V, DO ART. 5º, DO NOVO CÓDIGO CIVIL)

Júlio César Bernardes^()*

1. CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

A vigência do Novo Código Civil, a partir de 11 de janeiro de 2003, trouxe para o ordenamento jurídico brasileiro novas formas de se obter a emancipação para aqueles que se encontram na incapacidade relativa, qual seja, entre a faixa etária de 16 anos completos e 18 anos incompletos.

Não obstante os aplausos dos civilistas pelo brilhantismo do Código Reale, e ainda, a utilização de linguagem simples justamente para evitar os conflitos de interpretação outrora existentes no Código Civil anterior, pairam algumas dúvidas e incertezas a respeito de determinados institutos civis, seja pela complexidade do direito que exige a utilização de várias regras oriundas dos diversos ramos, tais como o direito constitucional, trabalhista, processual, civil, administrativo, etc., bem como pela aplicação dos princípios estabelecidos, regras adotadas pelos cultores do direito e impostas como valores máximos de uma sociedade juridicamente organizada.

Por sua vez, preceitua o inciso V do parágrafo único do art. 5º do Código Civil que cessará, para os menores, a incapacidade pelo estabelecimento civil ou comercial, ou pela existência de relação de emprego, desde que, em função deles, o menor com dezesseis anos completos tenha economia própria.

(*) Analista Processual do Ofício do Ministério Público do Trabalho em Criciúma.





Assim, conquanto esteja claramente disciplinado no Novo Código Civil as espécies de emancipação que podem ser adotadas por aqueles que se encontram em incapacidade relativa (entre a faixa etária de 16 anos completos e 18 anos incompletos), ainda encontramos na *praxis* forense, sobretudo na Justiça do Trabalho, Reclamantes emancipados pela existência de relação de emprego que são assistidos por seus genitores ou responsáveis legais contrariando o consubstanciado no *caput* do art. 5º do CC/2002 o qual afirma que com a emancipação *a pessoa fica habilitada à prática de todos os atos da vida civil*.

De outro lado, abordando ponto atinente à legitimidade do Ministério Público do Trabalho como *custos legis*, perguntamos-nos se existe obrigatoriedade do *parquet* laboral para intervir nestas causas sob pretexto de tutelar os direitos dos incapazes, eis que o art. 82, inc. I do CPC prevê tal intervenção ministerial.

Bem por isso, a pesquisa do presente tema mostra-se de extrema importância, eis que a falta de intimação do MPT nestes processos é causa de nulidade absoluta do processo, conforme art. 84 do CPC, e talvez seja necessário disciplinar um tratamento especial para estes casos, tendo em vista que os adolescentes são seres humanos em processo de desenvolvimento, conforme art. 15 do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069/90).

2. ASPECTOS PROCESSUAIS REFERENTES À EMANCIPAÇÃO LEGAL NO PROCESSO DO TRABALHO (INC. V, DO ART. 5º, DO NOVO CÓDIGO CIVIL)

Em muitos processos que tramitam na Justiça do Trabalho, notamos que o Reclamante, com idade entre 16 (dezesesseis) a 18 (dezoito) anos incompletos, possuindo relação de emprego que lhe proporciona economia própria, é assistido por um “representante legal”. Contudo, a lei expressamente afirma que a economia própria, em virtude do vínculo empregatício, faz cessar a incapacidade relativa, estando o empregado habilitado à prática de todos os atos da vida civil.

Com efeito, preceitua o inc. V, do art. 5º, do Novo Código Civil:

“Art. 5º A menoridade cessa aos dezoito anos completos, quando a pessoa fica habilitada à prática de todos os atos da vida civil.





Parágrafo único. *Cessar, para os menores, a incapacidade:*

I — pela concessão dos pais, ou de um deles na falta do outro, mediante instrumento público, independentemente de homologação judicial, ou por sentença do juiz, ouvido o tutor, se o menor tiver dezesseis anos completos;

II — pelo casamento;

III — pelo exercício de emprego público efetivo;

IV — pela colação de grau em curso de ensino superior;

V — pelo estabelecimento civil ou comercial, ou *pela existência de relação de emprego, desde que, em função deles, o menor com dezesseis anos completos tenha economia própria.*"

Observa-se pelo texto acima que é possível a antecipação da capacidade plena, decorrente da autorização dos representantes legais do menor ou do juiz, ou pela superveniência de fato a que lei atribui força para tanto. A emancipação pode ser voluntária, judicial e legal. A emancipação voluntária ocorre pela concessão dos pais do menor, ou de um deles na falta do outro, formalizado por instrumento público, independentemente de homologação judicial, desde que o menor tenha completado dezesseis anos. A emancipação judicial é aquela deferida pelo juiz, ouvido o tutor, se o menor contar com dezesseis anos completos. Por fim, a emancipação legal, é aquela em que a própria lei enumera determinados fatos como suficientes à cessação da incapacidade relativa, habilitando a pessoa à prática de todos os atos da vida civil.

As hipótese de emancipação legal está prevista nos incs. II a V do art. 5º, do Código Civil. Necessário destacar que a lei outorga à ocorrência destes fatos, por si só, a força de emancipar de plano o menor com dezesseis anos completos e dezoito anos incompletos.

Com este raciocínio, *a princípio* não existe razão legal para o menor ser assistido por seus genitores ou responsáveis legais, bem como a intervenção do órgão do Ministério Público do Trabalho, eis que a existência da relação de emprego, pelo seu caráter oneroso por parte do empregador, gerou economia própria ao Reclamante tendo como efeito a emancipação do menor.





Por outro lado, embora sabido por todos que o salário mínimo pago em nosso País é um dos mais baixos, o que causa certo desconforto e revolta a nossa população sofrida que amarga a difícil penumbra de economizar o pouco que tem para sua subsistência, não se pode dizer que o valor percebido pelo Reclamante emancipado não seria o bastante “legalmente” para lhe trazer economia própria.

Este raciocínio, embora com base apenas na interpretação literal, é obtido pelo inc. IV, do art. 7º da Carta da República e art. 76 da CLT, vez que considera-se o salário mínimo como “capaz de satisfazer as necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte, e previdência social”.

Outrossim, não se pode pensar que a rescisão do contrato de trabalho do empregado emancipado lhe retire os efeitos da emancipação legal, eis que cessada a incapacidade relativa por tal motivo o menor de dezoito anos e maior de dezesseis anos não retornará a ser relativamente incapaz, semelhante ao exemplo da emancipação do menor pelo casamento. A dissolução deste não lhe retira tal *status*.

Todavia, há quem afirme que a regra do inc. V, do art. 5º, do Novo Código Civil não se aplica ao processo do trabalho com fundamento na regra da especialidade, tendo em vista que o art. 402 da CLT prescreve que *considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos* (redação dada pela Lei n. 10.097, de 19.12.2000).

Para esta corrente, o critério da especialidade precede ao do cronológico visto que retira sua força da própria Constituição. Segundo esta tese, o critério da especialidade é mais forte porque consta na segunda parte do princípio constitucional da isonomia (art. 5º da CF/88): A lei deve tratar de maneira igual os iguais (igualdade) e de maneira desigual os desiguais (especialidade).

Não podemos, contudo, corroborar com este entendimento porque seguindo este raciocínio, as leis especiais, tais como a lei de divórcio, permaneceriam ainda em vigor a despeito de haver nova regulação pelo Código Civil. Assim, o prazo de separação consensual seria ainda de 2 anos e não de 1 como no Novo Código Civil. Outra





não seria a solução adotando-se o critério da especialidade acerca do instituto adoção que continuaria sendo regida pelo Estatuto da Criança e do Adolescente e não pelo Novo Código Civil.

Isso não bastasse, existem institutos como a incapacidade e a emancipação que são regulados inteiramente pelo Código Civil e conforme a Lei de Introdução ao Código Civil (que se aplica às demais leis por ser considerada a “lei das leis”) a lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior (art. 2º, § 1º, do LICC). Discorre ainda a Lei de Introdução ao Código Civil que não se destinando à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou a revogue (art. 2º, *caput*, da LICC).

Assim sendo, estaria parcialmente revogado o art. 793 da CLT o qual prescreve que a reclamação trabalhista do menor de 18 anos será feita por seus representantes legais e, na falta destes, pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, pelo sindicato, pelo Ministério Público estadual ou curador nomeado em juízo (redação dada pela Lei n. 10.288, de 2001). Ou seja, os representantes legais e os demais órgãos só terão legitimidade para o ajuizamento da ação quando o empregado for menor de 16 anos.

Corroborando este entendimento encontramos *Carlos Henrique Bezerra Leite* para o qual:

“Cotejando o art. 793 da CLT e o art. 5º, parágrafo único, inciso V, do CCB, parece-nos factível a seguinte construção hermenêutica com relação à capacidade do empregado menor de 18 (dezoito) anos:

a) entre 16 completos e 18 anos incompletos — adquire capacidade plena (por emancipação) para exercer todos os atos da vida civil, desde que tenha carteira de trabalho devidamente anotada e percebendo os direitos sociais trabalhistas correspondentes. Logo, além de poder celebrar e rescindir contrato de trabalho, adquirirá capacidade processual para demandar pessoalmente (*ius postulandi*) na Justiça do Trabalho ou contratar advogado para representá-lo;

b) abaixo de 16 (dezesesseis) anos — é incapaz para a prática de atos da vida civil. Logo será representado por quem detenha o





poder familiar (CCB, art. 1.634) ou, na sua falta, de forma sucessiva, pelo MPT, pelo sindicato da correspondente categoria profissional, pelo MP estadual ou curador nomeado pelo juiz.”⁽¹⁾

De qualquer maneira, o eminente professor esclarece que o menor de 18 anos não deixa de ser destinatário das normas de proteção à sua higidez física, moral e mental, que é a posição que concordamos. Ou seja, as normas de ordem pública que objetivam à proteção da pessoa em desenvolvimento enquadram-se naquilo que se convencionou chamar de doutrina da proteção integral.

Assim, mesmo obtendo a emancipação, ao menor de 18 será vedado o trabalho noturno, perigoso e insalubre, pelo próprio preceito constitucional (art. 7º, inc. XXXIII, da CF/88), tendo em vista que tais fatores reduzem a qualidade de vida dos mesmos. Sustentando a derrogação das normas que contrariam o Novo Código Civil está o civilista *Pablo Stolze Gagliano* que chega à seguinte conclusão:

“Assim sendo, estaria parcialmente revogado o art. 793 da CLT o qual prescreve que a reclamação trabalhista do menor de 18 anos será feita por seus representantes legais e, na falta destes, pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, pelo sindicato, pelo Ministério Público estadual ou curador nomeado em juízo. (Redação dada pela Lei n. 10.288, de 2001). Ou seja, os representantes legais e os demais órgãos só terão legitimidade para o ajuizamento da ação quando o empregado for menor de 16 anos.”

Ocorrendo, porém, essa nova hipótese legal, parece-nos razoável afirmar que todas as normas da Consolidação das Leis do Trabalho e leis extravagantes anteriores à edição do CC/02, que limitem a manifestação de vontade do menor entre dezesseis e dezoito anos estejam tacitamente revogadas, uma vez que seria um contra-senso imaginar que tal trabalhador teria alcançado a maioridade civil — que lhe autoriza alcançar todos os atos jurídicos do meio social — mas, não possa firmar, por exemplo, um Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

Da mesma forma, perderá o sentido lógico a regra do art. 440 da CLT, que preceitua que “Contra os menores de 18 (dezoito) não corre nenhum prazo de prescrição, se, a partir de dezesseis anos, ele já for

(1) *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 348.





emancipado pela celebração do contrato de trabalho subordinado. Neste caso, deve ser invocada a regra do art. 198, I, do CC/02, que limita a não-contagem da prescrição aos incapazes do art. 3º, ou seja, *in casu*, justamente ao menor de dezesseis anos⁽²⁾.

De outro norte, alguns estudiosos acreditam que o processo do trabalho, por ser matéria específica, não deve sofrer modificação diante dos reflexos das novas legislações, só revogando suas normas quando de forma expressa. Nesse compasso encontramos o ilustre professor *Eduardo Gabriel Saad* que em sua obra doutrinária ainda discute acerca da controvérsia de ser o “menor” empregado e reclamante “assistido” ou “representado” no processo trabalhista⁽³⁾. Para o referido autor a questão deve ser sanada pelas normas de processo do trabalho insculpidas na CLT, ou seja, “Não resta dúvida de que a controvérsia se resolve com o emprego das normas processuais. E o art. 793 não deixa subsistir qualquer dúvida a respeito. Dispõe que, tratando-se de maiores de 16 e menores de 18 anos, as reclamações poderão ser feitas pelos seus representantes legais ou, na falta destes, por intermédio da Procuradoria da Justiça do Trabalho, que, como sabido, atualmente só atua nas capitais onde se instalam os Tribunais Regionais do Trabalho”⁽⁴⁾.

Não distoa deste raciocínio *Sérgio Pinto Martins*, segundo o qual:

“Dispõe o art. 793 da CLT que a reclamação trabalhista do menor de 18 anos será feita por seus representantes legais e, na falta destes, pela Procuradora do Trabalho, pelo sindicato, pelo Ministério Público estadual ou curador nomeado em juízo. Assim, a capacidade trabalhista de a parte estar em juízo está totalmente regulada na CLT, não sendo o caso de se aplicar o Código Civil ou o CPC.”

Do ponto de vista do Processo do Trabalho, aos 18 anos o trabalhador pode ajuizar ação na Justiça do Trabalho. Sendo menor de 18 anos pode o empregado firmar contrato de trabalho, embora com a assistência do pai ou da mãe, tutor ou responsável, podendo receber

(2) *Novo curso de direito civil*. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 120-121.

(3) *Direito processual do trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 184.

(4) *Idem*, p. 184.





salários sem ser assistido. Apenas na homologação da rescisão do contrato de trabalho deve estar assistido por seu representante legal⁽⁵⁾.

Data venia, pensamos que a posição dos nobres processualistas encontra-se equivocada, pois o direito processual do trabalho não pode ser analisado por si só, sem a conjugação dos demais ramos do direito, como se fora uma ilha isolada no oceano do ordenamento jurídico.

Ademais, os institutos da incapacidade, maioridade civil, emancipação, casamento, etc., são institutos civis regidos pelo Código Civil que geram reflexos a outros ramos do direito como no processo penal.

Com efeito, a modificação da maioridade civil para 18 (dezoito) anos repercutiu no Processo Penal, como por exemplo o direito de queixa pelo qual, anteriormente, se o ofendido fosse menor de 21 (vinte e um) e maior de 18 (dezoito) anos, podia ser exercido por ele ou por seu representante legal⁽⁶⁾. Nestes casos, diante da nova redação do Código Civil, parte considerável dos juristas brasileiros passaram a interpretar a revogação tácita de tal artigo, consoante o art. 5º do NCC⁽⁷⁾.

Reforçando a tese da revogação das normas do CPP contrárias ao NCC, a Lei n. 10.792, de 1º.12.2003, revogou expressamente o art. 194 do CPP o qual prescrevia que se o acusado fosse menor, proceder-se-ia ao interrogatório na presença de curador. Com razão, se o acusado maior de dezoito anos era considerado plenamente capaz e habilitado a todos os atos de vida civil (pois o Código Penal não se aplica ao menores de dezoitos anos) não existia sentido nomear curador para tal acusado.

(5) *Direito processual do trabalho. Doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros.* 24ª ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 207.

(6) *Art. 34. Se o ofendido for menor de 21 (vinte e um) e maior de 18 (dezoito) anos, o direito de queixa poderá ser exercido por ele ou por seu representante legal. (Código de Processo Penal — Decreto-lei n. 3.689, de 3 de outubro de 1941)*

(7) Neste sentido: *Fernando da Costa Tourinho Neto*: “Não obstante já tenhamos tratado do assunto, por algumas vezes, cumpre assinalar que a Súmula n. 594 do STF e os arts. 15, 34, 50, parágrafo único, 52, 54, 194, 262, 564, III, c (última parte), todos do CPP, não mais têm aplicação em face do novo Código Civil, porquanto este fixou a maioridade civil aos 18 anos de idade e, por óbvio, os maiores de 18 não têm representante legal, salvo os mentalmente enfermos, os surdos-mudos que não puderem exprimir sua vontade e os índios inadaptados”. (*Prática de processo penal*. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 159).





Assim, afirmar que não se aplicam as regras do Novo Código Civil ao processo do trabalho ao fundamento de ser este ramo especializado não se justifica, pois o processo penal também é ramo específico do direito com regras próprias e aqui encontra-se uma agravante que lá não está presente: o direito processual penal regula as normas de processo que interferem, mesmo que indiretamente, no direito de punir do Estado, no *status libertatis* do cidadão, no direito de ir e vir consubstanciado em garantia individual da pessoa humana que é corroborado pelo princípio da dignidade da pessoa humana (art. 2º, inc. III, da CF/88).

Da mesma forma, o casamento civil também é uma forma legal de emancipação, habilitando a pessoa a todos os atos da vida civil. Assim, seria um tanto estranho o fato de um trabalhador que tenha 17 (dezesete) anos de idade e esteja regularmente empregado, casado, com filhos, ou seja, com uma família constituída, e provendo o sustento não só seu como de seus dependentes (situação que não é muito difícil de se encontrar), ser assistido (ou no dizer do culto professor *Eduardo Gabriel Saad* “representado”) por seu “representante legal” ou pelo Ministério Público do Trabalho.

Caso, por conseguinte, nos curvemos ao entendimento exposto acima pelos nobres estudiosos, perguntar-nos-emos: quem é este representante legal do empregado menor de dezoito anos? Em que legislação encontramos a enumeração dos representantes legais? Estaria na própria CLT ou no Novo Código Civil?

Pelo que sabemos até o momento, a CLT não prescreve o rol de “representantes legais do menor” deixando tal atribuição para o direito civil, que é o ramo tecnicamente competente para legislar acerca desta matéria, sendo este mais um exemplo que a própria CLT se utiliza dos conceitos provindos do Código Civil.

Por sua vez, não estando o rol dos representantes legais do menor contido na CLT, mas, sim, no Código Civil chegaremos à seguinte conclusão: se o rol de representantes legais do menor é obtido no Código Civil, e se esta norma considera emancipado o menor com dezesseis anos completos pela existência de relação de emprego e com economia própria, em sentido contrário, não existe “representante legal” para o empregado menor com dezesseis anos completos e com economia própria, porquanto este já alcançou sua capacidade



plena pela emancipação legal. Destarte, não existe norma no Código Civil ou em legislação extravagante que enuncie um rol de representantes legais para o empregado menor com dezesseis anos completos e com economia própria.

Com acerto, preceitua o art. 1.630 do NCC que *os filhos estão sujeitos ao poder familiar, enquanto menores*. Mais adiante, prescreve o art. 1.635, incs. II e III que “extingue-se o poder familiar (...) II — pela emancipação, nos termos do art. 5º, parágrafo único; e III — pela maioridade”.

Em síntese, o art. 793 da CLT prescreve que a reclamação trabalhista do menor de 18 anos será feita por seus representantes legais sem dizer quem são estes “representantes legais”, motivo pelo qual chegamos ao entendimento que tal conceito deve ser extraído no próprio Código Civil; porém, o mesmo Código Civil não admite mais representante legal para o empregado com dezesseis anos completos que tenha economia própria. A tese da aplicação do art. 793 da CLT para os casos ora em debate só poderia ser utilizada empregando um esforço descomunal, utilizando a norma civil na parte que lhe interessa e rejeitando-a na parte que não lhe agrada.

Por fim, é necessário ressaltar que a obrigatoriedade do empregado com dezesseis anos completos estar em juízo representado por terceiro desmerece o princípio da instrumentalidade do processo, pelo qual o processo não é fim em si mesmo. Ao contrário, parafraseando *Carlos Henrique Bezerra Leite*, o processo deve ser instrumento de justiça⁽⁸⁾. Assim, o direito processual deve estar a serviço do direito material e não o contrário, ainda mais quando normas de direito processual são revogadas por normas de direito material. O princípio da instrumentalidade ou finalidade encontra emparo nos arts. 154 e 244 do Código de Processo Civil⁽⁹⁾ aplicáveis ao direito processual do trabalho por força do art. 769 da CLT⁽¹⁰⁾.

(8) *Op. cit.*, p. 61.

(9) Art. 154. Os atos e termos processuais não dependem de forma determinada senão quando a lei expressamente a exigir, reputando-se válidos os que, realizados de outro modo, lhe preencham a finalidade essencial.

Art. 244. Quando a lei prescrever determinada forma, sem cominação de nulidade, o juiz considerará válido o ato se, realizado de outro modo, lhe alcançar a finalidade.

(10) Art. 769. Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.





3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como foi salientado no decorrer desta explanação, a vigência do Novo Código Civil trouxe reflexos em várias matérias do direito, em especial no que tange à maioridade civil que mudou de 21 para 18 anos de idade, e ainda, a incapacidade relativa e as espécies de emancipação legal. Neste ponto, embora o Novo Código Civil prescreva que cessará, para os menores, a incapacidade pela existência de relação de emprego, desde que, em função deles, o menor com dezesseis anos completos tenha economia própria, existem divergências acerca da efetiva aplicação deste dispositivo na Justiça do Trabalho.

A repercussão desta regra incidirá na legitimidade do empregado emancipado ajuizar reclamação trabalhista sem a necessidade de ser assistido por representante legal, ou nas palavras do art. 793 da CLT “representado” por este. No mesmo sentido, não existirá fundamento para a intervenção do MPT nestes processos, porquanto não sendo incapaz o reclamante a regra constante do art. 82 do CPC não se aplica. Assim, a falta de intimação do MPT nestes processos não será causa de nulidade do processo, não sendo o caso de aplicar o art. 84 do CPC.

Com razão, as hipóteses de emancipação legal estão previstas nos incs. II a V do Código Civil outorgando a lei à ocorrência destes fatos, por si só, a força de emancipar o menor com dezesseis anos completos e dezoito anos incompletos. Assim, não existe amparo legal para o Reclamante emancipado ser assistido por seus genitores ou pelos órgãos previstos no art. 793 da CLT, bem como a intervenção do órgão do Ministério Público do Trabalho, eis que a existência de relação de emprego gerou economia própria ao Reclamante tendo como efeito a emancipação do menor.

Este raciocínio é alcançado porque os institutos da incapacidade e da emancipação são regulados inteiramente pelo Código Civil e nos termos da Lei de Introdução ao Código Civil, “a lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior” (art. 2º, § 1º, do LICC). Ratificando a regra anterior, a Lei de Introdução ao Código Civil preceitua que não se destinando à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou a revogue (art. 2º, *caput*, da LICC).





Em suma, aplica-se o critério cronológico para solucionar o aparente conflito de normas, a norma nova revoga a antiga. Entendimento contrário traria a estranha situação de permanecer em vigor as normas previstas em leis especiais anteriores, tais como a lei de divórcio, em que o prazo de separação consensual é de 2 anos e não de 1 como previsto no Novo Código. Assim, entendemos que ocorreu a derrogação (revogação parcial) do art. 793 da CLT que prescreve que a reclamação trabalhista do menor de 18 anos será feita por seus representantes legais e, na falta destes, pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, pelo sindicato, pelo Ministério Público estadual ou curador nomeado em juízo. Não obstante, os representantes legais e os demais órgãos só terão legitimidade para o ajuizamento da ação quando o empregado for menor de 16 anos.

Reforçando a tese da incidência da norma civilista, os institutos da incapacidade, maioridade civil, emancipação, casamento, etc., são institutos regidos pelo Código Civil que geram reflexos a outros ramos do direito como no processo penal, no qual a doutrina majoritária entendeu por estarem revogados os arts. 15, 34, 50, parágrafo único, 52, 54, 194, 262, 564, III, *c* (última parte), todos do CPP, em face do Novo Código Civil, eis que este fixou a maioridade civil aos 18 anos de idade e, por óbvio, os maiores de 18 não têm representante legal. Bem por isso, a Lei n. 10.792, de 1º.12.2003, revogou expressamente o art. 194 do CPP, o qual prescrevia que se o acusado fosse menor, proceder-se-ia ao interrogatório na presença de curador.

Por último, é necessário destacar que a própria CLT se utiliza dos conceitos oriundos do direito civil para aplicar seus postulados, tal como quando se refere ao termo “representante legal” em seu art. 793, porquanto não define quem o seria. Contudo, não existe norma no Código Civil ou em legislação extravagante que preveja representante legal para o empregado menor com dezesseis anos completos e com economia própria. Com efeito, extinguindo-se o poder familiar pela emancipação (art. 1.635, inc. II, do CC), e emancipando-se o menor com dezesseis anos completos pelo fato de ter economia própria motivado pela existência de relação de emprego (art. 5º, inc. V, do CC), não há que se dizer em representante legal para este pelo simples fato que não existe representante legal para o jovem emancipado legalmente. Pensar de forma diferente, ou seja, na obrigatoriedade do empregado emancipado estar em juízo representado por terceiro, des-





merece o princípio da instrumentalidade do processo, pelo qual o processo não é fim em si mesmo, porquanto o direito processual deve estar a serviço do direito material e não o contrário.

4. FONTES CONSULTADAS

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

GAGLIANO, Pablo Stolze. *Novo curso de direito civil*. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito processual do trabalho*. Doutrina e prática forense; modelos de petições, recursos, sentenças e outros. 24ª ed. São Paulo: Atlas, 2005.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Direito processual do trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

TOURINHO NETO, Fernando da Costa. *Prática de processo penal*. São Paulo: Saraiva, 2003.



O DIREITO DO TRABALHO COMO AFIRMAÇÃO FÁTICO-JURÍDICA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: UM PRESSUPOSTO DO DEBATE SOBRE A FLEXIBILIZAÇÃO^(*)

*Silvio Beltramelli Neto^(**)*

INTRODUÇÃO

As discussões jurídicas, freqüentemente, apresentam a característica de serem travadas, essencialmente, no plano da teoria pura, muitas vezes olvidando os aspectos sociológicos envolvidos, principalmente no que diz respeito aos reflexos dos caminhos vislumbrados. As leis e seus sentidos são destrinchados com voracidade, a partir das mais variadas teses hermenêuticas; mas, não raro, se esgotam nos limites semânticos das hipóteses normativas de incidência. É como se o direito encerrasse fim em si mesmo.

O tema da dignidade da pessoa humana, tomado pelo seu viés jurídico, é um dos mais aptos — senão o mais apto — a evidenciar que o direito é meio, jamais fim. Como postulado atualmente exaltado em todos os ordenamentos jurídicos, o sentido da dignidade humana refoge aos textos frios da lei, guardando tamanha complexidade tal qual o próprio ser humano.

(*) O teor deste estudo compôs a dissertação intitulada “Limites da flexibilização dos direitos trabalhistas pela autonomia coletiva: uma questão de jurisprudência”, defendida pelo autor, em fevereiro de 2007, perante a Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP), como exigência para a obtenção do título de mestre.

(**) Procurador do Trabalho da 23ª Região (Cuiabá — MT). Mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba (bolsista da CAPES). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela PUC-Campinas. Professor Licenciado da Faculdade de Direito da PUC-Campinas.





Igualmente, as origens do Direito do Trabalho não permitem tratá-lo simplesmente a partir dos limites dos dispositivos da CLT ou dos arts. 7º a 11 da Constituição Federal. É que o trabalho, enquanto atividade humana intrínseca à sobrevivência, também antecede a sua previsão jurídica. Bem por isso, não se pode falar em direitos trabalhistas sem que o faça na perspectiva da dignidade da pessoa humana e da exploração da mão-de-obra, ou seja, sem que se tome por partida a dignidade do trabalhador.

Nesta esteira, o fenômeno da flexibilização do Direito do Trabalho jamais poderá ser cuidado sem que se parta da relação imbricada existente entre este ramo do Direito e a Dignidade Humana, esta considerada tanto no plano jurídico como ao largo dele. Há que se perceber, assim, que os destinos do fenômeno flexibilizante passam, necessariamente, pelo exercício de compreensão pelos operadores do direito da dimensão da proteção jurídica à dignidade da pessoa humana, tomadas sua origem e sua envergadura, mormente naquilo em que permeia o trabalho em si e o arcabouço juslaboral. Em suma, a discussão acerca da flexibilização do Direito do Trabalho não pode desprezar a dignidade do trabalhador.

Deste modo, o presente estudo lança-se a oferecer singela contribuição acerca dos elementos envolvidos no diagnóstico da relação existente entre Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, apontando para a natureza limitativa desta relação em se tratando de flexibilização dos direitos trabalhistas.

1. NATUREZA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Tida por ícone simbólico máximo de um tempo de busca da efetivação prática dos chamados direitos humanos — em sobreposição à mera retórica experimentada em relação ao tema, desde as primeiras declarações emanadas das revoluções liberais americana e francesa do século XVIII — a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948 apoiou-se nas bases políticas da Carta das Nações Unidas — Declaração Universal dos Direitos do Homem (1945)⁽¹⁾. Não obstante para alguns sua discutível força vinculativa do

(1) A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu preâmbulo, remete à Carta das Nações Unidas, a qual, enquanto resultado de uma necessidade de resposta aos





ponto de vista do direito, é freqüentemente citada como ponto de partida para a abordagem da atual proteção jurídica da dignidade humana.

Isso porque, já na primeira passagem do preâmbulo, este documento histórico assim preceitua: “considerando que o reconhecimento da *dignidade* inerente a todos os Membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo”⁽²⁾. Depois, peremptoriamente, decreta, em seu art. 1º, que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em *dignidade* e em direitos”⁽³⁾.

No contexto do continente americano, coube à Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, de abril do mesmo ano de 1948, inaugurar seu preâmbulo exaltando que “todos os homens nascem livres e iguais *em dignidade* e direitos e, como são dotados pela natureza de razão e consciência, devem proceder fraternalmente uns para com os outros”⁽⁴⁾.

No plano nacional, ao longo do texto da Constituição Federal de 1988, pode-se aferir verdadeira supremacia da dignidade humana, a começar pelo necessário reconhecimento de que a Carta Constitucional a trata, mais do que um direito fundamental, como um *fundamento* da própria República, a teor do art. 1º, inciso III:

“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I — (...)

II — (...)

horrores, sobretudo homofóbicos, perpetrados na Segunda Guerra Mundial, propugnou, dentre seus *Resolvidos*, “reafirmar a nossa fé nos direitos fundamentais do homem, na *dignidade* e no valor da pessoa humana, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres, assim como das nações, grandes e pequenas” (*Direitos humanos: normas e convenções*, p. 17).

(2) *Idem*, p. 11. (destacado)

(3) *Idem*, p. 12. (destacado)

(4) *Idem*, p. 182. (destacado) Já nos “considerandos”, começa-se afirmando “que os povos americanos *dignificaram a pessoa humana* e que suas Constituições nacionais reconhecem que as instituições jurídicas e políticas, que regem a vida em sociedade, têm como finalidade principal a proteção dos direitos essenciais do homem e a criação de circunstâncias que lhe permitam progredir espiritual e materialmente e alcançar a felicidade”. (*Idem*, p. 181 — destacado)





III — a dignidade da pessoa humana

IV — (...).⁽⁵⁾

Bem por isso, muito embora a expressão literal “dignidade humana” não se repita, é certo que os primados da igualdade (art. 5º, *caput*, entre outros) e da justiça social (art. 170, entre outros), como não pode deixar de ser, devem ser encarados como significativa manifestação direta da condição humana digna.

O vasto arcabouço jurídico contemplativo da dignidade humana, contudo, não pode, jamais, desvirtuar o seu real sentido, sob pena de se relegar tão essencial condição ao patamar de simples postulado jurídico, quando, na verdade, se trata de muito mais.

Daí, é mister compreender que o reconhecimento da correta natureza da dignidade humana, de modo algum representa minorar o seu caráter jurídico, mas, ao contrário, quer-se, com isso, reforçar sobremaneira a necessidade de concretude das disposições jurídicas afetas. Sobre o tema debruçou-se com extrema competência o magistrado e jurista *Ingo Wolfgang Sarlet*, em sua obra “Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988”, à qual repetida, mas, não exclusivamente, recorrer-se-á a seguir.

O estudo sobre o tema mostra que o significado da expressão “dignidade humana” sofreu variação ao longo da história, tendo, contudo, deitado raízes no pensamento da antiguidade clássica e do ideário cristão. Com relação a esse, as referências acerca do homem digno podem ser encontradas no Antigo e no Novo Testamentos, cuja abordagem aponta para um homem dotado de valor próprio intrínseco. Já o pensamento filosófico e político da antiguidade clássica admitia certa quantificação ao reconhecer a existência de pessoas mais ou menos dignas, tendo em vista a posição social ostentada, entendimento dissonante dos estóicos, para quem todos os seres humanos carregam a mesma dignidade, cuja vinculação dá-se à noção de liberdade pessoal do indivíduo⁽⁶⁾.

Em tempos medievais, a convicção cristã e estóica encontrou eco em *São Tomás de Aquino* que, ao que consta, referiu-se expressamente à *dignitas humana*, fundamentada na imagem e semelhança

(5) Brasil. Constituição Federal de 1988.

(6) SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*, p. 30.





de Deus; mas, ao mesmo tempo, também na autodeterminação humana, vindo a ser, posteriormente, já na Idade Moderna renascentista, corroborado por *Pico della Mirandola*, que atribuiu à dignidade humana o caráter de qualidade hábil a propiciar ao ser humano a condução livre de sua existência e de seu destino⁽⁷⁾.

É, entretanto, inserta no pensamento jusnaturalista dos séculos XVII e XVIII que emerge a conceituação acerca da dignidade humana — também entendida como um direito natural em si — que até hoje é base para as discussões a respeito do tema. Como diz *Sarlet*, “é com *Kant* que, de certo modo, se completa o processo de secularização da dignidade, que, de vez por todas, abandonou suas vestes sacrais”⁽⁸⁾, assim como, ao arremate,

“é justamente no pensamento de *Kant* que a doutrina jurídica mais expressiva — nacional e alienígena — ainda hoje parece estar identificando as bases de uma fundamentação e, de certa forma, de uma conceituação da dignidade da pessoa humana.”⁽⁹⁾

Immanuel Kant explica a dignidade humana a partir da situação singular e natural do ser humano como ser racional e, bem por isso, dotado do exercício da autonomia da vontade, explicitado pela possibilidade de se autodeterminar e, também, agir conforme a representação de certas leis⁽¹⁰⁾. *Kant* sustenta que, em sendo racional, o homem é um fim em si mesmo e não simplesmente um instrumento manejável pela vontade alheia. Partindo desta premissa, afirma

“No reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem preço, pode ser substituída por algo equivalente; por outro lado, a coisa que se acha acima de todo o preço, e por isso não admite qualquer equivalência, compreende uma dignidade (...) Essa apreciação dá, pois a conhecer como dignidade o valor de uma tal disposição de espírito e põe-na infinitamente acima de todo o preço, com o qual não pode se pôr confronto nem em cálculo comparativo, sem de um modo ou de outro ferir a sua santidade.”⁽¹¹⁾

(7) *Idem, ibidem*, p. 31.

(8) *Idem, ibidem*, p. 32.

(9) *Idem, ibidem*, p. 34.

(10) KANT, Immanuel. *Fundamentação da metafísica dos costumes e outros escritos*, p. 58 e 68.

(11) *Idem, ibidem*, p. 65-66.





Como se vê, o conceito de dignidade humana, superados os arcaicos entendimentos sobre uma possível quantificação (pessoa mais ou menos digna), consubstancia-se em verdadeiro atributo intrínseco a qualquer um que ostente a condição de ser humano, sem absolutamente nenhuma distinção racial, religiosa ou político-ideológica.

A partir daí, é imperioso constatar que a dignidade humana, enquanto atributo do ser racional, em hipótese alguma pode ser considerada como um produto jurídico. Em outras palavras, não é o ordenamento jurídico que confere ao homem o direito de ostentar dignidade. O homem detém dignidade por ser homem. Ademais, valendo-se da idéia kantiana, a dignidade humana não comporta supressão ou mesmo substituição por estar acima de todo preço. Não é dado, assim, ao direito, conceder a dignidade humana, atenuá-la ou suprimi-la.

Tem-se, pois, que todo o ordenamento legal (nacional e internacional) voltado à dignidade humana tem o mister tão-somente de reconhecer tal atributo, jurisdicizando-o, como caminho para a sua proteção pela norma jurídica, com a finalidade de desencorajar, afastar ou punir qualquer conduta que cuide de malferi-la. Destarte, na realidade, a ordem jurídica confere ao ser humano o direito a ver preservada a sua dignidade.

Este direito à preservação da condição digna coaduna-se com a classificação da própria dignidade humana como direito do homem, proposta por *Robert Alexy*, para quem “os direitos do homem distinguem-se de outros direitos pela combinação de cinco marcas. Eles são direitos (1) universais, (2) morais, (3) fundamentais, (4) preferenciais e (5) abstratos”⁽¹²⁾.

São universais, conforme já foi dito, porque cabem a todos os homens, sem distinção, havendo aqui a generalização de titularidade.

Ainda, segundo *Alexy*, os direitos do homem são também morais, tomada a expressão moral como “conceito contrário para o conceito de direito jurídico-positivo”, o que significa que não é a norma jurídica a fonte desse tipo de direito, embora seja inafastável o tratamento legal-positivado da questão. Detalha o jurista

(12) ALEXY, Robert. “Direitos fundamentais no estado constitucional democrático: para a relação entre direitos do homem, democracia e jurisdição constitucional”. *Revista de Direito Administrativo*, p. 58.





“Direitos jurídico-positivos nascem — como todas as normas do direito positivo — por atos de disposição, por exemplo, por contrato, poder constituinte, lei aprovada ou uma prática judicial ou social e dependem em sua existência — novamente como todas as normas do direito positivo — disto, se eles obtêm e mantêm um mínimo de eficácia ou oportunidade de eficácia social. Direitos morais podem, simultaneamente, ser direitos jurídico-positivos, sua validade, porém, não pressupõe uma positividade. Para a sua validade ou existência de um direito moral basta que a norma que está na sua base, valha moralmente. Uma norma vale moralmente quando ela, perante cada um que aceita uma fundamentação racional, pode ser justificada.”⁽¹³⁾

Calçados na característica anterior, os direitos do homem são também preferenciais, na medida em que há uma relação distinta, mas, necessária entre direito do homem e direito positivo, devendo este último ocupar-se prioritariamente daquele. *Alexy* fala em “um direito moral ao direito positivo”, alegando que “se existe um direito moral, portanto fundamentável perante cada um, por exemplo, à vida, então também deve existir um direito, fundamentável perante cada um, à concretização daquele direito”⁽¹⁴⁾.

Os direitos dos homens, justificando seu caráter preferencial, são igualmente fundamentais porque objetivam a satisfação de interesse ou carência humana fundamental, entendida essa a partir de “quando sua violação ou não-satisfação significa ou a morte ou o sofrimento grave ou toca no núcleo essencial da autonomia”⁽¹⁵⁾.

Por fim, são abstratos, por terem sua aplicação limitada a outros direitos da mesma espécie, ou direitos coletivos, vinculando sua aplicação efetiva ao juízo de ponderação, a ser tratado adiante. Desse modo, cabe principalmente ao Estado a concretização dos direitos do homem, abstratos que são⁽¹⁶⁾.

Há que se entender, assim, a relação existente entre a dignidade humana e o direito. Aqui, é de todo pertinente mais essa conclusão de *Sarlet* no sentido de que “a dignidade evidentemente não existe ape-

(13) *Idem, ibidem*, p. 60.

(14) *Idem, ibidem*, p. 60-61.

(15) *Idem, ibidem*, p. 61.

(16) *Idem, ibidem*, p. 62.





nas onde é reconhecida pelo Direito e na medida que este a reconhece, já que constitui dado prévio⁽¹⁷⁾, tendo o mesmo autor dado contornos definitivos à questão, nestes termos:

“Assim, quando se fala — no nosso sentir equivocadamente — em direito à dignidade, se está em verdade, a considerar o direito a reconhecimento, respeito, proteção e até mesmo promoção e desenvolvimento da dignidade, podendo inclusive falar-se de um direito a uma existência digna, sem prejuízo de outros sentidos que se possa atribuir aos direitos fundamentais relativos à dignidade da pessoa.”⁽¹⁸⁾

Partindo-se desta premissa de destaque do conceito de dignidade humana do direito, mas, ao mesmo tempo, reconhecendo, em se pensando no direito ao direito positivo, a forçosa relação que os une, cumpre etapa, agora, apreciar a dignidade humana cuidada pelo direito.

2. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA É UM PRINCÍPIO DE DIREITO?

Para responder à indagação posta no título deste tópico, é necessária a noção conceitual acerca dos princípios jurídicos, normalmente levada a cabo a partir da comparação com as normas jurídicas positivadas em contratos, sentenças, leis, códigos ou constituições, por serem estas as expressões mais reconhecidas da atuação legiferante, nas suas modalidades prescritiva e de aplicação prática.

Talvez jamais na história da humanidade tenha havido um tempo, como o recente, em que esteja tão evidente a velha máxima de que é impossível ao direito prever todas as situações relevantes da convivência social, o que leva o órgão judicial, responsável pela concretização da clássica operação “subsunção fato-norma”, a cada vez mais recorrer aos também clássicos instrumentos de integração do direito, como a analogia, os costumes, os princípios gerais do direito, a equidade e até mesmo a própria jurisprudência⁽¹⁹⁾.

(17) SARLET, Ingo Wolfgang. *Op. cit.*, p. 42.

(18) *Idem, ibidem*, p. 70.

(19) Prática, aliás, prevista pelo próprio ordenamento jurídico, a saber o art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil ou o art. 8º da CLT.





Tal situação, corroborada pela inspiração constitucional solidarista típica da emergência do Estado de Bem-Estar, faz com que cada vez mais os princípios jurídicos sejam instados a fundamentar a solução de casos concretos, tendo por efeito colateral o crescente interesse pelo seu estudo conceitual, bem como o esforço na sua diferenciação em relação ao que a doutrina vem convencionando chamar de “regras”.

Segue-se, pois, que os caminhos da explicação da distinção entre princípios e regras cada vez mais apontam para um lugar comum, qual seja, os limites de aplicação das disciplinas contidas em cada uma dessas duas espécies normativas⁽²⁰⁾. Seguindo esta consonância estão dois dos juristas mais citados acerca do tema: *Ronald Dworkin* e *Robert Alexy*, esse último já referido neste estudo.

Em sua já célebre obra *Levando os Direitos a Sério* (*Taking rights seriously*), *Dworkin* realiza tal diferenciação, iniciando pela identificação das regras:

“A diferença entre princípios jurídicos e regras jurídicas é de natureza lógica. Os dois conjuntos de padrões apontam para decisões particulares acerca da obrigação jurídica em circunstâncias específicas, mas distinguem-se quanto à natureza da orientação que oferecem. As regras são aplicáveis à maneira do tudo-ou-nada. Dados os fatos que uma regra estipula, então ou a regra é válida, e neste caso a resposta que ela fornece deve ser aceita, ou não é válida, e neste caso em nada contribui para a decisão.”⁽²¹⁾

Logo após, o autor faz a contraposição com os princípios, nestes termos:

(20) Aqui, parte-se da premissa já pacificada de que os princípios, assim como as regras, gozam da cogência própria das normas jurídicas, no sentido de obrigatoriedade de sua observação nos casos que demandem a sua incidência.

(21) DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*, p. 39. Concorde é o pensamento de *Alexy*, que sustenta: “regras são normas que, sempre, ou só podem ser cumpridas ou não cumpridas. Se uma regra vale, é ordenado fazer exatamente aquilo que ela pede, não mais e não menos. Regras contêm, com isso, determinações no quadro do fática e juridicamente possível.” (ALEXY, Robert. “Colisão de direitos fundamentais e realização de direitos fundamentais no estado de direito democrático”. *Revista de Direito Administrativo*, p. 75)





“Um princípio como “Nenhum homem pode beneficiar-se de seus próprios delitos”, não pretende [nem mesmo] estabelecer condições que tornem sua aplicação necessária. Ao contrário, enuncia uma razão que conduz o argumento em uma certa direção, mas [ainda assim] necessita de uma decisão particular.”⁽²²⁾

O cerne da proposta de *Dworkin* considera tanto regras quanto princípios normas voltadas à incidência no mundo fático e, neste momento, diferenciam-se, uma vez que a colidência de regras, na sua aplicação ao mesmo caso concreto, resolve-se pela realização de uma delas em prejuízo da outra, num sistema de validade *versus* não-validade; já em relação aos princípios, tal colidência soluciona-se de modo diverso, pois a aplicação de um princípio em detrimento de outro, em uma determinada situação, não autoriza a conclusão de que há uma supremacia ou de que aquele sempre prevalecerá sobre esse. Em verdade, essa contraposição é inerente à dinâmica dos princípios, o que já não acontece em relação às regras.

O referido confronto entre princípios é comumente invocado quando da ocorrência do fenômeno conhecido por “colisão de direitos fundamentais”. Na medida em que os chamados direitos fundamentais são normalmente expressões positivadas com lastro em determinados princípios, do confronto entre eles acaba por emergir uma necessária ponderação entre os princípios que os fundam, a cargo de quem deve proferir a decisão, no caso concreto.

Alexy, desenvolvendo o que classificou como uma verdadeira *Teoria dos Princípios*, afirma que “os princípios são normas que ordenam que algo seja realizado em uma medida tão ampla quanto possível relativamente a possibilidades fáticas ou jurídicas”⁽²³⁾, complementando seu pensamento com a seguinte abordagem acerca da questão da colisão e da ponderação:

“Princípios são, portanto, *mandamentos de otimização*. Como tais, eles podem ser preenchidos em graus distintos. A medida ordenada do cumprimento depende não só das possibilidades fáticas, senão também das jurídicas. Estas são determinadas, ao lado, por regras, essencialmente por princípios opostos.

(22) *Idem, ibidem*, p. 41.

(23) *Idem, ibidem*.





As colisões de direitos fundamentais supra-delineadas devem, segundo a teoria dos princípios, ser qualificadas de colisões de princípios. O procedimento para a solução de colisões de princípios é a ponderação. Princípios e ponderações são dois lados do mesmo objeto. Um é do tipo teórico-normativo, o outro, metodológico. Quem efetua ponderações no direito pressupõe que as normas, como princípios deve chegar a ponderações. A discussão sobre a teoria dos princípios é, com isso, essencialmente, uma discussão sobre ponderação.”⁽²⁴⁾

Fazendo o contraponto com as regras, o autor argumenta que “elas são, portanto, *mandamentos definitivos*. A forma de aplicação das regras não é a ponderação, senão a subsunção”⁽²⁵⁾.

Percebe-se, assim, a partir das características peculiares a cada um dos dois tipos de normas jurídicas referidos, que absolutas são apenas as regras, jamais os princípios.

Pontuadas as necessárias distinções, cumpre encontrar o lugar da dignidade humana dentro desta estrutura normativa. Tal lugar não parece ser um só.

O tópico anterior deixou claro que a dignidade humana, por ser atributo inerente ao ser humano, não nasce do direito; mas, com ele mantém estreito e necessário laço, passando, quando tomada em norma, a assumir verdadeira feição jurídica.

Uma vez mais tomado o art. 1º, III da Constituição Federal, que guindou a dignidade humana ao posto de fundamento da República, é de se constatar que, no plano normativo, a dignidade humana recebe tratamento de alto escalão, assumindo *status* de princípio orientador de todo o ordenamento jurídico e, bem por isso, também das regras, inclusive as constitucionais⁽²⁶⁾. Cotejando as duas espécies normativas à luz da dignidade humana, *Sarlet*, valendo-se de *Alexy*, reconhe-

(24) *Idem, ibidem*.

(25) *Idem, ibidem*.

(26) Sobre isso, informa *Sarlet* que “a positivação na condição de princípio jurídico-constitucional fundamental é, por sua vez, a que melhor afina com a tradição dominante no pensamento jurídico-constitucional luso-brasileiro e espanhol, apenas para mencionar os modelos mais recentes e que têm exercido — ao lado do paradigma germânico — significativa influência sobre a nossa própria ordem jurídica.” (SARLET, Ingo Wolfgang. *Op. cit.*, p. 67)





ce em ambas a expressão de tal dignidade, sustentando, contudo, o modo já aqui visitado de como o fenômeno ocorre:

“Ainda no que diz respeito à dupla estrutura (princípio e regra) da dignidade, verifica-se que, para *A/lexy*, o conteúdo da regra da dignidade da pessoa decorre apenas a partir do processo de ponderação que se opera no nível do princípio da dignidade, quando cotejado com outros princípios, de tal sorte que absoluta é a regra (à qual, nesta dimensão, se poderá aplicar a lógica do ‘tudo ou nada’), mas jamais o princípio.”⁽²⁷⁾

Sendo assim, o tratamento normativo da dignidade humana traz a lume a sua identificação como um princípio constitucional fundante da República Federativa do Brasil, inspirador da aplicação das regras sempre que o juízo de ponderação aponte para a sua observação no caso analisado⁽²⁸⁾. Fala-se, assim, em “norma-princípio”⁽²⁹⁾, à qual a ordem constitucional conferiu “*status* multifuncional”⁽³⁰⁾.

3. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA, DIREITO DO TRABALHO E FLEXIBILIZAÇÃO

Seguindo a linha argumentativa desenvolvida até aqui, seria simples afirmar que o Princípio da Dignidade Humana, por permear todas as regras do ordenamento jurídico, inspira, também, o regramento trabalhista. Todavia, tal caminho seria por demais simplista e não teria o condão de explicitar a vinculação visceral existente entre os dois insti-

(27) *Idem, ibidem*, p. 72.

(28) Aqui, não deve haver surpresa. Isso porque, na esteira dos esclarecimentos de *Sarlete*, em coerência com a teoria dos princípios neste estudo adotada, não há que se falar em princípios absolutos, como se pode fazer crer, à primeira vista, no caso da dignidade, na medida em que todos se submetem ao juízo de ponderação, pois se trata de circunstância ínsita à condição de princípio. Deste modo, reconhece-se que, razoavelmente, sempre deverá prevalecer o Princípio da Dignidade. Mas, do mesmo modo, há que se concordar que nada impede que, casuisticamente, o direito à preservação da dignidade possa ser confrontado com o direito à vida, o que ocorre, por exemplo, em relação à eutanásia (*idem, ibidem*, p. 73-74).

(29) *Idem, ibidem*, p. 74.

(30) “A Constituição brasileira, como visto, incorporou o princípio da dignidade humana em seu núcleo, e o fez de maneira absolutamente atual. Conferiu-lhe *status* multifuncional, mas combinando unitariamente todas as suas funções: *fundamento, princípio e objetivo*.” (DELGADO, Mauricio Godinho. “Direitos fundamentais na relação de trabalho”. *Revista LTr*, p. 663)





tutos, a qual deve nortear todas as decisões em matéria de relações de trabalho. A começar por causa da ligação entre dignidade e trabalho. Note-se que ainda não se está a falar do plano jurídico. O que já se disse acerca da dignidade aplica-se igualmente ao trabalho. A dignidade, como atributo do ser humano, e o trabalho, enquanto atividade humana, são anteriores ao direito — ao menos ao direito sistematizado, em se admitindo a ordem jusnatural. Ambos não deitam raízes no direito, embora necessitem de sua tutela para se verem preservados. Neste particular, a respeito da centralidade do trabalho na vida humana, esclarece *Antunes*:

“A história da realização do ser social, muitos já o disseram, objetiva-se através da produção e reprodução da sua existência, ato social que se efetiva pelo trabalho. Este, por sua vez, desenvolve-se pelos laços de cooperação social existentes no processo de produção material. Em outras palavras, o ato de produção e reprodução da vida humana realiza-se pelo trabalho. É a partir do trabalho, em sua cotidianidade, que o homem torna-se ser social, distinguindo-se de todas as formas não humanas.”⁽³¹⁾

O trabalho, consoante esta perspectiva, se apresenta como condição essencial à vida humana, adstrita à interação dos homens com a natureza na busca de uma sobrevivência sustentável e de melhor qualidade. No mesmo sentido, para *Marx*

“... à vida é necessária a alimentação, a bebida, a habitação, o vestuário e mais algumas outras coisas. O primeiro fato histórico é pois a produção dos meios de satisfazer essas necessidades, a produção da própria vida material e há verdadeiramente nisto um fato histórico, uma condição fundamental de toda a história, a qual, ainda hoje, tal como há milhares de anos, tem que ser assegurada dia a dia, hora a hora, simplesmente para que os homens possam continuar a viver ...”⁽³²⁾

Pois bem, em sendo o trabalho condição essencial à vida, não pode haver dúvida de que a dignidade do ser humano expressa-se

(31) ANTUNES, Ricardo. *Op. cit.*, p. 123.

(32) MARX, Karl. História e Dialética, in *Textos de Filosofia Geral e de Filosofia de Direito*, org. Aloysio Ferraz Pereira, p. 192.





com máxima intensidade no exercício do labor, isto é, a preservação da dignidade humana passa pelo trabalho digno, objetivo a ser buscado também na seara jurídica.

A essencialidade da dignidade e do trabalho, deste modo, conduz, inevitavelmente, a uma análise jurídica sob o enfoque dos direitos fundamentais.

Segundo *Mauricio Godinho Delgado*, “direitos fundamentais são prerrogativas ou vantagens jurídicas estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e de sua vida em sociedade”⁽³³⁾.

Sabe-se que os direitos fundamentais remetem a conceito temporal recente, tendo, num primeiro momento, contemplado apenas liberdades essencialmente individuais (de reunião, manifestação, locomoção, escolha da atividade profissional, entre outras), a serem opostas contra o abuso do poder estatal⁽³⁴⁾. Mas, é fato que os direitos fundamentais apenas experimentam substancial destaque quando incorporados em seu horizonte de proteção os interesses de natureza socioeconômica, dando azo aos conhecidos *direitos fundamentais sociais*, cujo processo de consolidação, não por acaso, se confundiu com o advento do Direito do Trabalho, a partir da segunda metade do século XIX⁽³⁵⁾.

Bernd Schulte classifica, exemplificativamente, os direitos fundamentais sociais em: (1) direito à educação, voltado ao desenvolvimento cultural e profissional; (2) *direito ao trabalho e direitos conexos*; (3) direito à segurança social; (4) direito a um padrão adequado de vida, incluindo alimentação, roupa e habitação suficientes; e (5) direito a um meio ambiente saudável⁽³⁶⁾.

A Constituição Federal de 1988 é documento típico de um Estado de Bem-Estar, que ostenta ampla proteção aos direitos sociais,

(33) DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p. 657.

(34) *Idem, ibidem*. *Godinho* narra que a “primeira manifestação relevante [dos direitos fundamentais] verificou-se nas revoluções políticas de fins do século XVIII (Estados Unidos da América: 1776; França: 1789) que, pioneiramente, incorporaram as idéias dos filósofos e políticos iluministas precedentes ou seus contemporâneos (Voltaire, Montesquieu, Rousseau, Diderot, Benjamin Franklin, por exemplo)”.

(35) *Idem, ibidem*.

(36) SCHULTE, Bernd. “Direitos fundamentais, segurança social e proibição de retrocesso”. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Direitos fundamentais sociais: estudos de direito constitucional, internacional e comparado*, p. 303.





observado o reconhecimento pelo Poder Constituinte originário da sua condição de direito fundamental, a teor dos arts. 6º e 7º⁽³⁷⁾, os quais integram o título II da Magna Carta, designado “Dos direitos e garantias fundamentais”. Tal posição acaba por revelar, bem assim, certos princípios jurídicos que tocam de perto o Direito do Trabalho.

Isso é visível a começar pelo *Princípio da Valorização Social do Trabalho*, repetido em vários momentos da Carta Constitucional, inclusive, assim como a dignidade humana, no art. 1º, IV. Este princípio, à luz do exposto texto constitucional, norteia também a ordem econômica (art. 170, *caput*)⁽³⁸⁾ e a própria ordem social (art. 193)⁽³⁹⁾, nesse último caso ao elegê-lo como sua disposição geral e, por isso, reflexiva em todas as suas facetas, como seguridade social (art. 194), educação e cultura (arts. 205 e 215), ciência e tecnologia (art. 218), comunicação social (art. 220), meio ambiente (art. 225) e família, criança, adolescente e idoso (art. 226 e seguintes).

Igualmente sobressalta, nesta perspectiva, o *Princípio da Justiça Social*, patente a partir do art. 3º, I e III⁽⁴⁰⁾, guindando a justiça social a objetivo fundamental da República. Do mesmo modo que o Princípio da Valorização Social do Trabalho, o Princípio da Justiça Social inspira a ordem econômica e a ordem social (arts. 170 e 193).

Fundamental, bem assim, é o *Princípio da Função Social da Propriedade*, brindado pelo art. 5º, XXIII, estrategicamente subsequente ao inciso XXII, que assegura o direito à propriedade, apresentando-se, também, como princípio a ser observado pela ordem econômica

(37) CF, 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. (Brasil. Constituição Federal de 1988) — (destacado)

CF, art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) — (Brasil. Constituição Federal de 1988)

(38) CF, art. 170: A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios (...) — (Brasil. Constituição Federal de 1988)

(39) CF, art. 193: A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. (Brasil. Constituição Federal de 1988)

(40) CF, art. 3º: Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I — construir uma sociedade livre, justa e solidária; II — (...); III — erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV — (...) — (Brasil. Constituição Federal de 1988)





(art. 170, III)⁽⁴¹⁾. A importância para o Direito do Trabalho deste princípio é incomensurável, na medida em que muitos permissivos legais à conduta do empregador são lastreados no seu direito de propriedade dos meios de produção, como, por exemplo, para citar apenas dois, o *jus variandi* e o poder diretivo.

Por todo o viés protetivo da condição social consagrada expressamente pela Constituição brasileira é que se pode falar, como faz, recorrentemente, a doutrina atual, em “solidarismo constitucional”, hábil a permitir a identificação da existência dos direitos sociais fundamentais e por conseguinte dos direitos fundamentais do trabalho⁽⁴²⁾, uma vez não haver dúvidas de que o Direito do Trabalho é um direito tipicamente social.

A partir desta constatação, a relação do Direito Laboral com o Princípio da Dignidade Humana escancara-se, pois outra não pode ser a conclusão, confirmada por *Sarlet*:

“os direitos fundamentais constituem — ainda que com intensidade variável — explicitações da dignidade da pessoa, por via de consequência e, ao menos em princípio (já que exceções são admissíveis, consoante frisado), em cada direito fundamental se faz presente um conteúdo, ou, pelo menos, alguma projeção da dignidade da pessoa.”⁽⁴³⁾

Como dito, dignidade e trabalho são elementos essenciais da vida humana anteriores ao direito, sendo forçoso concluir que pelo trabalho também se reconhece e preserva a dignidade humana, algo que se deve ver refletido igualmente no direito, já que ao Princípio da Dignidade Humana cumpre inspirar todas as decisões acerca da aplicação dos direitos fundamentais do trabalho, exceto em situações excepcionalíssimas em que se deva, por força do juízo de ponderação, dar prevalência, por exemplo, à vida.

Cumpre notar que esta expressão “direitos fundamentais do trabalho”, tal como aqui utilizada, deve abranger todos os direitos laborais contemplados em sede constitucional e também no plano infraconstitucional, pois, do contrário, predominaria visão arcaica e simplista

(41) CF, art. 170: (...) III — função social da propriedade. (Brasil. Constituição Federal de 1988)

(42) DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p. 663.

(43) SARLET, Ingo Wolfgang. *Op. cit.*, p. 84.





do ordenamento jurídico trabalhista. *Sarlet* faz uso de dois exemplos, os direitos da personalidade e o direito aos alimentos, ambos previstos em norma infraconstitucional cível; porém, não sem salientar: “verifica-se que, em verdade, não estamos em face dos direitos fundados diretamente na lei, mas sim diante de direitos de fundamento constitucional (pelo menos implícito) regulamentados pelo legislador.”⁽⁴⁴⁾ Inexistem motivos para a não incidência do mesmo raciocínio em relação ao Direito do Trabalho infraconstitucional, que, por isso, igualmente integra a universalidade dos direitos fundamentais do trabalho.

Eis aqui, então, um panorama acerca da interação estrita e substancial existente entre dignidade humana e trabalho, nos seus planos fático e jurídico, envidado exatamente no intuito de delinear o critério que deve (ou deveria) nortear os operadores juslaboralistas, sobretudo, em tempos de agora, quando se tratar do tema flexibilização. Afinal, “sem que se reconheçam à pessoa humana os direitos fundamentais que lhe são inerentes, em verdade estar-se-á negando-lhe a própria dignidade”⁽⁴⁵⁾.

Se flexibilizar o Direito do Trabalho significa torná-lo menos rígido ou até desregulamentá-lo, a discussão de seus limites, obrigatoriamente, tem de passar também pela abordagem da temática do “mínimo existencial”, representante da idéia de direitos e prestações mínimas a que todo o ser humano deve ter acesso de modo a garantir-lhe uma vida digna, respeitado o “duplo aspecto”: 1) negativo, contra a supressão dos direitos e prestações; e 2) positivo, pela entrega estatal das prestações materiais⁽⁴⁶⁾.

Ocorre que a inclusão dos direitos sociais no rol de mínimo existencial, infelizmente, ainda é sobremaneira controversa, principalmente por sofrer problemas quanto a questões de interpretação⁽⁴⁷⁾ e, por conseqüência, alcance, como adverte *Ricardo Lobo Torres*:

(44) SARLET, Ingo Wolfgang. *Op. cit.*, p. 107.

(45) *Idem, ibidem*, p. 65.

(46) TORRES, Ricardo Lobo. “A metamorfose dos direitos sociais em mínimo existencial”. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Direitos fundamentais sociais: estudos de direito constitucional, internacional e comparado*, p. 2.

(47) Além, é claro, de envolver interesses econômicos tanto estatais quanto da livre iniciativa, na medida em que o mínimo existencial exige também prestação positiva na direção de sua implementação coletiva.





“Encontra o mínimo existencial sua legitimidade nos próprios princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito, que aparecem enumerados no art. 1º da CF: a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, o trabalho e a livre iniciativa e o pluralismo jurídico.”

Por seu turno, entretanto, cada qual desses fundamentos se abre para um leque de possibilidades hermenêuticas, o que torna cada vez mais intrincada a problemática da metamorfose dos direitos sociais em mínimo existencial⁽⁴⁸⁾.

Em suma, o trabalho digno enquanto afirmação da dignidade humana traz a reboque a discussão de natureza extremamente subjetiva do que seja exatamente uma situação de trabalho digno, algo que ainda se encontra longe de qualquer consenso. Imerso neste turbilhão de dúvidas, o debate a respeito da flexibilização do Direito do Trabalho toca diretamente a questão do trabalho digno e sua delimitação.

A partir deste quadro, o que parece emergir é a constatação de que se vive, na história do Direito do Trabalho, um momento de importância ímpar, imediatamente antecedente a uma necessária opção jurídico-política. Quando, atualmente, doutrinadores, legisladores e julgadores deparam com a flexibilização do direito laboral e sobre ela posicionam-se, estão, em verdade, sendo levados a sopesar se ter dignidade é, simplesmente, ter trabalho, seja em que condições isso ocorra.

A discussão acerca da menor rigidez da normatização trabalhista, ainda que pela via negocial, todavia, acaba por olvidar a existência de um ordenamento jurídico, sustentado num solidarismo constitucional a favor da dignidade humana e que permeia o direito fundamental do trabalho — inclusive o direito laboral — dado esse, que pela própria tradição do direito pátrio, não pode, simplesmente, ser deixado de lado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXY, Robert. “Colisão de direitos fundamentais e realização de direitos fundamentais no estado de direito democrático”. *Revista de Direito Administrativo*.

(48) *Idem, ibidem*, p. 11.





vo, Trad. Luís Afonso Heck, Rio de Janeiro, v. 1, n. 217, p. 67-79, jul.-set. 1999.

_____. “Direitos fundamentais no estado constitucional democrático: para a relação entre direitos do homem, democracia e jurisdição constitucional”. *Revista de Direito Administrativo*, Rio de Janeiro, v. 1, n. 217, p. 55-66, jul.-set. 1999.

ALMEIDA, Dayse Coelho de. “A fundamentalidade dos direitos sociais e o princípio da proibição de retrocesso”. *Inclusão Social*, Brasília, v. 2, n. 1, p. 118-124, out. 2006-mar. 2007.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 9ª ed. Campinas: Cortez, 2003.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado, 1988.

CORREIA, Nilton da Silva. “Painel: Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil. In: Fórum internacional sobre flexibilização no Direito do Trabalho”, org. Tribunal Superior do Trabalho, 2003, Brasília. *Flexibilização no Direito do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

CREPALDI, Joaquim Donizeti. *O Princípio de proteção e a flexibilização das normas do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

_____. “Direitos fundamentais na relação de trabalho”. *Revista LTr*, São Paulo, ano 70, n. 6, 2006, p. 657-667.

_____. *Direitos humanos: normas e convenções*. Bauru: Edipro, 2003.

DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. Trad. Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

KANT, Immanuel. *Fundamentação da metafísica dos costumes e outros escritos*. Trad. de Leopoldo Holzbach. São Paulo: Martin Claret, 2005.

MARX, Karl. “História e Dialética”, in *Textos de Filosofia Geral e de Filosofia de Direito*, org. Aloysio Ferraz Pereira. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1980.

_____. ENGELS, Friedrich. *Manifesto comunista*. Trad. Álvaro Pina. São Paulo: Boitempo, 2002.

MENDES, Gilmar Ferreira. *Direitos fundamentais e controle de constitucionalidade: estudos de direito constitucional*. 2ª ed. São Paulo: Celso Bastos Editor — Instituto Brasileiro de Direito Constitucional, 1999.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Trad. Wagner D. Giglio e Edilson Alkmim Cunha. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2004.





RUDIGÜER, Dorothee Susanne. "Teoria da flexibilização do Direito do Trabalho: uma tentativa de contextualização histórica". *Revista Prima Facie*. Paraíba, ano 3, n. 4, p. 29-57, jan.-jun. 2004. Disponível em <<http://ns.ccj.ufpb.br/primafacie/>>. Acesso em: 29.set.2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 4ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

_____. "A problemática dos fundamentais sociais como limites materiais ao poder de reforma da constituição". In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Direitos fundamentais sociais: estudos de direito constitucional, internacional e comparado*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

SCHULTE, Bernd. "Direitos fundamentais, segurança social e proibição de retrocesso". In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Direitos fundamentais sociais: estudos de direito constitucional, internacional e comparado*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

TORRES, Ricardo Lobo. "A metamorfose dos direitos sociais em mínimo existencial". In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Direitos fundamentais sociais: estudos de direito constitucional, internacional e comparado*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.



**INQUÉRITOS, TERMOS
DE COMPROMISSO DE
AJUSTAMENTO DE CONDUTA,
AÇÕES E DEMAIS ATIVIDADES**



**AÇÃO CIVIL PÚBLICA — FAZENDA PÚBLICA DO
ESTADO DE SÃO PAULO — ABSTENÇÃO DE ADMITIR
TRABALHADORES PARA O
“SERVIÇO AUXILIAR VOLUNTÁRIO
DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO”
(SOLDADO PM TEMPORÁRIO, NA CONDIÇÃO DE
“VOLUNTÁRIO”, COM A SUPRESSÃO DE
DIREITOS SOCIAIS
CONSTITUCIONALMENTE GARANTIDOS**

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ FEDERAL DA ___ VARA DO
TRABALHO DE SÃO PAULO

*“O homem verdadeiramente nobre é aquele que sabe
ser verdadeiramente justo.”*

Fénelon (1651-1715) — arcebispo e escritor francês

O Ministério Público do Trabalho, CNPJ n. 26.989.715/0055-03, por intermédio da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região, com sede na Rua Aurora n. 955, nesta Capital, CEP 01209-001, representado pela Procuradora infra-assinada, com fundamento nos artigos 127 a 129 da Constituição Federal; 83, incisos I e III, da Lei Orgânica do Ministério Público (Lei Complementar n. 75/93) e Lei n. 7.347/85, com os acréscimos introduzidos pela Lei n. 8.078/90, vem, perante Vossa Excelência, em nome da Sociedade, e em busca da verdadeira e efetiva Justiça, promover

125





ACÇÃO CIVIL PÚBLICA, COM PEDIDO DE ANTECIPAÇÃO DE TUTELA,

em face da Fazenda Pública do Estado de São Paulo, pessoa jurídica de direito público interno, representada judicialmente pela Procuradoria Geral do Estado, situada na Rua Maria Paula, n. 172, 6º Andar — Centro, São Paulo, CEP 01319-000; pelos fundamentos de fato e de direito que se seguem:

Dos fatos

Em função do quanto deliberado na Reunião Nacional da Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública, do Ministério Público do Trabalho, foi instaurada *Representação sob o n. 9044/2004* em face da Fazenda Pública do Estado de São Paulo, a fim de apurar irregularidades no trabalho voluntário de policiais militares.

No curso do procedimento investigatório foi apensado a ele um outro, por prevenção — a Peça de Informação n. 12.505/2006 —, decorrente de denúncia sigilosa que noticia a utilização de mão-de-obra de trabalhadores na condição de “voluntários”, sem direitos trabalhistas, para o exercício de “todas as funções que um Policial Militar de carreira desempenha, exceto o de policiamento ostensivo em via pública”, denominado *Sd PM Temporário*, conforme pela Lei Estadual n. 11.064/2002, que, por sua vez, se embasou na Lei Federal n. 10.029/2000, que também tem relação direta com a Lei Federal n. 9.608/98.

Verificou-se, durante a instrução do Procedimento Investigatório e seu apenso, *anexados em sua integralidade, no original (composto de 08 volumes de documentos, 2 envelopes de documentos e 2 volumes de autos principais e o procedimento investigatório em 1 volume em apenso), nesta inicial como parte integrante da mesma*, que, efetivamente, a Fazenda Pública do Estado de São Paulo utilizou-se de, aproximadamente, 14.000 (quatorze mil) trabalhadores denominados *Sd PM Temporários*, admitidos na condição de trabalhadores “voluntários”, sem percepção de direitos trabalhistas.

A contratação dos *Sd PM Temporário* foi efetivada com base na Lei Federal n. 10.029, de 20.10.2000, e na Lei Estadual n. 11.064, de 8 de março de 2002 (fls. 14/15 do PIP), que instituiu o “Serviço Auxiliar Voluntário na Polícia Militar do Estado de São Paulo”, com a finalidade de admissão de *trabalhadores voluntários*, denominados *Sd PM Temporário* (art. 1º, parágrafo único da Lei), para “a execução de atividades administrativas, de saúde e de defesa civil” na Polícia Militar do Estado de São Paulo (art. 3º da Lei).





A admissão dos Sd PM Temporários, conforme se verifica dos editais em anexo foi precedida de “processo seletivo público”, que consistiu (e consiste, considerando que há novo processo seletivo em andamento) nas seguintes fases:

Fase inicial:

I — Prova escrita (ensino fundamental e bibliografia);

II — Exame de condicionamento físico, mediante apresentação de atestado médico (expedido por órgão público ou particular de saúde) considerando o(a) candidato(a) como apto(a) a ser submetido(a) a tal exame (tabela do teste físico).

Fase final:

I — Investigação Social: mediante autorização do(a) candidato(a) (preenchimento de formulário específico e documentos comprobatórios).

Nos últimos 4 (quatro) anos, a Fazenda Pública do Estado de São Paulo realizou 09 (nove) processos seletivos para preenchimento de vagas de Sd PM Temporário: Edital CSAEP-31/2002 (pub. DOE 15.3.2002); Edital CSAEP-57/02/2002 (pub. DOE 4.6.2002); Edital CSAEP-002/2003 (pub. DOE 01.03.2003); Edital CSAEP-24/2003 (pub. DOE 12.12.2003); Edital CSAEP-03/2004 (pub. DOE 21.1.2004); Edital CSAEP-06/2004 (pub. DOE 10.6.2004); Edital DP-08/311/2005 (pub. DOE 28.1.2005); Edital DP-29/311/05 (pub. DOE 16.9.2005); e Edital DP-004/311/06-SAV (pub. DOE 4.4.2006) — volume de documentos em anexo.

A fim de verificar a situação fática de trabalho dos Sd PM Temporários foram requisitados esclarecimentos à Casa Militar e à Secretaria Estadual de Segurança Pública, ocasião em que informaram (fls. 69/71, 75/81 e 115/117 do PIP) que, atualmente, o Estado de São Paulo possui 4.255 (quatro mil duzentos e cinqüenta e cinco) Sd PM Temporários prestando serviços nas várias unidades da Polícia Militar do Estado e na Casa Militar, em atividades administrativas, conforme autorizado pela Lei Estadual n. 11.064, de 8 de março de 2002 (fls. 14/15 do PIP) e que se encontra em andamento processo seletivo público para admissão de mais 2.000 (dois mil) Sd PM Temporários.

Informaram ainda que a contratação de Sd PM Temporários tem por finalidade substituir o contingente efetivo nas atividades administrativas para que estes passem a exercer atividades diretamente ligadas à segurança da população (fls. 75/81 do PIP).

Diante das informações prestadas, foram colhidos depoimentos de 40 (quarenta) trabalhadores Sd PM Temporários (fls. 51/52, 54/61 e 213/354 do





PIP), bem como dos Comandantes de 5 (cinco) unidades da Polícia Militar do Estado de São Paulo (fls. 105/114 do PIP), que deixaram patente a presença de todos os requisitos da relação de emprego sob o falso manto de “serviço voluntário”.

O criterioso exame dos elementos que constam do inquérito civil levou este “*parquet* trabalhista” à conclusão que contratação de Sd PM Temporários na forma de “serviço voluntário” está eivada de ilicitude, posto tratar-se de fraudulenta contratação de típicos empregados na condição de trabalhadores voluntários, vez que presentes todos os elementos de uma verdadeira relação de emprego, com a supressão de direitos sociais dos trabalhadores. *Diante disto, não restou ao Ministério Público do Trabalho* outra alternativa senão ajuizar a presente ação, pela ofensa constatada aos arts. 1º, incisos III e IV, 7º, *caput* e incisos VIII, XII, XVII, XVIII, XIX e XXV, 37, *caput* e inciso IX, 142, inciso VIII, e 144, § 9º, todos da Constituição da República, além é claro, das garantias fundamentais previstas no art. 5º, *caput* e do disposto do art. 60, ambos da mesma Carta, e arts. 3º e 9º da CLT, visando o restabelecimento da ordem jurídica constitucional violada.

Do direito

I. Da distinção entre trabalho voluntário e serviço voluntário

Os elementos obtidos pelo Ministério Público no inquérito civil referido demonstram de forma indubitosa que a ré vem fraudando os contratos de trabalho de milhares de seus empregados, com violação aos direitos sociais assegurados aos trabalhadores no art. 7º da Constituição. A fraude consiste em mascarar a relação de emprego mantida com os Sd PM Temporários através de um falso “serviço voluntário”.

Como se sabe, o trabalho voluntário é figura clássica no Direito do Trabalho, que se opõe ao trabalho forçado, que é aquele resultado de pena cominada em sentença criminal, ao trabalho obrigatório do escravo e ao trabalho-dever, decorrente do serviço militar obrigatório, serviço eleitoral e o júri. Isto porque, o contrato de trabalho do Direito Laboral, seja ele em qualquer de suas formas, o trabalho eventual, o trabalho temporário, o trabalho autônomo e etc., todos são tipos de trabalho voluntário (CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Formas Atípicas de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p. 78).

O ordenamento jurídico pátrio distingue basicamente 6 modalidades de organização laborativa voluntária:

- a) trabalho assalariado — aquele realizado por pessoa física, referente a serviços não eventuais, com subordinação e percepção de salários





(CLT, art. 3º), gozando de todas as proteções do Estatuto Laboral por excelência, que é a Consolidação das Leis do Trabalho;

b) trabalho eventual — aquele realizado de forma ocasional, sem caráter estável, emanando seus direitos do acordo de vontades que deu origem à prestação de serviços, nos termos do Código Civil;

c) trabalho autônomo — realizado por profissional que labora por conta própria e independente diante daqueles para os quais presta continuamente ou não os seus serviços, tendo seus direitos regulados pelo contrato de prestação de serviços previsto no Código Civil;

d) trabalho temporário — prestado a uma empresa tomadora dos serviços, através da intermediação de empresa de trabalho temporário, para atender a necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços (Lei n. 6.019/74);

e) trabalho avulso — caracterizado como de curta duração dos serviços prestados para um beneficiário, obtido mediante intermediação de sindicato ou de órgão gestor de mão-de-obra, com remuneração paga basicamente em forma de rateio procedido pelo órgão intermediador da contratação, como no caso dos estivadores de portos (Leis ns. 5.085/66, 6.914/81 e 8.630/93); e

f) serviço voluntário — prestação de serviços sem remuneração à entidade pública ou entidade privada sem fins lucrativos, mediante termo de adesão, que não gera vínculo empregatício (Lei n. 9.608/98), podendo-se receber apenas indenização pelas despesas realizadas com autorização da entidade, para o desempenho do serviço voluntário.

O Programa “Voluntários”, criado pelo Conselho da Comunidade Solidária em 1997, com o objetivo de promover e fortalecer o voluntariado no Brasil, define serviço voluntário como exercido por “cidadão que, motivado pelos valores de participação e solidariedade, doa seu tempo, trabalho e talento, de maneira espontânea e não remunerada, para causas de interesse social e comunitário”.

Para a ONU, voluntário é o “jovem ou o adulto que, devido ao seu interesse pessoal e ao seu espírito cívico, dedica parte do seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de atividades, organizadas ou não, de bem-estar social ou outros campos”.

José Eduardo Sabo Paes entende que a noção de voluntariado “vincula-se diretamente a aspectos de engajamento social e cidadania, notadamente pela disponibilidade de prestar serviços a quem deles necessite, sem expectativa de auferir benefícios financeiros” (PAES, José Eduardo Sabo. *Fundações e Entidade de Interesse Social*, p. 97).





O art. 1º da Lei n. 9.608/98 define o trabalho voluntário como a atividade não remunerada prestada por pessoa física à entidade pública de qualquer natureza, ou à instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social. Já o parágrafo único do citado artigo dispõe que o serviço voluntário não gera vínculo empregatício nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.

Percebe-se, então, que a principal característica do serviço voluntário é o fato de seu executor não estar imbuído do intuito de obter uma retribuição econômica em virtude do seu trabalho. A motivação do voluntário é a satisfação de poder ajudar ao próximo e contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e menos desigual, com a doação de parte de seu tempo. Isto porque o serviço voluntário gera uma realização pessoal, um bem-estar interior advindo do prazer de servir a quem precisa. Funda-se no sentimento de solidariedade e amor ao próximo; na importância de sentir-se socialmente útil, alheio, portanto, ao recebimento de uma remuneração pela atividade prestada. *Assim, o que caracteriza o trabalho voluntário é a falta de onerosidade.*

Voluntariado pressupõe, ainda, ação espontânea para auxiliar. Aquele que *age de acordo com a sua vontade, age quando pode e como pode.*

Uma outra característica que reputa a doutrina, como aspecto formal, essencial à caracterização “serviço voluntário” é a assinatura do “Termo de Adesão”, sem a qual fica descaracterizado.

Basta confrontar as características legais do “serviço voluntário” com a situação fática dos Sd PM Temporários, pela simples aplicação dos arts. 3º e 9º da Consolidação das Leis do Trabalho para se desnaturar a fraude perpetrada pela ré.

A relação de emprego caracteriza-se por ser um contrato-realidade, pouco importando o *nomen juris* que se lhe atribua. Vale dizer, desde que presentes os elementos configuradores da relação de emprego (subordinação, pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade), o contrato de trabalho é presumido, sendo absolutamente nulos de pleno direito todos os atos jurídicos tendentes a dissimular aquele liame:

“O legislador pátrio, portanto, equiparou a relação fática, evidenciada pela simples prestação de serviço nos moldes em lei, ao liame contratual, elemento técnico-formal gerador de direitos e obrigações. No plano empírico, a relação. Na esfera jurídica, o contrato. Elementos correspondentes, e, pois, reciprocamente dependentes.

De acordo com as diretrizes legais, assim, suficiente é a presença concomitante dos requisitos caracterizadores da relação de emprego para surgir no plano jurídico o contrato individual de trabalho. Não se exige a





formalização expressa do pacto laboral, como ocorre em contratos solenes. (...) iniciando-se a prestação de serviços entre sujeitos nos moldes dos arts. 2º e 3º da CLT, portanto, automaticamente surgirá uma relação contratual entre as respectivas partes, denominada pelo legislador de contrato individual de trabalho.

A configuração do contrato individual de trabalho, por conseguinte, passa necessariamente pela exigência da presença concomitante dos elementos caracterizadores da relação de emprego.” (TEIXEIRA, Sérgio Torres. *Proteção à Relação de Emprego*. São Paulo: LTr, 1998, p. 38-39).

E, na hipótese vertente, são patentes os elementos caracterizadores da relação de emprego: subordinação, pessoalidade, não-eventualidade e a onerosidade. Para confirmar o que aqui se alega, basta verificar a situação fática do trabalho prestado pelos Sd PM Temporários.

Com efeito, o trabalho prestado pelos Sd PM Temporários não tem objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, pois os candidatos a que se destina o processo de seleção são trabalhadores que precisam de emprego e se submetem ao processo seletivo não porque estejam imbuídos de um espírito de solidariedade, mas sim porque estão desempregados e *precisam de uma fonte de renda para se manterem*.

Registre-se que, para exercer tais atividades na Polícia Militar, os Sd PM Temporários são remunerados com 2 (dois) salários mínimos.

Os depoimentos prestados por 35 (trinta e cinco) Sd PM Temporários (fls. 215/354 do PIP) foram praticamente uníssonos no sentido de que decidiram prestar o processo seletivo para ingresso na corporação militar como Sd PM Temporário com a finalidade exclusiva de receberem o auxílio mensal de 2 (dois) salários mínimos — respostas ao item 3 do questionário — e que não exerceriam a atividade de Sd PM Temporário se não recebessem a remuneração mensal — respostas ao item 7 do questionário.

A propósito, deve se consignar ainda que, para se inscreverem no processo seletivo público os Sd PM Temporários tiveram, inclusive, de recolher a taxa de inscrição, que é de 0,55 UFESP, o que demonstra também a intenção à remuneração, especialmente se considerarmos que no Brasil existem centenas (senão milhares) de institutos que receberiam “voluntários” sem que estes não precisem pagar nada apenas para ingressar ao serviço!

Disso já se percebe que os Sd PM Temporários executam as atividades administrativas nas unidades da Polícia Militar do Estado de São Paulo e na Casa Militar não por estarem imbuídos de um espírito de solidariedade, *mas pelo intuito de obter uma retribuição econômica em virtude do seu trabalho*.





E não podia ser diferente, especialmente se considerarmos, num país como o Brasil que:

- possui 180 milhões de habitantes, sendo cerca de 53,9 milhões considerados pobres e 21,9 milhões indigentes (*fonte: <arcauniversal.com.br/revista-arca/integra.jsp?cod=65724&codcanal=36>*);
- com a penúltima má distribuição de renda em uma lista de 130 países (*fonte: <arcauniversal.com.br/revista-arca/integra.jsp?cod=65724&codcanal=36>*);
- cujo percentual de desempregados é de 10% da população economicamente ativa (*fonte: <arcauniversal.com.br/revista-arca/integra.jsp?cod=65724&codcanal=36>*);
- dos quais o desemprego juvenil é mais do que o dobro da média nacional, ultrapassando o percentual de 50% do número de desempregados (*fonte: <http://www.estadao.com.br/ultimas/nacional/noticias/2005/mai/31/106.htm>*);
- é crível que uma pessoa jovem que está desempregada (*pré-requisito do edital*) procure uma ocupação, a qual tenha que se submeter a um processo seletivo público, e depois de aprovado, tenha de dedicar-se exclusivamente e em tempo integral, fazendo dela, enquanto estiver na função, como sua atividade principal, por ser vedado exercer outra, e ainda em substituição às atividades essenciais ao funcionamento da Polícia Militar, o faça sem pretender um salário, especialmente se considerarmos que:
- os Sd PM Temporário são jovens não abastados que precisam da renda de seu salário para sobreviver nesta crise tão grande de desemprego que assola justamente a faixa etária que pertencem.

Neste sentido, confira as respostas ao item 5 do questionário, onde se verifica que a renda auferida pelos Sd PM Temporários representa grande parte da renda familiar.

- as atividades que exercem nada têm de espirituais, cívicas, culturais, educacionais, científicas, recreativas ou de assistência social em relação ao seu próximo, mas sim exercício de uma profissão ou ofício.

De acordo com as informações prestadas pelos Representantes dos Comandos ouvidos no Ministério Público do Trabalho, as atividades exercidas pelos Sd PM Temporários são indispensáveis ao funcionamento da Polícia Militar, pois consistem, segundo consta dos esclarecimentos de fls. 105/114 e das informações prestadas pela Secretaria Estadual de Segurança Pública (fls. 115/117, resposta ao item II), em síntese, em atendimento de telefo-





ne, digitação, organização e controle de materiais de almoxarifado, arquivamentos, elaboração e digitação de mapas operacionais, trabalhos de oficina de veículos militares, preparo de refeições (rancho) e guarda de instalações militares.

- a instituição para que prestam serviços é a Polícia Militar, órgão do Estado de São Paulo, que não tem qualquer finalidade espiritual, cívica, cultural, educacional, científica, recreativa ou de assistência social, e sim presta serviço público privativo e obrigatório do Estado.

Aliás, a par da remuneração ser chamada de “auxílio mensal”, de caráter indenizatório, na verdade o auxílio financeiro mensal não tem qualquer finalidade de ressarcimento por gastos comprovadamente efetuados pelos Sd PM Temporários em prol da atividade, e sim visa retribuir financeiramente a própria atividade exercida por estes. Exemplo claro disto, se verifica nas respostas aos itens 8 e 9 do questionário, onde os Sd PM Temporários deixam claro que para receberem o auxílio mensal pelo trabalho *NÃO necessitam comprovar mensalmente gastos com transporte ou qualquer outro gasto que tenha no exercício da atividade.*

Observe-se que, a natureza salarial do “auxílio mensal” fica evidente também, além de ser fixo, pelo fato de que, quando o Sd PM Temporário necessita pagar pensão alimentícia, o valor é descontado na folha de pagamento, conforme se verifica no depoimento de fls. 341 (resposta ao item 7 do questionário — depoente: João Sales Neto).

Neste diapasão, como a instituição empregadora adota sistema de contraprestação mensal fixa que não se limita às despesas efetivamente efetuadas pelo “trabalhador voluntário”, resta caracterizada a fraude à lei e, conseqüentemente, estabelecido o vínculo de emprego.

De outra parte, as informações prestadas pela Secretaria Estadual de Segurança Pública deixam clara, ainda, a presença dos outros requisitos da relação de emprego, pois, além da percepção de 2 (dois) salários mínimos, o trabalho deve ser pessoalmente prestado e ainda é aplicável aos Sd PM Temporários todas regras disciplinares e penais vigentes (fls. 77), denotando a subordinação, o que já desnatura por completo a natureza de “serviço voluntário”.

Além disso, a atividade administrativa da Polícia Militar, após a aprovação no processo seletivo, é a principal ocupação dos Sd PM Temporários, pois é dela que provém a única fonte de renda que têm para sobreviver, já que *não podem cumular tal atividade com nenhuma outra ocupação remunerada, por vedação regulamentar.* Neste sentido, vale transcrever trecho dos esclarecimentos prestados pelo Comando da Polícia Militar (fls. 111/114):

ESCLARECIMENTOS PRESTADOS PELO 1º TENENTE DA PM, REPRESENTANDO O 10º BPM/M, EDSON LIMA DE OLIVEIRA





“(...) os SD PM TEMP não podem acumular atividades e enquanto estiverem trabalhando na PM, trata-se de atividade principal, até mesmo pela carga horária exigida (...)” — fl. 112

ESCLARECIMENTOS PRESTADOS PELO 1º TENENTE DA PM, REPRESENTANDO O 42º BPM/M, PEDRO CELSO COAN

“(...) segundo a nomenclatura da Lei os SD PM TEMP são voluntários, no entanto este trabalho voluntário não é do mesmo tipo daqueles que são prestados por pessoas às ONGs por exemplo, isso porque, *depois que os SD PM TEMP são aprovados em concurso e se apresentam forma-se um vínculo obrigatório entre ele e a PM, não podendo o SD PM TEMP faltar aos serviços ou se recusar a realizar qualquer atividade determinada por seu superior, sob pena de incorrer em transgressão militar; o SD PM TEMP não pode acumular atividade de SD PM TEMP com outra atividade, conforme consta do Regulamento Disciplinar; a atividade do SD PM TEMP é principal, não sendo meramente acessória de qualquer outra atividade que exerça (...)*” — fls. 111/112

Os Sd PM Temporários cumprem jornada de 40 horas semanais, sendo de 08:30 às 18:15, de segunda a sexta-feira, com meio expediente na quarta-feira e 1(uma) hora para refeição, para os que laboram nas atividades administrativas propriamente ditas, e de 12 x 36 para os que exercem atividades de guarda de instalações militares, conforme se verifica nas *folhas de ponto constante dos volumes de documentos*, o que também demonstra a exigência de dedicação e em tempo integral.

Ora se a ré tem o poder de exigir do Sd PM Temporário exclusividade, determinando a seu único critério como se dará a atividade, impondo-lhe regras de conduta inclusive para sua vida fora da corporação, estabelecendo horário de trabalho, é mais do que claro que não estamos diante de um “serviço voluntário”, mas sim de uma verdadeira relação jurídica verticalizada cuja nota maior é a *subordinação* do contratado hipossuficiente.

Vale ainda consignar que, a própria Secretaria Estadual de Segurança Pública, nas suas informações, reconhece implicitamente a presença de todos os requisitos de uma autêntica relação de emprego com os Sd PM Temporários ao qualificar as atividades dessa modalidade de contratação como trabalho temporário, confira-se:

“Dessa forma é fácil depreender que o legislador federal, *em oposição ao serviço militar obrigatório, objetivou atribuir aos integrantes do SAV, temporariamente, algumas qualificações dos militares estaduais* para que pudessem ser empregados em obediência às rotinas administrativas policiais-militares, justamente aquelas necessárias à viabilização do SAV.” (fl. 76)





Por fim, se dúvidas ainda pudessem existir quanto à real natureza da relação mantida pela Fazenda Pública do Estado de São Paulo com os Sd PM Temporários, ficam totalmente dissolvidas quando se verifica que estes trabalhadores, dito voluntários, não assinam com o Estado Termo de Adesão ao trabalho voluntário, que, como se sabe é aspecto formal essencial à caracterização dessa espécie de relação laboral. Neste sentido, transcrevemos as informações prestadas pelo Comando Maior da Polícia Militar colhidas no Ministério Público do Trabalho (fl. 106):

ESCLARECIMENTOS PRESTADOS PELO CAPITÃO LUIZ CARLOS PEREIRA MARTINS, PREPOSTO DO COMANDO GERAL DA POLÍCIA MILITAR

“(...) os SD PM TEMP após o processo seletivo e o treinamento de 90 dias são cadastrados na Diretoria de Pessoal, mas especificamente no Centro de Despesas de Pessoal, e após são designados para as unidades que tenham vagas disponíveis; *não assinam contrato de trabalho ou termo de adesão, apenas recebem uma carteira provisória de SD PM TEMP (...)*” — fl. 106

Não bastasse a presença inafastável dos elementos configuradores da relação de emprego, sobressaem também outros indícios de fraude, quando se percebe a existência de profissionais desempenhando exatamente a mesma atividade, porém com *status* contratual diverso.

Com efeito, segundo as informações constantes do procedimento investigatório, antes da instituição do “Serviço Auxiliar Voluntário na Polícia Militar do Estado de São Paulo”, as atividades atualmente executada pelos Sd PM Temporários eram cumpridas por Policiais Militares efetivos ou por Praças das diversas Qualificações Policiais Militares Particulares existentes na época e que foram extintas pelo art. 3º da Lei Complementar n. 960, de 9 de dezembro de 2004 (fls. 115/117, resposta aos itens III e IV).

Com a instituição do “Serviço Auxiliar Voluntário na Polícia Militar do Estado de São Paulo”, procedeu-se a substituição de Policiais Militares efetivos por Sd PM Temporários nas atividades administrativas, de saúde e de defesa civil. Neste sentido, vale transcrever as informações prestadas pela Secretaria de Segurança Pública, em resposta ao quesito VI formulado pelo Ministério Público do Trabalho (“VI — Com a instituição do ‘Serviço Auxiliar Voluntário’, os trabalhadores que executavam atividades administrativas, de saúde e de defesa civil da polícia militar continuaram as exercendo ou foram remanejados para outras atividades” — fl. 85):

“Em resposta ao item VI:

Foram remanejados para a atividade-fim da Polícia Militar (polícia ostensiva e preservação da ordem pública), onde forma empregados em





programas de policiamento ostensivo e preventivo, tais como: (...) *Essas atividades já existiam na Polícia Militar antes da instituição do Serviço Auxiliar Voluntário, mas com a substituição de parte dos policiais que desempenham funções administrativas no interior dos quartéis, sedes das diversas modalidades de policiamento, foi possível o aumento do efetivo operacional nas ruas, com o intuito de reforçar a segurança pública tão almejada pelos cidadãos.* — fl. 116

Ainda segundo informações da Secretaria de Segurança Pública (questo V), aproximadamente (6000) seis mil Policiais Militares efetivos foram remanejados para a atividade-fim da Polícia Militar — fl. 116. Praticamente o mesmo número de Sd PM Temporários que atualmente prestam serviços nos quartéis — fl. 79.

Sem o trabalho dos Sd PM Temp, as atividades por eles exercidas teriam de ser executadas por Policiais Militares efetivos, e, como o contingente efetivo é insuficiente até mesmo para atender as atividades operacionais da Polícia Militar, ficaria ainda mais grave se o contingente que possui a Polícia Militar ainda tivesse de ser re-remanejado para estas atividades, conforme se infere dos esclarecimentos prestados pelo Comando da Polícia Militar:

ESCLARECIMENTOS PRESTADOS PELO 1º TENENTE DA PM, REPRESENTANDO O CPA/M-1, MARILSON BARBOSA BORGES

“(...) sem os SD PM TEMP o comando não teria como atender a contento as necessidades da comunidade, *vez que teria de tirar policiais efetivos do policiamento para remanejá-los de volta às atividades administrativas (...).*” — fls. 105/106

ESCLARECIMENTOS PRESTADOS PELO CAPITÃO DA PM, REPRESENTANDO O CPA/M-3, ARTHUR GRANDINO JÚNIOR

“(...) *sem os SD PM TEMP seria necessário tirar soldados efetivos do policiamento para área administrativa (...).*” — fl. 107

ESCLARECIMENTOS PRESTADOS PELO CAPITÃO DA PM, REPRESENTANDO O CPA/M-9, ADELINO SINOMAR PEREIRA DOS REIS

“(...) *sem os SD PM TEMP seria necessário tirar soldados efetivos do policiamento para área administrativa ou se proceder uma terceirização (...).*” — fl. 110

ESCLARECIMENTOS PRESTADOS PELO 1º TENENTE DA PM, REPRESENTANDO O 10º BPM/M, EDSON LIMA DE OLIVEIRA

“(...) com a chegada dos SD PM TEMP ocorreu uma desafogada no serviço, possibilitando o remanejamento de soldados efetivos que an-





tes exerciam estas atividades para serviços externos de policiamento; mesmo com o quadro atual, incluindo os SD PM TEMP, o Batalhão possui déficit de pessoal, que seria bem maior se não houvesse o SD PM TEMP(...).” — fl. 111

ESCLARECIMENTOS PRESTADOS PELO 1º TENENTE DA PM, REPRESENTANDO O 42º BPM/M, PEDRO CELSO COAN

“(...) o atual quadro de pessoal do 42º Batalhão, incluindo os SD PM TEMP, é deficitário, tanto de pessoal para área administrativa (SD PM TEMP) como de pessoal efetivo operacional (...)” — fl. 113

E mais: não existem diferenças significativas entre as atividades executadas pelos Policiais Militares efetivos antes da instituição do “Serviço Auxiliar Voluntário na Polícia Militar do Estado de São Paulo”, ou mesmo em relação àqueles que permaneceram na execução das atividades administrativas após, e pelos Sd PM Temporários, conforme se verifica nas informações constantes dos autos (fls. 105/114) e mesmo dos depoimentos colhidos pelo Ministério Público do Trabalho de Sd PM Temporários (fls. 51/52 e 54/61):

DEPOIMENTO DE PAULO ROBERTO FREZZARIN ARAÚJO

“Após advertido e compromissado, às perguntas da Exma. Procuradora do Trabalho respondeu que: ‘... *exerce atividade de Guarda do Palácio do Governo*, que consiste em ronda externa na área externa do Palácio ou então nos postos da guarda do Palácio; quando está de guarda nos portões, sempre está acompanhado de um policial militar efetivo, porém, quando está de guarda no heliponto ou na garagem, fica fazendo a ronda sozinho; (...) *existe uma certa discriminação por parte do efetivo em relação ao PM temporário, apesar de entre um e outro existem apenas duas diferenças básicas: o PM temporário não pode portar ou usar arma de fogo; bem como o PM temporário trabalha mais do que o efetivo e recebe bem menos* (...)’ — fls. 51/52

DEPOIMENTO DE GLEISON DE BARROS SANTOS

“Após advertido e compromissado, às perguntas da Exma. Procuradora do Trabalho respondeu que: ‘... *exerce atividade de Guarda do Palácio do Governo*, que consiste em ronda na área interna do Palácio ou então nos postos de guarda do Palácio; quando está fazendo a ronda, faz sem acompanhamento de nenhum outro guarda, seja efetivo, seja temporário; quando está na guarda dos portões, sempre está acompanhado de um policial militar efetivo, porém, quando está de guarda no heliponto ou na garagem (escala) fica fazendo a ronda sozinho; não trabalha armado; (...) na guarda do Palácio tanto prestam serviços PM efetivos, como temporários; *não existem muitas diferenças entre as atividades exercidas pelos PM temporários e pelos efetivos, exceto no que*



diz respeito à responsabilidade pelo Posto, que somente pode ficar a cargo de um efetivo, bem como as rondas pelas áreas extra-muro, que também somente pode ser efetuada por um efetivo (...).” — fls. 54/55

DEPOIMENTO DE DANILO SALGADO KATCHVARTANIAN

“Após advertido e compromissado, às perguntas da Exma. Procuradora do Trabalho respondeu que: ‘... *um dos motivos que trouxe indignação ao depoente foi justamente o fato de que nenhum treinamento ministrado pela PM o preparou para as atividades de guarda de segurança que passou a exercer, apenas receberam algumas dicas de segurança quanto ao comportamento fora do quartel, pois como portavam carteiras funcionais de polícia, estavam sujeitos a riscos, e além disto, desarmados; (...); na guarda do Palácio tanto prestam serviços PM efetivos, como temporários, sendo que somente os temporários não possuem armas; as rondas eram feitas apenas no intra-muro do Palácio e era feita por PM temporários sozinhos, ou seja, sem acompanhamento de um efetivo com porte de arma; o risco nestas rondas para os PM temporários, na visão do depoente, era enorme, pois estavam numa fase em que o PCC estava ameaçando o Governador do Estado, além do que, dentro dos muros do Palácio há dois bancos; (...) existe no intra-muro muitas áreas de risco, cujas rondas eram feitas pelos PM temporários, sem acompanhamento de efetivo armado; e dentre estes lugares, alguns que se um incidente acontecesse, como por exemplo, um assalto na creche, sequer daria tempo de chegar reforços para salvaguardar a vida do PM temporário desarmado; não existia muitas diferenças entre as atividades exercidas pelos PM temporários e pelos efetivos, exceto no que diz respeito à responsabilidade pelo Posto, que somente pode ficar a cargo de um efetivo, bem como as rondas pelas áreas extra-muro, que também somente pode ser efetuada por um efetivo, porém, os riscos de ambos, temporários e efetivos, eram exatamente os mesmos, até mais para os temporários, que não tinham recebido nenhum treinamento específico de medida de proteção e segurança, assim como falta da arma de fogo (...).” — fls. 56/58*

DEPOIMENTO DE FELIPE HENRIQUE DA SILVA

“Após advertido e compromissado, às perguntas da Exma. Procuradora do Trabalho respondeu que: ‘... *como PM voluntário exerce atividade de Guarda do Palácio do Governo; que consiste em ronda na área interna do Palácio, triagem de pessoal ou então nos postos de guarda do Palácio; quando está fazendo a ronda, mesmo na garagem ou no heliponto, faz sem acompanhamento de nenhum outro guarda, seja efetivo, seja temporário; quando está na guarda dos postos, dependendo do portão ‘puxa a hora’ sozinho; mas quando se trata dos portões 2 e 3, sempre está acompanhado de um policial militar efetivo; não trabalha*





armado; (...) na guarda do Palácio tanto prestam serviços PM efetivos, como temporários; *não existe, basicamente, diferença entre as atividades exercidas pelos PM temporários e pelos efetivos, exceto em relação ao risco, pois entende que os PM temporários correm maiores riscos, na medida em que não dispõe, de uma arma de fogo para se proteger de eventual incidente, além do que não recebem treinamento específico de medida de proteção e segurança; existe no intra-muro muitas áreas de risco, cujas rondas são feitas pelos PM temporários, sem acompanhamento de efetivo armado; e dentre estes lugares alguns que, se um incidente acontecer, como por exemplo, um assalto, sequer daria tempo de chegar reforços para salvaguardar a vida do PM temporário desarmado; (...) o efetivo da PM seria insuficiente para fazer frente à guarda dos prédios públicos, pois, mesmo lá no Palácio, com o reforço dos temporários, o efetivo ainda é insuficiente; segundo comentários dos policiais efetivos mais antigos, antigamente, o efetivo era cerca de 40 policiais por pelotão para 4 (quatro) equipes que estão lotados no Palácio; atualmente, o efetivo não passa de 20 policiais, já contando com os temporários.* — fls. 59/60

Ora, qual a lógica de uma mesma e idêntica atividade realizada dentro de uma mesma instituição poder materializar-se em instrumentos contratuais distintos? Não pode a ré argumentar que esta foi uma escolha ou a vontade do contratado, pois a nota que difere o contrato de trabalho dos demais pactos é exatamente a intervenção do Estado na liberdade de contratar. Isto é, há normas ínsitas ao contrato, as quais, por sua natureza de ordem pública, impõem-se a vontade das partes. Goste-se disto ou não:

“O que no momento ocorre, e o jurista não pode desprender-se das idéias dominantes no seu tempo, é a redução da liberdade de contratar em benefício da ordem pública, que na atualidade ganha acendrado reforço, e tanto que *Josserand* chega mesmo a considerá-lo a ‘publicitação do contrato’. Não se recusa o direito de contratar, e não se nega a liberdade de fazê-lo. O que se pode apontar como a nota predominante nesta quadra da evolução do contrato é o reforçamento de alguns conceitos, como o da *regulamentação legal* do contrato, a fim de coibir abusos advindos da desigualdade econômica; o controle de certas atividades empresárias; a regulamentação dos meios de produção e distribuição; e sobretudo a proclamação efetiva da preeminência dos interesses coletivos sobre os de ordem privada, com acentuação tônica sobre o princípio da *ordem pública, que sobreleva ao respeito pela intenção das partes, já que a vontade destas obrigatoriamente tem de submeter-se àquele.*” (*Caio Mário da Silva Pereira*, “Instituições de Direito Civil”, vol. III, 10^a ed. Rio de Janeiro: Forense, 1996, p. 14)

Vê-se, pois, do quanto consta do inquérito civil, que, a natureza do trabalho a ser desenvolvida pelos Sd PM Temporários nada tem a ver com o



“serviço voluntário”, e *sim se trata de uma autêntica relação de emprego mascarada para ocultar um interesse bem mais vil, qual seja, atender os interesses de aumento temporário do contingente policial, com a diminuição de custo de pessoal no serviço público pela supressão de direitos trabalhistas constitucionalmente assegurados.*

Nesse sentido, aliás, é bastante elucidativa a declaração do governador de Alagoas, Ronaldo Lessa, veiculada na *Internet*, na página da Liderança do PSB na Câmara dos Deputados, no dia 17.10.2003, às 10:20 (<<http://www.liderancapsb.org.br/>>):

“O governador *Ronaldo Lessa* disse ontem em entrevista à TV Gazeta que o projeto da polícia temporária foi apresentado a ele há alguns meses pelo governador de São Paulo, *Geraldo Alckmin (PSDB)*, como alternativa de suprir temporariamente a necessidade de aumento do efetivo, sem que haja crescimento das despesas com pessoal. A remuneração prevista na lei para os policiais temporários é de dois salários mínimos, por um período de dois anos.” (g. n.)

Igualmente é elucidativo o fato de que o número de Sd PM Temporários ter crescido em proporção até mesmo superior ao decréscimo do contingente efetivo (cargos vagos): enquanto o número de cargos vagos é de 4.190 (quatro mil, cento e noventa), o número de Sd PM Temporários contratados é de 4.255 (quatro mil duzentos e cinqüenta e cinco), que nos próximos dias chegará a 6.255 (seis mil duzentos e cinqüenta e cinco), em função da abertura de processo seletivo para estes em abril/2006.

Na verdade, a real intenção da contratação sempre foi a contratação meramente temporária, mas como a contratação por prazo determinado somente se aplica nas hipóteses de necessidade de excepcional interesse público, buscou associar as funções a serem desenvolvidas pelos Sd PM Temporário com o instituto do “serviço voluntário”.

Ora, não é admissível, em face da Constituição Federal vigente a supressão de direitos sociais dos trabalhadores, e, muito menos que se crie um regime de trabalho subordinado destoante daqueles constitucionalmente autorizados, com a fomentação e promoção da precarização do trabalho, com a finalidade de atender aos interesses do próprio Estado, como foi feito pelo Governo do Estado de São Paulo, que pela reiteração da conduta, já gerou uma coletividade de lesados, que já somam 14.000 (quatorze mil), *segundo estatística fornecida pelo Comando Geral 1ª Secção do Estado-Maior de São Paulo, anexo.*

As conseqüências da fraude acima descrita são claras. A mais notória delas é violação a todas as garantias do art. 7º da Constituição da República, com o que são subtraídos aos Sd PM Temporários todos os direitos sociais





ali consagrados, apesar de regularmente aprovados em concurso público, na forma do art. 37, II da CF.

Mas há também a violação ao art. 8º da Constituição. Com sua conduta, “transformando” o trabalhador em falso voluntário, a ré fere a liberdade de organização sindical, prejudicando a possibilidade de filiação (*caput*) e de financiamento das entidades representativas (inc. IV).

A fraude atinge ainda todos os beneficiários da previdência social, pois a conduta da ré acarreta sonegação de contribuições sociais. O art. 194, inc. V da Constituição da República estabelece que a seguridade social deve ser organizada com observância ao princípio da *equidade na forma de participação do custeio*. Como corolário desta diretriz, o art. 195, em seus incs. I e II, determina que o financiamento da seguridade social, além dos recursos orçamentários da administração direta dos entes federados, deve basear-se nas contribuições sociais da empresa, do trabalhador e demais segurados. As contribuições do empregador, ainda de acordo com o inc. I, do art. 195, incidem sobre: *a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; b) a receita ou o faturamento; e c) o lucro.*

Na medida em que a Fazenda Pública do Estado de São Paulo, com recurso a ardil, faz desaparecer a figura da “pessoa física que lhe presta serviço”, substituindo-a fraudulentamente por “voluntário”, certamente está se furtando ao cumprimento da obrigação constitucional de recolher aos cofres da seguridade social as contribuições devidas.

Para se ter uma módica idéia do “rombo” que esta fraude representa para a seguridade social, faremos uma simples estimativa. O salário dos Sd PM Temporários é de R\$ 700,00. De acordo com o art. 22, inc. I, da Lei n. 8.212/91, a ré deveria recolher 20% sobre este total, ou seja, R\$ 140,00 (cento e quarenta reais). Além disto, deveria recolher 1% sobre o total da remuneração, para financiamento do seguro contra acidentes de trabalho (art. 22, inc. II, *a* da Lei de Custeio c/c. arts. 57 e 58 da Lei n. 8.213/91), isto é, R\$ 7,00 (sete reais), totalizando assim R\$ 147,00 (cento e quarenta e sete reais). Considerando-se que de acordo com a informação prestada pelo Comando Geral 1ª Secção do Estado-Maior de São Paulo, é 14.000 o número de Sd PM Temporários que prestam ou já prestaram serviços, o total sobe a R\$ 2.058.000,00 (dois milhões e cinqüenta e oito mil reais) mensais ou R\$ 26.754.000,00 (vinte e seis milhões, setecentos e cinqüenta e quatro mil reais) ao ano, incluída a parcela do 13º salário.

Idêntica sonegação ocorre em relação ao FGTS. Considerando-se a incidência do percentual básico de 8% (desconsiderado o aumento para pagamento da correção decorrente de planos econômicos) sobre o salário de R\$ 700,00, tem-se que a ré está deixando de recolher aos cofres da Caixa Econômica Federal, cerca de R\$ 784.000,00 mensais ou R\$ 9.408.000,00 anuais.





Resta ao Judiciário trabalhista coibir este ato fraudulento da Fazenda Pública do Estado de São Paulo, além do que impregnado de inconstitucionalidades, na medida em que baseados em leis — Lei Federal n. 10.029, de 20.10.2000, e a Lei Estadual n. 11.064, de 08 de março de 2002 — claramente inconstitucionais, uma vez que efetivaram um total desvirtuamento do instituto do “serviço voluntário”, retirando da abrangência da lei trabalhista um tipo legal previsto expressamente e protegido pela legislação obreira (art. 3º da CLT), com a supressão de todos os direitos sociais constitucionalmente garantidos ao trabalhador, incorrendo, assim, em inequívoca violação aos arts. 1º, incisos III e IV, 7º, *caput* e incisos VIII, XII, XVII, XVIII, XIX e XXV, 142, inciso VIII, e 144, § 9º, todos da Constituição da República, além é claro, das garantias fundamentais previstas no art. 5º, *caput* e do disposto do art. 60, ambos da mesma Carta, e arts. 3º e 9º da CLT, como passamos a demonstrar.

II. Inconstitucionalidade da Lei Federal n. 10.029, de 20.10.2000, e a Lei Estadual n. 11.064, de 8 de março de 2002: Impossibilidade de edição de lei ordinária que atente contra a dignidade humana do trabalhador — Precarização do trabalho e subemprego.

Já no seu primeiro artigo, no inciso III, a Constituição brasileira eleva a dignidade humana em fundamento da República Federativa do Brasil. E, igualmente no mesmo artigo, no inciso IV, o constituinte elegeu o valor social do trabalho também como fundamento do Estado Brasileiro, fazendo intervir, assim, o trabalhador como titular de direitos de igual dignidade.

Daí infere-se que a dignidade da pessoa humana, seja o homem enquanto cidadão, seja enquanto trabalhador, constitui-se princípio constitucional que incorpora as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo sistema jurídico brasileiro.

A dignidade do homem enquanto trabalhador concretiza-se nos direitos sociais do homem, que se caracterizam como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado democrático de direito, tanto por parte do Estado, como dos particulares, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social.

Neste diapasão, especificamente em relação ao valor do trabalho a Carta Magna, em seu art. 7º, estabeleceu todo um sistema principiológico a ser desenvolvido pelo legislador infraconstitucional, *visando à melhoria das condições sociais dos trabalhadores*, neles compreendidos o empregado (trabalhador subordinado) e os demais trabalhadores nela expressamente indicados, e nos termos que fez; ao rural, ao avulso, ao doméstico e ao servidor público.





Isso significa dizer que, em respeito ao princípio da hierarquia das normas constitucionais, *não é lícito ao legislador infraconstitucional editar normas que estabeleçam limitações a direito constitucional dos trabalhadores beneficiários dos direitos sociais previstos constitucionalmente*. A conduta legislativa, neste particular, deve se cingir a regulamentar a norma constitucional, sempre com a finalidade de proporcionar melhorias nas condições sociais dos trabalhadores, JAMAIS, para limitar ou retirar direitos, *como fez a Lei Federal n. 10.029, de 20.10.2000, e a Lei Estadual n. 11.064, de 8 de março de 2002*.

Com efeito, pelo disposto nas leis em comento, percebe-se claramente que estas normas *dão ensejo a que o Estado de São Paulo contrate empregado, sob o falso rótulo de “serviço voluntário”, sem o reconhecimento de direitos trabalhistas*. Isto porque, de acordo com estas leis, os Sd PM temporário só fazem jus a auxílio mensal de dois salários mínimos, alimentação e assistência médica (art. 8º), sendo-lhes subtraídos todos os direitos trabalhistas e previdenciários (art. 11).

Portanto, a despeito de pretender regulamentar o “serviço voluntário” de policiais militares e bombeiros, a Lei Federal n. 10.029, de 20.10.2000, e a Lei Estadual n. 11.064, de 8 de março de 2002 vêm privando das garantias constitucionais e legais que lhes são asseguradas, *6.255 (seis mil duzentos e cinqüenta e cinco) trabalhadores que estão atualmente prestando serviços na condição de Sd PM Temporário. Isto sem contar os outros mais de 6.000 (seis mil) trabalhadores que já prestaram serviços nesta condição ao Estado de São Paulo e que em função do decurso do tempo determinado foram desligados, o que eleva o número de trabalhadores privados de seus direitos sociais constitucionalmente garantidos para 14.000 (quatorze mil) trabalhadores*.

Exame acurado do referido ato normativo, *notadamente dos arts. 8º e 11 da Lei Estadual n. 11.064, de 8 de março de 2002*, revela claramente sua *inconstitucionalidade forma e material*. Ao permitir que o Estado de São Paulo, por via transversa, utilize verdadeiros empregados, afastando a incidência de normas trabalhistas constitucionais, o legislador infraconstitucional arvorou-se no papel de constituinte reformador, criando normas limitadoras dos direitos sociais previstos na Constituição Federal.

Ora, a revogação expressa ou implícita de normas constitucionais, deve seguir o processo legislativo indicado no art. 60 da Constituição. Isto é, na hipótese de pretender a União alterar a Constituição, subtraindo direitos sociais nela previstos, deve necessariamente submeter a matéria à apreciação do Congresso Nacional, para que faça através de emenda constitucional, o que obviamente não ocorreu.

A inconstitucionalidade material é manifesta e já foi há pouco abordada superficialmente. Ao suprimir direitos trabalhistas a típicos empregados, o





Estado-membro contraria os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), que chamado para o campo do Direito do Trabalho, implica no “valor social do trabalho” (art. 1º, inciso IV), concretizado por meio dos direitos sociais dos trabalhadores, como direitos integrantes do chamado mínimo existencial, que correspondem a valores de indiscutível fundamentabilidade e preeminência na sociedade brasileira.

Também denominado de núcleo comum dos direitos fundamentais, o mínimo existencial relativo aos direitos sociais dos trabalhadores indica o conteúdo mínimo e inderrogável desses direitos, resultando de um levantamento comparativo de sua incidência em instrumentos de direitos humanos (os próprios textos), fortalecido ademais pela construção jurisprudencial daí decorrente e pelo processo de interpretação destes dispositivos equivalentes com formulações distintas. Esse conteúdo mínimo dos direitos fundamentais, reconhecido de forma universal e generalizada, resulta de sua paulatina incorporação aos tratados internacionais, de sua penetração nas cartas políticas e de sua disseminação pela legislação infraconstitucional, o que torna imperativa a interpretação desta à luz dos valores superiores que direcionam sua aplicação.

Tratando-se de um conteúdo mínimo, que atua como elemento aglutinador da essência dos direitos fundamentais, é vedado ao Estado a adoção de quaisquer medidas, de ordem legislativa ou material, comissivas ou omissivas, que busquem frustrar a sua concreção, de modo que, tanto *atentará contra o mínimo existencial a ação concreta, finalisticamente dirigida ao vilipêndio do bem jurídico por ele tutelado*, como a omissão deliberada em tornar concreta uma previsão normativa ou mesmo em editar um ato normativo que viabilize o alcance de um *status* jurídico favorável ao indivíduo. A sua observância, assim, independe de qualquer medida de intervenção legislativa, derivando diretamente da própria Constituição.

Em relação ao mínimo existencial relativo aos direitos dos trabalhadores militares, o art. 144, da Constituição Federal, em seu § 9º, dispõe sobre a remuneração dos policiais, fazendo remissão ao § 4º do art. 37, o qual denomina de subsídio a remuneração dos servidores aos quais se refere. Já o art. 142, inciso VIII, assegura aos militares 13º salário, salário-família, férias, licença à gestante, licença à paternidade gratuita aos filhos e dependentes, previstos nos incisos VIII, XII, XVII, XVIII, XIX e XXV do art. 7º.

Para maior elucidação, transcrevemos os dispositivos da Constituição Federal acima invocados, na mesma ordem em que são mencionados:

“Art. 144. ...

§ 9º A remuneração dos servidores policiais integrantes dos órgãos relacionados neste artigo será fixada na forma do § 4º do art. 39.





Art. 39. ...

§ 4º O membro de Poder, o detentor de mandato eletivo, os Ministros de estado e os Secretários Estaduais e Municipais serão remunerados exclusivamente por subsídio fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, obedecido, em qualquer caso, o disposto no art. 37, X e XI.

Art. 142. ...

VIII — aplica-se aos militares o disposto no art. 7º, incisos VIII, XII, XVII, XVIII, XIX e XXV e no art. 37, incisos XI, XIII, XIV e XV;

...

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

...

VIII — décimo terceiro salário com base remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

...

XII — salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

...

XVII — gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII — licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias;

XIX — licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

...

XXV — assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolar.”

Identificados os lineamentos básicos do mínimo existencial relativo aos direitos sociais dos trabalhadores militares, com a conseqüente integração do princípio da dignidade da pessoa humana, destoa dos valores por eles condensados qualquer iniciativa dos poderes constituídos, de cunho material ou normativo, que procure suprimir direitos, liberdades e garantias já alçados a esta condição pela Constituição. Isto porque, os direitos sociais dos trabalhadores, como integrantes dos direitos fundamentais, na mesma medida em





que impõem prestações positivas ao Poder Público, impõem limites à sua atuação. Sendo a Constituição um sistema aberto de normas, será flagrantemente inconstitucional qualquer medida que se afaste dos valores responsáveis por sua concretização, ainda que emanados de normas infraconstitucionais.

Note-se que, a precarização do trabalho e sua inconstitucionalidade, como a que ocorre no presente caso concreto, não é tema novo na Justiça do Trabalho. Tanto é assim que o tema foi debatido recentemente no Tribunal Superior do Trabalho, em encontro promovido pela OIT, TST e Ministério Público do Trabalho e presidido pelo vice-presidente do TST, ministro Ronaldo Lopes Leal, com a participação do presidente do TST, ministro Vantuil Abdala, e vários ministros.

Na ocasião, o professor Enrique Marin, da OIT, fez exposição sobre o trabalho que resultou no projeto de recomendação que foi discutido na conferência de Genebra, formulado a partir de ampla pesquisa das realidades do mundo do trabalho nos 60 países-membros e de sugestões dos governos e representantes de empregadores e empregados.

O projeto apresentado e aprovado estabelece como ponto de partida a adoção, pelos países, de iniciativas destinadas a assegurar ou proporcionar:

- a — Orientação, principalmente aos empregadores e trabalhadores, sobre a maneira de determinar eficazmente a existência de relação de trabalho e sobre a distinção entre assalariados e trabalhadores independentes.
- b — O combate às relações de trabalho disfarçadas.
- c — O estabelecimento de normas aplicáveis a situações nas quais um trabalhador assalariado presta serviços em benefício de terceiros, a fim de determinar com nitidez quem é o empregador, quais são os direitos do trabalhador e quem deve responder por essas obrigações.
- d — Acesso efetivo a procedimentos e mecanismos apropriados e rápidos de solução de controvérsias referentes à existência de relação do trabalho e como esta foi estabelecida.
- e — Cumprimento e aplicação efetiva da legislação sobre a relação do trabalho.

O projeto de recomendação, que se concretizou, deu especial atenção para que seja assegurada proteção igual aos trabalhadores especialmente afetados pelo trabalho precário, “incluindo as trabalhadoras, os jovens, os idosos, os trabalhadores informais, os migrantes e os demais trabalhadores em situação vulnerável”.





O documento previu também a adoção de lei, ou outra iniciativa, na qual sejam indicados com precisão os indícios que permitam delimitar a existência de relação de trabalho. Também será objeto de recomendação assegurar ao trabalhador diferentes meios de provar a relação de trabalho, consagrar a presunção legal da existência da relação do trabalho quando haja vários indícios e a solução de controvérsias sobre a existência da relação de trabalho por tribunais de trabalho, ou mesmo outros tribunais e instâncias de arbitragem aos quais os trabalhadores e empregadores tenham acesso efetivo.

O projeto apresentado pela OIT foi formulado a partir da constatação de profundas transformações que vêm ocorrendo no mercado de trabalho e na organização do trabalho, em que são cada vez mais freqüentes formas disfarçadas de relação de trabalho, cujo caso exemplar o que ora se expõe, com o agravante de ser patrocinado diretamente pelo Estado, cuja função maior, dentro outras, é justamente combatê-lo e não, como está ocorrendo, patrociná-lo, sob qualquer pretexto que seja.

Confrontando os dispositivos da Lei Federal n. 10.029, de 20.10.2000, e da Lei Estadual n. 11.064, de 8 de março de 2002, com os dispositivos constitucionais acima transcritos, evidencia-se a precarização do trabalho em contrariedade com o conteúdo mínimo dos direitos sociais dos trabalhadores militares previstos no § 9º do art. 144 e o inciso VIII do art. 142 da Constituição Federal, já que deixam de assegurar-lhes o subsídio como forma de remuneração (§ 4º do art. 37), além de negar-lhes 13º salário, salário-família, férias, licença à gestante, licença à paternidade gratuita aos filhos e dependentes, previstos nos incisos VIII, XII, XVII, XVIII, XIX e XXV do art. 7º, incorrendo, assim, em flagrante inconstitucionalidade, cabendo ao Poder Judiciário intervir para viabilizar os direitos cuja fruição foi injustamente suprimido pelo Estado.

Por outro lado, mesmo que, absurdamente, se entendesse legitimado o legislador infraconstitucional a autorizar restrição de direitos sociais a trabalhadores, ainda assim a Lei Federal n. 10.029, de 20.10.2000, e a Lei Estadual n. 11.064, de 8 de março de 2002 *não se poderiam sobrepor à Consolidação das Leis do Trabalho, instituída pelo Decreto-Lei n. 5.452 de 1º.5.43, em face do princípio da especialidade das normas* (art. 5º, *caput* da CF).

O Direito, como se sabe, é um sistema de normas harmonicamente articuladas. Uma situação não pode ser regida simultaneamente por duas disposições legais que se contraponham, de modo que, quando há aparente colisão entre normas que disciplinam a mesma situação jurídica fática, entra em cena o princípio da especialização das normas.

O princípio da especialidade tem razão de ser na seguinte premissa: dar tratamento isonômico às partes, significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de sua desigualdade.





O princípio da igualdade deve ser visto sob dois prismas: como vedação ao legislador de editar normas que tratam situações iguais de forma desigual e como interdição ao juiz de aplicar a lei de forma desigual para situações iguais.

Assim, uma vez que estão presentes todos os requisitos da relação de emprego no caso dos Sd PM temporários (art. 3º da CLT), é inadmissível a lei impor distinções às situações fáticas idênticas, de maneira a garantir direitos trabalhistas apenas a alguns trabalhadores e a outros não (art. 5º, *caput*, CF).

Ademais, como é sabido, o princípio da continuidade da relação de emprego preconiza que a regra é o trabalho por prazo indeterminado, sendo o trabalho temporário, como tipo de “trabalho voluntário” típico de um vínculo de emprego uma exceção. Ocorre que, quando se trata de contratação temporária por parte da administração pública direta ou indireta, a exceção possui requisitos muitos próprios para se configurar.

Com efeito, inciso IX do art. 37 da CF dispõe que:

IX — a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público;

Para que se possa identificar os casos de contratação para o atendimento de necessidade temporária de excepcional interesse público, deve-se verificar, segundo o Mestre *Celso Antônio Bandeira de Mello* (*in Curso de Direito Administrativo*, 7ª ed. São Paulo: Malheiros):

“as contingências que desgarrem da normalidade das situações e presumam admissões apenas provisórias, demandadas em circunstâncias incomuns cujo atendimento reclamam a satisfação imediata temporária.”

Desta forma, deve-se considerar a índole essencialmente transitória ou excepcional da atividade, *observada a temporariedade da função* (atividade), que num dado momento, temporária e excepcionalmente, demanda imediata contratação, *bem como a natureza da função*, pois aquelas que pela sua índole essencialmente permanente, ou porque os atos que os servidores desempenham prescindem de preparos específicos e elaborados, ainda que por circunstâncias incomuns, não autorizariam a prática administrativa da contratação temporária.

Outro requisito para a contratação de serviço temporário e excepcional de interesse público há de ser a imprevisibilidade da necessidade, não se justificando, assim, se tal contratação já era percebida previamente. Neste sentido é a lição de *Márcio Cammarosano*, em trabalho coordenado por





Celso Bandeira de Mello (in Direito Administrativo da Constituição de 1988. São Paulo: RT, p. 169/198):

“A contratação de pessoal por tempo determinado, em razão de necessidade de serviço temporário, não dispensará o concurso público se essa necessidade puder ser prevista com a antecedência necessária a regular realização do certame ou quando o menos à realização e procedimentos simplificados.”

Portanto, a contratação temporária é cabível apenas quando presente a situação acima referida, que vem a ser *extraordinária*, cujo atendimento exige *satisfação imediata e temporária*.

Além disto, o ente público deve demonstrar a impossibilidade de atendimento das necessidades com o contingente de servidores que tem a sua disposição, pois, conforme ensina o Prof. *Celso Antônio Bandeira de Mello*, na obra Regime Constitucional, “cumpre que tal contratação seja indispensável; vale dizer, indubitavelmente não haja meios de supri-la com remanejamento de pessoal ou redobrado esforço dos servidores já existentes”.

Como já bem definiu o Supremo Tribunal Federal, no julgamento de várias ADIns (*ADI 2229/ES; ADI 890/DF, ADI 2125/DF; ADI 2987/SC*) as contratações que visem a atender necessidade temporária de excepcional interesse público, devem ser efetuadas nos moldes preconizados pelo inciso IX, do art. 37, da Constituição, observando, ainda, os requisitos implícitos e explícitos previstos na Carta Magna, ou seja:

- se a contratação resultará na imediata satisfação da demanda;
- se a função (atividade) não é essencialmente típica e perene;
- se a necessidade era imprevisível;
- se a necessidade pode ser atendida num prazo determinado ou determinável e não indefinidamente com a prorrogação constante do prazo de um ou vários trabalhadores para o mesmo cargo.

Assim, a contratação de pessoal em caráter temporário, nos termos da Constituição Federal, deve obedecer a certos critérios, não possuindo o legislador ordinário liberdade para fixar regras de contratação temporária, sem a observância destes critérios. Neste sentido, os termos do voto do Relator, Ministro Maurício Corrêa, no julgamento da ADI 890/DF:

“... o comando constitucional não confere ao legislador ordinário ampla liberdade para pontuar os casos suscetíveis de contratação temporário. Nesse sentido também a lição de *Hely Lopes Meirelles* e *Celso Antônio Bandeira de Mello*.





Por isso mesmo, *aquelas necessidades que não se enquadram estritamente no conceito de excepcionalidade e transitoriedade são insuficientes para legitimar a contratação a que se refere o inciso IX do art. 37 da Constituição Federal.*

Em recente julgamento, esta Corte, ao examinar o pedido cautelar na ADI 2380, Moreira Alves, DJ de 24.5.02, suspendeu a eficácia de lei federal, no ponto em que considerou necessidade excepcional e temporária a atividade de registro de marcas e patentes pelo Instituto Nacional de Propriedade Industrial — INPI (Lei n. 8.745/93, art. 2º, VI, c), também *“em razão da natureza permanente das atividades, que devem ser desempenhadas por servidores admitidos pela via regular do concurso público.* Idêntica exegese foi adotada na ADI n. 1.500, Velloso, DJ de 16.8.02 ...”.

Conforme se verifica no art. 3º da Lei Estadual n. 11.064/02, o Serviço Auxiliar Voluntário na Polícia Militar do Estado de São Paulo, a ser exercido por Sd PM Temporário, “tem por finalidade a execução de atividades administrativas, de saúde e de defesa civil”, atividades estas que, indubitavelmente, são permanentes do Governo, ou mesmo previsíveis, pelo que devem ser atribuídas aos servidores públicos efetivos admitidos por concurso público regular.

Destarte, tem-se como inconstitucional a Lei Federal n. 10.029, de 20.10.2000, e a Lei Estadual n. 11.064, de 8 de março de 2002, no que diz respeito também à temporariedade da contratação, eis que autorizam a contratação por prazo determinado fora das hipóteses de “necessidade temporária de excepcional interesse público”.

Observe-se que, embora as leis impugnadas tenham utilizado a nomenclatura “voluntário temporário”, tal fato não afasta a incidência da norma constitucional invocada pois, conforme já restou demonstrado acima, os soldados e bombeiros que o Estado está contratando, como “voluntários temporários” não são voluntários. São apenas “temporários”, como a própria nomenclatura dada pela lei já diz — “Sd PM Temporário”.

Conclui-se pois que,

a Lei Federal n. 10.029, de 20.10.2000, e a Lei Estadual n. 11.064, de 8 de março de 2002, pela patente inconstitucionalidade, são imprestáveis para validar ou “legalizar” o esdrúxulo desvirtuamento da contratação dos Sd PM Temporário, com a supressão de direitos sociais constitucionalmente garantidos decorrentes do desvirtuamento, *conseqüentemente devem ser, judicialmente, de forma incidental, declarada a inconstitucionalidade da Lei Federal n. 10.029, de 20.10.2000 e da Lei Estadual n. 11.064, de 8 de março de 2002, com a recomposição da ordem jurídica constitucional lesada.*





III. Da recomposição da ordem jurídica violada

A inconstitucionalidade das leis em comento pelo desvirtuamento do “serviço voluntário”, conforme exaustivamente demonstrado, atrai a nulidade do ato de contratação dos Sd PM Temporários na condição de “voluntários” e “temporários”, mas apenas e tão-somente nesta condição. *Isto porque, a mácula das leis em exame restringe-se apenas à supressão de direitos trabalhistas e afastamento da incidência da Consolidação das Leis do Trabalho de um contrato de trabalho por prazo indeterminado, já que elas não se referem à criação de cargos públicos*, mas a atividades auxiliares de apoio da Polícia Militar, que podem ser regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Tanto é assim que, segundo informações prestadas pela Secretaria Estadual de Segurança Pública (fls. 117 do PIP, em resposta ao quesito X), além dos Sd PM Temporários, exercem atividades administrativas na Polícia Militar de São Paulo não apenas Policiais Militares efetivos, mas também *614 (seiscentos e quatorze) servidores civis*, regidos pela Lei Estadual n. 500/74, e pela Lei Estadual n. 10.261/68, estes últimos admitidos por concurso público.

Aliás, o Professor *Celso Antônio Bandeira de Mello* que é um dos mais ferrenhos defensores da adoção do regime institucional (estatutário), no sentido de que a Administração Pública direta só pode admitir trabalhadores pelo regime estatutário, apenas aceita como única exceção ao regime estatutário, as atividades de apoio, que, segundo ele podem ser regidas pelo regime celetista (BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Curso de Direito Administrativo*. 18ª ed. São Paulo: Malheiros, 2005).

Registre-se que, a relação mantida entre o Estado e os Sd PM Temporários foi devidamente precedida de “processo seletivo público”, com a observância de todos os princípios constitucionais que regem a Administração Pública, vez que atendido o princípio da publicidade, garantida a segurança das relações jurídicas, eis que os critérios de escolha foram objetivos e determinados, de forma clara e prévia, no edital (princípio da impessoalidade) e promovida a justiça, já que a diferenciação entre os candidatos foi feita por mérito, pela capacidade e preparo de cada um, tudo por critérios objetivos, o que, na hipótese, se apresenta como meio ético e razoável de escolha (princípio da eficiência).

Observe-se, por oportuno, que o fato do processo seletivo público ter restringido a faixa etária para participação no certame a jovens de 18 a 25 anos não invalida a alegação de observância de todos os princípios constitucionais que regem a Administração Pública, uma vez que, como já dito alhures, esta faixa etária é a que mais sofre com o desemprego, já que representa mais do que dobro das demais faixas etárias que padecem do mesmo mal, especialmente pela falta de experiência profissional anterior, pelas dificuldades de obter-se o primeiro emprego. *A restrição pode ser tida, assim, como uma AÇÃO AFIRMATIVA do Estado de São Paulo em relação a estes jovens*,





como meio de propiciar uma isonomia concreta, material e dinâmica que não simplesmente estatui princípios e proíbe discriminações, mas adota uma postura pró-ativa. Neste sentido é a lição do Ministro Joaquim Barbosa:

“Da transição da ultrapassada noção de igualdade estática ou formal ao novo conceito de igualdade substancial surge a idéia de igualdade de oportunidades, noção justificadora de diversos experimentos constitucionais pautados na necessidade de se extinguir ou de pelo menos mitigar o peso das desigualdades econômicas e sociais e, conseqüentemente, de promover a justiça social.” (BARBOSA GOMES, Joaquim B. *O debate constitucional sobre as ações afirmativas*. www.mundojuridico.adv.br)

As ações afirmativas (*affirmative action*) consistem em políticas públicas de instrumentalização da isonomia material, com isso conferindo um tratamento diferenciado a grupos socialmente mais vulneráveis segundo um dado padrão (no caso o jovem na busca do primeiro emprego), como meio de se alcançar a justiça social.

A consecução da justiça social exige um conceito de justiça apropriado a uma sociedade plural, contemplando, assim, os vários seguimentos, bem como reconhecendo as exigências inerentes às suas especificidades. É somente através do desdobramento bidimensional do conceito de justiça que se poderá: (1) redistribuir as identidades; e (2) reconhecê-las. Tratando-se de identificar os traços distintivos e a assinatura de dados seguimentos sociais, bem como de promover-lhes um tratamento diferenciado, fazendo uma “discriminação positiva”, combatendo o estado de maior vulnerabilidade de certos grupos, com o propósito de lhes conferir uma isonomia concreta, corrigindo ou pelo menos mitigando, mediante políticas específicas e temporárias, vícios históricos ou mesmo atuais que vulneram determinados grupos por fatores variados.

No presente caso concreto, as estatísticas do IBGE demonstram claramente a vulnerabilidade dos jovens de 18 a 25 anos em ingressar no mercado de trabalho, o que justifica a adoção de medidas pró-ativas em relação a eles na concretização da isonomia, que, aliás, é um dos princípios que devem ser observados pela Administração Pública, quando se trata de concurso público.

Note-se que apesar de todo o processo seletivo público para essa finalidade ser dirigida a esse grupo especial, não desvirtua a idéia de ação afirmativa, pois ainda assim o sistema utilizado é a de COTA, posto que, como consta da Lei Federal n. 10.029, de 20.10.2000, o número de Sd PM Temporários deve ser, no máximo, de 1/5 do efetivo, *in verbis*:

“Art. 4º Os Estados e o Distrito Federal estabelecerão:





I — número de voluntários aos serviços, que *não poderá exceder a proporção de um voluntário para cada cinco integrantes do efetivo* determinado em lei para a respectiva Polícia Militar ou Corpo de Bombeiros Militar.”

Verifica-se, assim, que, dentro do ato jurídico inválido pela inconstitucionalidade (“serviço voluntário”) está contido (*sic*) elementos de um outro ato jurídico perfeitamente válido (contrato de trabalho por prazo indeterminado), que aparece efetivamente quando levantado o véu da inconstitucional legalização do desvirtuamento do “serviço voluntário” temporário, com a finalidade de suprir direitos sociais constitucionalmente garantidos pelos trabalhadores.

Em hipóteses como a presente, o ordenamento jurídico admite a possibilidade de conversão do ato jurídico nulo em ato válido, em prestígio ao princípio constitucional da segurança jurídica, um dos mais importantes (senão o maior) princípios que rege este País, segundo o Professor *Celso Antônio Bandeira de Mello*, considerado o maior “administrativista” do Brasil (BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Curso de Direito Administrativo*. 18ª ed. São Paulo: Malheiros, 2005).

A conversão pode ser definida como meio pela qual a Administração, depois de retirar a parte inválida (nula) do ato anterior, processa a sua substituição por uma nova parte, de modo que o novo ato passe a conter a parte válida anterior e uma nova parte, nascida esta com o ato de aproveitamento (CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de Direito Administrativo*. 12ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005, p. 154).

A conversão de atos nulos não se confunde com a convalidação *stricto sensu* de atos administrativos. “Pela conversão, quando possível, o Poder Público trespassa, também com efeitos retroativos, um ato de uma categoria na qual seria inválido para outra categoria na qual seria válido. De conseguinte, ao contrário da convalidação, em que o ato inválido tem salvaguardados os mesmos efeitos, na conversão o ato produz, retroativamente, efeitos próprios de outro ato: aquele que seria possível.” (MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. 18ª ed. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 441).

O princípio da legalidade não impede que seja recomposta a legalidade ferida, através da invalidação do ato nulo ou de sua conversão, quando possível, uma vez que, consoante ensina Weida Zancaner, “o princípio da legalidade não predica necessariamente a invalidação, como se poderia supor, mas a invalidação ou a convalidação, uma vez que ambas são formas de recomposição da ordem jurídica violada” (ZANCANER, Weida. *Da Convalidação e Invalidação dos Atos Administrativos*. 2ª ed. São Paulo: Malheiros, 1996, p. 56).

De forma brilhante *Seabra Fagundes* (*O Controle dos Atos Administrativos Pelo Poder Judiciário*. 4ª ed. 1967) expõe que: “A infringência legal no





ato administrativo, se considerada abstratamente, aparecerá sempre como prejudicial ao interesse público. Mas por outro lado, vista em face de algum caso concreto, pode acontecer que a situação resultante do ato, embora nascida irregularmente, torna-se útil aquele mesmo interesse. Também as numerosas situações pessoais alcançadas e beneficiadas pelo ato vicioso podem aconselhar a subsistência dos seus efeitos.”

Vladimir da Rocha França (in Invalidação Administrativa na Lei Federal n. 9.784/99, RDA, julho-setembro 2001, n. 225, p. 242) tecendo comentários acerca do art. 55 da Lei n. 9.784/99 afirma que: “(...) No regime jurídico-administrativo federal, são sanáveis os vícios que não atinjam indelevelmente o conteúdo do ato, permitindo-se a preservação de sua eficácia mediante a expedição do ato administrativo de convalidação. Dito de outro modo, constituem defeitos sanáveis as falhas que, quando corrigidas, não impediram a repetição do ato viciado.”

Sobre o tema, vale consignar, a propósito, a lição do professor *Celso Antonio Bandeira de Mello*: “... o refazimento de modo válido e com efeitos retroativos do que fora produzido de modo inválido, em nada se incompatibiliza com o interesse público. Isto é, em nada ofende a índole do Direito Administrativo. Pelo contrário. Exatamente para bem atender a interesses públicos, é conveniente que a ordem normativa reaja de maneiras díspares ante diversas categorias de atos inválidos. (...). *Não brigam com o princípio da legalidade, antes lhe atendem o espírito, as soluções que se inspirem na tranquilização das relações que não comprometem insuprivelmente o interesse público, conquanto tenham sido produzidas de maneira inválida...*” (g. n.) (BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Curso de Direito Administrativo*. 18ª ed. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 438-439).

No mesmo sentido é a posição do E. Supremo Tribunal Federal a respeito de tema análogo:

“Não obstante a formulação e a execução de políticas públicas dependam de opções políticas a cargo daqueles que, por delegação popular, receberam investidura em mandato eletivo, cumpre reconhecer que *não se revela absoluta, nesse domínio, a liberdade de conformação do legislador, nem a de atuação do Poder Executivo. É que, se tais Poderes do Estado agirem de modo irrazoável ou procederem com a clara intenção de neutralizar, comprometendo-a, a eficácia dos direitos sociais, econômicos e culturais, afetando, como decorrência causal de uma injustificável inércia estatal ou de um abusivo comportamento governamental, aquele núcleo intangível consubstanciador de um conjunto irreduzível de condições mínimas necessárias a uma existência digna e essenciais à própria sobrevivência do indivíduo, aí, então, justificar-se-á, como precedentemente já enfatizado — e até mesmo por razões fundadas em um imperativo ético-jurídico —, a possibilidade de interven-*





ção do Poder Judiciário, em ordem a viabilizar, a todos, o acesso aos bens cuja fruição lhes haja sido injustamente recusada pelo Estado.” (ADPF 45, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 4.5.04)

Vê-se, assim que, a conversão é uma forma de “recomposição da legalidade ferida”, e que no presente caso se coaduna perfeitamente com a ordem jurídica e com o interesse público, do que, se eivados de vícios, fossem expurgados totalmente do âmbito da Administração, de modo que, embora esteja viciado o ato da contratação dos Sd PM Temporários, na condição de “voluntários”, uma vez presentes os requisitos da relação de emprego, retirado o vício da inconstitucionalidade, observados os requisitos essenciais para a validade deste (concurso público) se afigura perfeitamente válido o ato da contratação (na forma de contrato de trabalho por prazo indeterminado), com a conversão do mesmo, retroativamente, em contrato de trabalho por prazo indeterminado, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, exclusivamente para atividades de auxiliar administrativo, *vedando-se a utilização destes trabalhadores para policiamento ostensivo, de atividades diretamente ligadas à segurança da população e guarda de instalações militares ou públicas.*

Diante disso, óbices não há para a conversão do “serviço voluntário”, em trabalho voluntário, *com vínculo empregatício, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, por prazo indeterminado*, dos Sd PM Temporários com a Fazenda Pública do Estado de São Paulo, com todos direitos inerentes a este vínculo, inclusive (e necessariamente) com efeitos retroativos, atingindo tantos quantos foram (enquanto durou o vínculo), são e serão Sd PM Temporários admitidos pela Fazenda Pública do Estado de São Paulo.

Sucessivamente,

Caso entenda V. Exa. pela impossibilidade de conversão do “serviço voluntário” em contrato de trabalho por prazo indeterminado, ante a ofensa ao disposto nos arts. 1º, incisos III e IV, 7º, *caput* e incisos VIII, XII, XVII, XVIII, XIX e XXV, 142, inciso VIII, e 144, § 9º, e 37, incisos II e IX, todos da Constituição da República, além é claro, das garantias fundamentais previstas no art. 5º, *caput* e do disposto nos arts. 60 e 22, inciso I, todos da mesma Carta, e arts. 3º e 9º da CLT, *a nulidade da admissão dos trabalhadores Sd PM Temporários é medida que deve ser imposta, com a extinção de todos os contratos firmados nesta condição, por força do disposto no § 2º do art. 37, da CF.*

IV. Da lesão à moral coletiva e a reparação pelo dano moral coletivo

IV.1. Dano moral coletivo

A moral coletiva é um valor cultural que orienta o comportamento dos homens e lhes dá a paz de espírito, a tranqüilidade para confiar que o outro





não lhe prejudicará. A moral coletiva é um valor metaindividual. Quando é lesada a moral coletiva é causado um pânico na sociedade que coloca em alvoroço a todos.

E é dentro desse contexto que surge a noção de dano moral coletivo. A este título, veja-se o que afirma *Carlos Alberto Bittar Filho* sobre o tema (“Do Dano Moral Coletivo no Atual Contexto Jurídico Brasileiro”, in *Revista Direito do Consumidor*, n. 12, out./dez. de 1994):

“(...) o dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerada, foi agredido de uma maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico ... Como se dá na seara do dano moral individual, aqui também não há que se cogitar de prova de culpa, devendo-se responsabilizar o agente pelo simples fato da violação (...)”

O dano moral coletivo, portanto, desponta como sendo a violação em dimensão transindividual dos direitos da personalidade. Se o particular sofre uma dor psíquica ou passa por uma situação vexatória, *a coletividade, vítima de dano moral, sofre de desapreço, descrença em relação ao poder público e à ordem jurídica*. Padece a coletividade de intranquilidade e insegurança.

As transgressões à ordem jurídica trabalhista, perpetradas pela ré, *que deveria, na condição de Estado, justamente defendê-lo*, longe de apenas importarem em dano exclusivo à comunidade dos trabalhadores afetados diretamente, produzem, inegavelmente, danos aos interesses coletivos e difusos de toda a sociedade.

Aliás, toda afronta à ordem jurídica causa danos diretos aos interesses difusos da sociedade, já que, sendo uma afronta não apenas à legalidade, mas ainda (e o que é o pior) a própria constitucionalidade da conduta, representa uma negação do direito estabelecido, constituído, um verdadeiro atentado ao bem comum.

A fraude perpetrada, com a dissimulação da relação empregatícia através do aproveitamento de pseudovoluntários, com o fito de impedir a incidência de normas que compõem o arcabouço jurídico da proteção mínima dos obreiros, induzindo no aviltamento da sua dignidade e da sua condição de pessoas humanas, enquanto trabalhadores sujeitos de direitos. Trata-se, também, de situação concreta de desrespeito aos valores sociais do trabalho, que não pode ser concebido apenas como meio de alcançar renda ou sustento a qualquer custo, senão que, acima de tudo, o trabalho deve ser fonte de bem-estar do trabalhador e de seus familiares.





A conduta do Estado de São Paulo (o que torna mais ainda deplorável a atitude, já que seu papel é justamente evitar que isto ocorra na iniciativa privada, quanto mais na contratação própria de trabalhadores), então, gera aviltamento da própria dignidade dos trabalhadores, enquanto pessoas humanas e, de quebra, nega terminantemente os valores sociais do trabalho, contrapondo-se a princípios basilares do Estado Brasileiro (e, portanto, da própria sociedade brasileira), como se vê logo na introdução da Carta Maior, nos incisos III e IV, do seu art. 1º, *causando, assim, um dano moral coletivo*.

A toda lesão corresponde uma reparação. Este é o princípio de direito inscrito no art. 186 do Código Civil Brasileiro, que dispõe:

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.

Desse modo, é absolutamente repreensível a conduta da Fazenda Pública do Estado de São Paulo, que reclama reparação pelo dano moral coletivo, nos termos do art. 13 da Lei n. 7.347/85.

IV.2. Valoração da reparação pelo dano moral coletivo

A possibilidade de condenação em danos morais coletivos encontra-se em consonância com o movimento mais recente do Direito, no sentido de sua coletivização ou socialização. Trata-se de uma nova concepção do fenômeno jurídico e de seu alcance, oposto à visão individualista até então prevalecente, fruto de uma concepção liberal do Estado e de suas relações com os indivíduos. Assim, vemos a Constituição da República consagrando a coletivização dos direitos ao prever instrumentos como o mandado de segurança coletivo, a ação popular etc.; e o surgimento de diplomas modernos como o Código de Defesa do Consumidor.

Assim, acompanhando uma visão mais social do direito, a doutrina e a jurisprudência já se demonstram sensíveis à questão do dano moral coletivo, como ilustra 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. 7.347/85.”

“(…) Os documentos em branco estão juntados às fls. 25/50. Há entre eles recibos de salário mensal e termos de rescisão. É necessário res-





saltar que as únicas empregadas a propor ação trabalhista contra a recorrida foram *Terezinha Aparecida Damaceno* (documentos de fls. 78 e seguintes) e Claudete Pires da Silva (documentos de fls. 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. 7.347/85, 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.

(...)

Acordam os Juízes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, conhecer do recurso. No mérito, por maioria de votos, vencidos os Exmos. Juiz Revisor e Roberto Luiz Guglielmetto, dar-lhe provimento para acrescer à condenação o pagamento de indenização, reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, equivalente a 3.000,00 (três mil) UFIRs.” (TRT — SC-RO 931/98 — Rel.: Juiz Gilmar Cavalheri — julgado em 22.9.98)

A decisão acima espelha a evolução da teoria do dano moral. Se, nas ações individuais, a indenização por danos morais atendia à dupla função: caráter compensatório com relação à vítima e caráter punitivo com relação ao ofensor; no dano moral, a reparação do dano moral coletivo tem tríplice função: compensatória, sancionadora e pedagógica.

O primeiro repousa na necessidade de minimizar os sacrifícios suportados por força dos danos ocorridos. Ou seja, o fim almejado pela reparação do dano moral coletivo não é o de reparar, em sentido literal, a dor, pois, esta, a toda evidência, não tem preço; mas, fundamentalmente, aquilatar o valor com-





pensatório apto a amenizar o sentimento de despreço, de insegurança e de intranqüilidade causados na sociedade.

O segundo — aspecto sancionador — reside na necessidade de impor sanção ao causador do ato ilícito, a fim de reprimir o abuso.

Finalmente, o terceiro aspecto — o pedagógico — volta-se não só para o ofensor, mas, também, para toda a sociedade.

Com efeito, a simples possibilidade de condenação na reparação do dano moral, não se pode negar, produz efeitos pedagógicos em relação ao que praticou a ofensa à medida que desestimula a reincidência e alerta a coletividade sobre o resultado negativo da conduta reprovável — quem descumprir o dever de não praticar conduta capaz de provocar no outro a dor moral será punido. Isso, sem dúvida, traz como resultado a diminuição das violações.

Conclui-se, assim, que *o valor a ser arbitrado deve ser necessário e suficiente para compensar os sacrifícios suportados pela sociedade, coibir o abuso e incentivar o réu a cumprir os seus deveres*, levando em conta o número de normas violadas, a gravidade das violações e o tempo em que foram praticadas, bem como a quantidade de trabalhadores afetados.

Iluminados pelo princípio da razoabilidade e levantando em conta a finalidade da reparação do dano e os elementos por ele atingidos, façamos um raciocínio bem singelo:

— Considerando que, milhares de trabalhadores estão sem desfrutar dos mais básicos direitos, como o trabalhista e o previdenciário no tempo em que prestaram ou prestam serviços essenciais ao Estado de São Paulo;

— Considerando que, atualmente, o Estado de São Paulo possui quase 6.255 trabalhadores (isto sem se falar daqueles que já foram desligados);

— Considerando todos os prejuízos acima mencionados quanto à previdência social e FGTS, sem contar os inerentes ao reconhecimento da verdadeira relação de emprego que se estendeu por mais de 4 anos;

— Considerando que essa estimativa tem por base o princípio da razoabilidade, pois os trabalhadores fariam jus a outros direitos, como abono de férias, gratificações e etc.;

— podemos concluir que é razoável e proporcional para compensar os sacrifícios suportados pela sociedade, coibir o abuso e incentivar o réu a cumprir os seus deveres a condenação na quantia de R\$ 3.000.000,00 (três milhões de reais).





Não se olvide que, em foro próprio, *esse valor deverá ser, posteriormente, ressarcido ao Estado pelo Administrador Público, que deu causa a essa condenação, por meio da ação cabível, em face de sua atuação contrária ao mandamento constitucional.*

Assim, em que pese o valor da reparação do dano moral coletivo deva ser fixado pelo prudente arbítrio do Juízo, entende o *Parquet* não deva esse valor ser inferior a R\$ 3.000.000,00 (três milhões de reais), no caso concreto, pois de nada adiantaria a fixação de valor menor do que esta, já que o objetivo *inibitório e desestimulante* da reincidência da conduta lesiva, então, não seria atingido.

A indenização deverá reverter ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador, instituído pela Lei n. 7998/90 e de acordo com o disposto no art. 13, da LACP, de sorte a beneficiar, ainda que indiretamente, a classe operária, a qual fora atingida pela conduta ilícita.

Destaque-se que o dano moral coletivo deve ser reparado *incontinenti*, não se confundindo, em absoluto, com as eventuais reparações individuais que venham a ser impostas a Fazenda Pública do Estado de São Paulo em outros processos.

Saliente-se, por fim, que o montante pecuniário relativo à indenização genérica aqui mencionada não será, jamais, deduzido de condenações judiciais que se venham imputar, por idênticos fatos à Fazenda Pública do Estado de São Paulo, a título de reparação pelo dano individualmente sofrido pelos Sd PM Temporários. De igual forma, a indenização genérica não quita, sequer parcialmente, prejuízos individuais.

V. Da antecipação de tutela

O art. 12 da Lei n. 7.347/85, que instituiu a Ação Civil Pública, autoriza: “Poderá o juiz conceder mandado liminar, com ou sem justificação prévia, em decisão sujeita a agravo.”

De início, cabe ressaltar que a medida liminar prevista na ação civil pública *não tem* natureza cautelar; tratando-se de típica hipótese de antecipação de tutela e, assim, devem estar presentes os requisitos do art. 273 do CPC, conforme lição de *Humberto Theodoro Junior*:

“A propósito, convém ressaltar que se registra, nas principais fontes do direito europeu contemporâneo, o reconhecimento de que, além da tutela cautelar, destinada a assegurar a efetividade do resultado final do processo principal, deve existir, em determinadas circunstâncias, o poder do juiz de antecipar, provisoriamente, a própria solução definitiva esperada no processo principal. São reclamos de justiça que fazem com que a realização do direito não possa, em determinados casos, aguardar a longa e inevitável sentença final.





Assim, fala-se em medidas provisórias de natureza cautelar e medidas provisórias de natureza antecipatória; estas, de cunho satisfativo, e aquelas, de cunho apenas preventivo.

Entre nós, várias leis recentes têm previsto, sob a forma de liminares, deferíveis *inaudita altera pars*, a tutela antecipatória, como, por exemplo, se dá na ação popular, nas ações locatícias, *na ação civil pública*, na ação declaratória direta de inconstitucionalidade, etc.” (*in As Inovações do Código de Processo Civil*. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 12)

No caso em tela, verificam-se presentes todos os requisitos que ensejam o deferimento de tutela antecipada. Os elementos do Inquérito Civil Público n. 9.044/2004, instruído pelo Ministério Público do Trabalho, revelam que há *prova inequívoca* (art. 273 do CPC, *caput*) de que a Fazenda Pública do Estado de São Paulo está fraudando os direitos trabalhistas dos trabalhadores arrematados na condição de “trabalhadores voluntários”.

Como foi visto à exaustão, a *confissão* dos representantes da Fazenda Pública do Estado de São Paulo — Casa Militar, Secretaria Estadual de Segurança Pública dos próprios representantes dos Comandos Militares, inclusive o de Estado Maior — corroborada com os depoimentos prestados pelos próprios Sd PM Temporários (advertidos e compromissados pelo MPT), demonstram a contratação de trabalhadores para exercer atividades permanentes e inerentes às funções típicas e essenciais da Polícia Militar do Estado na falsa condição de “serviço voluntário” temporário, ante a presença dos requisitos da relação de emprego por prazo indeterminado.

Quanto ao requisito da *verossimilhança* (art. 273, *caput*), esta decorre da existência das provas inabaláveis já mencionadas e da manifesta violação aos diversos preceitos celetistas e constitucionais vigentes, *lembrando ser inaceitável qualquer tese que busque afastar o óbvio reconhecimento do vínculo empregatício daqueles que preenchem os requisitos legais (e no caso, constitucionais, considerando a natureza jurídica pública do réu)*.

De outra parte, há *fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação* (CPC, art. 273, inc. I), uma vez que, dada a natureza do réu envolvido na ação, a cada semestre é realizado processo seletivo público para este fim, sem o reconhecimento do vínculo e das suas conseqüências constitucionais e legais.

Ademais, é sabido e consabido que a lesão dos direitos trabalhistas vem ocorrendo de forma continuada há vários anos (4 anos, para ser exato, considerando a data da lei estadual), renovando-se a cada dia de trabalho. Além disso, a prestação jurisdicional final, com certeza, irá demorar alguns anos, período em que a fraude estará beneficiando ilicitamente a Ré.

De outra feita, não se pode negar que a continuação do trabalho expõe os trabalhadores a prejuízos irrecuperáveis, tais como não concessão de férias e



demaís direitos trabalhistas, inclusive a impossibilidade da negativa de realização de horas extraordinárias, acidentes do trabalho, doenças ocupacionais, falta de proteção previdenciária adequada, inexistência de normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e ausência total e absoluta das garantias previstas no art. 7º da Constituição Federal, das quais se inclui os direitos trabalhistas e previdenciários.

Acrescente-se que uma situação de tão flagrante ilegalidade não pode ser mantida.

Em sendo assim, demonstrada a presença do *fumus bonis iuris* e do *periculum in mora*, razão por que se torna necessária a concessão de medida liminar, com fulcro no art. 12 da Lei n. 7.347/85, deferindo, de pronto, a partir da declaração incidental da inconstitucionalidade da Lei Federal n. 10.029, de 20.10.2000 e da Lei Estadual n. 11.064, de 8 de março de 2002, no que diz respeito à supressão de direitos trabalhistas e afastamento da incidência da Consolidação das Leis do Trabalho, os seguintes pedidos, sob pena de multa de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) — valor obtido a partir da lesão, que representa 1% do valor efetivamente corrompido — para determinar à Fazenda Pública do Estado de São Paulo que:

- a) ABSTENHA-SE de admitir trabalhadores para o “Serviço Auxiliar Voluntário da Polícia Militar do Estado de São Paulo” (Sd PM Temporários, na condição de “voluntários”, com a supressão de direitos sociais constitucionalmente garantidos;
- b) ABSTENHA-SE de empregar o trabalho dos Sd PM Temporários no policiamento ostensivo, nas atividades diretamente ligadas à segurança da população e na guarda de instalações militares ou prédios públicos, limitando as atividades a serviços auxiliares administrativos;
- c) ABSTENHA-SE de dispensar, *salvo por ato devidamente motivado*, os atuais Sd PM temporários;
- d) COMUNIQUE-SE (*obrigação de fazer*), no prazo determinado pelo Juízo, os Sd PM Temporários (passados e presentes), de forma devidamente comprovada nos autos, a existência da presente ação civil pública e sua finalidade, de acordo com os pedidos abaixo expostos.

A medida liminar, nos termos em que ora é posta, justifica-se porque se não é razoável interromper abruptamente serviços públicos essenciais, ainda mais considerando o trágico momento de “quase” (pra ser gentil nos termos!) dominação de violência criminosa pelo PCC no Estado de São Paulo, quando mais do que nunca se faz necessária a presença do contingente policial para segurança da população.

Foge à razoabilidade admitir a continuidade da precarização do trabalho, de jovens, comprovadamente necessitados, depois da admissão por con-





curso público (processo seletivo público, para utilizar a nomenclatura do que vem, corretamente, sido feito) na forma que está feita pelo Estado de São Paulo, e está combatida aqui, até que transite em julgado a decisão reclamada pelo *Parquet*, na medida em que, o Estado tem o dever de observar os parâmetros constitucionais, e não é admitido Estado de Exceção, especialmente no que diz respeito à cláusula constitucional que assegura os direitos sociais dos trabalhadores.

Sobre o deferimento de tutela antecipada em ação civil pública, é conveniente mencionar acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho, *verbis*:

“MANDADO DE SEGURANÇA — TUTELA ANTECIPADA EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA — LEGALIDADE. Não fere direito líquido e certo a concessão de tutela antecipada sustando a intermediação fraudulenta de mão-de-obra por cooperativa, quando conta com sólido respaldo fático e jurídico, agindo o juiz dentro da estrita legalidade ao conceder a antecipação da tutela, de vez que presentes os elementos exigidos pelo art. 273 do CPC e fundamentado convenientemente o seu convencimento (CPC, art. 273, § 1º). *In casu*, a ação civil pública decorreu de procedimento investigatório deflagrado por denúncia da fiscalização do trabalho quanto a empregados não registrados nas empresas fiscalizadas, que trabalhavam como cooperados. O inquérito constatou a intermediação de mão-de-obra, através da Cooperativa, quer para atividades-fim das tomadoras de serviços, quer para atividades-meio, mas com subordinação e pessoalidade na prestação de serviços. Destaca-se o caso, em relação a uma das tomadoras de serviço, de dispensa de empregados e recontração, através da Cooperativa, para prestação dos mesmos serviços, mas com redução remuneratória. Por outro lado, algumas das empresas investigadas firmaram termo de compromisso com o Ministério Público, reconhecendo o vínculo empregatício direto com os trabalhadores cooperados, assinando suas CTPSs. Além da verossimilhança das alegações, retratada nesse quadro fático, fruto do procedimento investigatório, a tutela antecipada, limitada à vedação de intermediação de mão-de-obra pela cooperativa, sem impor reconhecimento de vínculo pelas tomadoras de serviço, foi deferida em face da existência de fundado receio de dano de difícil reparação, pela exploração a que os trabalhadores estavam sendo submetidos, com sobrejornadas excessivas, sem pagamento de horas extras, férias, 13º salário e FGTS. Convém destacar que a disciplina das liminares e da tutela antecipada em sede de ação civil pública, proposta pelo Ministério Público do Trabalho em defesa de interesses coletivos, é distinta dos processos meramente individuais. Isto porque, dispondo o Ministério Público de amplo poder investigatório, instrui a ação civil pública com os autos do inquérito civil público, nos quais se oferece ampla possibilidade de



defesa, justificação e composição com os inquiridos, não havendo que se falar em ausência de contraditório. Ademais, a liminar e a tutela antecipada são o veículo oportuno para se dar celeridade à prestação jurisdicional nas ações de caráter coletivo, quando patente o descumprimento do ordenamento jurídico trabalhista e urgente a correção da ilegalidade, pelos efeitos danosos que provoca na sociedade. Recurso ordinário desprovido. TST ROMS 746061/01.9 — Ac. SBDI-2, 12.6.01 (In Revista LTr, vol. 65 — 07/834 — julho/2001)."

VI. Dos interesses difusos e coletivos em causa

"Cada vez mais freqüentemente, por causa dos fenômenos de massificação, as ações e relações humanas assumem caráter coletivo, mais do que o individual: elas se referem preferentemente a grupos, categorias e classes de pessoas, do que apenas a um ou poucos indivíduos (...). E na verdade, cada vez mais freqüentemente, *a complexidade das sociedades modernas gera situações nas quais um único ato do homem pode beneficiar ou prejudicar grande número de pessoas*, com a conseqüência, entre outras, de que o esquema tradicional do processo judiciário como "lide entre duas partes" (...) resulta completamente inadequado. A informação falsa divulgada por grande sociedade comercial pode, por exemplo, prejudicar amplo número de adquirentes de suas ações; a violação da norma antitruste pode causar danos a todos os concorrentes atuais ou potenciais; a inobservância do contrato coletivo de trabalho, por parte do empresário, pode causar dano a todos os seus empregados; (...) as emissões de dejetos num lago (...) podem impedir a todos o gozo de suas águas, a embalagem defeituosa ou insalubre de certos produtos alimentares pode causar dano a todos os consumidores desses produtos. Em suma, a possibilidade de tais "danos de massa" representa fator característico de nossa época." (CAPPELLETTI, Mauro. *Juízes Legisladores?* Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 1999, grifos não constantes do original)

A partir do ensinamento de *Mauro Cappelletti*, jurista italiano e um dos grandes inspiradores das reformas por que passou o processo civil no século XX, pode-se concluir que estamos diante de hipótese típica de interesses coletivos e difusos. Ou seja, um mesmo ato do empregador (Fazenda Pública do Estado de São Paulo) determinando que a contratação de determinados profissionais só se dê por fraude à legislação tutelar, provoca dano a grupos de trabalhadores, determináveis e indeterminados, bem como a todos os beneficiários do sistema de seguridade social.

No Brasil, o Código de Defesa do Consumidor (cujas normas processuais são aplicáveis à Lei da Ação Civil Pública por força do disposto no art. 21 da Lei n. 7.347/85), define no art. 81 quando a defesa de direitos de uma coletividade poderá ser exercida em juízo. Isto é, 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 efeitos deste Código, os transindividuais de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com parte contrária por uma relação jurídica base;

III — interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos, para os efeitos deste Código, os de origem comum.

Constatado no procedimento investigatório que a contratação dos Sd PM Temporários na condição de “voluntários” é expediente que visa a burlar a legislação trabalhista, o Ministério Público pode formular, entre outros, os seguintes pedidos em relação ao réu empregador: sucintamente, que se abstenha de contratar trabalhadores nesta condição e que seja condenado a formalizar, sob a forma de contrato de trabalho, o vínculo jurídico mantido com os trabalhadores contratados sob este título. No primeiro pedido, a tutela requerida pelo *parquet* é justamente de caráter difuso: o direito à contratação sob o regime de emprego (ou da CLT) é *indivisível*, posto que a forma do contrato não depende da vontade individual e pessoal de cada um dos que vierem a trabalhar para o réu, mas sim das idênticas *circunstâncias de fato* a que todos estão ligados (trabalho sob dependência, em caráter não eventual). E os trabalhadores sujeitos à tutela coletiva são indeterminados, já que eventual decisão favorável ao autor da ação beneficiará não somente os que se encontram trabalhando, como aqueles que trabalharam e virão a serem contratados.

Com relação ao segundo pedido, referente ao reconhecimento da relação jurídica de emprego ente o réu e todos os trabalhadores contratados sob o rótulo de “voluntários”, não pode haver qualquer dúvida de que a tutela, aqui, refere-se a *interesses coletivos* em sentido estrito. Nesta hipótese também há direitos *indivisíveis* (direito ao contrato de trabalho), cujo titular é uma *categoria, ligadas por uma relação jurídica* (de emprego) com a parte contrária. Os integrantes desta coletividade, embora não sejam individualizados de plano, são passíveis de individualização (já que o grupo a ser atingido pela decisão — empregados que trabalharam, trabalham ou trabalharão como “Sd PM temporários”).

Ou seja, há uma mesma conduta patronal provocando uma lesão idêntica a uma coletividade de trabalhadores, conduta que deve ser reprimida com decisão uniforme, pois não é possível decidir-se diversamente para este grupo de pessoas se iguais as condições fáticas a que estão sujeitos. Por outro prisma, o caráter coletivo do litígio decorre da necessidade de tratamento jurisdicional uniforme para o caso:





“(...) uma pessoa pode ajuizar uma ação ordinária individual com pedido declaratório de nulidade de cláusula contratual e a coisa julgada, se procedente o pedido, somente a ela aproveitará. Se essa mesma ação for ajuizada por um autor coletivo, o provimento jurisdicional atingirá indistintamente todo o grupo que celebrou o mesmo contrato sob regime jurídico idêntico, isto é, não haverá a possibilidade de a cláusula ser válida para uns e nula para outros. Daí vem a indivisibilidade do objeto, que é dada processualmente e não materialmente.” (MAFRA LEAL, Márcio Flávio. *Ações Coletivas: História, Teoria e Prática*. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 1998, p. 49)

Ainda a esse respeito a lição do jurista *Aluísio Gonçalves de Castro Mendes*, Doutor em Direito e Juiz Federal no Rio de Janeiro:

“No Brasil, o caráter essencialmente coletivo de uma demanda está relacionado à indivisibilidade do objeto, situação esta que, se constatada, implicará no tratamento unitário, ou seja, não comportando soluções diversas para os interessados, tal qual ocorre, em situação análoga, com o litisconsórcio unitário.” (*Ações Coletivas no Direito Comparado e Nacional*. São Paulo: RT, 2002, p. 211)

Se o Juiz constata que todos os empregados são vítimas de uma mesma fraude, que atinge todos de forma uniforme, pode preferir soluções diversas para os interessados? É certo que não.

Aliás, é justamente a necessidade de que o Judiciário decida de maneira uniforme idênticas lesões a uma coletividade de jurisdicionados um dos fundamentos teóricos da revolução por que passou o processo civil na Segunda metade do século XX:

“Com a multiplicação de ações individuais, que tramitam perante diversos órgãos judiciais, por vezes espalhados por todo o território nacional, e diante da ausência, nos países da *civil law*, do sistema vinculativo de precedentes (*stare decisis*), os juízes chegam, com frequência, a decisões e conclusões variadas e até mesmo antagônicas. Não raramente essas decisões de variado teor acabam por transitar em julgado, diante da não interposição tempestiva de recurso cabível ou pelo não-conhecimento deste em razão de outra causa de inadmissibilidade.

Por conseguinte, *pessoas em situações fáticas absolutamente idênticas, sob o ponto de vista do direito material, recebem tratamento diferenciado diante da lei, decorrente tão somente da relação processual*. O Direito Processual passa a ter, assim, caráter determinante e não apenas instrumental (...).” (CASTRO MENDES, Aluísio Gonçalves, *op. cit.*, p. 37)

Observe-se, aliás, que deste ponto de vista conceitual nenhuma diferença há entre uma lesão coletiva a direito trabalhista e do consumidor. O ato





do comerciante que celebra centenas de contratos-padrão de compra e venda, com cláusulas abusivas, violando normas de ordem pública, lesando um grupo (passível de determinação) de consumidores em nada difere do ato do empregador que celebra milhares de contratos de trabalho simulados, igualmente violando as normas também de ordem pública, em relação à categoria de trabalhadores determináveis. Isto é, um mesmo ato ilícito, cuja reiteração faz surgir uma comunidade de lesados, aos quais idêntica solução jurisdicional deve ser apresentada.

Para a proteção destes interesses coletivos, o regime constitucional brasileiro reservou ao Ministério Público importante papel. A Constituição da República incumbiu ao Ministério Público da União defender a ordem jurídica, o regime democrático e os *interesses sociais* e individuais indisponíveis (art. 127). Para a defesa de *interesses sociais difusos e coletivos*, a Constituição legitimou o Ministério Público a promover a ação civil pública (art. 129, III).

A ação civil pública, regulada pela Lei n. 7.347/85, disciplinou as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados, entre outros, “a qualquer interesse difuso ou coletivo” (art 1º, IV), de onde se depreende seu cabimento no âmbito do Direito do Trabalho, em que os direitos transindividuais são amplamente regulados e assegurados.

A Lei Complementar n. 75/93 legitimou definitivamente o Ministério Público do Trabalho a utilizar-se da ação civil pública para a defesa de interesses coletivos (art. 83, III) e difusos (art. 6º, VII, *d*). Mais especificamente, a LC n. 75/93 previu no inciso III do art. 83 o cabimento da ação civil pública “quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos”, que, como visto, estão sendo frontalmente violados.

O cabimento da ação civil pública e a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para propô-la em casos de *fraude ao contrato de trabalho* vem sendo pacificamente admitida na Justiça do Trabalho:

“MINISTÉRIO PÚBLICO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COOPERATIVA. LEGITIMIDADE ATIVA ‘AD CAUSAM’. O Ministério Público, no exercício de sua função institucional, provoca o Judiciário com o intuito de demonstrar as irregularidades acima apontadas e o prejuízo à mensurável gama de trabalhadores que não teriam seus vínculos de emprego reconhecidos, considerando o princípio da primazia da realidade, a alegada fraude à legislação do trabalho e a afronta aos direitos sociais previstos no art. 7º da Carta Magna vigente. Por certo que restou configurada a legitimidade do d. *parquet*. Recurso provido.” (TRT-RO-24.609/00, 1ª Turma, Rel. Juiz Edilson Gonçalves, julgado em 30.10.2001)

“Tratando-se de instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, competindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (CF/88,





art. 127, *caput*), tem o Ministério Público legitimidade para o ajuizamento de ação civil pública voltada à defesa dos interesses difusos ou coletivos (CF-88, art. 129, III; Lei n. 737/85, art. 1º, inc. IV, e CDC, art. 110), gênero de cujos interesses os direitos individuais homogêneos constituem espécie (CDC, art. 81, III)” (TRT-RJ-MS-355-00, Seção Especializada em Dissídios Individuais, Rel. Juiz José da Fonseca Martins Junior, julgado em 20.9.01, destacamos o item referente a legitimidade *ad causam*, já que a ementa trata ainda de outros pontos)

RECURSO ORDINÁRIO — AÇÃO CIVIL PÚBLICA — CABIMENTO E IMPORTÂNCIA — A ação civil pública, para defesa de interesses individuais homogêneos, não se assemelha a uma reclamação trabalhista comum, pois não se busca o cumprimento de norma trabalhista específica; busca-se o respeito à ordem jurídica fundado numa pretensão de caráter social, podendo implicar a satisfação indireta do direito individual ou a fixação de uma indenização (arbitrável em juízo, com base em danos causados), pelo descumprimento de normas trabalhistas, revertendo-se essa indenização em prol dos empregados que se viram lesados por tal ato. A motivação da ação civil pública, portanto, não é o descumprimento da lei trabalhista, mas a repercussão negativa na sociedade que essa situação gera, como na questão vertente das falsas cooperativas (TRT-RO-15047/01, 3ª. T. Rel. Juíza Maria José Aguiar Teixeira Oliveira, julgado em 30.1.02)

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA — LEGITIMIDADE ATIVA ‘AD CAUSAM’ — MINISTÉRIO PÚBLICO — Tem o Ministério Público legitimidade ativa *ad causam* para ajuizar ação civil pública. Trata-se de legitimidade prevista na Lei Complementar n. 75/93, que define sua atuação na defesa de interesses coletivos desrespeitados (art. 83, III) ou de interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos (art. 129, III da Constituição Federal). **COOPERATIVA — FRAUDE À LEI — VÍNCULO EMPREGATÍCIO** — Presentes os requisitos do art. 3º da CLT e ficando patente que a prestação de serviços se realizou sob a falsa capa de cooperativismo, com evidente intuito de fraudar a legislação trabalhista, impõe-se o reconhecimento de vínculo empregatício. (TRT-17ª Região, RO n. 2.073/98, Rel. Sérgio Moreira de Oliveira, julgado em 1º.6.99).

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — LEGITIMIDADE ATIVA ‘AD CAUSAM’ — AÇÃO CIVIL PÚBLICA — O art. 129 da Constituição da República, no seu inc. terceiro traz como função institucional do Ministério Público a de “promover o inquérito civil e a ação civil pública, para proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos”. O art. 83, inc. III, da Lei Complementar n. 75/93 veio a conferir expressa legitimação ativa do órgão para pro-





por ação civil pública para defesa dos interesses coletivos relativamente aos direitos sociais constitucionalmente garantidos” (TRT 3ª Região, RO n. 2.0048/00, Rel. Virgílio Selmi Dei Falci).

O Tribunal Superior do Trabalho, o Superior Tribunal de Justiça e o Supremo Tribunal Federal, como se sabe, também já reconheceram a legitimidade do Ministério Público para o ajuizamento de ação civil pública em defesa de direitos sociais constitucionais, quando sua violação atinge interesse de grupo determinado ou determinável de pessoas: citem-se, entre tantos, os seguintes precedentes: TST-RR 341.038/97.7, Ac. 8534/97, 3ª T., Rel. Min. José Zito Calasãs Rodrigues — DJU 7.11.97; TST, ROMS 746.061/2001, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Red. designado Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, DJU 10.8.2001, p. 444, TST, RR 512.988, Rel. Min. Guedes de Amorim, julgado em 6.3.2002, aguardando publicação; STJ, RE 38.176-2/MG, Rel. Min. Ruy Rosado de Aguiar, DJU 18.9.95, STJ, RE 95347/SE, Rel. Min. Edson Vidigal, 5ª T., DJU 01.02.1999; STF RE 163.231-3/SP, Rel. Maurício Corrêa, DJU 5.3.97; STF, RE 185.360-3/SP, Rel. Carlos Velloso, DJU 20.2.98.

De outra parte, o cabimento da presente ação civil pública justifica-se, ainda, pela necessidade de o Judiciário exercer sua função jurisdicional em caráter preventivo e não apenas reparatório. Este, aliás, foi um dos objetivos da reforma processual que introduziu a tutela coletiva dos “novos direitos”, como ensina o Doutor em Direito *Luiz Guilherme Marinoni* no já clássico “*Novas Linhas do Processo Civil*”:

“O processo de conhecimento clássico não foi estruturado para permitir a tutela preventiva, o que se afigura extremamente grave, quando se percebe que os direitos não patrimoniais, aí incluídos os da personalidade e os denominados ‘novos direitos’, não se compadecem com outra forma de tutela.

As sentenças da classificação trinária são completamente inidôneas para a prevenção, uma vez que são impotentes para impedir *a violação de um direito, ou mesmo para impedir a reiteração ou continuação de um ato ilícito.*” (MARINONI, Luiz Guilherme. *Novas Linhas do Processo Civil*. 4ª ed. revista e ampliada, São Paulo: Malheiros, 2000, p. 55)

E acrescenta, em outra obra, com apoio em consagrado jurista:

“*Barbosa Moreira*, antes do advento da Lei da Ação Civil Pública (Lei n. 7.347/85), afirmava: ‘Considere-se por um instante o caso do interesse na sanidade do ambiente, ou na preservação das belezas naturais e do equilíbrio ecológico, ou na honestidade das mensagens de propaganda; o do interesse em que não se ponham à venda produtos alimentícios ou farmacêuticos nocivos à saúde, em que funcionem com regularidade e eficiência os serviços de utilidade pública, prestados pela Administra-





ção ou por particulares, e assim por diante. *Se a Justiça Civil tem aí um papel a desempenhar, ele será necessariamente o de prover no sentido de prevenir ofensas a tais interesses ou pelo menos de fazê-las cessar o mais depressa possível e evitar-lhes a repetição*; nunca o de simplesmente oferecer aos interessados o pífio consolo de uma indenização que de modo algum os compensaria adequadamente do prejuízo sofrido, insuscetível de medir-se com o metro da pecúnia.' (MARINONI, Luiz Guilherme. *Tutela Inibitória, Individual e Coletiva*. 2ª ed. São Paulo: RT, 2000, p. 75 e 76)."

Prossegue o autor mostrando como estas preocupações foram recepcionadas na Lei da Ação Civil Pública, a qual possibilita ao Juiz determinar a cessação de ato ilícito com repercussão a interesse coletivo, obstando assim sua continuação ou reiteração.

Pois o que o Ministério Público aqui deseja, exatamente, é requerer ao Judiciário que determine ao réu a sustação de sua conduta ilícita (fraude continuada a milhares de contratos de trabalho), a qual repercute sobre grupos de trabalhadores determinados, determináveis e indetermináveis, bem como sobre todos aqueles que dependem de recursos da previdência social e do FGTS.

Por esse prisma se percebe, inclusive, que não se está aqui pretendendo a reparação de direitos meramente individuais ou, ainda, individuais homogêneos. Haveria sim a caracterização dos direitos disciplinados no inc. III, do art. 81 do CDC se se estivesse reclamando a reparação, para cada Sd PM Temporário, dos direitos decorrentes da declaração da nulidade da fraude. Vale dizer, se estivesse o Ministério Público propugnando pelo pagamento, a cada lesado, de verbas como 13º salário, gratificação de férias, horas extras, etc. Observe-se que na hipótese de interesses individuais homogêneos, a tutela a ser requerida, como é típico nas *class actions* tem caráter reparatório, o que, repita-se, não é o caso.

Portanto, quando o Ministério Público vem a juízo requerer tutela jurisdicional como a presente, na verdade está propondo que a Justiça do Trabalho exerça plenamente o poder que lhe foi conferido pela Constituição, de intervir na resolução de conflitos decorrentes das relações de trabalho, e não apenas de compor desavenças patrimoniais resultantes da extinção do contrato de trabalho. Ou será que a Justiça do Trabalho (e o Juiz do Trabalho) deve aceitar que sua jurisdição só seja exercida em tutela reparatória, por meio de ressarcimento e indenização? Estará ela destinada historicamente a julgar ações de cobrança? Continuará sendo a Justiça dos desempregados, a socorrer os trabalhadores depois que sua porta foi arrombada? Será somente esta a função social da magistratura trabalhista? Acreditamos que não e a esse propósito lembramos a advertência de *Mauro Cappelletti lançada aos magistrados que se recusam a abandonar as concepções processuais individualistas para a solução de conflitos coletivos*:





“Os juízes poderiam adotar muito bem uma posição de simples rejeição, recusando-se a entrar na arena dos conflitos coletivos e de classe. Tal atitude negativa teria, contudo, a consequência prática de excluir do judiciário a possibilidade de exercer influência e controle justamente naqueles conflitos, que se tornaram de importância sempre mais capital nas sociedades modernas. Desse modo, a *ordre judiciaire*, abrigada na sua imagem oitocentista, terminaria por se tornar uma sobrevivente, talvez respeitável mas irrelevante e obsoleta, porque incapaz de adaptar-se às exigências de um mundo radicalmente transformado; e, mais cedo ou mais tarde, outros organismos ‘quase judiciários’ e procedimentos terminariam por ser criados, ou gradualmente adaptados, para atender às novas e urgentes solicitações sociais. (...) A outra alternativa, pelo contrário, é a de que os próprios juízes sejam capazes de ‘crescer’, erguendo-se à altura dessas novas e permanentes aspirações, que saibam, portanto, tornar-se eles mesmos protetores dos novos direitos ‘difusos’, ‘coletivos’ e ‘fragmentados’, tão característicos e importantes da nossa civilização de massa, além dos tradicionais direitos individuais.” (“Juízes Legisladores?”, p. 59)

Assim, não há sentido para que o Judiciário se limite a reconhecer a fraude apenas caso a caso, determinando as devidas indenizações. Certamente, está a Justiça do Trabalho dotada de atribuição constitucional para determinar que a ré pare de fraudar os contratos de seus empregados e a seguridade social, provando assim a validade da famosa afirmação de *Chiovenda*, “no sentido de que o processo deve dar a quem tem um direito tudo aquilo e exatamente aquilo que ele tem o direito de obter” (MARINONI, Luiz Guilherme. *Tutela Inibitória*, p. 323).

E ainda: que determine a reparação dos danos que esta atitude causou à sociedade.

VII. Dos pedidos

Ante o exposto, o Ministério Público do Trabalho requer a *concessão de liminar*, com os seguintes provimentos jurisdicionais: *seja declarada, em sede liminar, incidentalmente, a inconstitucionalidade da Lei Federal n. 10.029, de 20.10.2000 e da Lei Estadual n. 11.064, de 08 de março de 2002, com a recomposição da ordem jurídica constitucional lesada, no que diz respeito à supressão de direitos trabalhistas e afastamento da incidência da Consolidação das Leis do Trabalho*, os seguintes pedidos, *sob pena de multa de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais)* — valor obtido a partir da lesão, que representa menos de 1% do valor efetivamente corrompido — para determinar à Fazenda Pública do Estado de São Paulo em sede liminar, em favor do FAT, que:

a) ABSTENHA-SE de admitir trabalhadores para o “Serviço Auxiliar Voluntário da Polícia Militar do Estado de São Paulo” (Sd PM Temporários,





na condição de “voluntários”, com a supressão de direitos sociais constitucionalmente garantidos;

b) ABSTENHA-SE de empregar o trabalho dos Sd PM Temporários no policiamento ostensivo, nas atividades diretamente ligadas à segurança da população e na guarda de instalações militares ou prédios públicos, limitando as atividades a serviços auxiliares administrativos;

c) ABSTENHA-SE de dispensar, *salvo por ato devidamente motivado*, os atuais Sd PM temporários;

a) COMUNIQUE (*obrigação de fazer*), no prazo determinado pelo Juízo, os Sd PM Temporários (passados e presentes), de forma devidamente comprovada nos autos, a existência da presente ação civil pública e sua finalidade.

E, por fim, em sede definitiva, pela declaração incidental da inconstitucionalidade da Lei Federal n. 10.029, de 20.10.2000 e da Lei Estadual n. 11.064, de 8 de março de 2002, no que diz respeito à supressão de direitos trabalhistas e afastamento da incidência da Consolidação das Leis do Trabalho, requer:

1. a confirmação da antecipação da tutela, em sede definitiva;
2. obrigação de fazer consistente em *REGISTRAR* todos os Sd PM Temporários atualmente contratados ou que vierem a ser admitidos, a partir da data de ingresso, com todos os direitos inerentes ao vínculo empregatício por prazo indeterminado;
3. na hipótese de descumprimento da decisão, multa de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) por dia e por trabalhador encontrado em situação ilegal;
4. condenação da Fazenda Pública do Estado de São Paulo em dano moral coletivo, no valor de R\$ 3.000.000,00 (três milhões de reais) a ser revertido ao FAT.

Sucessivamente, caso entenda V. Exa. pela impossibilidade de conversão dos contratos dos Sd PM Temporários em contrato de trabalho por prazo indeterminado, *nos termos do pedido definitivo de n. 2 acima*, requer a edição de provimento jurisdicional para:

1. declarar a nulidade da contratação dos Sd PM Temporários com a Fazenda Pública do Estado de São Paulo;
2. extinguir as relações de trabalho mantidas entre a Fazenda Pública do Estado de São Paulo e os Sd PM Temporários na condição de “voluntários” e temporários, nos termos do § 2º do art. 37, da CF;





3. na hipótese de descumprimento da decisão, multa de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) por dia e por trabalhador encontrado em situação ilegal, revertida ao FAT.

Requer-se a citação da ré para contestar a ação, querendo, sob pena de incidir nos efeitos próprios da decretação de revelia.

Requer ainda o direito à produção de todos os meios de prova em direitos admitidos, notadamente pelo depoimento pessoal dos representantes legais da ré, sob pena de confissão; bem como da produção de prova testemunhal, juntada de novos documentos, se necessário, e ainda perícias, arbitramentos, inspeção judicial e depoimentos pessoais e testemunhais eventualmente colhidos em outras reclamatórias, como prova emprestada.

Nos termos do art. 18, II, letra *h*, da Lei Complementar n. 75/93 combinado com o art. 236, § 2º, do CPC, requer também a *intimação pessoal de todos os atos processuais*.

Finalmente, pede-se sejam julgados procedentes todos os pedidos, atribuindo-se à causa, para fins de alçada, o valor de R\$ 3.000.000,00 (três milhões de reais).

Nestes Termos,

E. Deferimento.

São Paulo, 4 de setembro de 2006.

Viviann Rodriguez Mattos
Procuradora do Trabalho



**AÇÃO CIVIL PÚBLICA — McDONALD'S
COMÉRCIO DE ALIMENTOS LTDA. —
CONDENAÇÃO EM VÁRIAS OBRIGAÇÕES DE FAZER
RELATIVAS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

EXCELENTÍSSIMO SENHOR JUIZ DO TRABALHO DA _ VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO

“O direito de viver e de trabalhar em ambiente sadio deve ser considerado como um dos direitos fundamentais do homem, impondo-se ao respeito de todos e exigindo uma proteção vigilante do legislador e do Juiz.” (Carta de Brasília, 25 de agosto de 1971, VIII Reunião do Conselho Central da União Internacional dos Magistrados).

“Todo o ordenamento jurídico está voltado para a prevenção do acidente do trabalhador adulto. A situação específica do trabalhador adolescente não está regulada, mas as suas condições físicas não são as mesmas, por isso devemos pensar na prevenção de modo amplo. Ainda que todas as NRs sejam cumpridas, se houver prejuízo constatado nas condições de trabalho do adolescente, a prevenção tem que ser executada fora dos estritos limites da regulamentação.” (Palestra proferida pelo Professor e Magistrado Jorge Luiz Souto Maior, na audiência pública de 8.5.2006, “Adequação do Meio Ambiente de Trabalho para Prevenção de Acidentes nas Lojas do McDonald's”).

O Ministério Público do Trabalho, CNPJ 26.989.715/0033-90, por meio da Coordenadoria de Defesa dos Direitos Difusos e Coletivos, com endereço à Rua Aurora, n. 955, 6º andar, CEP 01209-001, por suas Procuradoras, in-





fra-assinadas, vem, com amparo no disposto nos arts. 127 e 129 da Constituição Federal, 6º, VII, "d", c/c. 83, I e III da Lei Orgânica do Ministério Público (LC n. 75/93), na Lei n. 7.347/85 com as alterações introduzidas pela Lei n. 8.078/90, bem como com suporte nos arts. 225 e 200, incisos II e VIII da Constituição Federal, na Lei n. 8.080/90, igualmente na Lei n. 13.725/04 e na Portaria SMS-G n. 1.210 de 02 de agosto de 2006, propor:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO DE MEDIDA LIMINAR *INAUDITA ALTERA PARTE*

em face de McDonald's Comércio de Alimentos Ltda., com sede na Cidade de Barueri, Estado de São Paulo, na Alameda Amazonas, n. 253, Alphaville Industrial, CEP 06454-070, CNPJ 42.591.651/0001-43, pelos motivos seguintes:

1. Breve relato dos fatos

O Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de São Paulo representou a empresa perante a Delegacia Regional do Trabalho em 7 de abril de 1995, denunciando que no ambiente de trabalho haviam agressões à saúde dos trabalhadores, especificamente na cozinha, em decorrência do calor excessivo, provocado pelas chapeiras e pelo frio intenso dos *freezers* (doc.1).

Realizada a fiscalização, foi lavrado o termo de notificação n. 402920007 em 25 de setembro de 1995 (doc. 02), no qual havia determinação para a empresa cumprir as seguintes exigências legais de segurança e medicina do trabalho:

- 1— instalar programa de controle médico de saúde ocupacional;
- 2 — realizar avaliação ambiental de calor e produtos químicos;
- 3 — realizar reuniões mensais da CIPA;
- 4 — instalar vestiários;
- 5 — instalar armários;
- 6 — instalar instalações sanitárias separadas por sexo;
- 7 — instalar local para as refeições;
- 8 — instalar chuveiros.

Deixando a empresa de atender ao termo descrito, a DRT lavrou os autos de infrações que seguem em anexo (doc. 03).

Os autos do processo fiscalizatório foram remetidos para o Ministério Público do Estado em 03 de fevereiro de 1997, informando o Sr. Delegado do





Trabalho que a empresa recusava-se a atender à notificação lavrada pelo Médico do Trabalho Dr. Mário Campanati Ribeiro (doc. 04).

No Ministério Público do Estado foi instaurada investigação prévia e oficiado o Centro de Referência de Saúde do Trabalhador para prestar assistência técnica, realizar vistoria e elaborar laudo técnico (doc. 05). Nessa oportunidade foi realizada audiência com a empresa e o sindicato.

Posteriormente, o Sr. Delegado do Trabalho emitiu outro ofício ao MPE, em 3 de fevereiro de 1998, para informar que a empresa até aquela data, ainda não havia cumprido as exigências contidas no termo de notificação anteriormente referido (doc. 06).

A apresentação do laudo pelo Centro de Referência em Saúde do Trabalhador da Lapa (doc. 07) aponta que os acidentes são de grande incidência nos trabalhadores adolescentes, não refletindo o PCMSO e o PPRA apresentados pela empresa a realidade encontrada no ambiente de trabalho.

Conclui o citado trabalho técnico que os limites de tolerância previstos na legislação brasileira são estabelecidos para pessoas adultas, não existindo portanto, parâmetros para a exposição de adolescentes e jovens trabalhadores sujeitos à sobrecarga térmica, que por estarem em plena fase de desenvolvimento bio-psico-social, devem ser mantidos sobre rigoroso controle médico, visando a prevenção de agravos à saúde decorrentes desta exposição.

Por determinação do Exmo. Promotor de Justiça, Dr. César Ricardo Martins, os Senhores Peritos da Promotoria compareceram na loja da Av. Paulista para medições e avaliações complementares, apresentando o laudo anexo (doc. 08). Em data posterior, o Sr. Perito da Promotoria apresentou nova manifestação (doc. 09).

Em despacho circunstanciado, o Exmo. Promotor Público analisa as propostas e requerimentos apresentados pela empresa, determinando que as manifestações despendidas pela empresa sejam pautadas pela seriedade e objetividade, consignando ser ingênuo dirigir-se ao Ministério Público propondo o arquivamento (doc. 10).

Nova manifestação do Sr. Perito da Promotoria analisa manifestação da empresa (doc. 11), afastando os argumentos por ela expandidos.

Acerca da lista de acidentes de trabalho atendidos nos Prontos Socorros Bandeirantes e Lapa, obtida pelo Centro de Referência em Saúde do Trabalhador da Lapa (doc. 12), a empresa apresenta petição na qual se pronuncia mencionando que: "os acidentes citados não merecem uma análise ou medida mais específica do setor de segurança da empresa, que não aquelas que rotineiramente já são tomadas, rigorosamente de acordo com as normas de medicina e segurança do trabalho." Por fim requer o arquivamento (doc.13).





A Promotoria de Justiça de Acidentes do Trabalho da Capital, setor de meio ambiente do trabalho e prevenção de acidentes do MPE de São Paulo, aos 11 dias do mês de março de 2004 determinou a remessa dos autos para o Ministério Público do Trabalho (doc. 14), com base na Súmula n. 736 do Colendo Supremo Tribunal Federal, que preceitua *in verbis*:

“Compete à Justiça do Trabalho julgar ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.”

Os autos do procedimento assim que foram distribuídos ao Membro do Ministério Público do Trabalho receberam análise (doc.15) que determinou o agendamento de reunião com as profissionais da saúde da COVISA— Coordenadoria de Vigilância em Saúde do Município de São Paulo, vinculada à Secretaria Municipal de Saúde de São Paulo (doc. 16), bem como a expedição de ofícios para que o Superintendente do INSS enviasse as cópias das CATs, Comunicações de Acidentes de Trabalho, desde 2001. Foram ainda oficiadas as cinco Coordenadorias de Saúde do Município de São Paulo, Centro-Oeste, Leste, Norte, Sudeste e Sul para apresentarem as notificações de acidentes de trabalho desde 2002. Na mesma oportunidade, a empresa foi intimada para apresentar as cópias dos PPRAs e PCMSOs das suas lojas da rede e das franqueadas (doc. 17).

Aos dois dias do mês de março de 2006 as profissionais da saúde da COVISA apresentaram Relatório de Investigação nos Ambientes de Trabalho da empresa McDonald’s Comércio de Alimentos Ltda. (doc.18).

Diante desse material, criteriosamente elaborado, com propostas fundamentadas, as mesmas profissionais da saúde realizaram trabalho estatístico denominado de “Acidentes em Trabalhadores Adolescentes nas Lojas McDonald’s do Município de São Paulo”, no qual foram analisadas 847 CATs, sendo 562 do Município de São Paulo e 285 dos outros Municípios, todas as comunicações de acidentes remetidas pelo INSS (doc. 19).

Ademais, outros acidentes foram analisados, provenientes do sistema SIVAT — Sistema de Vigilância de Acidentes de Trabalho do Município de São Paulo, onde apurou-se um total de 223 acidentes, 156 com CATs e 67 sem essa formalidade necessária. Aqui o índice apurado chega até 2005. No documento está claramente explicitado que há aumento significativo de acidentes subnotificados, ou seja, sem registro no INSS (doc. 19).

Com base nos dados levantados e ordenados, aos oito dias do mês de maio de 2006 foi realizada no prédio do Ministério Público do Trabalho *audiência pública* intitulada “Adequação do Meio Ambiente de Trabalho para Prevenção de Acidentes nas Lojas do McDonald’s”, conforme termo de audiência em anexo (doc. 20), para a discussão com a sociedade acerca dos agravos no trabalho ocorridos com os trabalhadores adolescentes no segmento





do “fast food”. Referida audiência contou com a participação de autoridades afetas ao tema, propiciando o conhecimento de todos aos danos à saúde dos trabalhadores adolescentes nesse segmento de atividade. Posteriormente, o assunto foi objeto de debate no Fórum Paulista de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil.

Na seqüência da data do evento público, foram designadas duas audiências com a empresa, as quais contaram com a participação das profissionais da saúde, para a discussão de item por item da adequação do meio ambiente do trabalho e prevenção dos graves acidentes de trabalho que fazem parte do dia a dia da empresa. A primeira foi realizada em 31 de maio de 2006, às 8:30 horas, conforme ata anexa (doc. 21) e a segunda no dia 26 de junho de 2006, às 8:30 horas, segundo ata acostada a esta peça (doc. 22). Nessas duas oportunidades, a empresa demonstrou clara intenção de realizar os devidos ajustes, conforme ficou consignado nas atas.

Necessário frisar, que na primeira audiência acima referida, o Ministério Público do Trabalho determinou que no prazo assinado a empresa apresentasse os registros dos seus profissionais responsáveis técnicos na Vigilância Sanitária e no Conselho Federal de Nutricionistas. Ocorre que, apesar da empresa apresentar o cronograma de realização das regularizações, em 21 de agosto do corrente ano (doc. 23), nada esclareceu quanto aos registros dos seus responsáveis técnicos nos órgãos públicos competentes.

Desta feita, o MPT intimou a empresa a apresentar os respectivos registros, nos termos do despacho que acompanhou a intimação anexa (doc. 24).

No prazo marcado a empresa manifesta-se no sentido de estar desobrigada a realizar os competentes registros, conforme aduz na petição que segue anexa (doc. 25), afirmando na mesma oportunidade que o seu SESMT e a sua CIPA estão terceirizados pela empresa CONNAPA.

Diante dessa assertiva ilegal, não restou alternativa ao MPT senão ajuizar a presente ação civil pública, pois propostas de regularizações não contêm valor jurídico se não forem acompanhadas dos devidos registros perante os órgãos públicos dos profissionais que vão cuidar do meio ambiente de trabalho de forma permanente, além da necessária constituição de forma regular do SESMT e da CIPA, que representam o sistema preventivo dos agravos no meio ambiente de trabalho, tornando-o o mais sadio possível.

2. Do levantamento ambiental verificado e consignado no laudo elaborado pela COVISA

As profissionais da saúde da COVISA — Coordenadoria de Vigilância em Saúde da Secretaria Municipal da Saúde de São Paulo apresentaram Relatório de Investigação nos Ambientes de Trabalho da empresa McDonald's





Comércio de Alimentos Ltda. (doc.18). Registre-se que o referido trabalho pericial é composto de setenta laudas, com descrições minuciosas. Logo no item III, denominado de “caracterização do procedimento”, as senhoras da área da medicina e segurança relatam todo histórico dos levantamentos realizados nos ambientes de trabalho da empresa, que começou na loja da Av. Paulista, n. 2.034, passando posteriormente para a Praça Panamericana, n. 60, expandindo-se para outras lojas, cerca de mais quatro, com o objetivo de estabelecer procedimentos que previnam, de forma efetiva, a ocorrência de acidentes de trabalho na empresa ré.

Em razão da complexidade do levantamento ambiental executado e da dimensão da empresa, o trabalho demandou bastante tempo, tendo sido utilizada inclusive a metodologia da entrevista e questionários, ouvindo-se os empregados nas suas opiniões e queixas, investigando-se a população trabalhadora, sendo realizadas ainda, observações diretas das atividades, além de avaliações físicas quanto ao desconforto luminoso, ruído, sobrecargas térmicas. Convém salientar que foram considerados no laudo o organograma da loja e as estratégias de recursos humanos: critérios de seleção; treinamento; critérios de promoção; de demissão; benefícios, bem como a descrição da organização do trabalho nos vários serviços que a empresa oferece, quanto a jornada, folgas, ritmo de trabalho, escala de trabalho e alimentação. Foi abordada ainda, a postura no trabalho dos atendentes, o mobiliário, equipamentos e ferramentas dos postos de trabalho. A rotina de trabalho no Mc-Café, cozinha e chapeira, bem como o corredor do óleo e o *back room*. Foram abordadas ainda as áreas de manutenção, limpeza, salão, balcão, *Drive-thru* e Mc entrega. Os acidentes de trabalho citados no laudo mencionado reportam-se às seguintes ocorrências: queimaduras, distúrbios osteomusculares, quedas, ferimentos corto-contusos, doenças decorrentes de temperaturas extremas, distúrbios relacionados à ocorrência de choque térmico, sinusites e resfriados, bem como distúrbios gastrointestinais, distúrbios emocionais, distúrbios do aparelho circulatório, problemas cognitivos com alteração da memória, hiperpigmentação cutânea por exposição à radiação infravermelha, agravamento de doenças típicas de adolescentes, doenças de pele (dermatites de contato, acne).

3. Dos dados estatísticos dos acidentes com trabalhadores adolescentes nas lojas do McDonald's do Município de São Paulo e da grande São Paulo

Diante desse material, criteriosamente elaborado, com propostas fundamentadas, as mesmas profissionais da saúde realizaram trabalho estatístico denominado de “Acidentes em Trabalhadores Adolescentes nas Lojas McDonald's do Município de São Paulo”, no qual foram analisadas 847 CATs, sendo 562 do Município de São Paulo e 285 dos outros Municípios, todas as comunicações de acidentes remetidas pelo INSS (doc. 19).





Ademais, outros acidentes foram analisados, provenientes do sistema SIVAT — Sistema de Vigilância de Acidentes de Trabalho do Município de São Paulo, onde apurou-se um total de 223 acidentes, desses 156 com CATs e 67 sem essa formalidade necessária. Aqui o índice apurado chega até 2005. Está registrado que há aumento significativo de acidentes subnotificados, ou seja, sem registro no INSS.

Do documento analisado, verifica-se que há grande maioria dos acidentes entre os trabalhadores mais jovens, ou seja, 68,1% dos acidentes ocorrem com trabalhadores abaixo dos 20 anos.

Do estudo, verificou-se que as 10 lojas que mais acidentam produzem 35,4% do total de 629 acidentes de trabalho, sendo as mais cotadas a da Av. Interlagos, n. 2255, Av. Nações Unidas, Rua Roque Petroni, n. 1089, Águas Espraiadas, Praça Panamericana, Giovani Gronchi, João Dias, n. 872, Domingos de Morais, n. 1954, Alcântara Machado, General Ataliba Leonel.

Segundo as causas dos acidentes graves as *quedas* contam com 40,90%; *os impactos de objetos* são 18,2%; *as exposições a fatores ambientais* somam 18,2%.

Nos agravos à saúde de natureza grave, *as queimaduras* somam 27,3%; *os traumas de cabeça e pescoço* representam 18,2%; *os traumas de membros inferiores* são da ordem de 9,1%.

De acordo com o estudo empírico realizado, pode-se afirmar:

1 — Ocorrem subnotificações, ou seja, há registros de acidentes captados nos serviços de saúde que não encontram correspondência nos dados do INSS, caracterizando o *descumprimento do Decreto INSS n. 2.172/1997*;

2 — A prevalência de acidentes de trabalho nos restaurantes Mc Donald's é maior do que se tem registrado oficialmente, indicada a partir da existência de casos subnotificados;

3 — Os acidentes de trabalho estão disseminados em diversos endereços do McDonald's no Município de São Paulo, inclusive entre os casos subnotificados, o que demonstra que não são ocorrências isoladas ou concentradas em poucos restaurantes;

4 — Os acidentes de trabalho ocorrem entre os mais jovens, que são a parcela de trabalhadores mais vulnerável considerando que estão em desenvolvimento físico, psicológico e social;

5 — Os acidentes de trabalho graves também ocorrem entre os mais jovens, confirmando a vulnerabilidade aos agravos à saúde;





6 — Os acidentes de trabalho em adolescentes produzem seqüelas individuais e sociais;

7 — Os acidentes de trabalho estão relacionados às condições e procedimentos do trabalho, sendo decorrentes das atividades dos trabalhadores, equipamentos, alimentos que são manuseados durante o trabalho, não se caracterizando em eventos aleatórios ou fortuitos. *Os acidentes de trabalho são desnecessários e evitáveis, considerando que as condições, ambientais e processos de trabalho são passíveis de intervenção e transformação.*

As CATs objeto deste trabalho estatístico encontram-se anexadas à presente peça vestibular em oito volumes de documentos. Ressalte-se que o INSS após a audiência pública enviou mais três volumes de CATs, representando cerca de mais 600 ocorrências, as quais igualmente acompanham a ação em volumes apartados.

4. Da consolidação do levantamento ambiental através dos dados estatísticos apurados nos acidentes de trabalho

O estudo epidemiológico realizado de acordo com os registros de acidentes de trabalho, utilizando-se fontes documentais do INSS e do SIVAT, através das cópias das CATs (Comunicação de Acidentes de Trabalho) e das cópias das fichas de notificação de acidentes de trabalho do SIVAT (Sistema de Vigilância em Saúde do Trabalhador) fornecidas pelas Coordenadorias de Saúde do Município de São Paulo consolida de forma cabal o laudo ambiental realizado nas lojas da empresa, deixando claro que os acidentes acontecem de forma expressiva e a empresa precisa com urgência tomar medidas para evitá-los, realizando as adequações propostas para eliminar o risco e os agravos constantes no meio ambiente do trabalho (doc. 19).

O trabalho técnico realizado ganhou natureza científica na medida em que as profissionais da saúde buscaram ocorrências concretas na vida produtiva e cotidiana da empresa. O levantamento dos acidentes de trabalho, junto ao INSS e ao SIVAT, reveladores dos infortúnios em certas lojas da empresa concedeu valor de alta credibilidade para o laudo técnico. Pode-se afirmar, com segurança que o levantamento ambiental realizado, na busca da realidade, é absolutamente fidedigno aos fatos que acontecem na rotina da empresa.

Essa preocupação pautou o desenrolar do trabalho das senhoras subscritoras do laudo por várias razões, sendo as duas mais importantes: 1 — *os infortúnios estarem ocorrendo com adolescentes que são pessoas em processo de desenvolvimento e formação da saúde física e mental*, 2 — *a outra seria a dimensão da empresa, que apesar de abranger todo o território nacional está pautada pela rígida padronização*. Importa salientar, que o maior objetivo do





trabalho efetuado é o restabelecimento da salubridade no ambiente de trabalho, tornando-o sadio para todos os trabalhadores que lá laboram, bem como para aqueles que virão a trabalhar nas lojas da empresa. Assim, o resguardo da saúde é o bem maior almejado pelas subscritoras do laudo referido.

5. Da audiência pública realizada no dia 8.5.2006

Diante das evidências dos fatos, rigorosamente obtidos através do contato com a realidade e pesquisados junto aos órgãos públicos responsáveis pelo registro e cadastramento dos acidentes de trabalho, a situação tomou dimensão ampla, ensejadora da realização de audiência pública para a discussão junto aos vários segmentos da sociedade afetos ao tema das condições de trabalho dos adolescentes, bem como ao tema da saúde pública na área do trabalho em atividades desenvolvidas por trabalhadores adolescentes.

Assim, no dia 8 de maio de 2006, às 9:00 horas, no prédio do Ministério Público do Trabalho da 2ª Região, foram instaurados os trabalhos para a discussão aberta a todos, com a exposição em *power point* dos dados acidentários colhidos e do trabalho técnico desenvolvido, sendo tudo transmitido de forma minuciosa para o conhecimento da sociedade ligada ao assunto.

Os trabalhos obedeceram ao seguinte cronograma:

1 — Abertura: Dr. Roberto Rangel Marcondes, Procurador Chefe do MPT/2ª Região, “Metas Institucionais — Meio Ambiente do Trabalho e Regularização do Trabalho do Adolescente”.

2 — Dra. Maria José Pereira do Vale, Procuradora Regional do Trabalho. “Síntese do Procedimento que trata da prevenção de acidentes nas lojas do McDonald’s”.

3 — Dr. Jorge Luiz Souto Maior, Professor da Faculdade de Direito do Largo São Francisco em Direito do Trabalho e Juiz do Trabalho da Vara do Trabalho de Jundiaí. “O Acidente do Trabalho e o Adolescente”.

4 — Dra. Magda Andreotti, Subgerente da Vigilância em Saúde do Trabalhador da COVISA-Secretaria Municipal de Saúde de São Paulo. “A Legislação que trata do Desenvolvimento dos Trabalhos dos Agentes da COVISA”.

5 — Dra. Adriana Rodrigues Siqueira Cardoso, Terapeuta Ocupacional e Ergonomista do Centro de Referência e Saúde do Trabalhador da Lapa. “Exposição sobre o Laudo do Ambiente do Trabalho da Empresa”.

6 — Dra. Jenny Izumi Kose, Fisioterapeuta e Ergonomista, Mestre em Saúde Pública da COVISA-Coordenadoria de Vigilância em Saúde. “Ordenação e Leitura das Comunicações de Acidentes do Trabalho da Empresa”.





7 — Encerramento — Dra. Maria José Sawaya de Castro Pereira do Vale.

As palestras foram da área médica e jurídica, sendo claramente colocado o tema do trabalho dos adolescentes e a sua condição especial de saúde, em razão do processo de desenvolvimento físico e mental que estão submetidos, pois estão em fase de crescimento, diante da legislação do nosso país que ao permitir o trabalho do adolescente maior de 16 anos, proibindo textualmente nas normas constitucionais o trabalho dos maiores de 16 anos, nas áreas perigosas e insalubres, entretanto as normas inferiores não contemplam mecanismos e condutas próprias para prevenir agravos à saúde desses trabalhadores em processo de formação, situação que lhes atribuem uma condição específica de saúde, no momento em que desenvolvem atividades produtivas permitidas. Reforce-se que as normas regulamentadoras quando prevêm medidas a serem adotadas para a prevenção de acidentes, o fazem voltada para o adulto, deixando de contemplar qualquer medida preventiva para o adolescente, que como já se disse possui condição diversa da pessoa adulta.

Na literatura médica encontramos afirmações no sentido que:

“crianças e adolescentes parecem sofrer mais facilmente contaminação por agentes biológicos em ambientes de trabalho insalubres e desenvolvem gripes, dermatofitoses, leptospiroses, e outras, que apresentam nexos causais com o ambiente em que trabalham ou com atividades que exercem. Entre os fatores que poderiam concorrer para uma possível maior susceptibilidade às infecções estão a imaturidade do sistema imune e o aporte nutricional insuficiente associado ao gasto calórico aumentado pela atividade laborativa” (*O Compromisso do SUS na Erradicação do Trabalho de Crianças e Controle do Trabalho de Adolescente, ano de 2004, realização Centro de Referência em Saúde do Trabalhador de São Paulo — CEREST/SP, organizadores Andréia de Conto Garbin e Simone Alves dos Santos, p. 50*).

A citação referida continua a esclarecer:

“Crianças e adolescentes podem ser levados ou forçados a realizar tarefas que são perigosas ou inseguras mesmo para os adultos. No entanto, freqüentemente é imposto a estes realizar trabalhos que são geralmente considerados seguros para os adultos, mas que podem não o ser para crianças e adolescentes, uma vez que estes encontram-se em período de crescimento e desenvolvimento, com capacidade e limitações para o trabalho proporcionais à sua idade, e com reações orgânicas às substâncias tóxicas diferentes das dos adultos. Esta forma de exploração implícita pode gerar graves conseqüências para a saúde desta população”.





Outros fatores parecem estar envolvidos na gênese dos efeitos adversos da exposição ocupacional nas crianças e adolescentes:

“Entre eles, os seus menores pesos corporais e resultantes maiores níveis de absorção por peso corporal para as mesmas concentrações dos tóxicos e desenvolvimento incompleto dos mecanismos desintoxicantes das substâncias químicas.” (continuação da mesma obra citada)

Importante recordar que durante a audiência pública, *Dra. Adriana Rodrigues Siqueira Cardoso* mencionou que no *processo de crescimento há um momento em que os membros superiores são mais longos*, gerando uma outra situação de ergonomia para a realização dos trabalhos sem danos para o adolescente.

Todos estes dados nos levam a supor que *adolescentes e crianças têm risco maior do que os adultos de desenvolver doenças ocupacionais, tanto de forma mais precoce quanto com maior gravidade.*

Os cuidados adotados pelas profissionais da saúde que trabalharam neste caso, na busca de dados expressivos, certamente foi pautado pelo conhecimento que possuem dos fatores de risco do ambiente de trabalho para o adolescente, tendo investigado de sobejo as possibilidades de exposição ocupacional, concluindo o laudo com *medidas preventivas de caráter urgente.*

Por fim, deve ser destacado que a oportunidade da audiência pública levantou importante discussão sobre as medidas preventivas para garantir que agentes agressores à saúde do adolescente não venham a se instalar na sua saúde, maculando o seu sadio processo de desenvolvimento. O Fórum Paulista de Prevenção e Erradicação de Trabalho Infantil criou a Câmara Temática da Saúde do Adolescente Trabalhador, onde as discussões estão em franco prosseguimento, com o intuito de alertar autoridades públicas da área médica e jurídica, propondo medidas legais preventivas para que o trabalho permitido para o adolescente transcorra em total respeito ao seu processo de desenvolvimento, garantindo ao transcurso desse momento plenitude e sadia qualidade de vida.

6. Do comportamento da empresa e da fragilidade dos seus argumentos

Ao longo do trâmite do presente procedimento, que iniciou-se em 1997 no Ministério Público do Estado, passando ao Ministério Público do Trabalho em 2004, obtém-se por parte da empresa um comportamento refratário, com manifestações inconsistentes, como quem não quer enfrentar o problema, apresentando esclarecimentos pífios na área da segurança, deixando de comprovar que atua na área preventiva de acidentes, pois não possui SESMT e nem constituiu a sua CIPA.





No momento em que se refere aos acidentes de trabalho, o seu principal argumento é justificá-los relacionando-os com o número elevado de empregados que possui, afirmando que esses acidentes estão dentro da normalidade e da média. Assim, a empresa ao comparar o número de empregados com o número de acidentes argumenta que os acidentes são poucos, não porque o seu número é baixo, mas porque diante do número elevado de empregados esse número torna-se pequeno.

Esse argumento *não convence e não justifica acidentes*. Tentar explicar os acidentes pelo número de empregados da empresa não é explicação, demonstra mais ainda que a empresa não tem um olhar para a prevenção, pouco se importando com os infortúnios que ocorrem dentro da sua casa, desdenhando de toda a sociedade na medida em que colabora de forma expressiva com o número de acidentados trabalhadores do nosso país, nada fazendo para eliminar ou sequer diminuir esse descalabro social.

Da análise das peças do procedimento, constata-se que durante todos esses anos *a empresa nada fez em prol da redução dos acidentes*, tanto que *esse número veio se elevando* e o motivo está aí, ou seja, a falta de compromisso social da empresa com os seus trabalhadores.

O MPT contesta veementemente esse argumento, pois o número de CATs pesquisadas ocorreu apenas na cidade de São Paulo, abarcando poucos municípios da Grande São Paulo, devendo ser ressaltado que o INSS não logrou êxito em enviar todas as CATs registradas em nome da empresa por problemas internos de organização. Já o SIVAT, que possui essa informação apenas de 2002 para cá, apresentou a notificações tão-somente da cidade de São Paulo. Acaso tivéssemos a possibilidade de consultar com rapidez e presteza todos os acidentes de trabalho da empresa em nível nacional, certamente ficaríamos espantados com o número elevado deles, pois se obtendo basicamente os ocorridos na cidade de São Paulo já foram encontrados quase mil, qual seria o número pelo Brasil todo?

Convém repetir que os acidentes de trabalho são desnecessários e evitáveis e as condições ambientais e os processos produtivos de trabalho são passíveis de intervenção e transformação em prol da prevenção, com o objetivo de eliminação do acidente de trabalho.

Cada acidente que ocorre com o trabalhador, além da lesão aos maiores bens ambientais que se constituem na vida e na saúde, toda a sociedade perde com o infortúnio. Em se tratando de jovem trabalhador os fatores de risco podem ameaçar sua saúde, diferentemente à do adulto, em razão de ainda se encontrar em processo de desenvolvimento e crescimento e só virem a apresentar os efeitos à saúde a médio ou a longo prazo, podendo assim, acompanhá-lo por toda a sua vida.





7. Do princípio constitucional da prevenção do meio ambiente do trabalho

O art. 225 da Constituição Federal ao tratar do meio ambiente, prevê o princípio da *prevenção*, determinando ao Poder Público e à coletividade o dever de defesa e preservação do meio ambiente para as presentes e futuras gerações, elegendo assim, o mencionado princípio da prevenção a um dos mais importantes desse ramo do Direito. Destaque-se que o meio ambiente do trabalho, por força do art. 200 da CF pertence ao Direito Ambiental, sofrendo a incidência de todas as normas e princípios afetos a esse ramo do Direito.

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.”

Art. 200. “Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

(...)

VIII — colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.”

Essa importância tem razão de ser, pois os objetos do Direito Ambiental são: a vida e a saúde, direitos a serem usufruídos com qualidade, por isso a expressão da norma: “sadia qualidade de vida”.

Imaginemos as situações relativas aos acidentes de trabalho. Como reverter a perda de um braço? Ou as lesões sangüíneas causadas pelo benzeno? Ou ainda a eficiência pulmonar lesada pela silicose? Ou a força muscular da mão, vítima da LER? Ou as doenças coronárias oriundas do *stress* no trabalho? Ou ainda a audição vitimada pelos ruídos no ambiente de trabalho? Ou a morte no trabalho? Ou também a redução da visão por deficiência de iluminação?

Através de alguns tipos de acidentes do trabalho ora mencionados, há a possibilidade de se perceber que, uma vez instalada a lesão, a capacidade de reversão está inviabilizada, situação que eleger, com firmeza, o princípio da prevenção do meio ambiente, no caso do trabalho, em um princípio primordial para a efetivação do mandamento constitucional do art. 225, conferindo o direito a todos os trabalhadores a um meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida laboral.

Assim, para enfrentar o problema do acidente do trabalho, que se constitui no reverso do ambiente de trabalho sadio, situação esta contrária que deve ser rechaçada, afastada e coibida, *a fórmula está na aplicação do princípio da prevenção aos agentes nocivos à saúde do trabalhador*. Dessa maneira, as ações humanas preventivas podem evitar o acidente de trabalho.





Os Juristas *Canotilho*⁽¹⁾ e *Vital Moreira* pregam a imperatividade do princípio da prevenção, afirmando:

“Já se verificou que o direito ao ambiente é também (ou desde logo) um direito a impedir que o ambiente seja perturbado. Desenvolvendo este aspecto, a Constituição confere a todas as pessoas os meios de garantia desse direito (...).” Posteriormente, completam “O direito de impedir, preventiva ou sucessivamente, a degradação do ambiente é reconhecido a todos, em conformidade com a natureza coletiva do bem constitucionalmente protegido”.

Com o relato da doutrina estrangeira citada, depreende-se que o aspecto preventivo é que torna efetivo o meio ambiente equilibrado, sendo um instrumento que viabiliza a sadia qualidade de vida, principalmente no âmbito do meio ambiente do trabalho.

É certo que a prevenção não se dá de forma pura e simples, senão acoplada com outros princípios que a complementam, quais sejam: a participação, a educação e a informação.

Para que se implemente a prevenção de acidentes no trabalho, torna-se necessária a participação efetiva dos trabalhadores da empresa, coletando informações e adquirindo educação ambiental, formando a sua consciência em Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), momento em que se fará um levantamento das condições do local de trabalho, discutindo-se mecanismos de prevenção de acidentes, levando e buscando perante o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) informações e atuações.

Por outro lado, o empregador deve propagar a informação e a educação para os seus trabalhadores, para que formem as suas consciências em torno da prevenção dos acidentes agressores à saúde, propiciando o funcionamento da CIPA e do SESMT, segundo as normas estabelecidas na CLT.

Oportuna é a transcrição do art. 157 da CLT, pertencente ao capítulo V, intitulado “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, que prescreve:

“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 profissionais.”

(1) Constituição da República Portuguesa anotada, p. 349.





A segurança e higiene do trabalho são fatores vitais na prevenção de acidentes e na defesa da saúde do empregado, evitando o sofrimento humano e o desperdício econômico lesivo às empresas e ao próprio País.

A empresa ré não pratica a prevenção de acidentes de trabalho. Não possui CIPA regular, não possui SESMT constituído de forma regular, afrontando deliberadamente o art. 7º, inciso XXII da Constituição Federal, que determina:

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

XXII — redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.”

O MPT intimou a empresa a apresentar os respectivos registros dos responsáveis técnicos perante a Prefeitura de São Paulo, nos termos do despacho que acompanhou a intimação anexa (doc. 24).

No prazo marcado a empresa manifesta-se no sentido de que está desobrigada a realizar os competentes registros, conforme aduz na petição que segue anexa (doc. 25), afirmando na mesma oportunidade que o seu SESMT e a sua CIPA estão terceirizados pela empresa CONNAPA. Ora, é sabido de todos que o SESMT e a CIPA não podem ser terceirizados, nos termos das NRs 04 e 05.

Ademais, a empresa sofreu em 2003 Ação Civil Pública intentada pelo MPT com um único objeto: constituir o SESMT, tendo sido condenada em primeira e em segunda instância trabalhista, conforme inicial, sentença e acórdão anexos (doc. 26).

8. O art. 170 da Constituição Federal — Compatibilização do poder econômico com o princípio da dignidade humana e o bem ambiental da saúde

O art. 170 da Constituição Federal preconiza:

“A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: ...”

Da leitura do *caput* do artigo transcrito verifica-se que há valores reforçados, quais sejam: a valorização do trabalho humano, a livre iniciativa, a existência digna do homem e a justiça social.

A Professora e Jurista *Cristiane Derani*⁽²⁾, no seu livro “Direito Ambiental Econômico” afirma textualmente:

(2) DERANI, Cristiane. *Direito Ambiental Econômico*, p. 253.





“Pelo exposto sobre os princípios presentes no art. 170 da Constituição Federal, deve-se depreender que o princípio da dignidade humana é a essência, a razão, das normas da ordem econômica, estendendo-se este princípio como aquilo que a inspira e a conduz.”

Continua referida autora:

“Traduzindo, a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, deve desenvolver-se tendo como fundamento último a dignidade humana”. (...) “dignidade humana como a alma da norma constitucional.”

O Constitucionalista, *Paulo Bonavides*⁽³⁾ diz a respeito do princípio da dignidade humana:

“A dignidade humana é a ‘raiz da árvore’ desta ordem jurídica.”

Ignorando-a durante a prática econômica, retira-se a essência das normas constitucionais formadoras da ordem econômica, que se mantêm apenas como um símbolo, esvaziado de seu sentido material.

Através desse artigo, ficam afastadas quaisquer dúvidas quanto à situação de privilégio do homem frente às relações jurídicas, estando situado no início e no fim da atividade econômica, pois a ordem econômica tem, por expressa disposição da Lei Maior, como base a valorização do trabalho humano, possuindo como finalidade assegurar ao homem a sua existência digna, atentando para a igualdade social. O desenvolvimento econômico fundado nesses valores torna a atividade econômica extremamente ética, na medida em que está toda lastreada na dignidade humana, dignidade esta que acompanha o homem em todas as atividades que desenvolve, refletindo-se tanto nas relações trabalhistas como no tratamento do meio ambiente do trabalho.

No caso do meio ambiente do trabalho, cujo bem jurídico constitucional tutelado é a sadia qualidade de vida do trabalhador, ou seja, vida e saúde de forma ampla que se encontram imantadas ao trabalho, assegurando que o trabalho transcorra sem agressões à saúde. Assim, a situação de acidentes é o reverso da moeda, devendo ser evitada para que os bens jurídicos maiores não sejam violados, mantendo o ser humano no primado da ordem jurídica.

O mandamento constitucional determina que o desenrolar da atividade econômica tenha atenção no homem, preservando a sua condição de ser humano, bem como os bens jurídicos que são tutelados pelo ordenamento, como a vida, a saúde, tudo com qualidade.

Do próprio Texto Constitucional se extrai que o *trabalho* foi objeto de proteção ampla, tendo sido elevado a *direito fundamental*, desfrutando do *sta-*

(3) BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*, p. 259.





tus de princípio constitucional de ordem social (art. 193 da CF), gozando da posição de *primado da ordem social*, possuindo valor social tal que o aloca como *fundamento da ordem econômica*.

Esse apanhado jurídico é importante para demonstrar o grau de importância do trabalhador dentro do ordenamento constitucional e a relevância do ambiente de trabalho livre de agentes nocivos à saúde, conforme está preconizado pela ordem jurídica brasileira, para avaliar a postura da empresa, que se comporta de forma refratária às normas de prevenção, deixando assim de impedir que novos acidentes venham a acontecer, adotando comportamento reiterado, flagrantemente omissivo quanto à saúde do trabalhador, privilegiando o poder econômico sobre os valores humanos, vulnerando diariamente os direitos dos trabalhadores, negando-lhes os valores descritos na Norma Maior do nosso país.

9. Do perfil constitucional do trabalhador adolescente. Do sistema de garantia de direitos

O art. 227 da Constituição Federal consagrou, para a criança e para o adolescente o *princípio da prioridade absoluta*, concedendo a *proteção integral* a essas pessoas em fase de desenvolvimento, mencionando regras de proteção especial, do seguinte teor:

Art. 227. “É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

(...)

§ 3º O direito à proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I — idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;

II — garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III — garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola;

(...).”

Os arts. 67 e 69 do *Estatuto da Criança e do Adolescente*, aprovado pela Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990, em consonância com o princípio constitucional da proteção integral, estabelecem de forma expressa normas que regulam a proteção ao trabalho do adolescente:





Art. 67. “Ao *adolescente empregado*, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:

I — noturno, realizado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e às 5 (cinco) horas do dia seguinte;

II — perigoso, insalubre ou penoso;

III — realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;

IV — realizado em horários e locais que não permitam a freqüência à escola.”

O referido estatuto contém a descrição do sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente, estando expressamente proibido o trabalho em ambiente perigoso, insalubre e penoso. Esse mandamento consta do art. 7º, inciso XXXIII da Constituição Federal, que igualmente coíbe qualquer trabalho para adolescente em ambiente que contenha qualquer agente agressor à saúde. Essa preocupação ocorre em razão da condição do adolescente estar em processo de crescimento, situação que amplia a proteção, já que há maior vulnerabilidade aos agentes nocivos externos diante do organismo da pessoa em desenvolvimento.

Ressalte-se que a respeito da compatibilização do trabalho com a freqüência escolar os arts. 403, parágrafo único e o 427, ambos da CLT determinam ao empregador a concessão do tempo que for necessário para a freqüência às aulas.

No mesmo sentido determina do art. 69 do ECA, de forma taxativa:

Art. 69. “O adolescente tem direito à profissionalização e à *proteção no trabalho*, observados os seguintes aspectos, entre outros:

I — *respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;*” ...

Esse comando é especial ao adolescente, determinante e amplo, obrigando de forma absoluta à proteção no trabalho, com vistas a respeitar à condição peculiar do adolescente. Essa norma tem eficácia plena, dispensando regulamentação, incidindo em qualquer relação de trabalho, pois o sistema não admite trabalho insalubre para pessoas em processo de formação, em razão dos danos à sua saúde serem irreversíveis.

A CLT em consonância com a Constituição e o ECA determinou aos empregadores no art. 425:

Art. 425. “Os empregadores de menores de 18 anos são obrigados a velar pela observância, nos seus estabelecimentos ou empresas, dos





bons costumes e da decência pública, *bem como das regras de higiene e medicina do trabalho.*”

O sistema jurídico é expresso e coerente no sentido de coibir o trabalho insalubre, determinando ao empregador a estrita observância das normas de higiene e medicina do trabalho. Assim, o trabalho na área preventiva é fundamental, eliminando riscos à saúde.

Como se nota, as condições de trabalho preconizadas pelas leis aos adolescentes contêm cuidados redobrados a serem rigorosamente observados.

O estabelecimento que pretende trabalhar com essa população deve obediência à Lei Maior, ao ECA e a CLT, atentando que *o adolescente é um trabalhador com proteção peculiar, portanto especial*. E não poderia ser de forma diferente, dado o processo de desenvolvimento a que está submetido pela própria natureza humana.

A empresa já demonstrou de sobejo que descumpra as leis protetivas ao adolescente, de forma deliberada, em razão de ser empregador de número expressivo de *adolescentes* e não adotar *medidas de precaução* para evitar agravos à saúde. Ademais, nas CATs catalogadas em levantamento efetuado, verificou-se que há grande maioria dos acidentes entre os trabalhadores mais jovens, ou seja, 68,1% dos acidentes ocorrem com trabalhadores abaixo dos 20 anos.

10. Da ausência de registros dos profissionais técnicos da empresa e da ausência de SESMT e CIPA

Na audiência realizada no MPT no dia 31 de maio de 2006 (doc. 21) a empresa comprometeu-se a realizar os registros dos seus responsáveis técnicos nos órgãos públicos, para que as suas propostas de regularizações do meio ambiente do trabalho fossem revestidas de credibilidade. Ocorre que a empresa deixou de apresentar os registros respectivos. Na seqüência, o MPT determinou, através de intimação (doc. 24), que a empresa ré apresentasse os registros da empresa na Prefeitura e dos respectivos responsáveis técnicos.

No prazo marcado, a empresa manifesta-se no sentido da desobrigação de realizar os competentes registros na Prefeitura, afirmando que as atividades relacionadas ao meio ambiente de trabalho estão a cargo da empresa CONNAPA — Consultoria Nacional de Prevenção de Acidente do Trabalho e Meio Ambiente Ltda., executando todos os serviços exigidos pelas Normas Regulamentadoras, explicando que, por força da Portaria n. 135/05-SMS.G, da Secretaria Municipal de Saúde de São Paulo, publicada no Diário Oficial do Município em 03 de março de 2005, não determina a obrigatoriedade da CONNAPA ter cadastramento (doc. 25).





Da leitura da Portaria referida (doc. 27), verifica-se que versa sobre serviços de terapia nutricional no âmbito do SUS, regulando procedimentos hospitalares, *em nada se aplicando ao McDonald's, tendo sido indevidamente invocada pela empresa.*

Diante desse comportamento da empresa, importante percorrer a ordem jurídica nacional para destacar os dispositivos que versam sobre a vigilância em saúde do trabalhador, a começar pela Constituição Federal.

Na seção que disciplina o Direito à Saúde, a Saúde do Trabalhador vem expressamente incluída como competência do Sistema Único de Saúde, consoante dispõe o art. 200, II da Constituição Federal (CF):

Art. 200. “Ao Sistema Único de Saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

(...)

II — executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;

(...)

VIII — colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.”

A Lei n. 8.080/90, denominada Lei Orgânica da Saúde — LOS (doc. 28), regulamentadora deste artigo, conceitua no art. 6º, o campo de atuação das ações de saúde do trabalhador pelo Sistema Único de Saúde:

Art. 6º “Estão incluídas ainda no campo de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS):

I — a execução de ações:

a) *de vigilância sanitária;*

b) de vigilância epidemiológica;

c) *de saúde do trabalhador, e*

(...)

V — a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho;

(...)

§ 1º Entende-se por *vigilância sanitária* um conjunto de ações capaz de eliminar, diminuir ou prevenir riscos à saúde e de intervir nos problemas





sanitários decorrentes *do meio ambiente*, da produção e circulação de bens e da prestação de serviços de interesse da saúde, abrangendo: ...

§ 3º Entende-se por *saúde do trabalhador*, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e *vigilância sanitária*, à *promoção e proteção da saúde dos trabalhadores*, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo:

I — assistência ao trabalhador vítima de acidentes de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho;

II — participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no processo de trabalho;

III — participação, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), da normatização, fiscalização e controle das condições de produção, extração, armazenamento, transporte, distribuição e manuseio de substâncias, de produtos, de máquinas e de equipamentos que apresentam riscos à saúde do trabalhador;

IV — avaliação do impacto que as tecnologias provocam à saúde;

V — *informação ao trabalhador* e à sua respectiva entidade sindical e às empresas sobre os riscos de acidentes de trabalho, doença profissional e do trabalho, bem como os resultados de fiscalizações, avaliações ambientais e exames de saúde, de admissão, periódicos e de demissão, respeitados os preceitos da ética profissional;

VI — participação na normatização, fiscalização e controle dos serviços de *saúde do trabalhador* nas instituições e empresas públicas e privadas;

VII — revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho, tendo na sua elaboração a colaboração das entidades sindicais; e

VIII — a garantia ao sindicato dos trabalhadores de requerer ao órgão competente a interdição de máquina, de setor de serviço ou de *todo ambiente de trabalho*, quando houver exposição a risco iminente para a *vida ou saúde dos trabalhadores*.”

O Direito do Trabalho cuida também da questão da Medicina e Segurança do Trabalho, dispondo a respeito o art. 154 da CLT contido no Capítulo V, intitulado “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, onde verifica-se que





o legislador trabalhista deu atenção toda especial à *prevenção de acidentes*, pois o texto consolidado foi minucioso ao regular a matéria:

Art. 154. “A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em *códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios* em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.”

A citada norma indica a incidência do Código Sanitário dos Estados, sendo o do *Estado de São Paulo instituído pela Lei n. 10.083, de 23 de setembro de 1998*, cujos arts. 86 e 88 prevêm (doc. 28):

Art. 86. “Todo estabelecimento de interesse à saúde, antes de iniciar suas atividades, deverá encaminhar à autoridade sanitária competente declaração de que suas atividades, instalações, equipamentos e recursos humanos obedecem à legislação sanitária vigente, conforme modelo a ser estabelecido por norma técnica, para fins de obtenção de licença de funcionamento através de cadastramento.”

(...)

Art. 88. “Os estabelecimentos de interesse à saúde, definidos em norma técnica para fins de licença e *cadastramento* deverão possuir e funcionarão na presença de *um responsável técnico* legalmente habilitado.”

O citado art. 154 da CLT prevê igualmente a incidência do *Código Sanitário do Município de São Paulo*, ou do Município onde a empresa possua seus estabelecimentos. No caso, a Lei Municipal n. 13.725, de 9 de janeiro de 2004 (anexa, doc. 29), no seu artigo 90 determina que a empresa com atividade econômica ligada ao interesse da saúde, possua o CMVS — Cadastro Municipal da Vigilância em Saúde, nos seguintes termos:

Art. 90. “Todos os *estabelecimentos de interesse da saúde* e os estabelecimentos comerciais, de produção, embalagem e manipulação de produtos e substâncias de interesse da saúde, antes de iniciarem suas atividades, devem encaminhar à autoridade sanitária declaração de que suas atividades, instalações, equipamentos e recursos humanos obedecem à legislação sanitária vigente, para fins de obtenção do *Cadastro Municipal de Vigilância em Saúde*.”

O mesmo Código estabelece em continuidade através do art. 93, a previsão da figura do responsável técnico legalmente habilitado, consignando:

Art. 93. “Os estabelecimentos comerciais, de produção, embalagem e manipulação de produtos e substâncias *de interesse da saúde*, cuja assunção de responsabilidade técnica estiver regulamentada na legisla-





ção vigente, devem contar com *responsável técnico legalmente habilitado*, que deverá estar presente durante o período de seu funcionamento.”

Importa destacar, o art. 44 do mesmo Código que conceitua os produtos e substâncias de interesse da saúde, determinando o seu conteúdo:

Art. 44. Entende-se por produtos e substâncias de *interesse da saúde os alimentos*, águas minerais e de fontes, bebidas, aditivos, medicamentos, drogas, insumos farmacêuticos, correlatos, cosméticos, perfumes, produtos de higiene, saneamentos, domissanitários, agrotóxicos, materiais de revestimentos e embalagens ou outros produtos que possam trazer riscos à saúde.

Como se infere da citada norma, a expressão “interesse da saúde” abarca a atividade da empresa ré que se desenvolve no ramo da alimentação, sendo portanto, obrigatório o registro na Prefeitura, na Vigilância em Saúde.

Importa ainda fazer menção ao art. 2º do Código Sanitário que define Vigilância em Saúde:

Art. 2º Para os efeitos deste Código, entende-se por *Vigilância em Saúde* as ações de Vigilância Sanitária, Vigilância Epidemiológica, Vigilância em Saúde Ambiental e *Vigilância em Saúde do Trabalhador*, que compõem um campo integrado e indissociável de práticas, fundado no conhecimento interdisciplinar e na ação intersetorial, desenvolvidas por meio de equipes multiprofissionais, com a participação ampla e solidária da sociedade, por intermédio de suas organizações, entidades e movimentos, estruturando, em seu conjunto, um campo de conhecimento.

§ 1º As ações de vigilância sanitária abrangem o conjunto de medidas capazes de eliminar, diminuir ou prevenir riscos à saúde e de intervir nos problemas sanitários decorrentes do meio ambiente, *inclusive o do trabalho*, da produção e circulação de bens e da prestação de serviços de interesse da saúde.

(...)

§ 4º As ações de *vigilância em saúde do trabalhador* abrangem, no que se relaciona com o *binômio saúde-trabalho*, um conjunto de atividades que se destina, por meio das ações de vigilância sanitária e epidemiológica, à promoção e proteção da *saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos dos ambientes*, das condições e dos processos de trabalho, da manutenção ou incorporação de tecnologias potencialmente nocivas à saúde e, ainda, das condições de produção, extração, armazenamento, transporte, distribuição e manuseio de substâncias, produtos, máquinas e equipamentos.





Como se extrai dos dispositivos legais mencionados, é obrigatório o cadastro municipal da empresa na vigilância em saúde, tanto para o controle *do bem-estar da sociedade como para as avaliações do ambiente do trabalho*, com o intuito de resguardar a saúde dos trabalhadores.

Imprescindível referir-se ao *Decreto Municipal n. 44.577, de 7 de abril de 2004 (doc. 29)*, que regulamenta o Código Sanitário e disciplina o CMVS — Cadastro Municipal de Vigilância Sanitária, através das seguintes determinações:

Art. 11. O Cadastro Municipal de Vigilância Sanitária — CMVS será gerido centralizadamente pela Secretaria Municipal da Saúde, que descentralizará às Supervisões de Vigilância em Saúde das Coordenadorias de Saúde das Subprefeituras as atribuições de alimentar a base de dados cadastrais.

(...)

§ 2º Os responsáveis pelos estabelecimentos e equipamentos de interesse da saúde deverão requerer o cadastramento no Cadastro Municipal de Vigilância Sanitária — CMVS por meio de formulário próprio, a ser definido em portaria do Secretário Municipal da Saúde, apresentando, no ato do requerimento, a guia de recolhimento do preço público e da taxa porventura devidos.

Esclareça-se que o responsável técnico deve ser legalmente habilitado, de acordo com o Conselho Profissional, nos termos da Portaria SMS-G, n. 1.210, de 2.8.2006 (doc. 30).

Os arts. 17 e 18 estipulam o prazo de validade do CMVS, de doze meses determinando a renovação ao término desse período.

A empresa ré não possui responsáveis técnicos nos termos das normas mencionadas, demonstrando assim que deixa de imprimir esforços na área da precaução dos acidentes do trabalho.

O Ministério Público do Trabalho oficiou a COVISA para obter informações cadastrais recentes da empresa junto à Prefeitura, tendo a gerência municipal de saúde prestado esclarecimentos detalhados, conforme documento de n. 31 anexo, esclarecendo que a empresa não possui CMVS em 191 de seus estabelecimentos e que a fiscalização está sendo intensificada em razão dessa irregularidade que afronta as determinações legais. Explica ainda a exigência do responsável técnico, desempenhado por profissional habilitado e credenciado no órgão de classe e que a empresa não atende a mais esse requisito.

No que tocam aos órgãos de segurança e medicina do trabalho, tal qual estão estipulados na CLT, a empresa igualmente não os implementa.

Assim, vejamos: o art. 162 da CLT determina que as empresas mantenham serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, co-





nhecido como o SESMT. Entretanto, a empresa efetivamente não cumpre a legislação citada, fato que constitui afronta ao art. 7º, inciso XXII da Constituição Federal, que impõe, dentre os direitos sociais dos trabalhadores, a *redução dos riscos inerentes do trabalho*, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

A não constituição pela empresa do SESMT foi objeto de outro inquérito civil público que tramitou no MPT da 2ª Região, tendo a Exma. Procuradora que o estava presidindo ingressado com a respectiva ação civil pública, conforme cópia anexa da inicial (doc. 26), que recebeu a sentença de procedência da ação (doc. 26), determinando a constituição regular do SESMT, rechaçando a terceirização desse serviço, por expressa vedação da Norma Regulamentadora n. 4, impondo o pagamento diário de multa até o cumprimento da lei. No TRT da 2ª Região a sentença foi mantida, sendo aplicado o efeito *erga omnes* para a coisa julgada, estendendo para todo o território nacional os efeitos do comando judicial proferido no acórdão condenatório (doc. 26).

No que respeita à CIPA — Comissão Interna de Prevenção de Acidentes estatuída pelo art. 163 da CLT, e de caráter imprescindível para a precaução dos infortúnios, a empresa, conforme se obtém da sua petição protocolada no MPT em 16 de outubro de 2006 (doc. 25) também terceiriza os serviços, pois naquela oportunidade a ré esclareceu que a empresa CONNAPA se encarrega de prestar os serviços relativos à NR-05.

Repete-se, que a constituição irregular da CIPA foi objeto de autuação pela DRT, conforme Documento n. 03, não tendo a ré procurado se adequar, mesmo diante da gama de acidentes que a sua linha de produção ocasiona.

Como se tudo isso não bastasse e considerando que a empresa ré tem por objeto social a alimentação e nutrição, o Ministério Público do Trabalho oficiou o Conselho Regional de Nutricionistas da 3ª Região, indagando acerca dos registros da empresa e dos respectivos responsáveis técnicos perante o Conselho.

A resposta encaminhada (doc. 32) contou com a seguinte explicação: “As pessoas jurídicas sujeitas ao registro e, por consequência, à fiscalização do Conselho Regional de Nutricionistas — 3ª Região devem manter nutricionistas habilitados que respondam tecnicamente pelos serviços de alimentação nutrição, bem como, dependendo das atividades, um quadro técnico, composto por nutricionistas e técnicos em nutrição e dietética.”

Em seguida esclareceu especificamente:

“A pessoa jurídica McDonald’s Comércio de Alimentos Ltda. e nenhuma das lojas mencionadas no documento encaminhado a este Regional possuem registro no Conselho Regional de Nutricionistas — 3ª Região e,





por conseqüência, não possuem nutricionistas habilitados que respondam tecnicamente pelos serviços de alimentação e nutrição colocados à disposição de uma coletividade de usuários.”

Por fim, afirmou que, diante das informações prestadas pelo MPT, acionaria a fiscalização para proceder a visita na empresa. Juntamente com as elucidações foi anexado o Ato Normativo CRN-3 n. 17/2004 que dimensiona os responsáveis técnicos de acordo com o porte da empresa (doc. 32).

Esta sem dúvida, foi mais uma prova carreada aos autos do procedimento que transcorreu no MPT e que comprova mais uma vez a omissão da empresa, com a prevenção, com os seus empregados e com a sociedade.

11. Da CONNAPA, dos PCMSOs e dos PPRAs

Assim que o Procedimento foi distribuído ao MPT, foi determinado à empresa que apresentasse os PCMSOs (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e os PPRAs (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) das suas lojas, nos termos das NRs 07 e 09 (doc. 17), o que foi feito, redundando nos anexos 20 volumes.

Esses documentos foram submetidos à apreciação da equipe multiprofissional da COVISA, que posteriormente exarou o parecer técnico de nove laudas, que está anexado à presente (doc. 33).

Inicialmente, deve-se observar que a empresa ré contratou, para realizar a elaboração desses dois Programas de natureza preventiva à saúde dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, a empresa CONNAPA — Consultoria Nacional de Prevenção a Acidente de Trabalho e Meio Ambiente, cujo CNPJ é 06973698/0001-08, que presta serviços de interesse à saúde, mas que segundo pesquisa feita na Prefeitura, não dispõe de Cadastro Municipal de Vigilância Sanitária — CMVS, junto à Coordenação de Vigilância em Saúde — COVISA do Município de São Paulo, descumprindo assim a Lei Municipal n. 13.725, de 9.1.2004 e o Decreto Municipal n. 44.577, de 7.4.2004 (doc. 34).

Importante observar que consultando o *site* da CONNAPA (doc. 35) a empresa afirma que possui credenciamento junto à vigilância sanitária, *divulgando informação falsa*, pois no órgão competente não consta qualquer registro da CONNAPA, relativo ao CMVS, requisito indispensável pela lei para a realização de laudos ambientais. Só por isso os laudos apresentados são imprestáveis, por ausência absoluta de credenciamento idôneo junto ao órgão público competente, formalidade esta imprescindível para a legalidade do ato.





Não obstante essa flagrante nulidade de natureza absoluta, as profissionais da saúde analisaram os laudos, mencionando que abrangem 147 lojas da rede, sendo 112 da Capital e as restantes da Grande São Paulo, totalizando 8.816 empregados.

O parecer técnico aponta várias falhas dos laudos oferecidos pela empresa ré, através de empresa inabilitada, iniciando pelos PPRAs, quais sejam:

- 1 — a descrição dos cargos é idêntica em todos os laudos, referindo-se as fotos ilustrativas a um único estabelecimento, não tendo sido consideradas as peculiaridades dos locais para as avaliações de riscos;
- 2 — não há informação acerca do equipamento empregado na avaliação do calor;
- 3 — quanto ao ruído foi empregado um medidor de nível sonoro sem qualquer especificação, inexistindo informações claras sobre qual trabalhador foi amostrado e que equipamento foi utilizado, sem que fossem mencionados os horários, já que há períodos de pico;
- 4 — os componentes químicos não foram considerados no PPRA;
- 5 — nos 148 laudos, no item sobre o cronograma de ações, consta apenas a assinatura do Coordenador, não havendo assinaturas da empresa e do membro da CIPA, tornando-os sem efeito legal, conforme NR 09: 9.1.1 e 9.4;
- 6 — conclui o parecer que a empresa está descomprometida em não assegurar o PPRA como atividade permanente da empresa, já que ele serve de programa de melhoria contínua.

No que tocam aos PCMSOs, o parecer descreve:

- 1 — a avaliação da saúde não inclui as interferências no comportamento psicológico e expressão psicossomática dos trabalhadores relacionados à organização do trabalho, conforme registrado no relatório técnico do CRST — Lapa, bem como a proibição do consumo de outros alimentos que não os lanches da empresa, repercutindo para além da saúde ocupacional dos trabalhadores. Adverte, se os riscos não forem devidamente identificados não será possível o seu gerenciamento;
- 2 — na caixa de primeiros socorros a empresa descreve a lista de medicamentos e as orientações para uso, o que estimula a automedicação, sem supervisão de profissional habilitado;
- 3 — foram desconsiderados exames complementares necessários à avaliação clínica dos trabalhadores para detecção de possíveis agen-





tes biológicos, que podem comprometer a segurança dos alimentos manipulados por eles;

4 — por fim, o parecer conclui pelo descumprimento das normas vigentes pela empresa.

Diante desses fatos horripilantes, obtém-se um panorama verídico no comportamento da empresa, que revela a generalidade do descaso e do descumprimento da lei de forma contumaz e reiterada, denotando o descomprometimento com os seus jovens empregados. A empresa não tem SESMT, não tem CIPA, não tem CMVS, não elabora PCMSOs e PPRA's válidos. Essas atitudes abarcam todos os seus estabelecimentos. Nas seis lojas da rede que foram objeto do laudo da COVISA, foi constatada a padronização de mobiliário, de projetos e combinações de cores para prédios, letreiros e disposição de equipamentos (*layout*), além das fórmulas e especificações para os alimentos, métodos de controle de inventário e de operação que implica na padronização da sua linha de produção, que pauta a atividade da empresa, sem contar com os padrões nas escriturações, contabilidade e manuais acerca de práticas e políticas comerciais.

No contrato de franquia (doc. 36), no item intitulado de “Declarações e Compromissos das Partes”, a tudo isso acima descrito o McDonald's denomina de obediência aos princípios que constituem “O Sistema McDonald's”.

Ademais, é de conhecimento geral de todos, passando o fato a ser notório, que *a padronização pauta a atividade da empresa*. Essa padronização engloba desde as cores das paredes, disposição dos móveis das lojas, passando pelos uniformes dos empregados, modo de atendimento, procedimentos na prestação de serviços até a confecção dos sanduíches, que na linha de produção para a sua montagem é conduzido pelos mesmos procedimentos.

Finalmente, o resultado de todo esse comportamento da empresa, que prima pela violação da lei, de todos os níveis do nosso ordenamento jurídico, são, sem dúvida, *o número elevado de acidentes de trabalho que estão comprovados pelas CATs e pelas notificações de acidentes do SIVAT*.

Toda a conduta omissa da empresa, descrita e comprovada com esta peça vestibular fundamenta o número elevado de acidentes que ocorrem nas suas lojas. Com várias agravantes, sendo a principal delas as vítimas, que são trabalhadores em idade tenra, para os quais os cuidados na prevenção deveriam ser mais rígidos, pois a lei veda o trabalho em área insalubre. Outra agravante é a inflexibilidade da empresa na correção dos fatos ensejadores dos infortúnios. A empresa não quer se adequar, não reconhece os acidentes como significativos, não atua na área preventiva e não se regulariza perante os órgãos públicos.





Ao permitir-se que essa conduta perdure, os acidentes irão continuar e cada vez de forma mais grave.

12. Do meio ambiente do trabalho

Neste item serão colocadas as propostas de adequação do meio ambiente de trabalho da empresa, conforme examinado no relatório técnico elaborado pela COVISA (doc. 18), divididas em duas categorias:

- a) avaliações relativas a *organização do trabalho*;
- b) avaliações respeitantes aos *aspectos físicos do ambiente laboral*.

12.1. Organização do Trabalho

12.1.1. Rotina: Rodízio e Desaceleração do Ritmo

Durante as inspeções realizadas nas lojas da empresa, as profissionais da saúde verificaram que grande parte dos trabalhadores permanece em postos fixos (fls. 24 do laudo), relatando a importância do rodízio na distribuição das tarefas para que não sejam utilizados os mesmos grupos musculares, intercalando as tarefas que exijam uso de força com outras mais leves, alterando atendimento ao público com tarefas sem esse contato e, principalmente, sendo consideradas as preferências e habilidades dos trabalhadores.

A *NR-17.6.1*, estabelece que: “A organização do trabalho deve ser adequada às características psicológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.”

A *NR-17.6.2* diz: “A organização do trabalho, para efeito desta NR, deve levar em consideração, no mínimo: a) as normas de produção; b) o modo operatório; c) a exigência de tempo; d) a determinação do conteúdo de tempo; e) o ritmo de trabalho; f) o conteúdo das tarefas.”

Constatarem ainda que o ritmo de trabalho é normalmente acelerado, citando inclusive entrevista da Sra. Regiani Polli, gerente de RH, em declaração ao jornal Diário de São Paulo, no dia 30 de março de 2003 (fl. 20), do seguinte teor: “O interesse por graduados também em educação física se deve ao fato da necessidade de balanceamento de competências nas áreas administrativas e operacional. Esses perfis se completam. Como trabalhamos com adolescentes, é preciso que os *trainees* tenham flexibilidade para adaptação ao ritmo de trabalho nas lanchonetes, que não é fácil.”

Assim, as propostas das profissionais da área médica se direcionam no seguinte sentido:

- 1 — implantação do rodízio das tarefas e dos postos de trabalho;





2 — rever e adequar os procedimentos e tempos determinados para as tarefas, diminuindo o ritmo da execução do trabalho.

12.2. Trabalho dos adolescentes

12.2.1. Horas extras

12.2.2. Trabalho noturno

12.2.3. Frequência escolar

O relatório técnico constatou ainda o trabalho dos adolescentes em horário extraordinário, em jornada noturna e com prejuízo à frequência escolar (fls. 16/19).

Nesses casos convém transcrever o art. 7º, inciso XXXIII da Constituição Federal:

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

(...)

XXXIII — proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 (dezoito) e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (catorze) anos;”

Como se verifica, a vedação da Lei Maior ao trabalho extraordinário e noturno é expressa, determinando a CLT a mesma vedação nos arts. 404 e 405, inciso I:

Art. 404. Ao menor de 18 anos é vedado o *trabalho noturno*, considerado este o que for executado no período compreendido entre às 22 e às 5 horas.

Art. 405. Ao menor não será permitido o trabalho:

I — nos locais e serviços perigosos ou *insalubres*, constantes de quadro para esse fim aprovado pela Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho;”

No que toca à frequência às aulas o Texto Consolidado no art. 403, parágrafo único reza:

Art. 403. “É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos ...

Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais *que não permitam a sua frequência à escola.*”





Assim, a compatibilização dos horários de trabalho com o horário da escola atende ao princípio do pleno desenvolvimento do adolescente, viabilizando a presença às aulas, a realização das tarefas escolares e impedindo a evasão escolar.

12.3. Cômputo da jornada

12.3.1. Reuniões e Uniforme

12.3.2. Intervalo para Refeição e Descanso

A empresa não computa na jornada de trabalho as reuniões realizadas com o gerente em decorrência do serviço (fls. 25) e o período para vestir e desvestir o uniforme (fls. 18/19). Durante as visitas e através dos relatos dos trabalhadores as profissionais da saúde constataram que os atendentes devem chegar no local de trabalho de trinta minutos a uma hora e meia antes da jornada de trabalho para se arrumarem com a vestimenta do uniforme, para participarem de reuniões e para alimentarem-se.

Os atos de vestir-se com o uniforme da empresa, bem como as participações nas reuniões que antecedem a jornada para discussão das ocorrências do dia anterior representam tempo à disposição do empregador, devendo certamente compor a jornada de trabalho, nos termos do art. 58 da CLT.

Com relação ao intervalo para refeição e descanso, a empresa deve obediência estrita ao art. 71 da CLT, que preconiza:

Art. 71. “Em qualquer trabalho contínuo, que duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.

§ 1º Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 minutos quando a duração ultrapassar quatro horas.

§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.”

A empresa possui empregados com jornadas que variam de quatro horas a oito horas, devendo portanto observar os horários legais para refeição e descanso, aplicando o bom senso quanto ao momento desse intervalo, que numa jornada de oito horas não poderá se dar apenas no seu início e no seu final, devendo ser estabelecida em períodos intermediários para propiciar o descanso na forma da lei. O intervalo para refeição e descanso é intrajornada e isso significa que deve ser concedido no meio da jornada e não no seu início ou no seu fim.





12.4. Escala de revezamento para as folgas

Nas inspeções realizadas nas lojas da empresa, as profissionais multidisciplinares constataram que os empregados trabalham aos domingos, mas quando folgam no domingo levam até três meses para poderem gozar folga em um outro dia de Domingo (fls. 20). Verificaram ainda a existência de folgas aglutinadas ou seqüenciais, ou seja, trabalhadores que folgam três dias seguidos, permanecendo sem folgas durante semanas.

A empresa afirma que lhe é aplicável a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego que estabelece coincidência com o Domingo em sete semanas. Nada mais equivocado.

Necessário lembrar as prescrições do art. 67 da CLT:

Art. 67. “Será assegurado a todo empregado *um descanso semanal de 24 horas consecutivas*, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o Domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único. Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida *escala de revezamento, mensalmente organizada* e constando de quadro sujeito à fiscalização.”

A lei determina a implantação da escala de revezamento para que todos possam usufruir de folga semanal no dia de Domingo, em conjunto com a família e demais amigos. Essa importância é mais marcante para o adolescente, que freqüenta a escola e nesse dia certamente poderá descansar, pois não há aulas e conviver com a família.

O regramento do repouso semanal para o comércio varejista em geral, restou ainda complementado pela Lei n. 10.101/00, que no seu art. 6º, parágrafo único estabelece a periodicidade para a folga incidir no domingo:

Art. 6º “Fica autorizado, a partir de 9 de novembro de 1997, o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, observado o art. 30, inciso I, da Constituição.

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo *menos uma vez no período máximo de quatro semanas, com o Domingo*, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras previstas em acordo ou convenção coletiva.”

Assim, por aplicação dos dispositivos colacionados, a empresa-ré encontra-se obrigada a conceder um descanso semanal remunerado e a fazer com que este coincida com o Domingo pelo menos uma vez no período máximo de quatro semanas.





Esclareça-se que o *CNAE (Cadastro Nacional de Atividade Econômica da Empresa)* da empresa é 5522-0/00, que se refere a lanchonete, casas de chá, de sucos e similares, atividades estas pertencentes ao *comércio varejista de alimentos*, sendo portanto aplicável a referida norma.

12.5. Vale-alimentação

O relatório técnico constatou, relativamente às refeições dos trabalhadores, que a empresa fornece lanches que variam segundo a função exercida pelo empregado, bem como a carga horária que desempenha, critério esse, que acaba sendo injusto com os atendentes que tem a menor carga de horário prescrita.

Assim, a regra para o consumo de lanche é a seguinte:

- a) quem realiza jornada de 4 horas a 6 horas tem direito a 1 *cheesburger*, 1 batata frita pequena e 1 refrigerante ou suco médio;
- b) quem executa jornada de mais de 06 horas tem direito a 1 Mc Oferta média (lanche de caixinha, exceto *Mc Max*, *Mc Fish*, *Mc Supreme* e *Cheddar*) com 1 batata frita média ou 1 tostado (pão com queijo quente) com 1 suco ou refrigerante.

As profissionais da área da saúde consignaram no relatório (fls. 21), que o tipo de alimentação fornecida pela empresa, quando consumida diariamente pode gerar transtornos digestivos além de não suprir as necessidades nutricionais para trabalhadores na faixa etária jovem, indicando trabalhos da área médica, como o do *Garavello* que sustenta:

“Os efeitos nocivos da nutrição inadequada no período da adolescência, de horas de repouso reduzidas, de limitação de atividades recreativas, bem como de oportunidades de entrosamento com seu grupo, poderão trazer danos irreparáveis à formação física e psicológica do indivíduo que, precoce e indevidamente, é inserido na força de trabalho.”

Deve ser citada ainda, reportagem veiculada no jornal *Folha de São Paulo*, no dia 29 de agosto de 2006, no caderno COTIDIANO (doc. 37), intitulada “*Sanduíche fast food* atinge limite de gordura diária”, onde o IDEC afirma que as empresas não divulgam índices de nutrientes recomendados por dia pela Organização Mundial da Saúde. As redes afirmam que seus alimentos não devem ser consumidos todos os dias. Segundo Maria Luiza Ctenas, nutricionista e consultora do McDonald’s, “o sanduíche mais gorduroso e calórico da rede, o *Big Tasty*, ou “matador de fome”, como diz o *slogan* da campanha publicitária, surgiu para atender uma demanda de clientes que têm maior necessidade de energia, como os atletas. Ctenas afirma que esse sanduíche não é recomendado para o consumidor médio — aquele que necessi-





ta de cerca de 2.000 kcal por dia —, e garante que quem não está incluído nesse perfil nem consegue consumir um lanche tão pesado quanto esse. Completa dizendo que o *Big Tasty* supre a demanda de gente que pedia, ao chegar aos restaurantes, mais de um sanduíche. Para quem não precisa de tanta energia, ele é realmente uma bomba de gordura”. Questionada se a rede alerta o consumidor médio de calorias sobre a tal “bomba de gordura”, Ctenas disse que levaria a questão à empresa como uma sugestão, mas afirmou que a rede ainda não enfatiza que o *Big Tasty* é um alimento pouco indicado para as pessoas incluídas no padrão médio de consumo de energia”.

Dois dias depois, 31 de agosto de 2006, o mesmo jornal veicula (doc. 38): “McDonald’s promete baixar gordura trans até dezembro”. “A rede no Brasil afirma que trocará a composição do óleo utilizado nas frituras”.

No relatório técnico as senhoras da vigilância em saúde concluíram: “Indicamos que seja modificada a qualidade da alimentação. Isto pode ser resolvido tanto com a instituição de *vale-refeição ou vale-alimentação*, quanto com o fornecimento, pela empresa, de outro tipo de alimentação mais adequado do ponto de vista nutricional e para esta faixa etária”.

Recentemente, o *Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, condenou a empresa no pagamento do vale-refeição, através do seguinte acórdão (doc. 39):

Processo TRT/SP n. 00076.2003.007.02.00-0

Recorrentes: 1º) MARCOS LUIS DOS SANTOS E SILVA

2º) Mc DONALD’S COM. DE ALIMENTOS LTDA.

Origem: 07ª VT de São Paulo

EMENTA: EMPRESA DE *FAST FOOD*. LANCHE NÃO EQUIVALE À REFEIÇÃO. NORMA COLETIVA DESCUMPRIDA. *TICKET-REFEIÇÃO* DEVIDO. O fornecimento de *lanche* pela conhecida empresa do ramo de *fast food* a seus empregados não se confunde com a *refeição* preconizada na norma coletiva, mormente em vista do elevado teor calórico e questionável valor nutritivo dos produtos por ela comercializados, a par da notória impropriedade do seu consumo diário. Desatendidos os fins da norma coletiva da categoria, por maioria, dá-se provimento parcial ao apelo do autor para deferir-lhe os importes relativos aos *ticket-refeição*, observados os importes previstos nos instrumentos normativos.

O voto conta com o seguinte fundamento:

“Com efeito, incontáveis pesquisas vêm alertando para os riscos da insidiosa invasão de hábitos alimentares nocivos à saúde, com a eleva-





ção do consumo dos lanches rápidos (*fast food*), notadamente nos grandes centros urbanos em todo o mundo, e que já tem seu contraponto crítico no movimento europeu em sentido contrário, pela defesa do resgate da alimentação saudável, como um momento de prazer e de encontro entre as pessoas (*slow food*). A ingestão rápida e habitual de gorduras saturadas e alimentos processados, juntamente com o sedentarismo, têm sido os fatores diretos de agravamento dos níveis de colesterol no sangue, da pressão arterial, afecções cardíacas e da nova doença endêmica do mundo moderno: a *obesidade*, que em alguns países já se converteu na 2^o causa de óbitos.”

No documento de número 23, a empresa afirma no item 29 que está cadastrada no PAT — Programa de Alimentação ao Trabalhador, comprovando documentalmente essa inscrição (doc. 23).

O PAT está regrado pela Lei n. 6.321/76, onde está previsto o fornecimento de alimentação aos trabalhadores, do tipo *refeição*, em contrapartida dos incentivos fiscais, com dedução no imposto de renda. No caso, a empresa ré beneficia-se dos abatimentos do tributo, mas não fornece refeição aos seus empregados, pois *lanche não é refeição*. Ademais, é prejudicial à saúde comer diariamente lanche que contém gordura trans.

A legislação sobre o PAT está anexa à presente peça inicial (doc. 40).

12.6. Aspectos físicos e ergonômicos

O laudo técnico avaliou as condições físicas e ergonômicas dos restaurantes da empresa, considerando sete aspectos:

- 1 — conforto luminoso;
- 2 — conforto acústico;
- 3 — conforto térmico;
- 4 — equipamentos, ferramentas de trabalho e mobiliário;
- 5 — *layout*;
- 6 — equipamento de proteção individual;
- 7 — biomecânicos.

12.6.1. Conforto luminoso

Considerando o Código Sanitário Municipal, a NR-17 e a NBR-5413, o laudo técnico, de forma detalhada, às fls. 05/08 levantou as situações do ambiente de trabalho dos restaurantes sob a ótica do desconforto luminoso, que podem gerar agravos à saúde relacionados ao trabalho ou agravar doenças já adquiridas ou provocar acidentes de trabalho de toda ordem.





NR-17.5.3 estabelece: “Em todos os locais de trabalho deve haver iluminação adequada, natural ou artificial, geral ou suplementar, apropriada à natureza da atividade.”

NR-17.5.3.3. Os níveis mínimos de iluminamento a serem observados nos locais de trabalho são os valores de iluminâncias estabelecidos na NBR-5413, norma brasileira registrada no INMETRO.

Tendo em vista o exame realizado, a proposta foi pautada pelas seguintes exigências:

- 1 — manter as lâmpadas acessas;
- 2 — realizar a limpeza das luminárias;
- 3 — substituir as lâmpadas cansadas e queimadas periodicamente em todos os postos de trabalho;
- 4 — posicionar em paralelo as luminárias em relação aos postos de trabalho, conforme ilustração de fl. 9;
- 5 — adequação do iluminamento segundo as normas indicadas.

12.6.2. Conforto acústico

As profissionais da saúde encontraram nos restaurantes uma situação de contraposição de tarefas e “bips”, caracterizados pelos “timers” das chapas, além de outros ruídos internos variáveis que são provenientes das frituras, limpeza de chapas, que somados ao ruído de fundo constante caracterizado pela fala que é peculiar às tarefas dos trabalhadores envolvidos na produção (conversas com os clientes, chamadas de produção), exigem a intervenção de precauções, pois a exposição contínua a 80 decibéis (NÍVEL CONSTATADO) provoca uma situação potencial de risco, mormente em se tratando de adolescentes, em processo contínuo de formação.

NR-9.3.6. Do nível de ação.

9.3.6.1. Para os fins desta NR, considera-se nível de ação o valor acima do qual devem ser iniciadas ações preventivas de forma a minimizar a probabilidade de que as exposições a agentes ambientais ultrapassem os limites de exposição. As ações devem incluir o monitoramento periódico da exposição, a informação aos trabalhadores e o controle médico.

9.3.6.2. Deverão ser objeto de controle sistemático as situações que apresentem exposição ocupacional acima dos níveis de ação, conforme indicado nas alíneas que seguem:

(...)

b) para o ruído, a dose de 0,5 (dose superior a 50%), conforme critério estabelecido na NR-15, anexo I, item 6.





Diante dessa constatação propuseram (fls. 09/10), com base na NR-09, bem como o Código Sanitário Municipal as seguintes providências:

- 1 — promover conforto acústico previsto para adequar as tarefas desenvolvidas e minimizar o efeito do ruído para os adolescentes;
- 2 — eliminar ruídos de fundo provocados pela falta de manutenção dos equipamentos (ex. máquina de lavar, *freezer*);
- 3 — eliminar a exposição simultânea a ruídos provocados pelos *timers* das tostadeiras, fritadeiras e chapas;
- 4 — realizar dosimetria em função das várias fontes sonoras e da movimentação dos trabalhadores, em no mínimo, 75% da jornada de trabalho, segundo norma indicada.

12.6.3. Conforto térmico

O trabalho técnico trata do assunto às fls. 10/12, referindo-se ao Caderno Informativo de Prevenção de Acidentes — CIPA, 1999, volume 240, onde tem um estudo sobre crianças e adolescentes que concluiu pela baixa capacidade para trabalhos árduos, pois apresentam uma maior produção de calor que os adultos ao realizarem esforços. Esse estudo foi invocado em razão do trabalho dos atendentes realizado na cozinha, onde permanecem próximos a temperaturas elevadas, principalmente na fritura de batatas, podendo levar às doenças de calor, tais como: exaustão, desidratação, câibras, erupção, fadiga, síncope, hiperpirexia, urticária pelo calor, tensão.

Considerando que o empregado permanece na chapa e na fritadeira toda a jornada, desenvolvendo os atendentes as tarefas do *back room*, consistentes na retirada de alimentos das câmaras frias e a reposição destes na área quente de produção, reforce-se, pelo mesmo funcionário, que retorna posteriormente para a área fria.

O art. 177 da CLT, prescreve:

Art. 177. “Se as condições de ambiente se tornarem desconfortáveis, em virtude de instalações geradoras de frio ou de calor, será obrigatório o uso de vestimenta adequada para o trabalho em tais condições ou de capelas, anteparos, paredes duplas, isolamento térmico e recursos similares, de forma que os empregados fiquem protegidos contra as radiações térmicas.”

NR-9.3.5. Das medidas de controle.

Com base no Código Sanitário Municipal, na NR-9 e na NBR-6401, são formuladas as seguintes adequações a serem executadas pela empresa:





1 — modificar as condições térmicas segundo as normas indicadas, respeitando as características dos trabalhadores adolescentes;

2 — incluir pausas de recuperação para os trabalhos desenvolvidos em câmara frigorífica;

3 — eliminar o trabalho de menores de 18 anos nas câmaras frias e incluir esta proibição nos procedimentos da empresa;

4 — criar um posto de trabalho intermediário, para eliminar o trabalho desenvolvido nas câmaras frias seguido do trabalho na cozinha e vice-versa para evitar choques térmicos.

12.6.4. Mobiliário, equipamentos e ferramentas dos postos de trabalho

O mobiliário, os equipamentos e as ferramentas devem ser concebidos com regulagens que permitam ao trabalhador adaptá-lo às suas características antropométricas (altura, peso, comprimento das pernas, etc.) e permitam também alternâncias de posturas, conforme a NR-17, que visa proporcionar o máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

A conclusão do relatório técnico ressalta que as adaptações não devem se referir apenas à população trabalhadora do McDonald's composta de adultos e adolescentes, mas também à natureza do trabalho, ou seja, às exigências das tarefas (fls. 28/47).

Os produtos quentes prontos são colocados em uma estufa para manutenção da temperatura, separados por placas de metal ou plástico que também provocam queimaduras. As placas necessitam ser confeccionadas com material isolante térmico (fl. 40).

À fl. 33 os trabalhadores relatam as principais queixas em relação à altura e disposição dos materiais, maquinários e equipamentos, considerando alto para a estocagem, a retirada de bebidas frias, a “refresqueira” (máquina refrigerada utilizada para o chá, chocolate) e um dos fornos elétricos e baixo para os produtos descartáveis estocados, o lixo e a geladeira. Relatam ainda, que o microondas e o forno elétrico estão um em cima do outro, provocando queimaduras freqüentes. Dizem ainda, que o pegador de assadeira não é utilizado com tanta constância pelos atendentes, devido à falta de eficiência, por deixar escapar a assadeira, gerando queimaduras.

As subscritoras do laudo observam que o mobiliário, equipamentos e ferramentas de trabalho foram projetados objetivando rapidez e agilidade nos processos de trabalho e não levaram em consideração as dimensões do ser humano, além de seguirem os padrões antropométricos dos americanos, sendo necessário adequá-los à real população trabalhadora (fl. 36).





O laudo expõe ainda o seguinte ensinamento: “A concepção dos postos de trabalho ou da tarefa deve favorecer a variação de postura, principalmente, a alternância entre a postura sentada e a em pé.” (fl. 26)

As tarefas dos atendentes são realizadas em pé em todos os postos de trabalho, sem banco próximo para que se possam realizar pausas curtas para descanso.

O art. 199, parágrafo único da CLT determina a exigência do assento para o trabalho em pé.

Parágrafo único. “Quando o trabalho deva ser executado de pé, os empregados terão à sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir.”

NR-17.2.6. “O transporte e a descarga de materiais feitos por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou qualquer outro aparelho mecânico deverão ser executados de forma que o esforço físico realizado pelo trabalhador seja compatível com sua capacidade de força e não comprometa a sua saúde ou a sua segurança.”

NR-17.3.3. “Os assentos utilizados nos postos de trabalho devem atender aos seguintes requisitos mínimos de conforto:

a) altura ajustável à estatura do trabalhador e à natureza da função exercida;

NR-17.3.5. “Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados de pé, devem ser colocados assentos para descanso em locais em que possam ser utilizados por todos os trabalhadores durante as pausas.”

NR-17.4.1. “Todos os equipamentos que compõem um posto de trabalho devem estar adequados às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.”

Diante desses fatos dentre outros constantes do laudo, foram construídas as seguintes propostas:

- 1 — modificar o equipamento de manutenção térmica das batatas fritas, por ter sido identificado hiperpigmentação dérmica em trabalhadores deste posto;
- 2 — trocar o sistema de numeração dos lanches por placas de material isolante térmico;
- 3 — executar a manutenção preventiva e corretiva com periodicidade;
- 4 — substituir os rodos e escovões de tamanho único pelos que possuem regulagem;





5 — implantar carrinhos de transporte para os utensílios de limpeza (bal-des, “jacarés”, rodos, escovões);

6 — implantar cadeiras com regulagens para permitir a alternância entre trabalho em pé e sentado, além de possibilitar melhor adequação aos balcões;

7 — adequar o mobiliário para evitar posturas extremas.

12.6.5. Layout

O espaço do salão é apertado, relatando os trabalhadores que se abalroam constantemente no compactador (ferramenta para compactar o lixo) e no esfregão que quase cai sobre os atendentes, com risco de acidentes (fl. 34).

O corredor é muito estreito e os atendentes realizam tarefas concomitantes, ficando posicionados um de costas para o outro, gerando acidentes como queimaduras e quedas provocadas por esbarrões. Para evitar a ocorrência desses infortúnios, o dimensionamento do corredor deve ser alterado (fls. 31 e 39).

NR-8, item 8.3.5. “Nos pisos, escadas, rampas, corredores e passagens dos locais de trabalho, onde houver perigo de escorregamento, serão empregados materiais ou processos antiderrapantes.”

NR-12, item 12.1.1. “Os pisos dos locais de trabalho onde se instalam máquinas e equipamentos devem ser vistoriados e limpos, sempre que apresentarem riscos provenientes de graxas, óleos e outras substâncias que os tornem escorregadios.”

NR-12, item 12.1.2. “As áreas de circulação e os espaços em torno de máquinas e equipamentos devem ser dimensionados de forma que o material, os trabalhadores e os transportadores mecanizados possam movimentar-se com segurança.”

Diante disso, impõe-se a adoção das seguintes medidas:

1 — ampliar o espaço entre os postos e de circulação com o objetivo de eliminar as colisões e as queimaduras;

2 — adequar o piso.

12.6.6. Equipamento de proteção individual

O laudo à fl. 52 observa que as luvas e botas não são individuais e portanto, ficam pequenas para alguns trabalhadores e grandes para outros. Esta situação prejudica o trabalho, pois as luvas enroscam nos sacos de lixo,





no caso de estarem grandes e quando pequenas dificultam a movimentação e a circulação. As botas quando estão grandes podem levar a acidentes como quedas e escorregões e no caso de serem pequenas podem gerar os mesmos problemas descritos para as luvas. Ademais, podem gerar doenças de pele, como frieiras, micoses e irritações. Desta forma, os trabalhadores acabam por não utilizá-las, situação que favorece os agravos à saúde.

O art. 166 da CLT, descreve a conduta da empresa no que toca aos EPIs:

Art. 166. “A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.”

Deve ser ressaltado que no posto de trabalho do McChicken os trabalhadores utilizavam luvas de plástico transparente devido ao manuseio com diferentes condimentos. Porém um dos instrutores informou que o uso da luva era em razão da área ser quente e justificou que ainda não haviam encontrado luvas apropriadas. As profissionais da saúde perceberam que esta situação contribuía com a ocorrência de queimaduras, agravando-se no período noturno face à deficiência da iluminação. Foi recomendada agilidade na troca das luvas (fl. 39).

Nas câmaras frias há descrição do trabalho no laudo às fls. 42/43, inclusive com referência ao vestuário: capa, calça, bota e luva, a empresa não o fornece no tamanho adequado para o trabalhador.

NR-6, item 6.6.1. “Obriga-se o empregador, quanto ao EPI, a:

- a) adquirir o tipo adequado à atividade do empregado;
- b) fornecer ao empregado somente EPI aprovado pelo MTA e de empresas cadastradas no DNSST/MTA;
- c) treinar o trabalhador sobre o seu uso adequado;
- d) tornar obrigatório o seu uso;
- e) substituí-lo, imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- f) responsabilizar-se pela sua higienização e manutenção periódica.

Frente a isso, as profissionais da saúde exigem da empresa:

- 1 — fornecimento individual de luvas adequadas para manuseio com os alimentos e luvas e botas para limpeza;





2 — fornecimento de vestimentas específicas para a entrada na câmara fria.

12.6.7. Biomecânicos

À fl. 38 do trabalho técnico, há descrição das tarefas de execução dos sanduíches, desenvolvendo os atendentes tensão muscular para realizar a manutenção do equilíbrio, devido ao chão escorregadio causado pelos “respingos” de gordura e água utilizada para a lavagem do chão. Também há manutenção de posturas inadequadas ou antinaturais, tais como: movimentos conjugados de flexão, extensão, rotação e desvios ulnar e radial de mãos; movimentos repetidos de pinça fina, média e grossa; flexão e extensão de cotovelos acima dos ângulos de conforto; elevação de ombros acima de 90°, associação de flexão, extensão, inclinação e rotação de tronco; agachamentos; flexão, extensão e inclinações constantes de pescoço aproximadamente 20°. Além destes fatores, há falta de apoio para a sustentação de membros superiores.

As profissionais da saúde complementam (fls. 38/39): “As exigências visuais das tarefas, o ritmo acelerado, a falta de espaço para movimentação, os equipamentos, instrumentos de trabalho inadequados, as alturas do mobiliário; os movimentos exigidos na realização dos sanduíches e da limpeza levam os trabalhadores a adotarem posturas antinaturais, portanto todos estes problemas precisam ser corrigidos”.

NR-17.6.1. “A organização do trabalho deve ser adequada às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.”

NR-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:

B) devem ser incluídas pausas para descanso.

O levantamento dos pesos foi efetuado às fls. 43/47, esclarecendo as senhoras técnicas da área da saúde que: “Os trabalhadores que mais permanecem neste posto consideram pesada a tarefa de retirar os *bags* de refrigerantes da prateleira, que é alta. Relatam ainda que isto também ocorre com os pacotes de batatas, de carnes de quarteirão e de Big Mac.”

Em seguida o laudo contém transcrição da literatura na área médica concernente ao assunto:

“O desenvolvimento da força física ocorre em fase avançada da puberdade após o pico de crescimento da massa muscular; mesmo quando a aparência da musculatura possa impressionar num primeiro momento, isso não necessariamente implica que toda sua capacidade de força





esteja desenvolvida. Submeter adolescentes a uma carga de atividade maior do que podem suportar pode determinar, além de desgaste físico, lesões musculoesqueléticas graves.”

A Norma Regulamentadora 17 prevê expressamente a redução da carga para trabalhadores jovens, através da seguinte estipulação:

NR-17.2.5. “Quando mulheres e trabalhadores jovens forem designados para o transporte manual de cargas, o peso máximo destas cargas deverá ser nitidamente inferior àquele admitido para os homens, para não comprometer a sua saúde ou a sua segurança.”

Ademais, o art. 405, inciso I da CLT veda o trabalho do adolescente nos serviços insalubres, sendo permitido para a mulher adulta o emprego de força muscular até 20 quilos (art. 390 da CLT), situação que autoriza a utilização *dos princípios da equidade e da analogia para que aos adolescentes não seja exigido o uso de força muscular além de 10 quilos.*

Diante dos fatos encontrados foram formuladas as seguintes propostas de adequação do meio ambiente do trabalho:

1 — eliminar as posturas antinaturais e extremas provocadas pelo desenvolvimento das tarefas, equipamentos, ferramentas, instrumentos e mobiliário:

2 — reduzir os pesos utilizados à determinação do uso de força muscular que considera gênero e faixa etária.

13. Do direito de toda a coletividade de trabalhadores à reparação moral genérica

A conduta da empresa fere direito fundamental, inalienável, irrenunciável e indisponível de toda a coletividade de trabalhadores a um meio ambiente saudável, livre de agentes nocivos à saúde, exigindo a atuação do Ministério Público para que esses valores essenciais à sociedade sejam respeitados e protegidos, coibindo-se condutas abusivas em relação a outros trabalhadores. Mesmo que, por força de decisão judicial venha a cessar a conduta abusiva e ilegal, certo é que o fato já produziu danos irreparáveis ao bem da integridade física do trabalhador, que devem ser indenizados. O largo número de CATs demonstram essa lesão e a incúria do empregador revela-se nesses altos números de jovens empregados acidentados, com a saúde agredida, resultando em um quadro assustador, onde o empregador, responsável pelas medidas de segurança, repassa ao Estado e aos trabalhadores a responsabilidade pelos danos oriundos do meio ambiente.

Assim, a lesão não se restringe a um trabalhador concretamente prejudicado. Toda a coletividade se vê afetada, na medida em que se vê tolhida ao exercício de um trabalho digno, que respeite as condições do trabalhador e a sua saúde física, mental e emocional.





Todo aquele que ofender um bem juridicamente tutelado, ainda que imaterial, deve repará-lo, como assegura a Carta Constitucional em seu art. 5º, X.

Repara-se o dano moral coletivo puro, independentemente da caracterização efetiva, em nível individual, de dano material ou moral. O conceito de valor coletivo, da moral coletiva é independente, autônomo e, portanto se desatrela da moral individual (TEIXEIRA, João Carlos. *Temas Polêmicos de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000, p. 129).

O dano moral coletivo desponta como sendo a violação em dimensão transindividual dos direitos da personalidade. Se o particular passa por uma situação vexatória, a coletividade, vítima de dano moral, sofre de desapareço e descrença em relação à ordem jurídica.

Assim, é dever da ré indenizar o dano moral difuso que causou, e que terá, além da função reparadora, a educativa.

A tutela da sociedade não se confunde com a tutela dos trabalhadores.

Mensurar a extensão do dano é tarefa complexa, mas a condenação há de levar em conta o inibir-se a reiteração da prática lesiva aos interesses sociais.

Sobre a possibilidade de serem cumulados na ação civil pública pedidos de dar quantia certa e de fazer e não fazer, revertendo-se as condenações em dinheiro ao FAT, vale lembrar *Manoel Antonio Teixeira Filho*:

“Aqui, como foi demonstrado, o objeto da ação poderá ser a obrigação de dar (quantia certa) ou de fazer ou não fazer. Em qualquer caso, acolhidos os pedidos, a sentença será condenatória.

No tocante às obrigações de fazer ou não fazer não haverá maiores empecilhos, pois o pronunciamento jurisdicional imporá ao réu a obrigação de realizar determinado ato, ou de abster-se de realizá-lo, sob pena de execução específica ou de aplicação de multa diária (Lei n. 7.347/85, art. 11).

...

Quanto à condenação ao pagamento em dinheiro (não se trata, pois, de multa — esta, característica das obrigações de fazer ou não fazer), pode haver uma certa dificuldade acerca da destinação do numerário, nos sítios do processo do trabalho. Expliquemo-nos. Dispõe o art. 13 da Lei n. 7.347/85, que o valor da indenização devida pelo réu, revertirá 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 reconstrução dos bens lesados. Fica evidente, portanto, que essa *inde-*





nização, a ser gerida pelos Conselhos mencionados pela norma legal, será destinada à reconstituição ou reparação dos bens (de valor artístico, histórico, turístico e paisagísticos) danificados por ato do réu.

Como não existe um Fundo específico para receber as indenizações pecuniárias impostas pelos órgãos da Justiça do Trabalho, em decorrência de ações civis públicas por eles apreciadas, a doutrina tem sugerido que o valor dessas indenizações seja vertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT, criado pela Lei n. 7.998/90 para custear o seguro-desemprego, que se encontra vinculado ao Ministério do Trabalho (art. 10). No art. 11, da mencionada Lei, são previstos os recursos financeiros do FAT, aí incluindo-se, nos termos do inciso V, “outros recursos que lhe sejam destinados.”

Pensamos que, ante a inexistência de um Fundo específico para captar os valores pertinentes às indenizações impostas pelos pronunciamentos jurisdicionais trabalhistas, em sede de ação civil pública, esses valores devam, efetivamente, ser entregues ao FAT.” (“Ação Civil Pública, Curso de Processo do Trabalho, Perguntas e Respostas sobre assuntos polêmicos em opúsculos específicos”. São Paulo: LTr, 1998)

Assim, requer-se a condenação da ré ao pagamento de dano moral coletivo, no valor de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais), corrigidos monetariamente, reversíveis a fundo específico para reconstituição de bens lesados, conforme previsão da Lei de Ação Civil Pública, em seu art. 13.

Pedido Liminar

A Lei n. 7.347/85, ao regular a matéria procedimental da ação civil pública, em seu art. 12, previu a hipótese da medida liminar, em face da eventual necessidade de tutela assecuratória instrumental ao objeto da tutela jurisdicional principal, garantindo sua efetividade. Se for relevante o fundamento da demanda e justificado o receio da ineficácia do provimento final, poderá o juiz concedê-la.

No caso dos autos há verossimilhança das alegações, diante do grande número de acidentes do trabalho comprovado pelas mais de 1.000 CATs (Comunicações de Acidentes de Trabalho) emitidas pelo INSS e pelas Notificações de Acidentes de Trabalho enviados pelo SIVAT — Sistema de Vigilância de Acidentes de Trabalho do Município de São Paulo. O material probatório acostado aos autos, corroborado pela demonstração da violação do dispositivo legal, exprime a veracidade dos fatos narrados e justifica plenamente a concessão da liminar.

Ademais, cumpre anotar que a Constituição da República, através da orientação estampada nos arts. 1º e 6º, prima pela efetiva observância dos direitos sociais definidos no art. 7º e incisos da mesma Lei Maior.





Dessa forma, o pleito formulado busca, apenas, assegurar aos trabalhadores, inclusive para os que virão a trabalhar na empresa, o direito ao trabalho digno, desempenhado em *ambiente livre de agentes nocivos à saúde, com qualidade de vida e saúde laborais*.

Por outro lado, o fundado receio de *dano irreparável* também se manifesta, face à *violação ao bem da vida e da saúde* dos trabalhadores, continuamente ameaçados e vulnerados com o número elevado de acidentes de trabalho, que vem ocorrendo na empresa. Além do mais, a continuidade da ação da Ré causa danos de difícil (ou impossível) reparação aos direitos dos trabalhadores, jovens em processo de desenvolvimento, os quais têm assegurado constitucionalmente o princípio da proteção integral (art. 227 da CF), haja vista que, a cada dia, mais e mais trabalhadores são lesados com acidentes de trabalho, ficando sem a proteção das normas que lhes asseguram o direito a um trabalho digno, livre de infortúnios à saúde. Isso sem se falar na lesão aos cofres da combatida previdência social, que é quem acaba arcando com o benefício da prestação continuada que os trabalhadores acidentados têm direito.

Igualmente, cabe ressaltar que ao empregador cabe a obrigação de *eliminar os riscos à saúde* gerados no meio ambiente de trabalho.

Portanto, quanto mais tempo persistir a prática, maiores serão os lesados em potencial e concretamente, sendo que muitos dos trabalhadores são menores de 18 anos, vedando a Constituição trabalho em lugar insalubre. Por sua vez, acidentes de trabalho têm ocorrido em larga escala com trabalhadores jovens, cuja idade amplia as possibilidades de seqüelas no organismo humano, acompanhando o trabalhador por toda sua vida, as conseqüências da lesão sofrida com o infortúnio no trabalho.

Em suma, não é possível se garantir a perfeita reparação dos danos emergentes que forem causados no curso da presente ação civil pública, caso seja permitida a continuidade da desobediência pela empresa da norma legal.

Observa-se, outrossim, o manifesto propósito protelatório da ré, conforme já relatado.

Presentes, pois, o *periculum in mora* e o *fumus boni juris*, pressupostos indispensáveis à concessão da medida liminar.

Isso posto, requer o Ministério Público do Trabalho, com fundamento no art. 12, da Lei n. 7.347/85, a concessão de Medida Liminar para condenar a ré na obrigação de fazer:

- 1) Cumprir, nos termos do art. 154 da CLT e dos Códigos ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios nos quais se situem os respectivos estabelecimentos da empresa, as disposições normativas da vigilância sanitária, regularizando a sua situação cadastral junto





aos órgãos públicos respectivos, obtendo o registro do cadastro da vigilância sanitária com indicação de responsável técnico legalmente habilitado;

2) Obter o registro do Cadastro Estadual da Vigilância Sanitária — CEVS, nos termos dos arts. 88 e 86 do Código Sanitário do Estado de São Paulo, Lei n. 10.083, de 23 de setembro de 1998, *especificamente em relação aos estabelecimentos localizados no Estado de São Paulo*;

3) Obter o registro perante a Coordenação de Vigilância em Saúde da Secretaria Municipal da Saúde de São Paulo, nos termos do Código Sanitário Municipal e da Portaria SMS, G n. 297, de 22 de maio de 2004, do Cadastro Municipal da Vigilância Sanitária, *especificamente em relação aos estabelecimentos no Município de São Paulo*;

4) Constituir, nos termos do art. 88 do Código Sanitário do Estado de São Paulo e nos termos da Portaria n. 1.210/2006, do Município de São Paulo, responsável técnico legalmente habilitado, de acordo com o Conselho Profissional respectivo, em número legalmente dimensionado para o porte da empresa e aceito perante o órgão público, *especificamente nos estabelecimentos do Estado de São Paulo e nos do Município de São Paulo*;

5) Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, nos termos do art. 157 da CLT, para prevenir ocorrências acidentárias no ambiente de trabalho, observando integralmente o item 5.6.2 da NR-5 (CIPA), elegendo os membros da CIPA, o item 7.2.3 da NR-7 (PCMSO), elaborando o PCMSO com caráter preventivo, rastreando e diagnosticando precocemente os agravos à saúde relacionados ao trabalho, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores e o item 9.1.2 da NR-9 (PPRA), desenvolvendo o PPRA no âmbito de cada estabelecimento, com a participação dos trabalhadores;

6) Respeitar a condição peculiar do trabalhador adolescente enquanto pessoa em processo de desenvolvimento para compatibilizar o horário do trabalho com o horário escolar, não permitindo a execução de horas extras e de trabalho noturno, *reduzindo os riscos do ambiente de trabalho, que afetem o seu organismo em formação*, na forma do art. 425 da CLT;

7) Instruir os empregados, através de ordens de serviços, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, na forma do inciso II, do art. 157 da CLT e da NR-1, item 1.7.b;





8) Constituir a CIPA, por estabelecimento e mantê-la em regular funcionamento, composta de representantes do empregador e dos empregados, estes eleitos em escrutínio secreto, protocolando no Ministério do Trabalho e Emprego, em até dez dias as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias, em tudo respeitando a NR-5, inclusive o item 5.14;

9) Designar um responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR-5 nos estabelecimentos enquadrados no item 5.6.4 da norma regulamentadora;

10) Garantir mecanismos de integração das CIPAs e dos designados, com o objetivo de harmonizar as políticas de segurança e saúde no trabalho, de acordo com o item 5.4.

O autor pede que o descumprimento da medida enseje multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por item não implementado, por estabelecimento da empresa, a partir da concessão da liminar, valor a ser revertido ao FAT, Fundo de Amparo ao Trabalhador, na forma do art. 11, inciso V, da Lei n. 7.998/90.

Para fins de verificação de cumprimento da medida liminar, deverá ser determinado, também *in limine*, que a ré traga aos autos o CMVS (Cadastro Municipal da Vigilância Sanitária) de todos os seus estabelecimentos, juntamente com os registros dos seus responsáveis técnicos, bem como os registros das CIPAs constituídas por estabelecimento.

Pedido Definitivo

Ante todo o exposto, pleiteia o Ministério Público do Trabalho a *condenação da ré nas obrigações de fazer*:

1) Cumprir, nos termos do art. 154 da CLT e dos Códigos ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios nos quais se situem os respectivos estabelecimentos da empresa, as disposições normativas da vigilância sanitária, regularizando a sua situação cadastral junto aos órgãos públicos respectivos, obtendo o registro do cadastro da vigilância sanitária, com indicação de responsável técnico legalmente habilitado;

2) Obter o registro do Cadastro Estadual da Vigilância Sanitária — CEVS, nos termos dos arts. 88 e 86 do Código Sanitário do Estado de São Paulo, Lei n. 10.083, de 23 de setembro de 1998, *especificamente em relação aos estabelecimentos localizados no Estado de São Paulo*;

3) Obter o registro perante a Coordenação de Vigilância em Saúde da Secretaria Municipal da Saúde de São Paulo, nos termos do Código Sanitário Municipal e da Portaria SMS, G n. 297, de 22 de maio de 2004, do Cadastro





Municipal da Vigilância Sanitária, *especificamente em relação aos estabelecimentos localizados no Município de São Paulo;*

4) Constituir, nos termos do art. 88 do Código Sanitário do Estado de São Paulo e nos termos da Portaria n. 1.210/06, do Município de São Paulo, responsável técnico legalmente habilitado, de acordo com o Conselho Profissional respectivo, em número legalmente dimensionado para o porte da empresa e aceito perante o órgão público, *especificamente em relação aos estabelecimentos localizados no Estado de São Paulo e no Município de São Paulo;*

5) Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, nos termos do art. 157 da CLT, para prevenir ocorrências acidentárias no ambiente de trabalho, observando integralmente o item 5.6.2 da NR-5 (CIPA), elegendo os membros da CIPA, o item 7.2.3 da NR-7 (PCMSO), elaborando o PCMSO com caráter preventivo, rastreando e diagnosticando precocemente os agravos à saúde relacionados ao trabalho, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores e o item 9.1.2 da NR-9 (PPRA), desenvolvendo o PPRA no âmbito de cada estabelecimento, com a participação dos trabalhadores;

6) Respeitar a condição peculiar do trabalhador adolescente enquanto pessoa em processo de desenvolvimento para compatibilizar o horário do trabalho com o horário escolar, não permitindo a execução de horas extras e de trabalho noturno, *reduzindo os riscos do ambiente de trabalho, que afetem o seu organismo em formação*, na forma do art. 425 da CLT;

7) Instruir os empregados, através de ordens de serviços, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, na forma do inciso II, do art. 157 da CLT e da NR-1, item 1.7.b;

8) Constituir a CIPA, por estabelecimento e mantê-la em regular funcionamento, composta de representantes do empregador e dos empregados, estes eleitos em escrutínio secreto, protocolando no Ministério do Trabalho e Emprego, em até dez dias as atas de eleição e de posse e o calendário anual das reuniões ordinárias, em tudo respeitando a NR-5, inclusive o item 5.14;

9) Designar um responsável pelo cumprimento dos objetivos da NR-5 nos estabelecimentos enquadrados no item 5.6.4 da norma regulamentadora;

10) Garantir mecanismos de integração das CIPAs e dos designados, com o objetivo de harmonizar as políticas de segurança e saúde no trabalho, de acordo com o item 5.4;

11) Computar na jornada de trabalho os períodos destinados para as reuniões dos empregados com a gerência, bem como o tempo gasto com a vestimenta dos uniformes, atividades estas consideradas como tempo à disposição do empregador;





12) Observar os ditames do art. 71 da CLT, bem como os seus parágrafos para a concessão do intervalo intrajornada para refeição e descanso;

13) Assegurar a todo o empregado o gozo de um descanso semanal de 24 horas consecutivas;

14) Organizar mensalmente a escala de revezamento para as folgas, assegurando a todo empregado, pelo menos uma vez no período máximo de quatro semanas a coincidência da folga com o Domingo;

15) Fornecer refeição aos seus trabalhadores, nos termos do PAT — Programa de Alimentação do Trabalhador, instituído pela Lei n. 6.321/76 e regulamentos;

16) Elaborar e implementar o PPRA de forma a antecipar, reconhecer, avaliar e controlar a ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, elaborando Programa de Prevenção de Riscos Ambientais — PPRA para cada estabelecimento da empresa, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, elaborado com a participação dos trabalhadores (NR-9.1.2) tudo em consonância com a NR-9;

17) Elaborar e implementar o PCMSO — Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, em conformidade com a NR-7, com o objetivo de promoção e preservação da saúde dos trabalhadores, para cada estabelecimento, por profissional habilitado, médico do trabalho, item 7.3.1;

18) Implantar o rodízio das tarefas e dos postos de trabalho, nos termos da NR-17, itens 17.6.1 e 17.6.2;

19) Rever e adequar os procedimentos e tempos determinados para as tarefas, diminuindo o ritmo da execução do trabalho, nos termos da NR-17.6.2.;

20) Manter em todos os locais de trabalho iluminação adequada, natural ou artificial, geral ou suplementar, apropriada à natureza da atividade em níveis mínimos de iluminamento, conforme os valores de iluminâncias estabelecidos na NBR-5413, norma brasileira registrada no INMETRO, NR-17, item 17.5.3;

21) Realizar controle sistemático das situações que apresentem exposição ocupacional, acima dos níveis de ação, conforme indicado na alínea “b” do item 9.3.6.2, da NR-9, a seguir transcrito:

“b) para o ruído, a dose de 0,5 (dose superior a 50%), conforme critério estabelecido na NR-15, anexo I, item 6”;

22) Adotar as medidas de controle coletivas, administrativas e individuais relativas aos agentes físicos calor e frio, de acordo com a item 9.3.5 da NR-9;





23) Abster-se de permitir que empregados com idade inferior a 18 anos trabalhem nas câmaras frias;

24) Implantar o sistema de carros de mão ou qualquer outro aparelho mecânico para a execução dos serviços de limpeza, de forma que o esforço físico realizado pelo trabalhador seja compatível com sua capacidade de força e não comprometa a sua saúde ou a sua segurança, nos termos da NR-17.2.6;

25) Dotar os assentos utilizados nos postos de trabalho do seguinte requisito mínimo de conforto:

“altura ajustável à estatura do trabalhador e à natureza da função exercida”, consoante alínea “b”, item 17.3.3, da NR-17;

26) Para as atividades em que os trabalhos devam ser realizados de pé, disponibilizar assentos para descanso em locais em que possam ser utilizados por todos os trabalhadores durante as pausas, nos termos da NR-17.3.5;

27) Adequar todos os equipamentos que compõem os postos de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado, nos termos da NR-17.4.1;

28) Dotar os pisos, escadas, rampas, corredores e passagens dos locais de trabalho, onde houver perigo de escorregamento, de materiais ou processos antiderrapantes, nos termos da NR-8, item 8.3.5;

29) Vistoriar e manter limpos os pisos dos locais de trabalho onde se instalam máquinas e equipamentos, sempre que apresentarem riscos provenientes de graxas, óleos e outras substâncias que os tornem escorregadios, nos termos da NR-12, item 12.1.1;

30) Dimensionar as áreas de circulação e os espaços em torno de máquinas e equipamentos de forma que o material, os trabalhadores e os transportadores mecanizados possam movimentar-se com segurança, nos termos da NR-12, item 12.1.2;

31) Providenciar o fornecimento de EPIs, observando os seguintes regramentos constantes do item 6.6.1 da NR-6:

- adquirir o tipo adequado à atividade do empregado;
- fornecer ao empregado somente EPI aprovado pelo MTA e de empresas cadastradas no DNSST/MTA;
- treinar o trabalhador sobre o seu uso adequado;
- tornar obrigatório o seu uso;
- substituí-lo, imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- responsabilizar-se pela sua higienização e manutenção periódica, nos termos da NR-6, item 6.6.1;





32) Organizar o trabalho de forma a adequá-lo às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado, nos termos da NR-17.6.1;

33) Incluir pausas para descanso nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, conforme item 17.6.3, alínea “b”, da NR-17;

34) Abster-se de exigir dos trabalhadores jovens o transporte manual de cargas com peso superior a 10 quilos, consoante item 17.2.5. da NR-17 e art. 405, inciso I da CLT.

Pleiteia ainda:

— A imposição, na hipótese de descumprimento, de multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por cada item descumprido, por estabelecimento em que verificada a irregularidade, a partir da concessão da LIMINAR ou, caso denegada, a partir da sentença, valor a ser revertido ao FAT, Fundo de Amparo ao Trabalhador, na forma do art. 11, inciso V, da Lei n. 7.998/90; e

— A *condenação da ré no pagamento de dano moral coletivo*, no valor de R\$ 5.000.000.00 (cinco milhões de reais), corrigidos monetariamente, reversíveis a fundo específico para reconstituição de bens lesados (FAT, Fundo de Amparo ao Trabalhador, na forma do art. 11, inciso V, da Lei n. 7.998/90).

Requer o autor, por fim:

— a citação da ré para, querendo, contestar a ação em audiência a ser designada, sob pena de revelia;

— a intimação pessoal, nos autos, do Ministério Público do Trabalho, através de um dos seus membros, em sua sede no endereço declinado acima, dos atos processuais praticados, nos termos da alínea “h”, inciso II, art. 18, e inciso IV, art. 84, ambos da Lei Complementar n. 75/93; e § 2º, art. 236, CPC; e

— o julgamento de procedência da ação, com a produção de todas as provas admissíveis em Direito.

Atribui-se à causa o valor de R\$ 5.000.000.00 (cinco milhões de reais).

Nesses termos, espera deferimento.

São Paulo, 13 de dezembro de 2006.

Maria José S. C. Pereira do Vale Adélia Augusto Domingues
Procuradora Regional do Trabalho Procuradora do Trabalho
Coordenadora em exercício da CODIN





ACORDO JUDICIAL — McDONALD'S

EXCELENTÍSSIMA SENHORA DOUTORA JUÍZA DA ____ª VARA DO TRABALHO DA CAPITAL/SP

PROCESSO — AÇÃO CIVIL PÚBLICA n. 80-5289/2006

O Ministério Público do Trabalho, por suas Procuradoras subscritoras, nos autos do processo em referência, que move em face do McDonald's Comércio de Alimentos Ltda., em atendimento ao que ficou definido na audiência de 16 de março p. passado, com relação à doação de R\$ 600.000,00 (seiscentos mil reais) que será realizada pela Ré, informa o seguinte:

1. A instituição beneficiária desse valor será o Instituto da Criança-Professor Pedro de Alcantara, do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, autarquia estadual, que atende crianças e adolescentes de 0 a 19 anos e 11 meses, através de 21 especialidades médicas de doenças de alta complexidade, entre elas, síndromes raras, câncer e AIDS, realizando, inclusive, transplantes de fígado e de medula óssea.

2. Esse complexo hospitalar atende crianças e adolescentes de todo o Brasil e da América Latina, prestando serviço de atendimento global, que envolve a estrutura biológica, psicológica e social de cada criança e adolescente.

Além do Sistema Único de Saúde, o Instituto da Criança recebe crianças e adolescentes da Assistência Médica Suplementar em todas as especialidades, incluindo assistência ambulatorial, internação clínica e cirúrgica.

3. Pela importância dos trabalhos realizados, o Instituto da Criança é reconhecido pelo Ministério da Saúde *como Centro de Referência Nacional de Saúde da Criança*. Maiores detalhes sobre as atividades do





Instituto, bem como o seu espaço físico dividido por especialidades com determinados números de leitos para cada setor, pode ser consultado no *site* www.icr.hcnet.usp.br.

4. Diante dos objetivos que pautam o funcionamento do Instituto da Criança e considerando que a empresa McDonald's possui grande parte de empregados adolescentes, o Ministério Público do Trabalho entende que a indenização disponibilizada pela empresa deve reverter ao Instituto em referência pelo atendimento prioritário e de alta qualidade voltado para os adolescentes, beneficiando assim toda a coletividade dessa faixa etária que necessitar de atendimento médico hospitalar especializado.

5. Para operacionalizar essa doação, as Procuradoras subscritoras reuniram-se com os responsáveis pelo Instituto, Profs. Drs. Sandra J. E. E. Grisi (Superintendente do Instituto da Criança), André Alexandre Osmo (Diretor Executivo do Instituto da Criança) e Yassuhiko Okay (Vice-Diretor Geral da Fundação Faculdade de Medicina), ficando definido que o Instituto abriria conta corrente, denominada Ação Civil Pública n. 80-5289/2006, específica e vinculada, para recebimento da quantia doada.

6. O valor depositado de R\$ 600.000,00 será utilizado para aquisição de instrumentos e/ou materiais para o Instituto da Criança e à medida de sua utilização o Instituto prestará mensalmente contas ao Ministério Público do Trabalho, juntando extrato da conta com o débito e a nota fiscal respectiva de aquisição do instrumento ou do material. Feito isso, o Autor prestará contas nesta ação judicial e, também, para a empresa doadora.

7. Os bens adquiridos serão automaticamente afetados ao patrimônio público e a conta encerrar-se-á tão logo sejam esgotados os recursos.

8. O Autor esclarece que essa aquisição foi deixada a cargo do Hospital em razão de vantagens tributárias e fiscais que tem na aquisição de materiais hospitalares, com descontos que possibilitarão a aquisição de um maior número de bens.

9. Segundo informações prestadas pelo Instituto da Criança, foi aberta *conta corrente n. 13.004311-4*, cujo titular é a Fundação Faculdade de Medicina, CNPJ n. 56.577.059/0001-00, no Banco Banespa S.A. n. 033, Agência n. 0201 — Consolação, denominada FFM — Ação Civil Pública — Processo n. 80-5289/2006.

10. Por fim, convém esclarecer que o Instituto fornecerá brevemente ao Ministério Público do Trabalho a relação dos bens hospitalares a serem adquiridos com esse montante, ocasião em que o Juízo será informado, bem como a empresa.





11. Assim, requer o Autor seja a Ré intimada, por esse D. Juízo, para que tome ciência destes esclarecimentos e deposite, em 15 dias, na aludida conta o valor de R\$ 600.000,00, conforme acertado no acordo judicial.

Nestes Termos,

P. deferimento.

São Paulo, 23 de março de 2007

Maria José S. C. Pereira do Vale Adélia Augusto Domingues
Procuradora Regional do Trabalho Procuradora do Trabalho





PARECER EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE — ILEGITIMIDADE ATIVA DO EMPREGADOR — LEGITIMIDADE EXCLUSIVA DO MPT

Recorrente(s): Autoliv do Brasil Ltda.

Recorrido(s): Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Oficinas Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico, Siderúrgicas, Automobilísticas e de Autopeças de Taubaté, Tremembé e Distritos

Origem: DC — 1152/2005-000-15-00.0 — TRT 15ª Região

PARECER

Trata-se de Recurso Ordinário interposto pela Autoliv do Brasil Ltda. contra o v. acórdão, fls. 316/320 e 334/335 (ED), que julgou o seu Dissídio Coletivo de Greve extinto, sem resolução de mérito, no que tange aos pleitos de declaração de abusividade e condenação do sindicato à reparação de danos, por perda de interesse processual em razão do acordo entre as partes perante a DRT e o conseqüente encerramento do movimento paredista.

Do conhecimento

Consultando o *site* oficial do TRT da 15ª Região, verifico que a Portaria GP n. 22/2006 determinou que, no âmbito daquela Corte, os prazos decorrentes das publicações efetuadas entre os dias 16.5.2006 e 7.7.2006 teriam início no dia 10.7.2006. Assim, o recurso revela-se tempestivo (fls. 336v. e 337).

Presentes os demais pressupostos processuais de admissibilidade, ofício pelo conhecimento do recurso.

Dissídio Coletivo de Greve. Ilegitimidade ativa da Automoliv. Legitimidade exclusiva do MPT. EC n. 45/2004.

229





O Eg. 15ª Regional julgou o dissídio coletivo extinto, sem resolução de mérito, no que concerne aos pleitos de declaração de abusividade da greve e condenação ao pagamento de indenização, pelo fato de a Empresa Suscitante haver perdido o interesse processual no feito em decorrência do acordo extrajudicial celebrado com o Sindicato profissional pondo termo ao movimento paredista.

Entretanto, passo a examinar primeiramente a legitimidade da parte para a causa, uma vez que essa condição da ação precede o interesse de agir.

A meu juízo, o empregador ressentido de legitimidade ativa para a instauração unilateral de dissídio coletivo de greve após a EC n. 45/04.

Isso porque o ajuizamento de dissídio coletivo de greve agora é da legitimidade exclusiva do MPT, ainda assim restrita ao caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, nos termos do art. 114, § 3º, da CF.

A pesquisa do alcance de uma reforma constitucional envolve delicado trabalho de hermenêutica, a exigir reflexão sobre os aspectos jurídicos, políticos e sociológicos que informam a inovação pretendida pelo Poder Constituinte Derivado.

No tocante à reforma do poder normativo da Justiça do Trabalho, penso que a EC n. 45/2004 busca depurar o direito coletivo de vetustos resquícios do corporativismo.

Tal obra somente se fará completa com a ansiada reforma sindical e, o que é tão ou mais importante, com a evolução do entendimento jurisprudencial sobre o direito de greve.

A adoção do poder normativo no Brasil, que copia o modelo sindical italiano fascista, tinha por escopo controlar a atuação reivindicatória e a capacidade de aglutinação e coesão dos trabalhadores.

Nessa etapa da nossa história, o Estado desejava absorver todos os conflitos entre os grupos sociais a fim assegurar a prevalência do interesse público, então identificado com o interesse estatal.

O embate entre capital e trabalho merecia especial controle, pois se entendia que o acirramento da tensão entre empregados e empregadores colocaria em risco o próprio *status quo*, tendo em vista que o fortalecimento do movimento operário traria em si o germe da revolução.

Considerava-se a greve uma sorte de fenômeno social anômalo, porquanto nocivo à paz social e aos interesses da nação, na medida em que tendia à subversão da ordem estabelecida.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 1º, adotou o Estado Democrático de Direito, fundado na soberania, na cidadania, na dignidade da pessoa humana, nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e no pluralismo político.





Nesse contexto, a liberdade sindical e a greve granjearam a condição de direitos humanos fundamentais, reconhecida a mobilização coletiva dos trabalhadores como instrumento legítimo de pressão e reivindicação frente o patronato (art. 8º, *caput*, e art. 9º, da CF).

Paradoxalmente, entretanto, a Constituição Democrática manteve o modelo sindical autoritário assentado no tripé da unicidade sindical, da contribuição compulsória e do poder normativo da Justiça do Trabalho (incisos I e IV do art. 8º, e redação primitiva do art. 114, § 2º).

Assim, a lógica de controle do Estado sobre o movimento sindical permaneceu no ordenamento jurídico inaugurado, seguindo vigentes elementos essenciais da antiga ordem: associativismo limitado ao sindicato único por base territorial e exercício de greve tolhido pelo poder normativo.

Semelhante quadro não prestigiou a negociação coletiva e o desenvolvimento do sindicalismo, pois não estimulava as partes à prática do diálogo para a solução autônoma do conflito de interesses.

Ao sindicato profissional titular do monopólio de representatividade da categoria restava sempre a via fácil do ajuizamento unilateral de dissídio coletivo de natureza econômica para a conquista de normas e condições de trabalho.

Por outro lado, o segmento patronal invariavelmente escudava-se dos incômodos do movimento grevista atacando-o na fase embrionária de deliberação, mediante dissídio coletivo de greve.

O novo dissídio coletivo emerge da EC 45/2004 como etapa de adequação de nossa organização sindical aos valores do Estado Democrático de Direito, caminho que procura harmonia com o sistema constitucional erigido em 1988 e com as expectativas da sociedade brasileira.

A idéia é que a ingerência do Estado na negociação coletiva dê-se por exceção, de modo que a composição do conflito fique a cargo dos interlocutores sociais, observados os primados da democracia participativa e do pluralismo político.

Daí se compreende a restrição do art. 114, inciso III e §§ 2º e 3º, da CF (nova redação), quanto à legitimidade e quanto à matéria, nos seguintes termos:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

II — as ações que envolvam o exercício do direito de greve;

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





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

O ajuizamento de dissídio coletivo doravante depende do comum acordo entre as partes, que elegerão em consenso a arbitragem estatal, se lhes convier.

Tratando-se, porém, de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão ao interesse público, é permitida excepcionalmente a instauração unilateral de dissídio coletivo, atribuição exclusiva do MPT enquanto instituição responsável pela defesa do interesse público.

Isso não significa que o empregador ficará alijado da tutela jurisdicional contra abusos no exercício do direito de greve. Incidentes como bloqueio do acesso à empresa ou depredação de seu patrimônio ensejam, *v. g.*, o ajuizamento de ações possessórias ou ações de indenização na primeira instância da Justiça do Trabalho.

De igual modo, os empregados grevistas podem postular em uma Vara do Trabalho medidas judiciais contra atos do empregador que visem a frustrar o seu direito de greve, como contratação de trabalhadores substitutos e dispensa ou perseguição de lideranças.

É o que extraio do art. 114, inciso II, da CF, quando atribui à Justiça do Trabalho competência para as “ações que envolvem o exercício do direito de greve”.

Data maxima venia, a jurisprudência no sentido de que a proibição do ajuizamento unilateral é dirigida exclusivamente ao dissídio coletivo de natureza econômica aferra-se à interpretação literal do art. 114, § 2º, da CF.

Tomado o dispositivo de forma isolada, não é viável captar o sentido jurídico-político da reforma constitucional. Tampouco é consistente a tese de que a empresa deve manter a prerrogativa do ajuizamento unilateral do dissídio coletivo de greve em virtude do princípio da inafastabilidade de jurisdição (art. 5º, inciso XXXV).

Em primeiro lugar, tenha-se presente que o dissídio coletivo de greve ostenta natureza mista.

Por um lado, é ação de natureza normativa exatamente como o dissídio coletivo de natureza econômica, eis que visa à composição do conflito coletivo de interesses mediante a instituição de normas e condições de trabalho.

Quanto a essa pretensão normativa, o art. 114, § 2º, da CF, impõe o comum acordo entre as partes para a instauração de instância. Na forma do art. 114, § 3º, da CF, caberá o ajuizamento unilateral do dissídio coletivo apenas por parte do Ministério Público do Trabalho em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público.





Assim, a EC n. 45/04 aproxima o ordenamento jurídico do ideário da sociedade pluralista e participativa, enquanto não vem a reforma sindical.

Relega-se a solução final do conflito coletivo aos atores sociais, com a mera faculdade de eleição da arbitragem estatal, limitado o poder normativo compulsório à provocação do Ministério Público do Trabalho, isso se a continuidade da greve em atividade essencial representar perigo de lesão ao interesse público.

De outra parte, o dissídio coletivo de greve é ação de natureza tipicamente jurisdicional, pois viabiliza a aplicação ao caso concreto da legislação que disciplina o exercício do direito de greve (Lei n. 7.783/89), refreando excessos de qualquer dos litigantes.

Relativamente a esse aspecto, o art. 114, inciso II, da CF, garante às partes o ajuizamento de ações perante uma das Varas do Trabalho, que examinará incidentes ocorridos no curso do movimento grevista.

A EC n. 45/04 compatibiliza, assim, o novo sistema de dissídio coletivo e poder normativo com o princípio da inafastabilidade da jurisdição. Enquanto o ajuizamento unilateral de dissídio coletivo de greve é bloqueado, abre-se para a empresa e para o sindicato profissional o acesso à primeira instância da Justiça do Trabalho, que julgará eventual abuso do direito de greve ou conduta anti-sindical.

Esse exame global a que procedi (art. 114, inciso III e §§ 2º e 3º) põe em relevo algo que não se deve perder de vista: a reforma constitucional erige um novo sistema de dissídio coletivo e poder normativo a ser encarado sob o influxo do princípio que lhe confere unidade interna: o não-intervencionismo estatal nas relações coletivas de trabalho.

No sistema anterior à EC n. 45/04, calcado na lógica de ingerência absoluta do Estado, os trabalhadores que deflagravam greve viam sua força reivindicatória esvaziada, porquanto a empresa, de imediato, instaurava dissídio coletivo de greve unilateralmente.

Mas se o poder de organização dos trabalhadores fosse insuficiente para pressionar o acolhimento das reivindicações, assegurava-se ao respectivo sindicato a superação do impasse na negociação coletiva através do dissídio coletivo de natureza econômica.

Portanto, o controle sobre o movimento obreiro era compensado com o paternalismo, uma vez que a Justiça do Trabalho estabelecia normas e condições de trabalho de modo impositivo a fim de contrabalançar a fragilidade ou ineficácia do sindicato.

É fora de dúvida que a EC n. 45/04 veda a instauração unilateral do dissídio coletivo de natureza econômica pelo sindicato profissional, diante da dicção cristalina do art. 114, § 2º, da CF.





Se a jurisprudência trabalhista entender que a empresa ainda pode ajuizar unilateralmente dissídio coletivo em face da deflagração de greve, malgrado o art. 114, § 3º, da CF, o efeito prático será nefasto: os trabalhadores permanecerão constrangidos pelo controle do Estado, desta feita sem o paternalismo dele.

A empresa fica com o melhor dos mundos, pois não mais se expõe ao poder normativo obrigatório e ainda conta com o dissídio coletivo para afastar sem delongas o desconforto da greve.

Paralelamente, resta aos trabalhadores o pior dos mundos. A categoria deve buscar suas reivindicações no campo exclusivo da negociação coletiva, mas o exercício do direito de greve estará condicionado unilateralmente pelo empregador, o qual determinará a instauração de dissídio coletivo segundo o seu arbítrio.

Flagrante o desequilíbrio nas relações coletivas de trabalho que resulta de tal compreensão, com a quebra da unidade interna do novo sistema. Ou bem se aplica o não intervencionismo estatal a ambos os antagonistas sociais, ou a jurisprudência acaba por criar um ambiente ainda mais perverso para a liberdade sindical.

Não ostenta sentido lógico exigir do sindicato profissional a via única da negociação coletiva, ao passo que a empresa estará autorizada a furta-se da tentativa de autocomposição quando os trabalhadores exercitarem o direito de greve.

Já são muitas as dificuldades do combalido sindicalismo brasileiro para sustentar uma negociação coletiva minimamente tutelar, que não se transforme em foro de verdadeira rendição coletiva.

O desemprego estrutural e a falta de garantias contra a dispensa imotivada impelem o sindicato à concessão de direitos para a simples manutenção de postos de trabalho, o que torna cada vez mais raros os movimentos de cunho reivindicatório.

Ademais, o distorcido modelo da unicidade sindical é campo fértil para a proliferação de entidades descomprometidas com as bases.

Nessa esteira, volto a ressaltar que a EC n. 45/04 constitui etapa de modernização do nosso modelo sindical à luz do Estado Democrático de Direito, que apresenta dois déficits a serem superados: a reforma sindical e a o entendimento jurisprudencial sobre a greve.

Certo que não colhe mais a noção de ilícito, notadamente se a Constituição Federal, em seu art. 9º, assegura o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devem por meio dele defender.

Não obstante, a jurisprudência trabalhista continua balizada pela visão restritiva desse direito de greve, a encará-lo como transgressão social juridicamente tolerada.





Tanto é assim que a primeira Orientação Jurisprudencial da Eg. Seção de Dissídios Coletivos do TST (n. 1) cuidou de assentar a abusividade do movimento grevista deflagrado para exigir cumprimento de norma coletiva, sob o fundamento de que a ordem jurídica assegurava *meio pacífico* próprio para solução do conflito.

Tratava-se de típica de jurisprudência *contra legem*, uma vez que o art. 14, parágrafo único, inciso I, da Lei n. 7.783/89, diz textualmente que não constitui abuso do direito de greve a paralisação que tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

O verbete seguiu vigente por quase seis anos, de março de 1998 até junho de 1994, circunstância que bem retrata a postura jurisprudencial de desconfiança com relação ao direito de greve, por identificá-lo como ameaça à paz social admitida por exceção.

É urgente superar o sentimento atávico que impulsiona a Justiça do Trabalho ao extermínio da greve, fruto da origem sob a concepção corporativista de organização sindical, sendo uma de suas missões institucionais até antes da EC n. 45/04 a resolução impositiva do conflito coletivo.

Conforme a lição de Pontes de Miranda, uma lei nova se interpreta com simpatia, pois com antipatia não se interpreta, se combate a lei. Assim, o direito de greve deve ser visto com simpatia, na exata dimensão que lhe confere o ordenamento jurídico brasileiro, mormente com o sopro democrático da reforma constitucional.

O direito de greve é precisamente o instrumento de que dispõe o sindicato para contrapor o poder de coalizão dos trabalhadores à força econômica do empresariado. Constitui direito humano fundamental, porquanto é a expressão maior da liberdade sindical.

Nos países de tradição democrática, não se concebe a atuação automática do Estado com vistas a determinar o término do movimento grevista por solicitação da empresa.

Se a greve constitui direito fundamental, a restrição de seu exercício somente tem lugar para que outros direitos fundamentais sejam observados, dentro da técnica de ponderação de valores e sacrifício mínimo.

Nessa perspectiva, excessos cometidos pelos grevistas contra a livre iniciativa, a propriedade privada ou serviços públicos nem sempre reclamam decisão judicial no sentido do imediato fim da greve.

Por isso, entendo que mesmo para o MPT a simples deflagração de greve em atividade essencial não justifica por si só o ajuizamento de dissídio coletivo.

Indispensável indicar possível perigo de lesão ao interesse público em face da continuidade do litígio, que revele a conveniência para a sociedade da pronta solução do conflito coletivo por meio do poder normativo da Justiça do Trabalho.



Do contrário, o próprio MPT carecerá de interesse de agir para o dissídio coletivo de greve.

Às mais das vezes, a prevenção de possíveis excessos dos empregados ou da empresa durante a greve pode ser alcançada mediante tutela inibitória postulada em ação civil pública perante o primeiro grau de jurisdição, a fim de restringir o exercício da greve aos limites necessários para o bom andamento do serviço público.

Apenas quando a continuidade do litígio em atividade essencial revelar-se nociva para o interesse público, incumbirá ao Ministério Público do Trabalho, com exclusividade, o ajuizamento de dissídio coletivo de greve, competindo à Justiça do Trabalho colocar termo ao conflito coletivo por meio da jurisdição normativa.

Diversamente, quando a repercussão do litígio não ultrapassar os interesses particulares das partes, a intervenção do Estado dependerá do comum acordo entre os dissidentes.

Como já expus, a empresa não ficará indefesa contra abusos cometidos pelos grevistas, a exemplo da inobservância do aviso prévio legal, da paralisação durante vigência de norma coletiva, do bloqueio do acesso ao estabelecimento, da ocupação da fábrica, da depredação do patrimônio, etc.

Os limites formais e materiais da Lei n. 7.783/89 poderão ser exigidos mediante ação própria na primeira instância da Justiça do Trabalho, tal qual sugere o art. 114, inciso II, da CF.

A empresa poderá ajuizar ações inibitórias, ações cautelares, ações de obrigação de fazer e de não fazer, ações indenizatórias, enfim, poderá manejar o remédio jurídico mais apto para a tutela do direito lesionado ou ameaçado de lesão.

Não me impressiona o argumento de que a feição coletiva da lide implica a competência originária dos Tribunais.

O art. 114, inciso II, da CF, também franqueia ações judiciais propostas pelo sindicato contra conduta anti-sindical da empresa (dispensas, perseguições, etc.) e não se cogita de levar tais questões diretamente aos Tribunais.

Interessante que esse aspecto do combate à conduta anti-sindical não é ressaltado porque o foco recai sobre os excessos cometidos pelos grevistas, naquela visão restritiva do direito de greve.

Mas empresas brasileiras comumente vulneram prerrogativas sindicais, tendo em vista a herança de autoritarismo da nossa sociedade, e ninguém sustenta que tais causas teriam os Tribunais por juízo natural.

Isso porque o foro adequado para examinar incidentes surgidos no curso da greve realmente é o primeiro grau de jurisdição, quer para conduta anti-sindical, quer para exercício abusivo do direito de greve.





Ou por acaso os Tribunais procederão à extensa dilação probatória necessária para determinar responsabilidades individuais de empregados, sindicatos ou empresas? E ainda vão proferir decisões condenatórias que escapam à natureza normativa do dissídio coletivo?

Pela minha experiência em dissídio coletivo, a resposta é negativa. Ao fim e ao cabo tocará às Varas do Trabalho julgar se este ou aquele empregado cometeu justa causa, se um dirigente sindical incitou a destruição do patrimônio da empresa, determinando-se a condenação dele e da entidade sindical para o pagamento de indenização, e assim por diante.

O exame de abusividade da greve nos Tribunais sempre foi precário e abstrato, limitando-se à censura moral, porque inexoravelmente resta à parte lesada ingressar com ação na primeira instância da Justiça do Trabalho se quiser a efetiva reparação do seu direito.

O caso dos autos afigura-se emblemático e ilustrativo dessa constatação.

Os trabalhadores da Autoliv. do Brasil Ltda. reivindicavam Plano de Participação nos Lucros e Resultados — PPLR, divergindo da empresa quanto às bases do plano.

Diante do impasse na negociação coletiva, os trabalhadores deflagram movimento grevista em 20 de julho de 2005.

No mesmo dia, a Automoliv. Ltda. ajuizou dissídio coletivo de greve “em regime de urgência com pedido de liminar *inaudita altera parte*” (fl. 2), no intuito de obter a declaração de abusividade da greve e a determinação de retorno imediato dos grevistas ao trabalho, com emprego de força policial e autorização de contratação de trabalhadores substitutos.

Claro está que o único propósito da empresa no dissídio coletivo era retirar dos trabalhadores o direito de greve, porquanto não queria suportá-lo na negociação coletiva.

Ora, no dia seguinte, sindicato e empresa já haviam logrado a composição do conflito perante a DRT (fls. 128/129). Como se vê, o direito fundamental de greve cumpriu seu desiderato, servindo de legítimo instrumento de pressão da classe trabalhadora para a conquista de suas reivindicações.

Não obstante, a empresa insiste em que remanesce para julgamento no dissídio coletivo o pleito de declaração de abusividade da greve. Alega que não foram observados os requisitos da Lei n. 7.783/89, o que induz à responsabilização do sindicato por danos emergentes e lucros cessantes.

O dissídio coletivo não é a via processual adequada para a empresa ventilar pleito condenatório. Assim, de que lhe servirá a eventual declaração de abusividade da greve, senão para censurar moralmente o sindicato?

No curso do movimento paredista, a empresa ajuizou ação possessória na primeira instância (indevidamente na Justiça Comum, fl. 130) para





garantir o acesso à empresa bloqueado pelos grevistas, recebendo a tutela jurisdicional quanto ao incidente independentemente do dissídio coletivo (fls. 141/141v.).

Também fora do dissídio coletivo, por intermédio de ação indenizatória ajuizada perante uma das Varas do Trabalho, poderá a empresa pleitear a responsabilização solidária do sindicato e de dirigentes sindicais por danos causados em face do exercício abusivo do direito de greve.

O caso dos autos reforça a minha convicção de que a empresa deve procurar resolver as eventuais abusividades cometidas por grevistas na primeira instância da Justiça do Trabalho, não lhe sendo facultado acorrer ao Tribunal para solucionar o conflito coletivo.

Por fim, chamo a atenção para o fato de que o acordo celebrado entre as partes perante a DRT não contém ressalva. Portanto, em homenagem ao princípio da boa-fé e da lealdade que presidem a negociação coletiva, impõe-se reconhecer o encerramento do conflito coletivo mediante autocomposição.

Do contrário, o Eg. TST reavivará conflito coletivo já superado, a despeito de questões incidentes que devem ser resolvidas na instância própria.

Concluindo que a EC n. 45/04 excluiu a legitimidade da empresa para a instauração unilateral do dissídio coletivo de greve (arts. 114, §§ 2º e 3º, da CF), ofício pelo não provimento do recurso por esse fundamento, uma vez que a ilegitimidade de parte é condição da ação antecedente ao interesse de agir.

Dissídio Coletivo de Greve. Acordo perante a DRT. Falta de Interesse processual

Se não for acolhida a tese de ilegitimidade de parte, ofício pelo não provimento do recurso, mantendo-se a extinção do processo, sem resolução de mérito, por falta de interesse processual, considerando-se que o acordo entre as partes perante a DRT implica a perda de objeto no presente feito, conforme fundamentação *supra*.

Conclusão

Ofício pelo conhecimento e não provimento do recurso, mantendo-se a extinção do dissídio coletivo de greve por ilegitimidade da empresa suscitante ou, se ultrapassado tal óbice, pela falta de interesse de agir.

Brasília, 13 de dezembro de 2006.

Edson Braz da Silva
Subprocurador-Geral do Trabalho





ALEGAÇÕES FINAIS EM LITISCONSORTE ENTRE O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E O MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL EM DEFESA DA POPULAÇÃO INDÍGENA

EXCELENTÍSSIMA SENHORA JUÍZA DO TRABALHO TITULAR DA VARA DE
MANACAPURU/AM

Proc. n. 00856/2005-201-11-00

O Ministério Público do Trabalho e o Ministério Público Federal, com sedes em Manaus, respectivamente, na Rua Pará n. 885, Edifício José Frota II, 6º andar, Bairro de São Geraldo, CEP n. 69.053-070, e na Avenida André Araújo, n. 358, Bairro do Aleixo, CEP n. 69.060-000, onde receberão validamente a necessária intimação pessoal e nos autos (LOMPU, arts. 18, II, *h*, 21 e 84, IV; CPC, art. 236, § 2º; Provimento CGJT n. 4/2000), vêm respeitosamente junto à Vossa Excelência, no exercício de suas funções institucionais, manifestar regular e tempestivamente, em sede de *Alegações Finais* escritas em forma de memoriais, conforme determinado em audiência (fl. 430):

Ratificação de todos os termos anteriores

1) Preliminarmente RATIFICA o Ministério Público todos os termos das alegações já constantes de sua manifestação de fls. 400/406, que passam a fazer parte integrante destas alegações finais em todos os seus termos fáticos e jurídicos, sendo desnecessária sua transcrição neste momento;

Legitimidade ativa do Ministério Público

2) Quanto à alegada ilegitimidade ativa dos Ministérios Público Federal e do Trabalho à causa, reitera seu posicionamento esposado na inicial da

239





atribuição para tanto, eis que versam os autos sobre direito constitucionalmente protegido, com incumbência do Ministério Público para sua defesa, preceituando o art. 129, inciso V da Constituição da República de 1988 que: “são funções institucionais do Ministério Público: V — defender judicialmente os direitos e interesses das populações indígenas”;

3) A Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, que dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União, do qual fazem parte o Ministério Público Federal e do Trabalho (art. 24, incisos I e II), dispõe ainda em seu art. 6º, inciso VII, alínea *c* que: “Compete ao Ministério Público da União: ... VI — promover o inquérito civil e a ação civil pública para: ... c) *a proteção dos interesses individuais indisponíveis, difusos e coletivo, relativos às comunidades indígenas...*”. Desta forma, quaisquer direitos coletivos *lato sensu* (difuso, coletivo ou individuais indisponíveis, conhecidos estes como “individuais homogêneos”) relativo às comunidades indígenas são passíveis de proteção pelo Ministério Público por meio da respectiva ação civil pública (coletiva), como a inicial desses autos;

4) Ressalte-se que o direito trabalhista dos TARIANOS ora defendidos, bem como seu direito de imagem, são direitos individuais homogêneos e indisponíveis, vez que se trata de relação de trabalho de parcela da população constitucionalmente protegida, além da expressa disposição do atual Código Civil de 2002, cujo art. 11 dispõe que “com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária”, sendo clara a disposição de seu art. 20, segundo o qual “*salvo se autorizadas, ..., a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderá ser proibida, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização eu couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais*”. E é fato incontroverso e fartamente demonstrado nos autos de que os TARIANOS jamais autorizaram a exposição de suas imagens em veículos de propaganda, seja de jornal, *internet* ou revistas de circulação nacional, nem receberam qualquer indenização ou participação nos benefícios advindos dessa prática recorrente e ainda atual da ré;

5) Assim, o Estatuto do Índio, que data de 1971, portanto anterior à Constituição atualmente em vigor, sob a égide da autoritária Constituição de 1969, deve ser analisado em consonância com o atual texto constitucional, sob pena de incidência do instituto jurídico da “não recepção” da norma infraconstitucional em face da Lei Maior, quando em confronto com o posterior texto desta. Acontece neste caso exatamente a questão, pois o Estatuto do Índio fazia distinção entre indígenas aldeados e desaldeados para proteção jurídica do Estado, considerando-se que o propósito daquela lei era expressamente “preservar a sua cultura e integrá-los, progressiva e harmoniosamente, à comunidade nacional”;





6) Entretanto, a visão integracionista das populações indígenas está em desacordo com a atual Constituição de 1988, bem como com a Convenção n. 169 da OIT ratificada pelo Brasil, aprovada pelo Decreto Legislativo n. 143, de 20 de junho de 2002. Assim, lei ordinária não pode fazer distinção de atribuição do Ministério Público (quanto a critério de contato da parcela da população indígena a ser defendida judicialmente) onde a atual Constituição Cidadã atual e de Convenção Internacional específica sobre os direitos indígenas não o faz;

7) Some-se a tudo isso a revogada disposição do antigo Código Civil de 1916, que tinha como relativamente incapaz os silvícolas (art. 6º, inciso III, CC/1916), sendo que a atual legislação civil substantiva brasileira dispõe em seu art. 4º, parágrafo único, CC/2002, que “a capacidade dos índios será regulada por legislação especial”. E por ora a legislação em vigor ainda não foi atualizada com os modernos preceitos constitucionais e convencionais internacionais, devendo o antigo Estatuto do Índio ser lido com os temperamentos já fartamente explicados nesta peça processual;

8) Portanto, a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho e Federal está perfeitamente demonstrada, não havendo que se falar em conceito juridicamente já ultrapassado há mais de uma década e meia de diferenciação entre “aldeiados” e “desaldeiados”, pois este não pode ser usado como critério para determinar;

Dano moral: direito à imagem e prescrição

9) Incabível a alegação da ré de que “*prescreve a ação reparatória de dano moral em três meses após a sua publicação em qualquer órgão ou veículo de comunicação*”. Na verdade, confunde a ré a decadência (e não prescrição) prevista na lei de imprensa com a ação de reparação de danos morais. E no caso não se pretende responsabilizar o veículo da imprensa responsável pela violação, caso sim em que se poderia cogitar em aplicação do prazo decadencial citado. Contudo, à ação de reparação de danos morais pela exposição de imagem não autorizada o prazo decadencial é o comum de 20 (vinte) anos, conforme reiterados julgados;

10) Pacífica a jurisprudência dos Tribunais Superiores (em particular do E. STJ), segundo a qual “O pedido de indenização por danos morais, em face de violação a direito de imagem, não se confunde com o delito de imprensa previsto na Lei n. 5.250/67, sendo, por tal razão, também inaplicável o prazo decadencial nela previsto” (Classe: REsp — RECURSO ESPECIAL — 315908, Processo: 200100385125-UF: SP, Órgão Julgador: QUARTA TURMA, Data da decisão: 28.8.2001, Documento: STJ000414309).

11) Também do E. STJ: “IMPrensa. Indenização. Decadência. Prescrição. Proposta a ação de indenização com base no direito comum, a pres-





crição da pretensão indenizatória prescreve em 20 anos (art. 177 do Código Civil)” (Classe: REsp — RECURSO ESPECIAL — 191004, Processo: 199800743235, UF: RJ Órgão Julgador: 4ª Turma, Data da decisão: 15.12.1998, Documento: STJ000252311);

12) Ademais, percebe-se que a *publicação das imagens dos TARIANOS se deu em função de seus usos, costumes e tradições indígenas*, exibindo indevidamente para fins comerciais o ritual daquela etnia. Assim, tratando-se de direito indígena indisponível de imagem (cuja veiculação não foi expressamente autorizada, nem reparada de qualquer forma) e de suas tradições, inclusive religiosas, deve a ré ser condenada a indenizar pelos danos morais causados, por ser essa expressa disposição legal do atual Código Civil (arts. 11 e 20), conforme já discutidos no item 4 desta peça processual final;

Do mérito da pretensão

13) Encerrada a instrução processual verificam os Ministério Público Federal e do Trabalho ser imprescindível o reconhecimento do vínculo de emprego gerado entre a ré e os TARIANOS ora defendidos, eis que preenchidos os requisitos mínimos exigidos pela lei para tanto, devendo ser acolhidos os pedidos constantes da inicial da presente ação coletiva;

14) São fartas as provas colhidas durante a instrução, com depoimento pessoal dos principais indígenas interessados, oitiva de testemunhas, tanto dos autores quanto da ré, além de farta prova documental juntada, boa parte oriunda de um procedimento iniciado na Procuradoria da República no Amazonas, mas cujos documentos todos foram submetidos ao crivo do contraditório e da ampla defesa perante esse MM. Juízo do Trabalho, além de documentos que foram juntados no decorrer do feito, demonstrando inclusive que a ré continuava a explorar indevidamente a imagem dos TARIANOS em seu sítio na rede mundial de computadores;

15) Não se pretende aqui esmiuçar e repetir o que já está cabalmente demonstrado nos autos, ficando certo que a análise desse MM. Juízo não descuidará de utilizá-las quando da prolação da sentença para o caso. Contudo, alguns pontos principais serão reforçados e citados para demonstrar o acerto da tese ministerial desde o início defendida nesta ação coletiva;

16) Ressalte-se que os indígenas prestavam serviços de natureza não-eventual, durante mais de 5 (cinco) anos, sempre apresentando seus rituais TARIANOS a turistas levados pela ré, estando sob a dependência desta, inclusive recebendo ranchos, meios de transporte (motor e gasolina), bem como meio de comunicação com a empresa para quaisquer contatos, inclusive para avisar a chegada de turistas interessados na apresentação, além de serem





remunerados pela empresa em face de cada ritual, no valor de R\$ 100,00 (cem reais), divididos à época entre 12 (doze) pessoas;

17) Além disso, deve-se considerar como de serviço efetivo o período em que o empregado esteve à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º), que era o caso quando os TARIANOS tinham que ficar preparando o ritual, caçando, pescando e colhendo na mata os insumos necessários para tanto, bem como o sobreaviso constante de eventual chegada de turistas interessados no ritual, mediante comunicação via rádio, cuja existência e utilização ficam demonstradas não apenas pelos depoimentos dos próprios interessados, mas também conforme a declaração da própria testemunha da ré, *Mateus Estevão* (fls. 426/428);

18) Ainda que os TARIANOS fizessem algumas apresentações a grupos de outros hotéis, isso não descaracterizaria o vínculo empregatício formado com a ré, pois não é requisito para o vínculo no contrato de trabalho a exclusividade da prestação, mas a onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação, estes todos presentes no caso destes autos;

19) O que caracteriza neste caso o vínculo é que os indígenas recebiam valores fixos pelas apresentações, cujos valores cobrados dos turistas hospedados no hotel ariaú consta do próprio “site” do empreendimento turístico internacional (R\$ 35,00 — fls. 404, podendo ser facilmente constatado na *internet*), de forma pessoal do mesmo grupo (única família) e habitual (pelo menos três vezes por semana, geralmente à noite, por volta de 20:00 h, horário estipulado pelo hotel, pois era após outras atividades turísticas, como fogueira de jacaré e sobrevivência na selva — aliás a primeira testemunha da ré era guia de sobrevivência na selva e encaminhava posteriormente os turistas ao ritual na maloca construída pelos próprios TARIANOS);

20) É incontroversa a subordinação, não apenas porque estavam em área cedida (e com material cedido) pela própria ré, bem como essa conclusão deflui do depoimento da própria testemunha da ré, *Mateus Estevão*, que informou que “*tinha que comunicar o gerente, porque havia turistas que não gostavam de assistir o ritual, quando faltava algum tocador; que o ritual tinha que estar completo; que o ritual deveria ser apresentado com 5 pessoas tocando; que os guias e turistas exigiam que o grupo estivesse completo, que houvesse 5 pessoas tocando e 5 dançando; ...; que o hotel cuidava de avisar a chegada de turistas na maloca, até para que o grupo pudesse se apresentar com todos seus integrantes*”, sendo que “o depoente não comunicou a gerentes de outros hotéis a sua saída da maloca; e que não usavam rádios para se comunicarem com outros hotéis”;

21) Assim, não resta dúvida de que a relação dos indígenas com a ré, *River Jungle* (Hotel Ariaú Amazon Towers), era especialmente diferente em relação aos demais hotéis de selva presentes naquela região, ainda que eventualmente tivesse autorização para levar turista àquela área onde estava cons-





truída a maloca dos TARIANOS, com total apoio material e financeiro da ré, além de ter sido o espaço cedido por esta em área contígua a seu empreendimento comercial, independente da natureza e/ou da efetiva propriedade da área mencionada;

22) Com base em todos os fatos mencionados nestes últimos itens, considerando-se o período do vínculo e as horas trabalhadas, inclusive no horário em que estavam à disposição do empregador (art. 4º, CLT), necessária a condenação da ré nos valores calculados na inicial, consoante fls. 10/11 da inicial, incluindo todas as verbas trabalhistas, FGTS, multas, entre outras, totalizando *R\$ 189.255,58 (cento e oitenta e nove mil, duzentos e cinqüenta e cinco reais e cinqüenta e oito centavos)* entre todos os TARIANOS interessados, inclusive com necessidade de liquidação judicial, com inscrição dos herdeiros quando da fase de execução da quantia, em caso de condenação da ré;

23) Quanto ao dano moral decorrente da indevida e não autorizada utilização das imagens, com nítidos fins comerciais pela ré, indubitável a captação indevida de turistas com as imagens dos rituais indígenas, resultando em lucro para o bem-sucedido empreendimento comercial turístico-hoteleiro “Araíú Amazon Towers”, conhecido internacionalmente, como bem gosta de reiterar seu proprietário (com visitantes ilustres, como o rei da Espanha, emires árabes, ex-presidentes norte-americanos, e até mesmo membros da realeza britânica), sendo, portanto, imprescindível sua condenação no valor perquirido na inicial de *R\$ 250.000,00 (duzentos e cinqüenta mil reais)*, inclusive como forma de coibir a prática ilícita da ré e prevenir que tal situação não volte a ocorrer, servindo não apenas como punição mas como medida de caráter pedagógico às demais pessoas jurídicas do ramo;

24) Por fim, corroboram os autores os Requerimentos formulados na inicial (fls. 18/19), requerendo a Total Procedência dos pedidos formulados.

São as alegações finais.

Termos em pede e espera deferimento.

Manaus/AM, 6 de março de 2006.

André Lopes Lasmar
Procurador da República — PR/AM

Miron Tafuri Queiroz
Procurador do Trabalho PRT da 11ª Região





TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA — VÁRIAS ABSTENÇÕES DE CONDUTAS PREJUDICIAIS AO SERVIÇO PÚBLICO ESSENCIAL

PROCEDIMENTO PREPARATÓRIO N. 5/2007

TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA N. 06/2007

Considerando que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu art. 9º, *caput*, e §§ 1º e 2º, garante aos trabalhadores o direito de greve, mas impõe sejam respeitados os serviços ou atividades essenciais, com pronto e integral atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, prevendo que os responsáveis pelos abusos serão submetidos às penalidades da lei;

Considerando que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu art. 8º, inciso VI, impõe a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

Considerando que a Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989, ao dispor sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, e regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade e dá outras providências, afirma que:

1. cabe à entidade sindical convocar, na forma do seu estatuto, assembleia-geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços (art. 4º);
2. a paralisação coletiva de serviços para fins de reivindicações só poderá ocorrer sem a participação de entidade sindical se na localidade

245





não houver sindicato da categoria, e, ainda assim, por meio de assembléia-geral que constitua comissão de negociação (art. 4º, § 2º);

3. somente se frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso à via arbitral é facultada a cessação coletiva do trabalho (art. 3º);

4. o transporte coletivo é considerado serviço ou atividade essencial (art. 10, V);

5. nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores *ficam obrigados de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade* (art. 11);

6. são necessidades inadiáveis da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população (art. 11, parágrafo único);

7. na greve em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, *obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação* (art. 13);

8. *constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.* (art. 14);

9. a responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal (art. 15);

10. o Ministério Público deverá, de ofício, requisitar a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício da prática de delito.

Considerando que, no dia 15.8.2006, o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários Urbanos e Coletivos de Manaus e no Amazonas, recebeu as Notificações Recomendatórias ns. 56/2006 e 57/2006, ambas expedidas por esta Procuradoria Regional do Trabalho da 11ª Região, recomendando-lhe que atuasse junto aos trabalhadores das empresas São José e Auto Viação Vitória Régia de modo a não permitir que ocorressem novas paralisações de serviços essenciais de transporte coletivo urbano em desacordo com os preceitos da Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989; e

Considerando que a *população de Manaus foi prejudicada* por ato dos trabalhadores da Empresa União Cascavel de Transportes e Turismo Ltda.





(Eucatur), que resolveram paralisar os serviços essenciais de transporte coletivo urbano no dia 22 de janeiro de 2007, no horário das 05h30min às 08h10min da manhã, *deixando sem o referido meio de transporte, 90 mil pessoas — segundo o Jornal A Crítica, do dia 23.1.2007.*

O Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários Urbanos e Coletivos de Manaus e no Amazonas, situado na Rua Prof. Marciano Armond (antiga Rua Belém), n. 261 — Nossa Senhora das Graças, Manaus/AM, CEP 69.053-000, por seus representantes legais Josildo de Oliveira Silva (Presidente), portador do RG n. 0874751-2, SSP-AM, Elcio Campos Rego (Vice-Presidente), portador do RG n. 1596581-3, e Diretores Givancir de Oliveira Silva, e Jaildo de Oliveira Silva, portador do RG n. 1316274-8, SSP-AM, firma, perante o Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional do Trabalho da 11ª Região, o Presente Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, nos termos do art. 5º, § 6º da Lei n. 7.347/85, pelo qual se compromete:

I — Das obrigações

Abster-se de realizar novas paralisações no serviço de transporte coletivo urbano em desacordo com os preceitos da Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989, em especial:

1. Abster-se de realizar novas paralisações no serviço de transporte coletivo urbano sem prévio exaurimento de negociação coletiva;
2. Abster-se de realizar novas paralisações no serviço de transporte coletivo urbano sem, previamente, convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação da prestação de serviços;
3. Abster-se de realizar novas paralisações no serviço de transporte coletivo urbano sem garantir, de comum acordo com empregadores e trabalhadores, a *prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade*;
4. Abster-se de realizar novas paralisações no serviço de transporte coletivo urbano sem comunicar a decisão aos empregadores e usuários com *antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação*;
5. Abster-se de manter paralisações no serviço de transporte coletivo urbano após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho, observando-se que, na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa, não consititui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:





- 5.1. tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição;
- 5.2. seja motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

II — Multa por descumprimento

6. Pelo descumprimento voluntário do compromisso assumido, o subscritor, abaixo relacionado, garantida a ampla defesa em processo administrativo no âmbito do Ministério Público do Trabalho, fica sujeito, de acordo com as responsabilidades assumidas, ao pagamento de multa diária no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), por infração, sendo todas as multas reversíveis ao FAT, Fundo de Amparo ao Trabalhador, instituído pela Lei n. 7.998/90, nos termos dos arts. 5º, § 6º e 13 da Lei n. 7.347/85, ou instituição indicada pelo Ministério Público do Trabalho:

§ 1º Em qualquer caso, a multa será contada da data da constatação do descumprimento de quaisquer das obrigações assumidas.

§ 2º O pagamento da multa não exime do cumprimento das obrigações descritas no item I do presente instrumento.

III — Disposições finais

7. O acompanhamento do cumprimento desta avença é passível de fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego, na forma do § 5º do art. 36 do Decreto n. 3.298/99 e pelo Ministério Público do Trabalho;

8. O presente Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta é por prazo indeterminado, *com vigência imediata*, ficando assegurado o direito de revisão das cláusulas e condições, em qualquer tempo, através de requerimento ao Ministério Público do Trabalho;

9. Este Termo de Ajustamento de Conduta, passado em três vias, tem eficácia de título executivo extrajudicial, na forma dos arts. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85, 585, VII, do CPC e 876 da CLT.

Manaus, 1º de fevereiro de 2007.

Audaliphal Hildebrando da Silva
Procurador-Chefe PRT 11ª Região

Adson Souza do Nascimento
Procurador do Trabalho PRT 11ª Região





JURISPRUDÊNCIA



SENTENÇA DA 1ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA — DANO MORAL

ATA DE AUDIÊNCIA

Em 4 de maio de 2007, às 17h05, na sala de sessões da 1ª Vara do Trabalho de Brasília, sob a direção do Exmo. Juiz Márcio Roberto Andrade Brito, foi proferida SENTENÇA nos autos da Reclamação Trabalhista n. 00148-2007-001-10-00-0, movida por Lucrécia Welter Ribeiro contra Banco do Brasil S/A, nos seguintes termos:

I — Relatório

Vistos os autos.

A reclamante propôs a condenação do reclamado ao pagamento de indenização em valor a ser estipulado pelo Juízo, alegando ter sido vítima de assédio moral. À causa deu o valor de R\$ 15.000,00 para fins de alçada. Juntou documentos.

Notificado, o reclamado contestou às fls. 185/211, argüindo prejudicialmente a prescrição. A defesa foi acompanhada de documentos.

A reclamante produziu réplica às fls. 244/254.

Em audiência, foram colhidos os depoimentos de duas testemunhas e um informante.

Encerrada a instrução processual.

Houve entrega de memoriais.

Impossível a conciliação.

É o breve relatório.

251





II — Fundamentos

1) Prescrição — Inexistência

O reclamado suscitou prescrição em relação a todo e qualquer pedido que tenha origem em data anterior a 15.2.02, realçando em razões finais que a relação de subordinação entre a reclamante e a gerente Odila de Lara Pinto, apontada como responsável pelo assédio moral, foi rompida em 6.2.02.

A questão não possui os contornos simples delineados pelo banco, até porque o último ato praticado pela gerente aconteceu em 19.2.02, quando registrou na avaliação funcional da reclamante a informação “Funcionária não confiável. Perda de Confiança”.

No assédio moral, o efeito danoso ao trabalhador pode se consolidar tempos depois da violência praticada, tal como ocorre nas *mesopatias* e *tecnopatias*, circunstâncias em que se deve aplicar o entendimento das Súmulas n. 230 do STF e n. 278 do STJ.

É importante notar que o assédio moral caracteriza-se a partir de uma conduta rotineira e freqüente, o que pressupõe dizer que o dano físico ou psíquico apresenta-se de forma lenta e silenciosa.

Assim, não é possível fixar-se uma data certa para o início da contagem do prazo prescricional, tal como acontece nos danos oriundos de evento certo, único e determinado.

Na hipótese dos autos, a violência sofrida pela reclamante teve início no período em que esta trabalhou na ouvidoria do banco, havendo, todavia, constatação de ato posterior à mudança de setor.

Os efeitos da violência, entretanto, somente foram sentidos de forma mais grave no decorrer dos sintomas psicológicos detectados clinicamente nos últimos cinco anos.

Assim, não há falar em prescrição. Rejeita-se a prejudicial invocada.

2) Banco do Brasil — Patrimônio Nacional — Orgulho do Brasileiro

1808 — A Guerra que Napoleão movia contra a Inglaterra provocou conseqüências drásticas à Coroa portuguesa e o Príncipe Regente transferiu a sede da monarquia para o Brasil, mudando substancialmente o quadro das relações internacionais no contexto da América do Sul.

Numa viagem longa e cheia de atropelos, todo o aparelho burocrático de Portugal, ministros, conselheiros da Corte Suprema, funcionários do tesouro, patentes do exército e da marinha, membros do alto clero, vieram para o Brasil, trazendo o tesouro real, os arquivos do governo, uma máquina im-





pressora e várias bibliotecas. Era o início de uma reviravolta na vida administrativa da Colônia.

A família real, instalada definitivamente no Rio de Janeiro, alterou também a fisionomia daquela cidade, que teve a sua população dobrada de 50 mil para 100 mil pessoas.

Abriram-se teatros, bibliotecas, academias literárias e científicas; fundou-se o primeiro jornal brasileiro (A Gazeta do Rio de Janeiro); chegaram imigrantes de grande importância à cultura, dentre naturalistas, mineralogistas, botânicos, arquitetos e pintores; tudo para atender aos requisitos da Corte e da população em rápida expansão.

Num conjunto de ações que visavam à criação de indústrias manufatureiras (com isenção de tributos à importação de matérias-primas) e à manutenção da monarquia, o Príncipe D. João VI fundou o primeiro banco brasileiro.

O alvará de 12 de outubro de 1808 dizia:

“Determino que os saques dos fundos do meu Real Erário e as vendas dos gêneros privativos dos contratos e administração da minha Real Fazenda, como são os diamantes, o pau-brasil, o marfim e a urzela, se façam pela intervenção do referido Banco Nacional. (...) Ordeno que se haja por extinto o cofre de depósito que havia nesta cidade a cargo da Câmara dela; e determino que no referido Banco se faça todo e qualquer depósito judicial ou extrajudicial de prata, ouro, jóias e dinheiro.”

Surgiu o Banco do Brasil.

A história dessa instituição financeira se confunde com a própria história do Brasil. É um dos poucos, talvez o único banco do mundo, que carrega em sua razão social o nome do país.

O Banco do Brasil foi criado para propiciar o desenvolvimento do país e não há como se negar que a sua participação nesse objetivo foi coroada com êxito.

A empresa tem a existência praticamente dedicada à execução de políticas públicas voltadas à agricultura, ao comércio e às pequenas e médias empresas e viabilizou, ao longo desse tempo, a realização dos sonhos de muitos brasileiros.

Uma singela demonstração disso está registrada no cancionário popular; Luiz Gonzaga, immortalizando a obra de Hidelito Parente e José Clemente, cantou em versos a estória de um matuto que foi bater no banco de Juazeiro para tomar um empréstimo e comprar cinco vaquinhas. Feliz, o sertanejo cuidou de contratar um vaqueiro tangedor, que montou um alazão e fez a boiada, encabalada, seguir com o chocalho tocando assim: “eu sou do banco, do banco, do banco ... eu sou do banco, do banco do Brasil.”





No interior deste País, todo município, por menor que seja, possui uma igreja, uma mercearia, uma escola, um posto de saúde, um juiz e uma agência do Banco do Brasil.

A trajetória desse banco o transformou num verdadeiro agente de investimentos na cultura e no esporte. Além de conceder grandes incentivos às diversas manifestações artísticas, através de seus centros culturais (Rio de Janeiro, São Paulo e Brasília), o banco é, por exemplo, o patrocinador oficial do Vôlei Medalha de Ouro.

Enfim, é motivo de orgulho para os brasileiros.

3) Assédio Moral — Cenário das Ações — A ouvidoria do Banco do Brasil — BB Responde

A figura do Ouvidor está presente no Brasil desde 1538, quando Antônio de Oliveira foi nomeado o primeiro ouvidor, acumulando o cargo de Ouvidor da Capitania de São Vicente com o de capitão-mor.

Os ouvidores possuíam o poder de lavrar e promulgar leis, estabelecer Câmara de Vereadores, agirem como comissários de justiça e, principalmente, ouvir as reclamações e reivindicações da população sobre improbidades e desmandos administrativos.

Depois disso, em 1809, na Suécia, há registro da implantação Constitucional do *Ombudsman* Sueco, com missão de verificar a observância das leis pelos tribunais, tendo o poder de processar aqueles que cometessem ilegalidades ou negligência no cumprimento de seus deveres.

No Brasil, a consolidação das ouvidorias teve início em 1986, com a criação da primeira Ouvidoria Pública do Brasil, em Curitiba-PR. A importância desses órgãos foi intensificada pela sua boa atuação até que as empresas privadas passaram a adotar a figura do *Ombudsman* em seus quadros.

Ombudsman, expressão de origem sueca que significa *representante*, corresponde ao profissional contratado por um órgão, instituição ou empresa, com a atribuição de receber críticas, sugestões, reclamações da comunidade de forma imparcial.

Em 1988, a Comissão de Notáveis, coordenada pelo jurista Afonso Arinos, tentou sem êxito incorporar o instituto ao texto constitucional; mas esta frustração não reduziu o universo de ouvidorias, que, ao contrário, se espalharam como excelente canal de comunicação para se relacionar com a sociedade.

Em 16.3.95, foi criada a Associação Brasileira de Ouvidores/*Ombudsman* (ABO), com o objetivo de estimular e promover o conagraçamento e o relacionamento entre todos aqueles que exerçam a função de Ouvidor no Brasil.





O Banco do Brasil é uma das instituições associadas à ABO e está ali representado por Odila de Lara Pinto, então gerente da ouvidoria e, conseqüentemente, superior hierárquica da reclamante.

A Assembléia Geral Extraordinária da ABO, convocada em 19.12.97, instituiu o Código de Ética do Ouvidor/*Ombudsman*, baseado nos seguintes princípios:

“A natureza da atividade da Ouvidoria está diretamente ligada à compreensão e ao respeito às necessidades, direitos e valores das pessoas.

Entende-se por necessidades, direitos e valores não apenas questões materiais, mas também questões de ordem moral, intelectual e social, e que direitos só têm valor quando efetivamente reconhecidos.

No desempenho de suas atividades profissionais e, dependendo da forma como essas sejam desempenhadas, o *Ombudsman* pode efetivamente fazer aplicar, alcançando esses direitos.

A função do *Ombudsman* visa o aperfeiçoamento do Estado, da Empresa, a busca da eficiência e da austeridade administrativa.

No exercício das suas atividades, o *Ombudsman* deve defender intransigentemente os direitos inerentes da pessoa humana, balizando suas ações por princípios éticos, morais e constitucionais.”

Os termos do Código de Ética merecem ser enumerados, por guardarem total relevância com o caso que ora se aprecia:

- “1. Preservar e respeitar os princípios da “Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Constituição Federal e das Constituições Estaduais”.
2. Estabelecer canais de comunicação de forma aberta, honesta e objetiva, procurando sempre facilitar e agilizar as informações.
3. Agir com transparência, integridade e respeito.
4. Atuar com agilidade e precisão.
5. Respeitar toda e qualquer pessoa, preservando sua dignidade e identidade.
6. Reconhecer a diversidade de opiniões, preservando o direito de livre expressão e julgamento de cada pessoa.
7. Exercer suas atividades com independência e autonomia.
8. Ouvir seu representado com paciência, compreensão, ausência de pré-julgamento e de todo e qualquer preconceito.





9. Resguardar o sigilo das informações.
10. Facilitar o acesso à Ouvidoria, simplificando seus procedimentos, agindo com imparcialidade e justiça.
11. Responder ao representado no menor prazo possível, com clareza e objetividade.
12. Atender com cortesia e respeito às pessoas.
13. Buscar a constante melhoria das suas práticas, utilizando eficaz e eficientemente os recursos colocados à sua disposição.
14. Atuar de modo diligente e fiel no exercício de seus deveres e responsabilidades.
15. Promover a reparação do erro cometido contra o seu representado.
16. Buscar a correção dos procedimentos errados, evitando a sua repetição, estimulando persistentemente, a melhoria da qualidade na administração em que estiver atuando.
17. Promover a justiça e a defesa dos interesses legítimos do cidadão.
18. Jamais utilizar a função de Ouvidor para atividade de natureza político-partidária ou auferir vantagens pessoais e/ou econômicas.
19. Respeitar e fazer cumprir as disposições constantes do “Código de Ética”, sob pena de sofrer as sanções, que poderão ser de advertência, suspensão ou expulsão dos quadros associativos, conforme a gravidade da conduta praticada, devendo a sua aplicação ser comunicada ao Órgão ou Empresa na qual o Ouvidor exerça sua atividade.
20. As sanções serão impostas pela Diretoria Executiva da ABO, ex-offício ou mediante representação, com direito a recurso ao Conselho Deliberativo, em prazo de 15 dias após a imposição da penalidade aos membros do quadro associativo.
21. As Seções Estaduais poderão ter o seu “Código de Ética e Conduta”, que deverão ser submetidos à apreciação do Conselho Deliberativo da ABO.
22. As sanções impostas pelas Seções Estaduais da ABO poderão ser objeto de recurso ao Conselho Deliberativo da ABO, no prazo de 15 dias.
23. Os procedimentos para a avaliação e aplicação das sanções serão definidos por Resolução da Diretoria Executiva.”





Este Código de Ética é a cartilha que o banco deve seguir, ou seja, o BB RESPONDE está vinculado a cada um dos princípios aqui descritos.

Foi nesse cenário que ocorreram os fatos narrados nos autos.

4) Funcionários da Ouvidoria do Banco do Brasil — Orgulho Ferido — O Perfil dos Assediados

A ouvidoria, em qualquer órgão público ou privado, é naturalmente um setor alvo de críticas, justamente pelo fato de lidar com queixas, conflitos e denúncias. Funciona como um termômetro do nível de satisfação do cliente (interno ou externo) em relação aos serviços prestados. Sendo assim, é essencial que os empregados que ali atuam sejam detentores de algumas qualidades específicas.

Pelo que se constatou nos autos, o Banco do Brasil teve este cuidado ao selecionar os empregados que trabalhavam na ouvidoria. Todos contavam com muito tempo de casa.

Os que compareceram à audiência, por exemplo, trabalham ou trabalharam no banco há pelo menos 20 (vinte) anos, fator de suma importância para o tipo de atividade, que exige conhecimento profundo da estrutura da empresa, seu histórico, sua filosofia, sua marca.

Empregados com esse perfil normalmente sentem orgulho de trabalhar na instituição, consideram-se peças importantes da máquina e se dedicam com garra ao seu serviço, porque sabem que o sucesso do banco depende da participação de todos.

O setor que serve de medição da qualidade dos serviços do banco, ou seja, que cuida do relacionamento do banco com seus clientes e funcionários, abriga necessariamente um corpo de empregados de alto nível.

Diante disso, pode-se dizer que a prática de assédio moral nesse setor assume um nível de gravidade considerável. É preocupante, porque fere não apenas o orgulho daqueles empregados, mas também expõe ao risco a imagem do banco e a qualidade daquele serviço — o BB RESPONDE.

5) Terror Psicológico no Trabalho — Histórico — Conceito

Embora os estudos sobre o assédio moral no ambiente de trabalho sejam relativamente recentes, o fenômeno em si é tão antigo quanto o próprio trabalho.

Hássada Ferreira, em sua obra *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*, traça um histórico muito interessante sobre a evolução do fenômeno, que passamos a resumidamente relatar.





As pesquisas envolvendo a figura do assédio moral iniciaram-se no ramo da biologia, através dos estudos do etologista *Konrad Lorenz*, analisando a conduta de determinados animais quando confrontados com invasões de território por outros animais de maior porte. O que chamou a atenção do pesquisador foi o comportamento agressivo desenvolvido pelo grupo, que tentava expulsar o invasor solitário com intimidações e atitudes agressivas coletivas, conduta que *Lorenz* denominou *mobbing*, expressão do inglês que traduz a idéia de turba ou multidão desordeira.

Já na década de 60, um médico sueco, *Peter-Paul Heinemann*, analisava o comportamento de crianças reunidas em grupo no ambiente escolar e obteve resultados parecidos com aqueles alcançados na pesquisa de *Lorenz*. Foi reconhecida a mesma tendência dos animais nas crianças, ou seja, em demonstrar hostilidade a outra criança que invadissem o seu espaço.

Na década de 80, o psicólogo alemão *Heinz Leymann* descobriu o mesmo comportamento, desta feita no ambiente de trabalho. Segundo o pesquisador, a nota diferencial reside na ausência de violência física. A conduta insidiosa é marcada pelo isolamento social da vítima e é de difícil demonstração; porém, as conseqüências na saúde mental da vítima são devastadoras, sendo a causa de 15% dos suicídios na Suécia — comenta a psicanalista francesa *Marie-France Hirigoyen*.

O tema passou a ganhar proporções internacionais, com o surgimento de leis na França, Suécia, Noruega, Austrália e Itália, visando coibir o assédio moral nas relações de trabalho. No Brasil, entretanto, a discussão ainda é tímida.

Atualmente, entende-se por assédio moral toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude, etc.) que, intencional e freqüentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

São consideradas condutas comuns de assédio moral: dar instruções confusas e imprecisas ao trabalhador; dificultar o trabalho; atribuir erros imaginários ao trabalhador; exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes; impor sobrecarga de tarefas; ignorar a presença do trabalhador ou não cumprimentá-lo ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente; fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao trabalhador em público; impor horários injustificados; retirar injustificadamente o instrumento de trabalho; agredir física ou verbalmente o trabalhador, quando estão sós o assediador e a vítima; promover revista vexatória; restringir o uso de sanitários; provocar insultos, ameaças e isolamento.

Esses comportamentos podem ser classificados em quatro espécies: *técnicas de relacionamento*; *técnicas de isolamento*; *técnicas de ataque* e *técnicas punitivas*.



Entretanto, tal classificação não é rígida, admitindo-se outras formas de assédio moral, nas quais a agressão é dissimulada.

“Manifestam-se por suspiros seguidos pelo erguer de ombros, por olhares de desprezo, críticas indiretas, subentendidos malévolos, zombarias, murmúrios, rumores sobre a vítima, ironias, sarcasmo e outros toques desestabilizadores, geralmente em público. (...) A hostilidade do assediador é percebida, mas alguns, mais distraídos, confundem-na com brincadeiras. Não raro o assediador tenta reverter a situação e apresenta a vítima como se fosse o próprio assediador. (...) *Marie-France Hirigoyen* assevera que é muito comum o assediador utilizar-se de provocações e de indiretas. Quando a vítima se mostra irritada com a situação e reage, o perseguidor vale-se de justificativas como ‘Ah, nada disso me espanta, essa pessoa é louca, é desequilibrada, é temperamental, é hipersensível, é agressiva, é desajustada’. E em seguida acrescenta: ‘Imagina, eu estava só brincando! Aliás, eu nem estava falando de você!’ (Alice Monteiro de Barros, *in Curso de Direito do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006).”

São elementos necessários à configuração do assédio moral: *a intensidade da violência psicológica; o prolongamento no tempo; a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado*, para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho; *que se produzam efetivamente os danos psíquicos*, os quais se revestem de índole patológica.

Em relação aos danos psíquicos, é importante dizer que constituem uma enfermidade a ser provada através de diagnóstico clínico.

“O dano psíquico poderá ser permanente ou transitório. Ele se configura quando a personalidade da vítima é alterada e seu equilíbrio emocional sofre perturbações, que se exteriorizam por meio de depressão, bloqueio, inibições, etc. Esses estados devem guardar um nexo de causalidade com o fato danoso. Poderá ocorrer de este último não gerar o desequilíbrio emocional, mas agravá-lo. Nessa última hipótese, aplica-se a concausa, e o responsável responde pelo agravamento.” (Alice Monteiro de Barros, *idem*)

Há vários perfis de assediador, denominados popularmente como o *mala-babão*, o *pitt-bul*, o *troglodita*, o *tigrão*, o *garganta*. Entretanto, para a configuração do assédio, o que menos importa são estereótipos, mas sim que, através de meios nem sempre percebidos, como a comunicação hostil, o isolamento, e outras formas, a vítima é paralisada, anestesiada, e deve suportar tudo silenciosamente ou então tomar por si mesma as medidas para se livrar da situação humilhante — ensina *Hássada Ferreira*.

Em relação à forma do assédio, este pode se configurar em três tipos de relação: descendente, horizontal e ascendente.





A forma mais comum é a descendente, também denominada assimétrica, na qual o assédio moral advém do poder hierárquico do superior sobre o(s) subordinado(s). O objetivo é eliminar a vítima e valorizar o próprio poder, seja provocando a mudança de setor, a aposentadoria voluntária ou mesmo o pedido de demissão.

Outra forma de assédio é a horizontal, ou, como queiram alguns, simétrica, que se desenvolve entre colegas de trabalho. O objetivo é a disputa por espaço e acontece, normalmente, quando se postula o mesmo cargo ou uma promoção.

A terceira forma, não comum, é a ascendente, ou seja, quando um superior hierárquico é assediado por um ou mais subordinados, situação que pode ser exemplificada com a falsa acusação de assédio sexual.

O combate ao assédio moral também beneficia a empresa. Estudos da OIT (Organização Internacional do Trabalho) demonstram que os pequenos e grandes empregadores começaram a tomar consciência de que os transtornos mentais advindos de más condições de trabalho significam elevação de custo, tanto pelos gastos médicos como pelos afastamentos por incapacidade, apercebendo-se da relação existente entre saúde mental e produtividade. Para se ter uma idéia dos gastos, anualmente, perde-se 200 milhões de dias de trabalho nos EUA — comenta *Hássada Ferreira*.

A análise desses fatores é relevante para o presente caso.

6) O Discurso e a Prática — Quando o Distanciamento Provoca Desequilíbrio

A *home page* do Banco do Brasil apresenta a Ouvidoria como a instância à qual os clientes/cidadãos recorrem para buscar solução de problemas no seu relacionamento com o banco, mediante o registro de reclamações, denúncias e sugestões.

O objetivo da Ouvidoria do Banco do Brasil é tratar dos casos não solucionados pelo atendimento convencional e contribuir para a melhoria de processos, produtos e serviços do banco.

Nessa intenção, a Ouvidoria se compromete a disseminar a cultura de cidadania; mediar eventuais conflitos entre os clientes e a empresa, buscando soluções com agilidade e eficácia; atuar com transparência, isenção e respeito ao consumidor; garantir com facilidade de acesso o direito de manifestação do cliente/cidadão e propor soluções corporativas e melhorias à Organização.

“Originariamente voltado para controle da administração pública, a migração do *ombudsman* para as instituições privadas mostrou no Brasil a potencialidade do instituto em vários campos de atividade e os benefícios dele decorrentes, quer internamente, na melhoria do clima orga-





nizacional e da qualidade, quer externamente, atuando como eficiente elo entre o mercado e a empresa.

O *ombudsman* humaniza e personaliza o atendimento e, ao mesmo tempo, possibilita a interação da organização com o ambiente, consolidando sua imagem junto à sociedade.”

O trecho acima foi extraído do Informativo da Ouvidoria-Geral do Ministério da Fazenda (Ano I, n. 5, outubro de 2004), de autoria da Gerente Executiva do Banco do Brasil, Odila de Lara Pinto, citada nos autos.

O texto demonstra a importância da Ouvidoria na melhoria da qualidade e do clima organizacionais e realça o papel do *Ombudsman* na humanização do atendimento.

Segundo a autora, o princípio se aplica não exclusivamente ao público externo da instituição, mas também, e, sobretudo, ao cliente interno da empresa, ou seja, ao empregado.

Essa noção é de suma importância para a análise do caso dos autos, pois é público e notório que a gerente trata-se de pessoa inteligente e estudiosa; gozando de reconhecida competência perante o mais alto escalão da economia do País, o Ministério da Fazenda, tal como no Banco do Brasil.

A notoriedade da capacidade da gerente não se restringe, todavia, aos limites geográficos brasileiros. Ao contrário, alça vôos internacionais, como se pode observar de sua participação no VI Congresso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Buenos Aires, Argentina, 5-9 — Nov. 2001, com o trabalho: “O serviço de atendimento ao cliente e o respeito ao consumidor: o caso BB RESPONDE”.

O trabalho tem como referencial teórico a tese de mestrado da referida autora, na Universidade de Brasília (UNB), “*Ombudsman* nas instituições bancárias do Brasil: agente de mudanças”.

Após um breve relato sobre a história recente do Banco do Brasil, ODILA explica o processo de mudança por que passou a instituição a partir de 1986 e, nesse contexto, insere o BB RESPONDE como um instrumento de otimização de serviços e de canal de democratização de informações.

Essa evolução, no entender de ODILA, implica na mudança de paradigmas dentro do ambiente de trabalho, sobretudo no que diz respeito à postura dos funcionários, o que não se consegue de forma impositiva e autoritária:

“A mudança de postura exigida dos funcionários, entretanto, não pôde ser efetivada de imediato. Sabemos que mudanças culturais não se dão por decreto, mas após lenta e profícua maturação dos paradigmas e princípios que norteiam o novo ambiente.”





Com este discurso, sabe-se que a gerente ODILA acredita na necessidade de se estabelecer um cenário equilibrado, harmonioso, respeitoso, justo, maduro, onde prevaleça a cidadania.

O lema era a “*saudável obsessão* pela qualidade”, se é que se pode qualificar de saudável um sentimento como a obsessão.

Nessa busca, o BB RESPONDE conseguiu a certificação ISO 9002, em novembro de 1998.

A visão da gerente sobre o setor e sobre o seu trabalho como *Ombudsman* pode ser traduzida na seguinte afirmação, extraída do mesmo trabalho:

“O BB RESPONDE, pelas melhorias e mudanças comportamentais alcançadas ao longo de seus quase cinco anos de atuação, contribuiu para um relacionamento mais equilibrado e respeitoso para com os seus clientes, que ao acionarem o serviço, exercitam a cidadania, aprimoram a Empresa e contribuem para uma prestação de serviço de melhor qualidade a toda sociedade.”

Embora os funcionários daquela Ouvidoria pudessem admitir e concordar com os efeitos externos positivos do trabalho virtuoso por eles exercido, não se pode dizer, entretanto, que enxergassem no próprio ambiente de trabalho a aplicação dos princípios então pregados; a impressão é de que, internamente, havia nítido distanciamento entre o discurso e a prática. No dizer popular, “faça o que digo, mas não faça o que eu faço”.

Quem comete uma falta, consciente da gravidade de seu ato, merece punição maior do que aquele que desconhece o mal que causou.

Para os cristãos, “a qualquer que muito for dado, muito se lhe pedirá; e ao que muito se lhe confiou, muito mais se lhe pedirá” (Evangelho de São Lucas, Capítulo 12, Verso 48). Do mesmo modo, São Paulo escrevendo à Igreja de Roma, questionava: “Tu, pois, que ensinas a outro, não te ensinas a ti mesmo? Tu, que pregas que não se deve furtar, furtas? Tu, que dizes que não se deve adulterar, adulteras? Tu, que abominas os ídolos, cometes sacrilégio? Tu, que te glorias na lei, desonras a Deus pela transgressão da lei?”

Esse aspecto nos chama mais a atenção; ou seja, o fato da completa ausência de diálogo entre empregado e superior hierárquico acontecer justamente dentro do ambiente responsável pela solução de conflitos com o público externo. Note-se que este ambiente é comandado por quem voluntariamente aderiu ao código de ética da ABO, já mencionado anteriormente.

Analisemos alguns trechos da prova colhida em audiência:

“Os empregados se queixaram à gerência de pessoal, quando então foi encaminhado um funcionário para fazer um aconselhamento e averiguar que dificuldades tornavam aquele ambiente *pesado*. O emprega-





do Fernando então conversou com todos e na ocasião reconheceu que o clima era um pouco *pesado* e sugeriu que os empregados conversassem com a gerente para buscarem uma estratégia de convivência. As reuniões não eram produtivas porque ODILA não dava prosseguimento ao diálogo e evitava discutir questões levantadas pelos empregados do setor.”

O responsável (*Ombudsman*) por ouvir o seu representado com paciência, compreensão, ausência de pré-julgamento e de todo e qualquer preconceito, bem como por estabelecer canais de comunicação de forma aberta, honesta e objetiva, era o mesmo que, na prática, interrompia a comunicação, recusava a reflexão e o diálogo e frustrava a boa convivência.

“ODILA humilhava os empregados do setor; atribuía sobrecarga de trabalho à reclamante para demonstrar que esta não tinha bom rendimento; mandava a reclamante catar o lixo da sala; o depoente já presenciou ODILA se referindo à reclamante como *gerentinha*.”

O responsável (*Ombudsman*) por atender com cortesia e respeito às pessoas, era o mesmo que expunha seus subordinados a situações vexatórias perante os colegas de trabalho, com críticas e brincadeiras de mau gosto, além de exigir dos mesmos esforços injustificados.

“ODILA prometeu que em um dos trabalhos relacionados com o serviço de atendimento ao cliente BB RESPONDE, coordenado pela reclamante, os empregados seriam contemplados com folga [prêmio]; Odila não contemplou a reclamante com as folgas sob a alegação de que estava havia acumulado serviço.”

O responsável (*Ombudsman*) por respeitar toda e qualquer pessoa, preservando a sua dignidade e identidade, era o mesmo que perseguia deliberadamente o seu subordinado.

“ODILA dava as determinações de trabalho com o gesto autoritário de apontar o dedo e dizer que era daquele jeito que ela queria.”

O responsável (*Ombudsman*) por atender com cortesia e respeito às pessoas e por preservar e respeitar os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Constituição Federal e das Constituições Estaduais, era o mesmo que se comportava com abuso de poder e emitia gestos autoritários em relação aos seus subordinados.

“*Declaração de Nadir, testemunha do banco*: 17 funcionários estavam subordinados à gerente ODILA, mas somente 10 participaram da avaliação. Nessa avaliação, 6 funcionários atribuíram nota mínima ao desempenho da gerente; 3 funcionários atribuíram nota mediana e a depoente atribuiu nota máxima. A partir da reunião seguinte a essa avaliação, a depoente passou a ser apontada por alguns colegas como





sendo protegida da gerente. Quando José Marcelo se aposentou, a equipe reconhecia que a depoente era competente para ocupar o cargo, mas não considerava que o seu relacionamento interpessoal com os colegas fosse satisfatório. *Declaração de José Marcelo, testemunha da reclamante:* Nadir ocupava a função de assessor sênior e assumiu a função do depoente quando ele se aposentou. Ficava implícito e o depoente sentia que ODILA desejava que Nadir ocupasse a função do depoente.”

O responsável (*Ombudsman*) por agir com transparência, integridade e respeito, bem como por buscar a constante melhoria das suas práticas e utilizar eficientemente os recursos colocados à sua disposição, era aquele que cultivava o ciúme, a inveja e a rivalidade entre os empregados do setor, permitia a competição destrutiva de seus subordinados e estimulava, assim, a manutenção da hostilidade no ambiente organizacional.

“*Declaração de José Marcelo, testemunha da reclamante:* O depoente chegou a expor a situação a diretores locais e escreveu uma extensa carta à ouvidoria interna. Houve uma reunião com o diretor da área de *marketing*, que prometeu providências, mas nada foi feito. *Declaração de lasbeck, informante do Juízo:* Em quatro ocasiões, o depoente fez manifestações escritas aos superiores sobre o ambiente de trabalho e sobre o relacionamento com ODILA.”

As técnicas de terrorismo psicológico no ambiente de trabalho eram, portanto, praticadas por pessoa de excepcional conhecimento técnico no assunto, mestre pela UNB, desempenhando função de alta confiança e relevância dentro da instituição (*Ombudsman*), ou seja, alguém que tinha total consciência dos princípios que devem reger as organizações modernas.

O fato também era do conhecimento do banco, que nenhuma providência eficaz tomou a fim de coibir o abuso, corrigir o desequilíbrio e inibir a prática nefasta aqui constatada.

7) A Influência do Comportamento do Líder na Personalidade do Grupo

As indignações do ex-funcionário Luiz Carlos lasbeck em relação à gerente ODILA, quando observadas no contexto dos autos, não podem ser rigidamente interpretadas como inimizade capital (CPC, art. 405, § 3º, III), uma vez que refletem o sentimento da coletividade que trabalhava na época sob aquela gerência.

Quando esse informante qualifica o perfil da gerente ODILA como arbitrário, autoritário, esquizofrênico e absolutamente imprevisível, está querendo se referir ao clima de hostilidade que reinava na ouvidoria, tornando a convivência árdua, opressora e injusta.





Este Magistrado, responsável pela colheita da prova, em contato direto com os litigantes e com os demais envolvidos, pôde perceber nitidamente a reprodução daquilo que se vivenciou na prática, ou seja, uma realidade de profundo desequilíbrio, agravada pela desestruturada comunicação entre o superior hierárquico e seus subordinados.

A inércia em se tentar solucionar o conflito parece ter raízes no orgulho cultivado ao longo do tempo, cuja quebra deveria ter sido iniciada pelo líder, pois, nesta condição, presume-se seja detentor de atributos como paciência, tato, sensibilidade, espírito coletivo, preocupação com a transformação, visão holística, enfim, a pessoa capaz de motivar o grupo, aliando a realização pessoal individual com o interesse empresarial de produtividade e bom desempenho.

O líder tem papel preponderante na motivação do grupo; seu modo de gestão interfere diretamente na atmosfera da organização e tem o poder de canalizar o potencial posto à sua disposição (material humano), retirando deste o melhor proveito.

O verdadeiro líder é como o bom ator, que sabe unir talento e técnica; sabe controlar a energia criadora produzindo um resultado convincente e harmônico; sabe ser dinâmico e não permite que a rotina transforme a repetição em tédio.

“É preciso ter muito cuidado na utilização do espelho. Ele ensina o ator a observar antes o exterior que o interior da alma, tanto em si quanto no papel.” STANISLAVSKI citando TORTSOV, *in* A Preparação do Ator.

Voltar-se para o outro, enxergar as suas necessidades, é o melhor caminho para se conduzir o grupo ao bom desempenho e, conseqüentemente, aos melhores resultados.

Narcisismo gera vaidade; ditadura gera revolta; respeito gera cidadania e dignidade; solidariedade gera autoconfiança; democracia gera democracia; eis aí a razão da constante preocupação que o homem deve ter com os *espelhos*.

O suposto motim dos funcionários, relatado pela testemunha Nadir, nada mais é do que a revolta nascida do comportamento autoritário da gerência. Era a única alternativa de resistência ao assédio e tentativa de se modificar o paradigma imposto, uma vez que as queixas formais apresentadas à direção do banco não surtiram o efeito desejado, o diálogo.

A gerência, então, passou a experimentar os reflexos maléficos de sua própria imagem e, ao invés de corrigir o equívoco, preferiu utilizar a técnica de ataque-defensivo, passando a perseguir com mais vigor os *revoltados*. Prova disso é a anotação realizada no registro da reclamante após a sua saída do setor: “Funcionária não confiável; perda de confiança”.





Note-se a importância do provimento jurisdicional que ora se entrega. Não se trata de mera reparação de um direito individual lesado, mas, sobretudo, da pacificação social nas relações de trabalho; uma verdadeira proposta de reflexão, correção e educação que deve servir de exemplo para todas as áreas deste banco que, até o final de 2006, abrangia um universo de aproximadamente 85 mil funcionários.

8) A Prova nas Ações de Assédio Moral — Princípio — Razoabilidade na Distribuição do Ônus

Para a solução da presente lide não foi necessário recorrer-se à distribuição objetiva do ônus da prova, porque a instrução processual está repleta de elementos aptos à formação do convencimento do Magistrado.

Todavia, convém dizer que a prova da conduta que caracteriza o assédio moral não é fácil, justamente porque ligada a comportamentos que nem sempre se apresentam de forma clara e visível ao olhar superficial.

Uma das afirmações da testemunha *José Marcelo* explica o presente raciocínio:

“ODILA mandava a reclamante catar lixo na sala e a reclamante se submetia a isso temerosa de perder sua função ou de ser chamada de incompetente. Perguntada a testemunha se alguma vez ODILA ameaçou retirar a gratificação da reclamante caso ela não se submetesse a tais atitudes, a testemunha disse que não claramente, mas que isso era visível nas atitudes de ODILA.”

No ensino de *Alice Monteiro de Barros*, incumbe à vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame, e o demandado assume o ônus de demonstrar que sua conduta foi razoável, isto é, não atentou contra qualquer direito fundamental. É nessa direção que se inclina a recente legislação francesa sobre a temática (art. 122-52 do Código do Trabalho). A experiência revela que se não existir a adequada distribuição da carga probatória, a normativa a respeito da temática não se tornará efetiva e permanecerá no terreno da declaração das boas intenções. *In Curso de Direito do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

Vale registrar, por oportuno, que a testemunha Nadir, trazida pelo banco, respondia às perguntas com moderada hesitação, sempre medindo as palavras e buscando o olhar de todos da sala, como se quisesse obter a aprovação alheia acerca das razões de seu comportamento.

O depoimento da testemunha José Marcelo e do informante José Carlos lasbeck, todavia, foram contundentes, claros, diretos, objetivos e convincentes ao olhar deste Magistrado, fato que, aliado à prova documental produzida com a petição inicial, não deixa nenhuma dúvida sobre a veracidade das alegações que embasam o pedido.





9) O Dano Psíquico Causado à Reclamante

Os documentos que instruíram a petição inicial indicam — e isso foi confirmado na prova oral produzida — que a reclamante viveu sob forte pressão psicológica no período em que esteve vinculada à ouvidoria do banco, sofrendo perseguição por parte de sua gerente, Odila de Lara Pinto.

A reclamante foi submetida a tratamento hostil, sob comandos de autoridade abusiva, com atribuições excessivas que deveriam ser cumpridas em exíguo lapso temporal.

A reclamante era taxada injustamente de incompetente, além de ter sido vítima de designações como *gerentinha* de forma pejorativa.

A reclamante também sofria constantes insinuações, por parte da gerência, para se desligar do setor, muito embora fosse querida pelos seus colegas e gozasse de reconhecida competência para a função que exercia.

As sucessivas situações vexatórias impostas à reclamante resultaram não apenas no apelido de “gerente do cisco”, mas, o que é pior, em danos psíquicos comprovados por relatórios médicos, estando submetida até hoje a tratamento psicológico, com medicação controlada.

Mesmo após o seu desligamento do setor, a reclamante teve uma anotação em seu registro pessoal, cujo teor fere injustamente a sua imagem perante os colegas e mancha significativamente sua trajetória profissional.

O sentimento de injustiça moveu a reclamante a abraçar a causa contra o assédio moral nas empresas, o que é louvável, pois demonstra que sua busca não é de simples reparação do notório prejuízo individual, mas pela concretização de princípios morais e constitucionais.

A reclamante passou então a prestar depoimentos em instituições acadêmicas (UNB e UNICEUB), programas jornalísticos (TV Globo, TV Record, SBT, TV Justiça), na tentativa de contribuir para a discussão do problema que é realidade no contexto de milhares de trabalhadores.

Além disso, recorreu ao apoio do Sindicato e do Ministério Público do Trabalho no nítido interesse de defender a prevalência do princípio da dignidade da pessoa humana.

Os reflexos da dor sofrida no âmbito da ouvidoria do banco são sentidos até hoje e somente se consolidaram após a mudança de setor, quando a reclamante tomou consciência das causas que desencadearam as enfermidades diagnosticadas.

Pergunta-se: a sanidade de um ser humano tem preço?

Quando se fala que o homem possui vida afetiva, vida amorosa, vida social, vida profissional, quer-se dizer que estes vários ângulos se unem





em torno de uma integridade que faz de cada ser humano único em relação aos demais.

A profissão, portanto, reveste-se de valor capaz de alçar o homem à plena realização ou à completa frustração; isso não depende apenas do desejo pessoal e dos sonhos que impulsionam a vida de cada um, mas também das influências externas e de circunstâncias como tempo e espaço, provocando mudanças de ânimo quando somos estimulados, afagados ou ofendidos. É a intensidade desses resultados que ditará a qualidade das relações sociais, inclusive as de trabalho.

O ambiente organizacional hostil é fator desagregador da convivência social pacífica, desestrutura o bem-estar dos indivíduos e gera um cenário propício à ocorrência de danos à dignidade e à integridade da pessoa humana.

O sentimento dos assediados ouvidos em audiência não é de indignação contra o banco. Se este não exercesse papel de suma importância na vida daqueles, estaríamos diante da total indiferença, estado de inércia que não provoca nenhum desequilíbrio ou dano passível de reparação.

Em verdade, os assediados ouvidos nos autos estão decepcionados, magoados, feridos em seu íntimo orgulho, por terem sido vítimas de uma convivência insuportável no ambiente de trabalho, dentro da instituição que abraçaram durante anos, com paixão, na busca de realização profissional e do sustento próprio e familiar.

Na época da fundação do Banco do Brasil, o contexto social era diferente do que vivemos nos dias atuais. Quem não era escravo, mas exercia um ofício com dignidade, andava a cavalo e de carruagens, comunicava-se por cartas, não tinha pressa, dispunha de tempo para ler, meditar, refletir, admirar a paisagem, parar, conviver com a natureza, sem que isso trouxesse qualquer prejuízo à produtividade.

Duzentos anos depois, o cenário é outro. Vive-se à pressa na execução de tarefas, a rapidez da comunicação virtual, a clausura do ar condicionado, as cobranças por resultados imediatos, a sobrecarga de atividades, a competição por melhores colocações, o medo do desemprego, as tensões do trânsito, as obrigações pequenas do dia a dia (pagar contas; responder a senos, questionários e cadastros; declarar impostos; verificar *e-mails*), enfim, um conjunto de ações que propiciam o aparecimento de doenças como o estresse e a depressão. Ninguém está imune a tudo isso.

Entretanto, não podemos esquecer que somos seres humanos e merecemos do outro, no mínimo, um tratamento digno, cordial, urbano e solidário, principalmente dos nossos superiores hierárquicos, a fim de que as agruras e ilusões dos tempos modernos, quando não amenizadas, não sejam ampliadas em prejuízos irreversíveis.





Poder diretivo não se confunde com autoritarismo e ditadura. A subordinação, mencionada na lei como elemento da relação de emprego, é jurídica e, portanto, não confere sujeição total de um às vontades do outro.

A relação de trabalho é antes de tudo um instrumento de cidadania e de democracia; pressupõe um ajuste bilateral, mas sujeito aos princípios éticos, morais e universais.

Isso também é da filosofia do Banco do Brasil — fortalecer o compromisso entre os funcionários e a empresa — mas o desequilíbrio constatado neste processo nos surpreende ao mesmo tempo em que trai o valor histórico e a imagem desta instituição perante a sociedade e o Estado.

Esses aspectos não podem ser omitidos na dosagem da pena (indenização) em seu caráter pedagógico, a fim de se constranger o responsável à reflexão e à tomada de providências para correção dos equívocos.

10) Indenização — Critério — Reparação do Dano e Pedagogia da Pena

Inicialmente, é necessário explicar ao reclamado que a presente indenização não pode ser fixada nos termos da Lei de Imprensa, conforme já decidiu o STJ (Súmula n. 281).

De acordo com os componentes que já foram relatados no decorrer desta sentença, o valor da indenização deve observar o critério da reparação do dano em toda a sua extensão e a pedagogia da pena, considerando-se, inclusive, o porte e o valor histórico do agente responsável, o cenário do ilícito, a repercussão social da ocorrência de terrorismo psicológico no ambiente de trabalho, a capacidade intelectual do preposto responsável (gerência da ouvidoria), dentre outros.

Em síntese, (a) agente responsável: o maior e mais importante banco do Brasil; (b) vítima: funcionária com 28 anos de dedicação ao banco; (c) cenário: a ouvidoria do banco (BB RESPONDE); (d) ilícito: terror psicológico no ambiente de trabalho; (e) conseqüências: danos psíquicos irreversíveis, agravados pela intensidade da violência repetida e prolongada no período de trabalho na ouvidoria; (f) valor da indenização: R\$ 600.000,00; (g) fundamento jurídico: Código Civil, arts. 927 e 932, III.

Espera-se que, com o presente provimento jurisdicional, o reclamado, às vésperas de completar 200 anos de existência, possa se redimir de sua inquestionável inércia e que, fazendo jus ao seu inestimável valor histórico para a sociedade brasileira e à sua imagem internacional, possa tomar providências efetivas de combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, conduta reprovada pela Organização Internacional do Trabalho e pela Constituição do Brasil.





III — Dispositivo

Este Juízo afasta a prescrição e julga procedente a reclamação trabalhista movida por Lucrécia Welter Ribeiro contra Banco do Brasil S/A., condenando este a pagar à reclamante, com juros e correção monetária (CLT, art. 883 e Lei n. 8.177/91), indenização de R\$ 600.000,00, a título de reparação de danos decorrentes do assédio moral sofrido no ambiente de trabalho, tudo nos termos da fundamentação *supra*.

Custas processuais, pelo reclamado, no importe de R\$ 12.000,00, calculadas sobre o valor da condenação.

Expeçam-se ofícios ao Ministério Público do Trabalho e à Associação Brasileira de *Ombudsman*, com cópia desta sentença.

Cientes (TST, Súmula n. 197).

Márcio Roberto Andrade Brito
Juiz do Trabalho





SENTENÇA DA 4ª VARA DO TRABALHO DE TERESINA — DISCRIMINAÇÃO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO

Ação Civil Pública — 4ª Vara do Trabalho de Teresina — PI

Processo n. 171-2006-004-22-00-8

Aos 28 dias do mês de abril do ano de 2006, aberta a audiência na 4ª Vara do Trabalho de Teresina — PI, com a presença do Exmo. Sr. Juiz do Trabalho, Dr. Carlos Wagner Araújo Nery da Cruz foram, por ordem do mesmo, apregoados os seguintes litigantes:

Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional do Trabalho da 22ª Região: autor.

Sistema Meio Norte de Comunicação Ltda: réu.

Ausentes os litigantes. O MM. Juiz passou a proferir a seguinte decisão.

SENTENÇA

I — Relatório

Trata-se de Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho — Procuradoria Regional do Trabalho da 22ª Região, devidamente qualificada, com fundamento nos arts. 127 e 129, inciso III da Constituição Federal, na Lei Complementar n. 75/93, Lei n. 7.347/85, além de outros dispositivos legais, com pedido de antecipação de tutela, em face do Sistema Meio Norte de Comunicação Ltda., também qualificada, sustentando, em resumo, que o réu vem publicando anúncios discriminatórios nos classificados do Jornal Meio

271





Norte. Especialmente quando do interesse de contratação de trabalhadores por parte dos empregadores.

Aduz o douto Ministério Público do Trabalho que após Procedimento Preparatório n. 965/2005 constatou que o réu publica, em sua seção de classificados, vários anúncios de emprego e de estágio, mas que, com frequência consignam em seu bojo critérios de seleção nitidamente discriminatórios, especialmente de gênero e idade. Diz que são exigidos critérios de *boa aparência* — critério que embute discriminação racional — bem como exigência de fotografia em currículos dentre outras irregularidades.

Argumenta o autor, aí nela que os órgãos de comunicação são responsáveis pelo destacamento e reprodução de estereótipos e preconceitos, bem como que o ordenamento jurídico-constitucional veda a discriminação no trabalho e a veiculação de anúncios de emprego discriminatórios.

Em razão disso, citando farta legislação, doutrina e jurisprudências pertinentes à matéria, requer o autor, inclusive com pedido de antecipação de tutela, a imposição ao réu da obrigação de abster-se de publicar no Jornal Meio Norte, ou em qualquer outro meio de comunicação que publique anúncio de emprego ou estágio, conforme alíneas discriminadas na inicial, a confirmação da tutela antecipada, além de indenização pelo dano moral coletivo no importe de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), a ser convertida em prol do FAT — Fundo de Amparo do Trabalhador — nos termos da Lei n. 7.347/85. Juntou documentos.

Devidamente notificado, o réu apresentou defesa escrita suscitando, logo de plano, preliminar de ilegitimidade passiva *ad causam*, sustentando que a publicação na seção de classificados do Jornal Meio Norte é feita mediante propostas dos próprios anunciantes, pelo que os próprios devem figurar na relação jurídico-processual. Requer, por conta disso, a extinção do processo sem julgamento do mérito, a teor do art. 267, inciso VI, do Código de Processo Civil. No mérito em si, alegou em resumo que não há qualquer conteúdo discriminatório nos anúncios vinculados no Jornal Meio Norte, que indevida a indenização por dano moral pleiteada, ante a inexistência de ofensas a direito personalíssimo, que não presentes os requisitos do art. 273 do Código de Processo Civil para concessão da antecipação de tutela requerida. Pugnou pela improcedência dos pedidos. Juntou documentos.

Dispensada a produção de outras provas em face da natureza da matéria discutida nos autos.

Razões finais via memoriais na forma da certidão de fl. 120.

Superadas todas as propostas de conciliação.

Vieram os autos conclusos para julgamento.

É o quanto basta relatar. Decido.





II — Fundamentação

Considerações sobre Legitimidade ativa *Ad Causam* do Ministério Público do Trabalho

Na verdade, como se sabe, são funções institucionais do Ministério Público, dentre outras resguardadas pela Carta Magna, promover a Ação Civil Pública para proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos (CF, art. 129, III). Como se não bastasse, em sede infraconstitucional, a Lei Orgânica do Ministério Público da União, tratando sobre a competência do Ministério Público do Trabalho, garantiu o ajuizamento de Ação Civil Pública junto aos órgãos da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente protegidos.

Como no caso em questão se ventila possível ofensa a direitos fundamentais, inclusive com arranhaduras ao princípio da igualdade, dentre outros que povoam a Carta Magna, bem como possíveis práticas discriminatórias em condições pré-contratuais. Indiscutível, então, que o Ministério Público do Trabalho é parte legítima para figurar no pólo passivo da presente ação.

Da Preliminar de Ilegitimidade Passiva *Ad Causam* Suscitada pelo Réu

O réu apresentou defesa escrita suscitando, logo de plano, preliminar de ilegitimidade passiva *ad causam*, sustentando que a publicação na seção de classificados do Jornal Meio Norte é feita mediante propostas dos próprios anunciantes, pelo que os próprios devem figurar na relação jurídico-processual. Requer, por conta disso, a extinção do processo sem julgamento do mérito, a teor do art. 267, inciso VI, do Código de Processo Civil.

A preliminar não tem razão de existir.

Como é sabido, não somente anunciante, mas também o proprietário do veículo de comunicação pode ser responsabilizado por publicações de cunho discriminatório, como se apura nos autos. É o que se depreende da Súmula n. 221 do Superior Tribunal de Justiça. Além disso, o disposto no art. 3^a da Consolidação das Leis do Trabalho impede que o empregador *publique* no veículo de comunicação ou faça *publicar* anúncios discriminatórios por motivo de sexo, idade, cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser desempenhada o exigir, o que, nessa última situação, não se discute particularmente nos autos.

Logo, rejeita-se a preliminar levantada.

Mérito

Publicações de anúncios discriminatórios em veículo de comunicação local — Ofensas a direitos fundamentais — Condições pré-contratuais — Danos decorrentes da relação empregatícia — Interesses metaindividuais.





Como se sabe, as transformações sociais e a revolução tecnológica motivaram a adequação do Poder Judiciário a novas formas de demandas ou tutelas específicas. Inicialmente albergadas sob os ares do individualismo, as relações jurídicas não alcançavam os interesses coletivos, pois se evoluiu do *homem individual* ao *homem social*.

O próprio papel do Ministério Público nesse contexto possui fundamento na ordem constitucional, como dito em linhas pretéritas. Os interesses *metaindividuais*, ou aqueles que ultrapassam as linhas do individualismo, não devem ser postergados. Os direitos fundamentais, assim, dentro dessa ótica, guardam amparo especial, principalmente na ordem constitucional.

Os direitos fundamentais são as pilstras de todo ordenamento jurídico e de todo Democrático de Direito. Quanto a isso não há dúvida. O trabalho como bem juridicamente protegido — direito social ou direito fundamental de segunda dimensão também guarda destaque no texto constitucional. Dentro do conceito de relação de trabalho. Então, não pode o empregador ou os veículos de comunicação praticarem atos discriminatórios, os quais devem ser imediatamente rechaçados pelo Poder Judiciário.

Nesse sentido, o *princípio da igualdade real* encontra-se cravado no art. 5º, *caput* da Constituição Federal alçando todos os homens livres a um mesmo pedestal, independentemente de sexo, idade, raça ou condição social. Mais adiante, a Carta trata especificamente de homens e mulheres, os quais, salvo limitações de ordem fisiológica, encontram-se em situações idênticas.

No âmbito do conceito da relação de trabalho o princípio da igualdade real também deve ser valorizado pela ordem jurídica. A relação de trabalho no sentido amplo envolve não apenas a relação de emprego, mas todas as contraprestações remuneradas (ou não, no caso do trabalho voluntário) decorrentes da atividade humana.

As condições pré-contratuais mostram-se de relevante importância, induzindo inclusive reparações na órbita dos direitos personalíssimos quando atingidos os mesmos. Nada impede, por outra via, que interesses metaindividuais também sejam perseguidos pelos legitimados constitucionais, como no caso do Ministério Público do Trabalho.

No caso dos autos, assiste razão ao autor, eis que os anúncios de emprego juntados e selecionados, via Jornal Meio Norte, o qual faz parte do grupo réu, demonstram claramente situações discriminatórias. Ou seja, os anúncios trazem exigências seletivas em razão do sexo do trabalhador, da sua idade, da sua aparência física, bem como da sua condição social — exigência, por exemplo, de que o trabalhador resida na zona leste da capital.

A ordem jurídico-constitucional é de clareza indiscutível ao proibir práticas discriminatórias. Tanto é assim que o art. 3º, inciso IV, da Constituição





Federal disciplina que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil constitui-se em promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Há também no Texto Ápice vedação a critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (CF, art. 7º, inciso XXX), bem como pela condição do trabalhador portador de deficiência física (CF, art. 7º, inciso XXXI) ou portador de necessidade especial.

Como se não bastasse, na ordem infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho procura tutelar o direito das mulheres na relação de emprego, eis que patentemente perseguidas por práticas discriminatórias, por motivo de sexo, idade, ou situação familiar (CLT, art. 373-A), o que ocorre, inclusive, nas publicações de anúncios de empregos.

Em sendo assim, conforme os argumentos supracitados e as provas materiais juntadas aos autos, merece amparo o pleito do autor para, em relação à obrigação de não fazer: abster-se o réu de publicar no Jornal Meio Norte, ou em qualquer outro meio de comunicação que publique anúncio de emprego ou de estágio, no qual haja: a) referência a sexo, raça, cor, idade, aparência, religião, identidade sexual, situação familiar, estado de gravidez, opinião política, nacionalidade, origem, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; b) referência aos requisitos de *boa aparência* ou de *boa apresentação*; c) solicitação de fotografias; que acompanhem currículos do candidato; tudo sob pena de multa por R\$ 1.000,00 (mil reais) por anúncio, reversível ao Fundo de Amparo do Trabalhador.

Lembre-se aí que possibilita o art. 2º da Lei n. 7.347/85, em face da natureza da Ação Civil Pública, que o juiz pode condenar o réu a pagar multa por descumprimento da obrigação imposta, independentemente de requerimento por parte do autor.

Em sendo assim, para hipótese de descumprimento de qualquer obrigação delimitada, a multa deve ser imposta ao réu, como dito, a qual deve ser revertida em prol do FAT — Fundo de Amparo do Trabalhador (Lei n. 7.998/90).

Indenização pelo do dano moral coletivo — Com a crescente importância das lides decorrentes de interesses coletivos, ou de natureza metaindividual, indiscutível que a reparação pelo dano moral pode superar o conceito meramente individual para alcançar o conceito coletivo, quando ocorrer violação transindividual de direito personalíssimo, como no caso dos autos. É o que se extrai do art. 6º, inciso VI, do Código de Defesa do Consumidor, mas perfeitamente aplicável ao caso em face do dano coletivo ocorrido.

De fato, sem sombra de dúvidas, que a questão pode ser transplantada para o que hoje se chama de dano moral coletivo. Tem-se que perfeitamente possível a condenação do réu, especialmente para punir o ofensor, exem-





plarmente, para não mais praticar atos discriminatórios decorrentes da relação de emprego, mesmo que de natureza pré-contratual, causando danos não somente aos trabalhadores que buscam se enquadrar no mercado de trabalho, mas a toda sociedade — que não tem interesse que tais práticas sejam reiteradas no veículos de comunicação.

Assim, arbitra-se para efeito de dano moral coletivo à importância de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), também a ser reversível em prol do Fundo de Amparo do Trabalhador.

Tutela de urgência antecipatória em Ação Civil Pública — Possibilidade Requisitos atendidos — Não há conflito interpretativo entre a regra do art. 12 da LACP e o art. 273 do Código de Processo Civil, que prevê a figura da antecipação de tutela. Nas ações de natureza coletiva há ainda o que dispõe o art. 83, § 3º, do CDC, que também não pode ser esquecido. Presentes, então, os requisitos autorizadores do art. 273 do CPC, tem-se a relevância do fundamento da demanda, bem como o justificado receio de ineficácia do provimento final, como exigido pela lei. São compatíveis então os requisitos listados, merecendo amparo o pedido, a fim de que o réu venha a se abster, imediatamente, acerca das práticas discriminatórias mencionadas, sob pena de responder pela multa arbitrada.

III — *Dispositivo*

Ante o exposto e do mais que dos autos consta, decide-se:

- a) REJEITAR a preliminar de ilegitimidade passiva levantada pelo réu;
- b) No Mérito, julgar procedente em parte o pedido objeto da presente Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, Procuradoria Regional do Trabalho da 22ª Região, em face do Sistema Meio Norte de Comunicação Ltda. inclusive Via Antecipação de Tutela, a fim de que o mesmo *se abstenha de publicar* no Jornal Meio Norte, ou em qualquer outro meio de comunicação que publique anúncio de emprego ou de estágio, no qual haja: a) referência a sexo, raça, cor, idade, aparência, religião, identidade sexual, situação familiar, estado de gravidez, opinião política, nacionalidade, origem, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; b) referência aos requisitos de *boa aparência* ou de *boa apresentação*;
- c) solicitação de fotografias, que acompanhem currículos do candidato; tudo sob pena de multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) por anúncio, reversível ao Fundo de Amparo do Trabalhador.

Para hipótese de descumprimento de quaisquer das obrigações impostas, fixa-se a multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) ao réu, a qual deve ser revertida em prol do FAT — Fundo de Amparo do Trabalhador.





Condena-se o réu, ainda, a pagar indenização pelo dano moral coletivo verificado, também a ser revertida em prol do Fundo de Amparo do Trabalhador, a importância de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

Tudo em fiel cumprimento à fundamentação *supra*, que ora passa a fazer parte integrante do presente dispositivo.

Custas de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) pelo réu, calculadas sobre o valor arbitrado de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

Expeça mandado de cumprimento imediato em face da antecipação de tutela deferida.

Notifiquem-se as partes. O duto Ministério Público do Trabalho pessoalmente.

E para constar, a presente ata vai assinada por quem de direito.

Carlos Wagner Araújo Nery da Cruz
Juiz do Trabalho — 4ª Vara do Trabalho de Teresina-PI





**SENTENÇA DA VARA DO TRABALHO DE SÃO FÉLIX DO
ARAGUAIA-MT — CONTRATO CELETISTA POR
PRAZO INDETERMINADO NULO.
AÇÃO CIVIL DE INDENIZAÇÃO DE RESPONSABILIDADE
POR ATO ILÍCITO — COMPETÊNCIA**

PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
VARA DO TRABALHO DE SÃO FÉLIX DO ARAGUAIA — MT

Aos oito dias do mês de março, do ano 2007, às 17:55 horas, na Vara Federal do Trabalho de São Félix do Araguaia-MT, por determinação do Juiz João Humberto Cesário, foi aberta a sessão de julgamento relativa ao Processo n. 00271.2006.061.23.00-3, onde contendem (1ª Requerente), (2ª Requerente), (3ª Requerente), (4ª Requerente), (5ª Requerente), (6ª Requerente), (7ª Requerente), (8ª Requerente) e o Município de Canabrava do Norte-MT (Requerente). Observada a praxe, o processo foi submetido a julgamento, sendo prolatada a seguinte sentença.

I — Relatório

(1ª Requerente), (2ª Requerente), (3ª Requerente), (4ª Requerente), (5ª Requerente), (6ª Requerente), (7ª Requerente) e (8ª Requerente) ajuizaram a presente Ação de Indenização por Ato Ilícito em face do Município de Canabrava do Norte-MT (Requerido), na data de 5.7.2006.

Postularam, face aos fatos e fundamentos expendidos, os pedidos elencados no libelo. Colacionaram documentos. Deram à causa o valor de R\$1.520.000,00 (um milhão, quinhentos e vinte mil reais).

Regularmente citado, por mandado (certidão de fl. 90), para comparecimento à sessão inicial da audiência, o requerido não se fez presente, pelo que deixou de apresentar sua resposta (ata de fls. 91/92), motivo que conduziu à finalização da fase de dilação probatória (ata de fls. 91/92).

278





Ato subsequente, entre o encerramento da instrução e a data e horário inicialmente previstos para a prolação de sentença, o requerido aportou aos autos por via de três petições, uma no original e duas em fac-símile, nas quais, em síntese, veiculou sua resposta na forma de contestação aos itens postulados, instruída com documentos, e solicitou o adiamento da sessão, em face de suposta impossibilidade de comparecimento do alcaide municipal ao ato.

Sobre o pretendido o juízo deliberou à fl. 94, determinando a imediata juntada da petição e documentos originais nos autos, bem como a permanência dos petítórios em fac-símile na contracapa do caderno processual, no aguardo do prazo previsto na Lei n. 9.800/98. Ressaltou, todavia, que a juntada da contestação e documentos (fls. 95/110 e 111/226) não importava no necessário conhecimento do alinhavado em defesa, possibilidade que somente seria considerada após o decurso do prazo previsto na aludida Lei n. 9.800/98, na medida em que as matérias tratadas nas três petições estariam imbricadas.

Na esteira dos fatos, as petições inicialmente remetidas por fac-símile foram atempadamente enviadas nos respectivos originais, sendo encartadas às fls. 228/229 e 231/233, esta última instruída com atestado médico de fl. 235.

Diante do ocorrido, o juízo determinou a intimação dos requerentes para manifestação, fazendo o mesmo em face do *parquet* laboral (despacho de fl. 237), que assim deveria funcionar nos autos na qualidade de *custos legis*, em virtude do iniludível interesse público que a matéria comporta, haja vista se tratar o réu de pessoa jurídica de direito público interno.

O parecer do Ministério Público do Trabalho veio aos autos por intermédio da petição de fls. 249/270, na qual o órgão ministerial, em síntese, opina pelo indeferimento de reabertura da instrução processual, com a conseqüente aplicação da revelia e confissão ficta ao requerido.

Manifestação dos requerentes às fls. 280/312. De se notar, ainda, que o requerido atravessou nos autos o petítório de fls. 318/328. Diante do cumprimento satisfatório das providências delineadas à fl. 94, o juízo determinou a conclusão dos autos para julgamento.

Este, no que importa, o relatório. Cuidadosamente vistos examinados, decido.

II — Fundamentação

1 — Preambularmente

Antes de propriamente passar ao julgamento do feito, tenho por bem em decidir algumas questões de ordem ainda pendentes, fazendo-o no bojo da própria sentença, em homenagem aos princípios da economia processual e instrumentalidade das formas.





1.1 — Ausência de alguns reclamantes à audiência — Inviabilidade da decretação de arquivamento

Consoante os registros da ata de fls. 91/92, é de se notar que somente a primeira reclamante se fez presente à sessão inicial da audiência.

No caso, todavia, a ausência dos demais não viabiliza o arquivamento do feito.

Ocorre que a ação foi ajuizada em significativo litisconsórcio ativo, hipótese em que a boa doutrina recomenda a representação singular, como forma de evitar desnecessária desordem em audiência. Em tal sentido, a lição de *Carlos Henrique Bezerra Leite* que, *mutatis mutandis*, se aplica justa ao caso:

“Nas ações plúrimas (dissídios individuais plurímos), que nada mais são do que litisconsórcio ativo facultativo, os empregados poderão fazer-se representar pelo sindicato da categoria profissional correspondente. *Quando a ação plúrima envolver grande contingente de trabalhadores, a jurisprudência tem admitido que o juiz pode autorizar que os autores sejam representados por um grupo ou comissão dos litisconsortes, a fim de evitar tumulto na audiência.*”⁽¹⁾ (sem destaque no original)

No caso nada obsta, antes tudo recomenda, que a doutrina seja respeitada, bastando para tanto ver, *v. g.*, que três dos reclamantes são menores impúberes (*Núbia Pereira dos Santos, Adriel Pereira dos Santos e Cidinéia Pereira dos Santos*), que estiveram representados no ato pela genitora, Sra. Maria Lisdete Pereira de Souza.

Demais disso, a matéria é comum a todos os litigantes, razão pela qual bastaria, por evidente conveniência de economia processual, com vistas ao esclarecimento dos fatos, a tomada do depoimento pessoal de apenas um deles.

Portanto, dou a matéria por sanada, razão pela qual julgarei a pretensão em relação a todos os litigantes, tanto no que diz respeito à questão da legitimidade processual, e, em sendo necessário, quanto ao mérito.

1.2 — Indeferimento do requerimento de reabertura de instrução

Como já exaustivamente visualizado no relatório da presente decisão, entre o encerramento da instrução e a data e horário inicialmente previstos para a prolação de sentença, o requerido aportou nos autos por via de três petições, a fim de solicitar o adiamento da sessão, em face de suposta impossibilidade de comparecimento do alcaide municipal ao ato.

(1) *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 314.





Em virtude do fato, bem como da inquietante contumácia do Poder Público em ação de elevada monta (note-se que o valor do pedido é um milhão, quinhentos e vinte mil reais), determinei a intimação do *parquet* laboral para funcionar nos autos na qualidade de *custos legis*, cujo parecer veio às fls. 249/270, opinando pelo indeferimento do pleito de reabertura da instrução, com a conseqüente decretação da revelia e confissão ficta, nos termos da OJ n. 152 da SDI I do TST.

Pois sim.

Principalmente lastreado no ponto de vista do Ministério Público, órgão encarregado, dentre outras atribuições, de controlar a legalidade e moralidade dos atos da administração, indefiro a pretensão de reabertura da dilação probatória.

Ocorre que o réu não se desvencilhou da regra estatuída no art. 453, § 1º, do CPC, que lhe impunha a tarefa de comprovar o suposto impedimento de comparecimento até a abertura da audiência, omissão esta que autorizou ao magistrado, sem inconvenientes, a realização válida da sessão.

E não se replique que o atendimento do disposto no mencionado preceptivo estaria inviabilizado, pois o atestado médico de fl. 235 dá conta de que a intervenção clínica foi realizada na cidade de Goiânia — GO, na data de 17.10.2006, portanto um dia antes da audiência, ocorrida em 18.10.2006 (veja a ata de audiência de fls. 91/92), circunstância capaz de conduzir à irredável conclusão de que havia tempo mais que suficiente para a regular observância da regra estampada no art. 453, § 1º, do CPC.

Portanto, se a parte não se desincumbiu do ônus que a lei adjetiva lhe impunha, é pelo fato de não ter levado muito a sério a convocatória expedida pela Justiça do Trabalho, em omissão desidiosa somente explicável no plano da metafísica.

Como se não bastasse, o argumento de que o prefeito não enviou representante à audiência pelo fato de ser o único a ter conhecimento do acontecido (*vide* o 2º parágrafo, *ab initio*, de fls. 232) é de inconsistência gritante, na medida em que o art. 844, § 1º, da CLT, autoriza a representação do reclamado por preposto, cujo conhecimento dos fatos não necessita ser pessoal, nos termos da jurisprudência pacificamente assentada.

Demais disso, é de se pontuar que as circunstâncias constantes dos autos autorizam a conclusão de que os episódios discutidos são de conhecimento público e notório na pequena Canabrava do Norte, na medida em que os documentos encartados às fls. 43/66 dão conta da abertura de inquérito policial para a apuração de responsabilidades quanto ao acidente acontecido em plena via pública, onde inclusive foi realizado procedimento de reconstituição dos fatos.





Por fim, é de se destacar, ainda, que o art. 12, II, do CPC, cuja aplicação no Judiciário Trabalhista (em convivência harmônica com o art. 844, § 1º, da CLT) é defendida por vigorosa corrente jurisprudencial, autoriza ao município a representação em juízo por seu procurador, pelo menos como forma de se evitar os efeitos da revelia.

Por todo o exposto, e levando em conta que eventuais abusos serão decotados no julgamento, rejeito o pedido de reabertura da instrução processual, razão pela qual não conhecerei da defesa e documentos juntados às fls. 95/110 e 111/226. Nada obstante, mantenho-os no caderno processual por motivos de mera cautela, comportamento que autorizará, doravante, a remissão a eventuais dados que corroborem o teor do que adiante venha a ser decidido.

Não reaberta a instrução, é despicienda a inserção em pauta para novo encerramento. Vou adiante, pois.

2 — Preliminares

Embora a rigor não existam preliminares a serem enfrentadas, já que a contestação do réu não foi conhecida, faz-se importante que o juízo espontaneamente se manifeste sobre as questões da competência e da legitimidade ativa, haja vista que um tanto controvertidas.

2.1 — Emenda Constitucional n. 45 — Nova redação do art. 114 da CRFB — Ações oriundas ou decorrentes da relação de trabalho — Deslocamento da competência da Justiça do Trabalho do plano subjetivo para o objetivo

Já de início, releva salientar que, *in casu*, a competência inelutavelmente pertencente à Justiça do Trabalho, independentemente da real natureza jurídica do liame que ligou o *de cujus* ao município reclamado.

Tal assertiva arrima-se na teoria da asserção, pela qual as questões preliminares são desafiadas no plano da abstração, bastando, na hipótese, que a petição inicial reverbere a contratação pelo regime celetista, independente da veracidade ou não da alegação (frise-se que a discussão sobre a veracidade do fato é matéria prejudicial, que, tecnicamente, desborda dos limites preliminares). Nesse sentido a jurisprudência solidificada do STF:

“Conflito negativo de competência entre juiz federal e o Tribunal Superior do Trabalho. Reclamação trabalhista. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística — IBGE. Alegado vínculo sob o molde de contrato de trabalho. Entendimento desta Corte no sentido de que, em tese, *se o empregado público ingressa com ação trabalhista, alegando estar vinculado ao regime da CLT, compete à Justiça do Trabalho a decisão da causa* (CC 7.053, Rel. Min. Celso de Mello, DJ de 7.6.2002; CC 7.118,





Rel. Min. Maurício Corrêa, DJ de 4.10.2002). Conflito de competência julgado procedente, ordenando-se a remessa dos autos ao TST.² (sem destaque no original)

Verificando-se, pois, que os autores informam que o trabalhador acidentado laborava sob o regime celetista (*vide* o 3º parágrafo de fl. 3), não há, a princípio, como lutar contra a competência do Judiciário Laboral.

Tal conclusão poderia ser atacada, todavia, sob a débil alegação de que embora a jurisprudência atual do STF, construída a partir do advento da Emenda Constitucional n. 45, reconheça a competência da Justiça do Trabalho para as ações cujo epicentro resida na responsabilidade civil oriunda de ato ilícito decorrente de acidente de trabalho, não seria de se aplicá-la no episódio, na medida em que aqui o trabalhador faleceu em decorrência do infortúnio experimentado, fato que levou seus sucessores ao ajuizamento da ação em nome próprio, a fim postular os danos materiais e morais que padeceram em ricochete³.

Não haveria, pois, para os defensores da tese, uma relação de trabalho que ligasse os autores ao município reclamado, circunstância tal que aconselharia a remessa do feito para a Justiça Estadual.

Com a devida vênia dos que pensam diferente, acredito que tal ponto de vista não se sustenta. Basta ver, para tanto, que se a tese fosse digna de guarida, não seria a lei, mas o evento morte, que ditaria o órgão jurisdicionalmente competente para conhecimento do feito.

Penso, sinceramente, que aludido raciocínio é no mínimo inusitado, já que o art. 114, I e VI, da CRFB, que sustenta a competência em discussão, não faz qualquer diferenciação entre as ações oriundas da relação de trabalho onde o trabalhador permaneça vivo, daquelas ajuizadas pelos seus sucessores para postular um direito próprio, reflexamente experimentado, em virtude de morte do trabalhador.

Curial que, onde a lei não distingue, não cabe a intérprete fazê-lo.

(2) Extraído do sítio www.stf.gov.br. CC 7.134, Rel. Min. Gilmar Mendes, julgamento em 12.6.03, DJ de 15.8.03.

(3) Explicando o dano em ricochete, assim preleciona PAMPLONA FILHO, Rodolfo *et al*, in *Novo Curso de Direito Civil*. vol. III, 13ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 50: "(...) Uma outra espécie de dano, por suas características peculiares, merece a nossa especial atenção. Trata-se do dano reflexo ou em ricochete, cujo estudo desenvolveu-se largamente no Direito Francês. Conceitualmente, consiste no prejuízo que atinge reflexamente pessoa próxima, ligada à vítima direta da atuação ilícita. E o caso, por exemplo, do pai de família que vem a perecer por descuido de um segurança de banco inábil, em uma troca de tiros. Note-se que, a despeito de o dano haver sido sofrido diretamente pelo sujeito que pereceu, os seus filhos, alimentandos, sofreram os seus reflexos, por conta da ausência do sustento paterno. Desde que este dano reflexo seja certo, de existência comprovada, nada impede a sua reparação civil.





Aliás, aqueles que teimam em encarar o imbróglío por este ângulo de visada, estão, na verdade, a aplicar o novo texto constitucional com os olhos voltados para o passado, e, justamente por isso, não conseguem perceber aquilo que é óbvio.

Ocorre que, a hodierna dicção constitucional transportou a competência da Justiça do Trabalho do plano subjetivo para o objetivo, já que, se antigamente era certo que à especializada tão-somente competia conhecer das ações entre empregadores e empregados — e no máximo seus espólios —, atualmente não é menos correto dizer que todas as ações que sejam “oriundas ou decorram” da relação de trabalho, independentemente de quem seja legitimado para a respectiva propositura⁽⁴⁾, devem ser conhecidas no âmbito do Judiciário Laboral.

Nesse sentido a jurisprudência firme do e. TRT da 23ª Região:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E PATRIMONIAL DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO. A competência da Justiça do Trabalho para instruir e julgar ação que englobe pedido de indenização por danos morais e materiais é indiscutível, especialmente após a nova redação conferida pela Emenda Constitucional n. 45 ao inciso VI do art. 114 da Constituição, ao dispor que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho. Assim, ainda que o pedido de indenização esteja relacionado com o acidente de trabalho que resultou na morte do trabalhador e que os beneficiados deste sejam seus filhos, é indiscutível que a situação fática ensejadora do dano ocorreu no contexto de uma relação de emprego; pelo que se impõe a apreciação por esta Esfera Jurisdicional. A intenção do legislador constitucional no já citado art. 114 não tem o escopo de limitar a atuação da Justiça do Trabalho, mas direcionar a sua competência.⁽⁵⁾

Reconheço, com efeito, a competência da Justiça do Trabalho para o conhecimento da presente demanda.

2.2 — Legitimação ativa

O tema em epígrafe também demanda desafio, na medida em que não são poucos aqueles que, em hipóteses como a presente, defendem, equivocadamente, a legitimidade do espólio para a propositura da ação.

(4) Aqui é de bom alvitre o cotejo entre a redação anterior e a atual do art. 114 da CRFB, já que enquanto a antiga dizia “compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre *trabalhadores e empregadores* (...)”, a contemporânea diz “compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I — as ações oriundas da relação de trabalho; (...) VI — as ações de indenização por dano moral, *decorrentes da relação de trabalho*”. (sem destaques no original)

(5) Extraído do sítio www.trt23.gov.br. TRT-RO-00679.2004.004.23.00-9, Rel. Des. Tarcísio Régis Valente, acórdão publicado em 30.6.2006.





Ora, como é palmar, o espólio somente possuiria legitimidade para a postulação de direitos que efetivamente pertencessem ao falecido. Aqui, entretanto, como já visto, os autores postulam indenização por danos materiais e morais próprios, sofridos em ricochete. Assim é que, somente a eles, e a mais ninguém, é que pertence a legitimação ativa para a demanda.

Quanto ao tema, a lição de *Sebastião Geraldo de Oliveira* é esclarecedora:

Como os titulares do direito ao pensionamento são os que sofreram efetivamente o prejuízo com a morte do acidentado, pela redução ou mesmo supressão da renda que beneficiava aquele núcleo familiar, conclui-se que a indenização é reclamada *jure proprio*, ou seja, cada pessoa lesada busca a reparação em nome próprio junto ao causador da morte do acidentado. Não reclamam na qualidade de herdeiros do falecido, mas na condição de vítimas do prejuízo, por serem beneficiários econômicos dos rendimentos que o morto auferia. (...).

De certa forma há um consenso doutrinário e jurisprudencial de que o núcleo familiar básico, formado por aqueles que tenham residido sob o mesmo teto, convivendo diariamente com a vítima, são partes legítimas para postular a indenização por dano moral. Na maioria das vezes, as ações têm sido ajuizadas pelo cônjuge sobrevivente, isoladamente ou em conjunto com os filhos da vítima. Aliás, o STF, em decisão de 1967, já mencionava: O dano decorrente da morte de uma pessoa, ligada a outra por vínculo de sangue, é presumido, daí, o direito à indenização.⁽⁶⁾

Em idêntica diretriz, a jurisprudência consolidada do e. TRT da 23ª Região:

DANOS MORAIS E MATERIAIS. ILEGITIMIDADE DO ESPÓLIO.
Se os prejuízos, materiais e morais, que se pleiteia em face de acidente de trabalho com óbito, são prejuízos sofridos pela cônjuge do *de cujus*, o espólio, ente despersonalizado que é, não tem legitimidade para postular tais pedidos, devendo o processo ser extinto, sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, inciso VI, do CPC. Em função do exposto, portanto, reconheço a legitimidade dos autores para a propositura da reclamação. Vou às prejudiciais.⁽⁷⁾

(6) *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 197 e 229/2.

(7) Extraído do sítio www.trt23.gov.br. TRT-RO-00389.2005.041.23.00-6, Rel. Des. Osmair Couto, julgamento em 11.10.2006.





3 — *Prejudiciais de mérito*

Aqui, pronunciar-me-ei, de início, acerca da revelia e da confissão ficta que os autores desejam imputar ao réu.

Posteriormente analisarei a natureza jurídica do liame que ligava o *de cujus* ao município reclamado, já que o aferimento desta peculiaridade se mostrará importante para a fixação dos marcos que conduzirão ao eventual conteúdo condenatório.

Na seqüência, considerando como indiscutível a ocorrência do acidente de trabalho, verificarei se o caso comporta a incidência da teoria da responsabilização objetiva, passando a perseguir, ato subsequente, a presença dos elementos balizadores da responsabilização subjetiva.

Uma vez cumpridas tais tarefas, e sendo o caso da incidência de uma, ou das duas modalidades responsabilizatórias indicadas no parágrafo anterior, discorrerei sobre a natureza jurídica das indenizações que os vindicantes teriam direito, já que o equacionamento da questão se mostrará imprescindível para o acolhimento ou a rejeição dos pedidos formulados no mérito de sentido estrito.

3.1 — Revelia e confissão ficta

Uma vez ausente o reclamado à audiência (art. 844 da CLT), não obstante regularmente notificado para comparecimento ao ato, deixando, em decorrência, de apresentar resposta atempadamente (art. 319 do CPC), o tenho por revel e confesso quanto à matéria fática, mesmo em se tratando de pessoa jurídica de direito público interno (OJ n. 152 da SDI-1 do TST).

Entretanto, os efeitos da confissão ficta, ensejando mera presunção relativa de veracidade dos fatos articulados na inicial, não acarretam no imediato acolhimento dos pedidos aforados, que ainda serão desafiados pela ótica do direito e em relação aos demais elementos conhecidos pelo juízo nos autos.

3.2 — Natureza jurídica do liame que ligava o *de cujus* ao município reclamado — Contrato celetista por prazo indeterminado nulo — Ação civil de natureza não contratual calcada na responsabilidade por ato ilícito — Inaplicabilidade da Súmula n. 363 do TST — Incidência dos arts. 182 e 944 do Código Civil

Detidamente analisada a primígena, denoto que os autores asseveram, como já ressaltado alhures, que o falecido prestava serviços ao requerido na qualidade de empregado celetista (*vide* o 3º parágrafo de fl. 3).

Mais adiante, todavia, os vindicantes complementam a assertiva, para esclarecer que o falecido, quando vivo, fora sistematicamente contratado pelo regime de trabalho temporário, cujos contratos possuíam vigência limitada a





doze meses, sempre com sucessivas renovações, que redundaram na prestação de trabalho por aproximadamente quatro anos e meio (*vide*, no pertinente, os quatro primeiros parágrafos de fl. 13).

Como já visto, o reclamado é confesso quanto à matéria fática. De outro tanto, não encontro nos autos qualquer elemento elidente da confissão ficta no pertinente. Demais disso, não posso fechar os olhos para o fato de que o reclamado trouxe para o caderno processual os contratos de prestação de serviços de fls. 111/118, todos a corroborar a narrativa contida no segundo parágrafo do presente tópico⁽⁸⁾, que assim tenho por verdadeira.

Salta às vistas, portanto, que os contratos firmados eram notoriamente fraudulentos, já que pelo vigente regime constitucional, a contratação por prazo determinado só pode se dar para o atendimento de “necessidade temporária” de excepcional interesse público (art. 37, IX, da CRFB), que decididamente não se coaduna com a prestação de serviços por tempo tão dilatado (aproximadamente quatro anos e meio), principalmente quando denoto, da leitura atenta dos pré-falados contratos de fls. 111/118, que o obreiro exercia a genérica função de auxiliar de serviços gerais.

Assim é que não tenho outro caminho a trilhar, a não ser o de afirmar que o administrador estava convenientemente a burlar o regime constitucional do devido concurso público (art. 37, II, da CRFB), já que contratou sob a falsa égide do trabalho temporário de extraordinário interesse público, um trabalhador que, às escâncaras, prestava serviços permanentes e genéricos à administração.

Com efeito, sendo notoriamente fraudulenta a contratação temporária, que igualmente não possuía qualquer conotação estatutária, devo concluir, em homenagem ao princípio juslaboral da primazia da realidade sobre formas, que o contrato que regeu a relação do *de cujus* com o município era de viés celetista (como sustentado pelos autores no 3º parágrafo de fl. 3) e de prazo indeterminado, embora nulo de pleno direito, já que não precedido de concurso público (art. 37, § 2º, da CRFB).

Surge-me a partir desta constatação, uma outra questão que demanda enfrentamento direto.

Ocorre que, nos termos da Súmula n. 363 do TST, “a contratação de servidor público, após a CF/88, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas

(8) Rememore-se que, consoante pontuado no último parágrafo da quarta lauda da presente sentença, a cautela do juízo em manter nos autos a defesa e os documentos veiculados pelo réu, não só autoriza, como aconselha a remissão a eventuais dados que corroborem, no plano da realidade concreta, os fatos fictamente por tidos por verdadeiros.





trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS”.

A matéria sobre a qual devo me debruçar, portanto, é a de saber se o referido enunciado se aplicaria ao caso em análise.

Apesar da existência da súmula, a discussão jamais se pacificou no campo da doutrina, já que não são poucos aqueles que acreditam que seu teor conspira contra os vetores constitucionais fundamentais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho.

Nesse sentido, *v. g.*, a lição de *José Afonso Dallegrave Neto*:

“Outro caso digno de nota é o contrato de trabalho nulo por descumprir formalidade prescrita em lei (art. 166, III e IV do NCC). Enfrentemos, a título exemplificativo, o caso típico do servidor celetista que deixou de se submeter à aprovação em concurso público. A nulidade proveniente da violação da solenidade prevista no art. 37, II, da CF, obstará o aproveitamento de qualquer outra espécie contratual.

(...) *A omissão do administrador acerca da abertura de concurso público constitui grave negligência*, mormente porque tal regra encontra-se prevista na Constituição da República (art. 37, II), inclusive a responsabilidade do Estado a atos lesivos praticados por seus agentes (§ 6º).

Logo, em se tratando de culpa grave do agente, não há justificativa para a redução da indenização. Somente no caso de estar comprovado nos autos que o próprio servidor agiu em conluio com o administrador é que se poderá falar em redução da indenização ou mesmo sua exclusão.

Contudo, conforme já acentuamos, nos contratos de adesão, o caso do contrato de emprego, há presunção *juris tantum* de que o aderente (*in casu* o empregado) age de boa-fé. Assim, em caso de ausência nos autos acerca da comprovação de concorrência de culpa da parte do servidor, a presunção lhe favorece.

Com base nessas premissas dogmáticas, é equivocada, ilegal e iníqua a Súmula n. 363 do TST, quando declara que a indenização referente ao contrato nulo — por inobservância do art. 37, II, CF/88 — equivale tão-somente à contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o salário-mínimo/hora.⁽⁹⁾ (sem destaques no original)

(9) “Nulidade do Contrato de Trabalho e o Novo Código Civil”. *In O Impacto do Novo Código Civil no Direito do Trabalho*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 116 e 117.





Com visto, dessarte, mesmo no campo da “responsabilidade contratual” a aplicabilidade do ponto de vista do TST é altamente questionável, clamando, assim, pelo aprofundamento do debate.

Partindo de tal premissa, não tenho dúvida em afirmar que a súmula mirada não se aplica ao caso vertido, na medida em que a sua construção se deu com os olhos tão-somente voltados para o campo da responsabilidade contratual, tanto que se restringe à enumeração dos direitos trabalhista típicos que o empregado teria direito.

Ora, no episódio à balha a discussão está perfilhada em paradigmas essencialmente diferenciados, centrados — rememore-se — na discussão de responsabilidade civil aquiliana, oriunda de ato ilícito gerador de dano em ricochete aos autores da ação, que — frise-se — são os dependentes do trabalhador.

Tenho, assim, que no momento processual oportuno, uma vez comprovada a possibilidade de incidência de qualquer das modalidades de responsabilização civil, seja objetiva ou subjetiva, o imbróglio haverá que ser desatado a partir da inteligência dos arts. 182 e 944 do Código Civil, a dizerem, respectivamente, que uma vez “anulado o ato, restituir-se-ão as partes ao estado, em que antes dele se achavam, e, não sendo possível restituí-las, serão indenizadas com o equivalente”, sendo certo que a “indenização mede-se pela extensão do dano”.

3.3 — Presença dos elementos caracterizadores da responsabilidade objetiva e subjetiva

Como é de palmar conhecimento, a teoria da responsabilidade subjetiva, essencialmente calcada na comprovação do elemento culpa, teve seu apogeu nos marcos do Estado Liberal, que inflexivelmente valorizava o positivismo jurídico.

Com o decorrer do tempo, entretentes, outras correntes jurídicas — preocupadas com a superação da cínica “segurança jurídica burguesa” e com a conseqüente construção de um Estado Democrático de Direito — começaram a ganhar cada vez mais importância, culminando com a construção, no campo da responsabilidade civil, da teoria da responsabilização objetiva, pela qual a vítima que colima o ressarcimento por infortúnio suportado, não mais necessita comprovar a culpa do agente, cingindo-se à demonstração do nexo entre a atividade (do agente) e o dano experimentado.

Atenta a esta nova tese, a vigente Constituição brasileira incorporou seus postulados em relação à administração pública, ao dizer, expressamente, no seu art. 37, § 6º, que “as pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviço público responderão pelos danos que





seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra os responsáveis no caso de dolo ou culpa” .

Comentando o aludido preceptivo, o civilista *Silvio de Salvo Venosa* explica que, “em síntese, a responsabilidade civil das pessoas jurídicas de direito público não depende de prova de culpa, exigindo apenas a realidade do prejuízo, a autoria e o nexa causal”⁽¹⁰⁾.

Pois bem. Parece-me incontestado a aplicabilidade da teoria da responsabilidade objetiva no caso em julgamento, haja vista tratar-se o réu de pessoa jurídica de direito público interno, que como já visto contratou ilegalmente — por intermédio do administrador — o trabalhador acidentado, expondo-o, a partir daí, às circunstâncias geradoras do acidente que lhe ceifou a vida.

Isso não bastasse, é ainda de se ver que no episódio está presente o elemento culpa do agente (no caso a administração), essencial para a decretação da responsabilidade subjetiva.

Ocorre que, como já exaustivamente visto, o reclamado é revel e confesso quanto à matéria fática, circunstância capaz de gerar a presunção *juris tantum* de veracidade dos fatos articulados na inicial, de resto não elidida por qualquer outro elemento constante dos autos.

Ademais, não bastasse a confissão ficta imputada o réu, o fato é que o trabalhador estava incontroversamente trabalhando na coleta de lixo urbano feita em trator com carreta acoplada, portanto exposto à situação laboral de evidente imprevisto, já que este decididamente não é o veículo adequado ao desempenho da mencionada atividade.

Mas não é só.

Há de se ver, ainda, que os depoimentos tomados no inquérito policial instaurado (fls. 62/66) caminham no sentido de que o trabalhador, ao cair da carreta, que estava cheia de lixo, passou ao lado do “rabicho” do trator, o que somente aconteceu pelo fato de neste (“rabicho”) não ter sido colocada uma proteção com suficiente tamanho para impedir a passagem de um corpo humano adulto, fato que acabou por redundar na sua morte por esmagamento, provocada por uma das rodas do veículo em movimento.

Com efeito, a culpa da administração advém de pelo menos dois fatores. O primeiro oriundo da coleta de lixo urbana realizada com meios absolutamente inapropriados. O segundo, calcado na indiferença para com a tomada de providências mínimas, que fossem capazes de reduzir os riscos a que estava exposto o obreiro.

De tal arte, tanto pelo prisma objetivo, quanto pelo subjetivo, estão presentes as circunstâncias que autorizam a responsabilização da administração municipal em relação ao acidente experimentado pela vítima.

(10) *Direito Civil*. vol. IV, 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 70.





3.4 — Natureza jurídica das indenizações a que os vindicantes têm direito

Sendo o caso da incidência das duas modalidades responsabilizatórias — objetiva e subjetiva —, devo discorrer, doravante, sobre a natureza jurídica das indenizações a que os vindicantes têm direito, já que o equacionamento do problema se mostrará imprescindível para o acolhimento ou a rejeição dos pedidos formulados no mérito de sentido estrito.

Aqui a questão deve ser encarada a partir da dicção do art. 948 do Código Civil, que abaixo transcrevo, tendo em conta a sua importância para o desate da celeuma:

Art. 948. No caso de homicídio, a indenização consiste, sem excluir outras reparações:

I — no pagamento das despesas com o tratamento da vítima, seu funeral e o luto da família;

II — na prestação de alimentos às pessoas a quem o morto os devia, levando-se em conta a duração provável da vida da vítima.

Certo que, a princípio, o uso de um artigo que remete à indenização para casos de homicídio pode causar alguma estranheza ao operador jurídico menos atento.

Tal solução, entretanto, merece ser encarada com naturalidade.

Primeiramente pelo fato de que, no caso concreto, existem fortes indicativos da ocorrência de homicídio culposo, tendo em conta o descaso desnudado em relação à segurança do trabalhador. Como se não bastasse, o fato é que ao discorrer sobre o aludido preceptivo legal (art. 948 do CC), o Desembargador Federal do Trabalho *Sebastião Geraldo de Oliveira* aduz que “o código civil tem regra específica para as indenizações devidas quando ocorre a morte da vítima, com aplicação indiscutível nas hipóteses de acidente do trabalho”⁽¹¹⁾.

Assim assentadas as diretrizes legislativas e doutrinárias que balizarão o assunto, passo a propriamente ponderar acerca da natureza jurídica das indenizações a que os vindicantes possuiriam direito.

Primeiramente, fariam jus os autores, nos termos do inciso I do art. 948 do CC, à recomposição dos *danos emergentes* do acidente do trabalho com óbito, consistentes no tratamento da vítima, seu funeral e o luto da família. Sobre esta faceta não tecerei, todavia, maiores comentários, pois que não postulados os pedidos correlatos.

Reside o lado mais intrincado do problema na figura dos *lucros cessantes*, que englobam, nos termos do inciso II do art. 948 do CC, a prestação de

(11) *Op. cit.*, p. 185.





“alimentos” às pessoas a quem o morto os devia, levando-se em conta a duração provável da vida da vítima.

Todo o problema, aqui, será o de definir o que se deve entender por “alimentos”, pelo que convém trazer a lume, já de plano, a magistral lição de *Pontes de Miranda* sobre o tema, que com base na redação do art. 1.537, II, do antigo *Codex*, advertia-nos que “trata-se de indenização a título de alimentos, e não de alimentos propriamente ditos”⁽¹²⁾.

Digna de pronto rechaço, dessarte, qualquer cogitação alusiva à percepção de alimentos em sentido estrito. Ocorre que a prestação de alimentos típicos, prevista no art. 1.694 do Código Civil, é fixada na proporção das necessidades do reclamante e dos recursos da pessoa obrigada, enquanto que na pensão decorrente de ato ilícito não há espaço para questionamentos relativos às necessidades dos dependentes do defunto, residindo seu escopo na mera recomposição da renda familiar.

Nesse sentido, o escólio de *Sebastião Geraldo de Oliveira*, que cita *Aguiar Dias* no reforço do seu ponto de vista:

“A morte do acidentado, por óbvio, interrompe os rendimentos gerados pelo contrato de trabalho; conseqüentemente, a indenização tem o propósito de assegurar ao grupo familiar que dependia da vítima o mesmo padrão de renda até então mantido (...).

A lógica do cálculo dos lucros cessantes leva em conta os rendimentos que a vítima percebia e não as necessidades dos seus dependentes. Como adverte *Aguiar Dias*, “o que se procura, com a indenização, é restabelecer o *status quo* anterior ao dano. A indenização não empobrece nem enriquece. O responsável é obrigado a repor os beneficiários da vítima na situação em que estariam, sem o dano. A concepção dos alimentos aqui tem enfoque de natureza diferentes do que ocorre no Direito de Família (...)”⁽¹³⁾.

Com efeito, quando da análise do mérito de sentido estrito, o comando jurisdicional cinger-se-á ao provimento dos pedidos que almejem a reconstituição dos proventos familiares básicos, palmilhando pela seara da rejeição em tudo que disso desborde.

Já ao cabo do presente tópico, cabe-me tão-somente asseverar, apesar do truísmo da assertiva, que o caso ainda comporta a reparação por danos morais, circunstância que se infere do art. 5º, V e X da CRFB, e da própria inteligência do art. 948 do Código Civil, que dita a incidência das indenizações pelos danos emergentes e lucros cessantes “sem excluir outras reparações”.

(12) *Pontes de Miranda apud Sebastião Geraldo de Oliveira, op. cit.*, p. 192.

(13) *Op. cit.*, pp. 187 e 188.





4 — Mérito de sentido estrito

4.1 — Alimentos típicos às litigantes menores

As litigantes menores, em número de três, postulam a percepção de alimentos típicos, a serem fixados em três salários mínimos mensais, a serem pagos até que completem vinte e quatro anos.

Rejeito o pleito, com fulcro no já fundamentado no item “3.4” das prejudiciais de mérito, na medida em que na pensão decorrente de ato ilícito não há espaço para questionamentos relativos às necessidades dos dependentes do defunto, residindo seu escopo na mera recomposição da renda familiar.

4.2 — Dano material — Lucros cessantes

4.2.1 — Exposição da Pretensão — Rejeição do Pedido em Relação a Alguns dos Litigantes

Postulam todos os autores, em conjunto, a indenização necessária à restauração dos rendimentos básicos do núcleo familiar.

Para tanto alinhavam que o trabalhador, ao morrer, auferia renda mensal equivalente a 1,42 salários mínimos, o que em valores atuais corresponderia a R\$ 497,00 (quatrocentos e noventa e sete reais). Na seqüência aduzem que a vítima tinha 52 (cinquenta e dois) anos à época do infortúnio, possuindo, assim, uma expectativa mínima de vida de mais 20 (vinte) anos, nos termos dos estudos recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Em corolário, pugnam por uma indenização global de R\$ 119.000,00 (cento e dezenove mil reais)⁽¹⁴⁾, que desejam ver paga de uma só vez.

Pois bem.

Diante do já fundamentado quando da análise das prejudiciais, é óbvio que, pelo menos em parte, o pedido merece acolhimento. Entretanto, alguns contornos, diferentes daqueles visualizados pelos vindicantes, precisam ser traçados a partir de agora.

Sem maiores delongas, é necessário assentar que o pedido deve ser rejeitado em relação aos requerentes (2ª Requerente), (3ª Requerente) e (4ª Requerente), já que todos eles são filhos casados do *de cuius*, circunstância conducente a inferir que não mais seriam economicamente dependentes do

(14) Para tanto elaboram o seguinte cálculo: 20 anos x 12 meses = 240 meses x 1,42 salários mínimos = 340,80 salários mínimos x R\$ 350,00 (valor nominal do salário) = R\$ 119.000,00.





genitor, não se vislumbrando, com efeito, qualquer redução nos seus rendimentos básicos que clame por restauração^[15].

De tal arte, o pedido somente merece acolhida em relação aos demais autores, contudo que em bases sumamente diferenciadas daquelas tencionadas no libelo.

A primeira questão a se discutir é se os requerentes de fato fazem jus ao pagamento único do valor da indenização.

4.2.2 — Pagamento Único x Pagamento Mês-a-Mês

Creio que a postulação de percepção reunida do pagamento seja arriada na dicção do parágrafo único do art. 950 do Código Civil, a dizer que “o prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez”.

Cabe-me, assim, responder se o preceptivo de fato se aplica ao caso concreto.

Acredito que a resposta seja negativa. Ocorre que a aludida regra, contida no parágrafo único do art. 950 do *Codex*, guarda correlação somente com *caput* do mesmo artigo, que trata daquelas hipóteses em que o ofendido não falece, mas tem a sua capacidade laborativa reduzida ou não mais pode exercer o seu trabalho.

Tal regramento, portanto, não se mostra aplicável à hipótese *sub judice*, na qual o trabalhador faleceu, sendo os seus dependentes que pretendem o reparo do dano sofrido em ricochete.

Necessário trazer aqui, mais uma vez, a preleção de *Sebastião Geraldo de Oliveira*:

Entendemos que no caso de morte do acidentado não se aplica a inovação do parágrafo único do art. 950, que faculta ao prejudicado exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez. Tal exceção, de acordo com a técnica de elaboração legislativa, vincula-se somente à previsão do *caput* do art. 950 (quanto a vítima sobrevive ao acidente). Na primeira hipótese o beneficiário da indenização é a própria vítima, enquanto sobreviver; no caso de morte, os destinatários são os dependentes da vítima, de acordo com as limitações temporais estabelecidas. Se a intenção do legislador fosse estender a opção do pagamento de uma só vez para todas as hipóteses de pensionamento

(15) Interessante, no pertinente, a lição de OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.*, p. 201, a dizer que “se o filho, mesmo menor de 25 anos, já se casou, formando novo núcleo familiar ou sobrevive sem qualquer dependência econômica do acidentado morto, não lhe cabe participar do rateio da pensão (...)”.





decorrentes de atos ilícitos, a inovação viria em artigo independente e não como parágrafo do art. 950. Com efeito, considerando que o salário do empregado deve ser pago a cada mês, também a indenização por lucros cessantes deverá ser paga mensalmente.⁽¹⁶⁾

Assim é que o pensionamento, em bases que serão adiante arbitradas, deverá ser pago mês-a-mês. Passo a enfrentar, doravante, os problemas concernentes à base de cálculo da indenização, bem como da expectativa de vida do trabalhador acidentado.

4.2.3 — Base de Cálculo do Pensionamento — Expectativa de Vida do Trabalhador Acidentado

Rememorando aquilo que já foi alhures explicitado, é de bom alvitre repetir que os autores pretendem que a base de cálculo da indenização seja fixada com estribo nos rendimentos integrais do *de cuius* à época do passamento (1,42 salários mínimos), pugnando, ainda, pelo reconhecimento da sua expectativa de vida em vinte anos.

A primeira questão que surge aqui é a de saber se a indenização pode ser indexada em salários mínimos, possibilidade que aparentemente conspiraria contra a parte final do inciso IV, do art. 7º, da CRFB.

Não creio, entretentes, que o imbróglio deva ser analisado com tanto rigor, vez que o teleologismo colimado pela inteligência constitucional é o veto à indexação geral da economia como forma de inibição do retorno da inflação, hipótese que nem de longe a presente decisão propiciará.

A corroborar a possibilidade de uso do salário mínimo para tanto, colho o escólio de *Humberto Theodoro Júnior*:

“Muito se controvertia a respeito de ser, ou não, lícito o uso do salário mínimo como referência para fixar o valor do pensionamento derivado de ato ilícito. A controvérsia está superada, pois o atual § 4º do art. 475-Q, na redação da Lei n. 11.232, de 22.12.2005, dispôs claramente que os alimentos podem ser fixados tomando por base o salário mínimo. Com isso guarda-se relação ao caráter alimentar da condenação na espécie e simplifica-se o problema da correção monetária, diante da multiplicidade de índices existentes no mercado. Aliás, o STF já vinha decidindo que a pensão no caso de responsabilidade civil deveria ser calculada com base no salário mínimo vigente ao tempo da sentença e ajustada às variações ulteriores (Súmula n. 490).”⁽¹⁷⁾

(16) *Op. cit.*, p. 188.

(17) *As Novas Reformas do Código de Processo Civil*. 1ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 165/166.





Superado tal ponto, surge-me um outro ainda mais tormentoso. Cuida-se de saber se a base de cálculo pode ser fixada com substrato nos rendimentos integrais do falecido.

Intuitivo que a resposta seja negativa.

Ocorre que do mesmo modo que a indenização deve ser integral (*restitutio in integrum* — art. 944 do CC), não pode também servir para enriquecimento casuístico da vítima.

Sendo verdadeiro truísmo, pois, que parte do salário do *de cuius* era gasta no seu sustento pessoal, torna-se indiscutível que a base de cálculo da indenização mereça decotamento. De se invocar mais uma vez, no respaldo de tal conclusão, as palavras de *Sebastião Geraldo de Oliveira*:

“(...) percebeu-se que o deferimento da pensão pela totalidade dos rendimentos da vítima, no caso de homicídio, mostra-se excessivo ou repara além do real prejuízo porque não leva em consideração que a vítima despendia parte dos rendimentos com seu próprio sustento e despesas pessoais. Considerando que o dano deve ser apurado tomando-se como base os que foram lesados (o morto não é mais sujeito de direito), não seria correto o falecimento provocar um aumento de renda para os beneficiários da pensão.

Diante dessa constatação, o Supremo Tribunal Federal passou a entender que, da base de cálculo do pensionamento, dever-se-ia deduzir o valor correspondente a 1/3, como presumíveis despesas pessoais da vítima, sendo que tais decisões serviram de paradigma para consolidar o entendimento na jurisprudência (...).”⁽¹⁸⁾

Logo, com fulcro na jurisprudência do STF, que sinaliza o corte de 1/3 dos ganhos da vítima na amarração da indenização, e sendo incontroverso que o falecido, ao tempo do passamento, recebia 1,42 salários mínimos mensais, fixo a base de cálculo do pensionamento em 0,95 salários mínimos, o que hoje equivale a R\$ 332,50 (trezentos e trinta e dois reais e cinquenta centavos) por mês⁽¹⁹⁾.

Enfim, devo indicar o período máximo de pagamento da indenização, fazendo-o com fundamento na expectativa de vida do trabalhador vitimado, obviamente que em cotejo com a pretensão estampada na inicial.

Para tanto valer-me-ei, por analogia, do disposto § 8º do art. 29 da Lei n. 8.213/91, a dizer que “a expectativa de sobrevivência do segurado (...) será obtida a partir da tábua completa de mortalidade construída pela Fundação

(18) *Op. cit.*, p. 206.

(19) Óbvio que o valor nominal indicado deverá ser automaticamente adequado a cada aumento do salário mínimo.





Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística — IBGE, considerando-se a média nacional única para ambos os sexos”.

Com o fito de desvencilhar-me da tarefa proposta, tomo por base a publicação da tábua de mortalidade do IBGE de dezembro de 2004, a partir da qual foi montada, no interior da multicitada obra “Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional”, uma tabela hábil a demonstrar que a expectativa de vida de um brasileiro, do sexo masculino, com 52 (cinquenta e dois) anos de idade, seria de aproximadamente mais 24,7 anos⁽²⁰⁾.

Em sendo assim, e verificando que a pretensão de pensionamento aviventada na primígena limita-se a vinte anos, fixo o período máximo de pagamento da indenização nesse total (20 anos), fazendo-o em respeito à dicção dos arts. 128 e 460 do CPC, que em regra proíbem a prolação de sentença *ultra petita*.

Encerrado o presente tópico, passo ao seguinte, no qual procederei a distribuição dos respectivos quinhões a que fazem jus cada um dos litigantes remanescentes, delimitando, ainda, o interregno temporal máximo que cada um receberá o benefício, pronunciando-me, por fim, sobre eventual direito de acrescer que venha a ser detectado.

4.2.4 — Quinhão de Cada Vindicante — Interregno Temporal Máximo de Direito ao Benefício — Direito de Acrescer dos Menores e da Viúva

Cumpra lembrar, ao início da abordagem, que tanto o segundo, quanto o terceiro e o quarto reclamantes já tiveram seus pedidos rejeitados em relação aos danos materiais.

Com efeito, o pleito somente é deferido em face dos cinco requerentes remanescentes, (1^a Requerente), (5^a Requerente), (6^a Requerente), (7^a Requerente) e (8^a Requerente), que possuem direito à indenização desde a consumação da morte daquele que provia suas subsistências, ocorrida em 2.1.2006 (*vide* o atestado de óbito de fl. 40), fazendo jus, assim, a parcelas vencidas e vincendas.

Logo, considerando que o pensionamento mensal equivalerá a 0,95 salários mínimos, o que atualmente corresponde a R\$ 332,50 (trezentos e trinta e dois reais e cinquenta centavos), cada um deverá receber, a princípio, 0,19 salários mínimos mensais, perfazendo um montante de R\$ 66,50 (sessenta e seis reais e cinquenta centavos)⁽²¹⁾.

A partir de agora, com os olhos voltados para o período global máximo de pagamento da indenização, já fixado em vinte anos, cumpra-me estabele-

(20) Conferir a mencionada tabela na p. 219 da obra indicada.

(21) Óbvio que os valores nominais deverão ser automaticamente adequados a cada aumento do salário mínimo.





cer a quadra máxima em que cada um dos beneficiados, individualmente considerados, fará jus ao benefício.

Em relação à vindicante ..., viúva da vítima, a indenização deverá ser paga durante os vinte anos em que a petição inicial delimitou a expectativa de vida do trabalhador. Para evitar infundadas discussões futuras, ressalto que, no caso específico e excepcional da viúva, a doutrina caminha no sentido de que a celebração de novas núpcias não impede a continuidade do pensionamento⁽²²⁾.

Por outra vertente, relativamente ao autor ..., filho maior da vítima, que atualmente conta com a idade de dezenove anos (*vide* o documento de fl. 37), o pensionamento deverá ser pago até que complete vinte e cinco anos, ou venha a contrair núpcias, ou passe a conviver em união estável, quando então, por decorrência lógica, deixaria de ser dependente dos proventos de seu genitor, caso ele estivesse vivo.

Finalmente, quanto aos requerentes ..., ainda menores impúberes (*vide* os documentos de fls. 38/39), serão igualmente beneficiários da indenização até que completem vinte e cinco anos⁽²³⁾, ou venham a contrair núpcias, ou passem a conviver em união estável.

Para finalizar o presente tópico, cumpre-me reconhecer o direito de crescer dos menores e da viúva.

Ocorre que, como visto logo atrás, o termo final do direito à pensão dos beneficiários não coincidirá no tempo. A pergunta a responder, assim, é se os montantes que gradativamente forem subtraídos de cada um dos contemplados poderão ser acrescidos aos remanescentes.

Creio que a resposta seja positiva, arrimando meu ponto de vista na dicção analógica do art. 77, *caput*, § 1º, da Lei n. 8.213/91, a dizer que "a pensão por morte, havendo mais de um pensionista, será rateada entre todos

(22) Nesse sentido conferir OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Op. cit.*, p. 199, a dizer que "a pensão decorrente de responsabilidade civil do empregador tem natureza jurídica de reparação de danos, razão pela qual o novo casamento ou união estável do cônjuge supérstite não deve implicar na interrupção do pensionamento. O novo vínculo afetivo não afasta ou nem sequer atenua o ato ilícito que provocou a morte, e, portanto, não pode ter influência nas reparações a que tem direito o cônjuge ou companheiro prejudicado.

(23) Conferir OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de mais uma vez, *op. cit.*, p. 201, a dizer que "o limite temporal para encerrar o direito dos filhos à pensão, atualmente considerado pela jurisprudência em 25 anos, leva em conta aquilo que ordinariamente acontece. Nessa idade, normalmente, o filho já completou a formação escolar ou universitária e já dispõe de recursos para adquirir sua independência financeira ou mesmo contrair matrimônio. Ademais, é cabível a presunção do dever ético de que toda pessoa adulta, não sendo inválida, deve prover às suas próprias necessidades.





em partes iguais. *Reverterá em favor dos demais a parte daquele cujo direito à pensão cessar*” (sem destaque no original).

Para corroborar meu ponto de vista, trago à tona, vez mais, as esclarecedoras e sempre úteis palavras do Desembargador Federal do Trabalho *Sebastião Geraldo de Oliveira*:

“O fundamento doutrinário para justificar o direito de acrescer reside na constatação lógica de que a vítima, se viva fosse, quando cessasse o desembolso para alguns dos dependentes, presumivelmente assistiria melhor aos demais. (...)

Não temos dúvida quanto ao cabimento do direito de acrescer nas pensões decorrentes da responsabilidade civil por acidente de trabalho, especialmente quando se considera a sua natureza reparatória. Entendemos que a reversão da quota-parte liberada em favor dos dependentes remanescentes está em harmonia com o princípio basilar da *restitutio in integrum*, sendo válida também a aplicação por analogia do dispositivo da legislação previdenciária (...).”⁽²⁴⁾

Em sendo assim, na ocasião em que a pensão deixar de ser paga ao reclamante ..., seu quinhão deverá ser proporcionalmente acrescido em prol dos autores ... Conseqüentemente, quando deixar de ser paga (a indenização) em relação a estes três últimos, se incorporará ao benefício da primeira (genitora dos três).

4.2.5 — *Da forma de materialização do pagamento*

Quanto às parcelas vencidas (2.1.2006 até o mês 2/2007), o pagamento obviamente deverá ser espontâneo, e, se necessário, por execução forçada clássica.

Quanto às parcelas vincendas, todavia, a questão se mostra um tanto mais intrincada.

Ocorre que quando a indenização por ato ilícito inclui prestação de alimentos, o magistrado em regra ordena ao devedor a constituição de capital, cuja renda seja capaz de assegurar o pagamento do valor mensal do pensio-namento.

Nada obstante, levando em conta que o obrigado aqui é a Fazenda Pública, tenho que a questão melhor se resolve por via do estabelecido no § 2º do art. 475-Q do CPC, a enunciar que “o juiz poderá substituir a constituição do capital pela inclusão do benefício da prestação em folha de pagamento de entidade de direito público (...)”, valendo ressaltar que, nos termos do

(24) *Op. cit.*, p. 222.





escólio de *Humberto Theodoro Júnior*, tal deliberação “é decisão que o juiz toma independentemente de requerimento ou aquiescência do credor ou do devedor”⁽²⁵⁾.

Com efeito, ordeno que o reclamado inclua os beneficiários na sua folha de pagamento, para fins de adimplemento do pensionamento mensal a que fazem jus, sob pena da imposição de multa mensal de dez salários mínimos para cada mês de atraso no cumprimento da ordem (art. 461, § 5º, do CPC), sem prejuízo da satisfação das *astreintes* e da obrigação principal por via de seqüestro de numerário (art. 87, II, do ADCT c/c. o art. 17 da Lei n. 10.259/01), bem como da responsabilização do Prefeito Municipal por crime de desobediência (art. 330 do CP).

Até que os menores impúberes ... completem dezoito anos, a obrigação em relação a eles deverá ser satisfeita por via do pagamento das suas quotas-partes à genitora, Sra., a quem incumbirá a administração do benefício. A partir do momento em que atingirem a maioridade, o respectivo pagamento passará a ser direto, pelo que será imperiosa, a partir de então, a inserção específica deles na folha de pagamento municipal.

4.3 — Danos morais

Consoante alerta o douto *Sebastião Geraldo de Oliveira*, “é ponto pacífico na doutrina e jurisprudência que o acidente fatal, quando preenchidos os pressupostos da responsabilidade civil, acarreta danos morais aos familiares da vítima”⁽²⁶⁾.

Aliás, outra não poderia ser a conclusão no caso à balha, já que como cansativamente demonstrado, a conduta do vindicado se encontra irremediavelmente maculada pela culpa, chegando mesmo a ferir os fundamentos republicanos da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, reconhecidos no art. 1º, III e IV, da Magna Carta Política.

De tal arte, restando claro que o reclamado não tomou as medidas tuitivas hábeis à preservação da incolumidade física do trabalhador vitimado, que em virtude do fato purgou a sorte com a própria vida, não posso chegar à conclusão diversa, a não ser àquela de que seus dependentes, tanto a viúva, quanto os filhos maiores e os menores⁽²⁷⁾, estejam padecendo de indisfarçável sofrimento íntimo, suscetível de reparação, nos termos do inciso X, do art. 5º, da Constituição da República Federativa do Brasil.

(25) *Op. cit.*, p. 163.

(26) *Op. cit.*, p. 189.

(27) No caso do dano moral, ao contrário do material, não há que se distinguir entre filhos maiores e menores para efeitos de indenização por morte do genitor, na medida em que todos, regra geral, com ele mantêm igual relação de afetividade.





Assim é que devo, doravante, fixar a extensão da indenização a que possuem direito.

Tenho para comigo, que são pelo menos dois os elementos balizadores de um arbitramento equânime, quais sejam, a intensidade da dor íntima suportada, bem como a capacidade econômica do ofensor, de tal forma que o montante indenizatório não sirva de fonte de enriquecimento indevido da vítima, não deixando de ter, entretanto, um contundente caráter pedagógico para quem o suporta.

Estabelecidas tais premissas, penso que a dor sofrida pelos reclamantes deva ser incomensurável. Por outro lado, entretanto, a capacidade econômica do ofensor não chega a ser demasiada, por se tratar de um pequeno município mato-grossense sem maiores atrativos econômicos, que se encontra situado na região estadual pejorativamente conhecida por “Vale dos Esquecidos”.

Voltado para tais balizas e atento ao balanço da proporcionalidade dos interesses conflitantes, arbitro as indenizações perseguidas no ponto de equilíbrio médio de R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais), com o pagamento de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a cada um dos vindicantes individualmente considerados.

Ao contrário do pensionamento mensal algures deferido, a indenização por danos morais deverá ser paga de uma só vez, já que, no específico, essa forma de adimplemento melhor atende às finalidades paliativas de compensação do sofrimento íntimo carregado. Seguindo tal diretriz, tem-se a lição de *Sebastião Geraldo de Oliveira*:

“A indenização arbitrada a título de dano moral deverá ser paga de uma só vez (...). O pagamento em parcela única atende melhor as duas finalidades básicas da condenação por dano moral: dar uma compensação imediata para atenuar a dor e acalmar a revolta dos dependentes da vítima, bem como servir de desestímulo para novos comportamentos ilícitos por parte do lesante.”⁽²⁸⁾

Como nenhuma das indenizações a que têm direito cada um dos litigantes, quando individualmente consideradas, suplanta o total de trinta salários mínimos vigentes, a execução não se fará por precatório, mas mediante requisição e seqüestro, nos termos da inteligência conjugada dos arts. 87, II, do ADCT e 17 da Lei n. 10.259/01.

De se frisar, desde já, que os valores devidos aos menores impúberes ficarão depositados em conta judicial à disposição do juízo, sujeita à incidência de correção monetária e juros de mora, cujo levantamento somente será

(28) *Op. cit.*, p. 190.





autorizado quando os beneficiários completarem dezoito anos, apenas se cogitando da liberação antecipada no caso da genitora comprovar, a critério do magistrado em decisão fundamentada, que o montante será efetivamente usado em prol do desenvolvimento físico e intelectual de seus filhos, comprometendo-se a prestar conta detalhada do uso da quantia perante o Juízo Trabalhista.

5 — Antecipação parcial dos efeitos da tutela

Compulsados os autos, denoto que os autores requereram, a título de antecipação dos efeitos da tutela, aquilo que chamam de “alimentos provisionais”, questão esta que ainda se encontra pendente de análise, sendo imprescindível, portanto, que sobre ela me debruce, ainda que o fazendo em sede de sentenciamento.

Almejando demonstrar a pertinência da concessão de tutela antecipada na sentença, trago à balha a lição do Professor e Desembargador *José Roberto dos Santos Bedaque*:

Nada obsta, todavia, a que, verificados os pressupostos, seja a antecipação concedida em segundo grau. Nesse caso, a parte interessada pode encaminhar petição ao relator ou ao Presidente do Tribunal, pleiteando a concessão da medida. O deferimento em favor do apelado implicará a imediata eficácia da sentença, suspensa em razão do recurso.

Também nada impede, evidentemente, que tal ocorra na própria sentença, proferida quer em sede de julgamento antecipado, quer após a audiência.

Nesse caso, surge o problema do recurso de apelação, normalmente dotado de efeito suspensivo.

Admitida a natureza cautelar da tutela antecipada, o problema se resolve com certa facilidade, pois o respectivo capítulo da sentença não será atingido pela suspensividade inerente à apelação (CPC, art. 520, IV).

Mas, ainda que se entenda de maneira diversa, outra não pode ser a conclusão. Embora a situação não esteja prevista no art. 520 do Código de Processo Civil, evidentemente deve ser incluída entre aquelas em que inexistente esse efeito. Se assim não se entender, restariam completamente frustrados os objetivos do novo instituto.

Aliás, a antecipação concedida na própria sentença tem como consequência exatamente retirar o efeito suspensivo da apelação. No que se refere aos efeitos antecipados, o julgamento é imediatamente eficaz, ainda que suscetível de apelação.





Para obtenção desse resultado, não há necessidade de decisão interlocutória em separado. A exigência não se coaduna com a eliminação de formalidades desnecessárias, nem constitui demonstração de boa técnica processual. *Nada obsta que a sentença contenha vários capítulos, cada um versando determinado aspecto da relação material, inclusive a necessidade de antecipar os efeitos da tutela final.*⁽²⁹⁾ (sem destaques no original)

Com efeito, processualmente justificada a minha atitude, devo acentuar que numa visão mais precipitada, talvez fosse o caso de indeferir o pleito sem maiores preocupações.

Ocorre que, como já visto, o pedido é feito a título de “alimentos provisionais”, que em interpretação mais estreita, feita em consonância com a literalidade do art. 852 do CPC, haveriam de ser entendidos como os alimentos típicos do direito de família.

Respeitado, portanto, esse campo de visada, o desatendimento da tutela antecipada seria mero corolário lógico da rejeição do pedido de alimentos típicos, ocorrida por ocasião da análise do mérito de sentido estrito.

Considerando, entretanto, que todos possuem direito à tutela processual adequada, tempestiva e justa, creio que o excessivo rigor do raciocínio acima desbordaria dos limites da razoabilidade e da proporcionalidade, vetores estes que evidentemente imantam a ciência processual.

É certo que, nos termos do art. 293 do CPC, os pedidos são interpretados restritivamente, contudo, parece-me que aludido regramento não deva ser tão estreitamente compreendido, a ponto do jurisdicionado pagar pela atecnia da petição inicial.

Ocorre que o *petitum*, quando encarado a partir do seu teleologismo, a toda evidência intenta proporcionar aos requerentes uma forma digna de subsistir, já que uma vez privados da renda que o *de cuius* lhes proporcionava, não podem aguardar, sem que padeçam de presumível penúria, o trânsito em julgado da sentença.

Calcado em tal forma de enxergar o fenômeno, atribuo aqui um significado mais elástico àquilo que a inicial chama de “alimentos provisionais”, para entender que o pedido de antecipação de tutela (*vide* o item “3” de fl. 27) refere-se, em verdade, ao adiantamento das parcelas vencidas da indenização material oriunda do ato ilícito, bem como à inserção imediata dos beneficiados na folha de pagamento do vindicado, com vistas à percepção futura das parcelas vincendas.

(29) *Tutela Cautelar e Tutela Antecipada: Tutelas Sumárias e de Urgência (Tentativa de Sistematização)*. 2ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2001, p. 367 e 368.





Assim perfilhados os trilhos da contenda, surge-me aqui um segundo problema.

Ocorre que não são poucos os que estribados numa visão míope dos arts. 1º e 2º-B do da Lei n. 9.494/97, bem como na decisão proferida pelo STF na Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 4, preconizam que seria inviável a concessão de tutela antecipada de natureza pecuniária em face da Fazenda Pública.

A celeuma, contudo, merece análise impregnada de maior apuro científico.

Ocorre que quando detidamente estudados os dispositivos legais indicados no art. 1º da pré-falada Lei n. 9.494-97⁽³⁰⁾, bem como os limites da decisão proferida na ADC n. 4 e os termos do art. 2º-B da mesma Lei n. 9.494/97, o intérprete mais atento chega facilmente à conclusão de que a tutela antecipada em face da Fazenda Pública está protegida somente contra os efeitos pecuniários que importem na concessão de aumentos, extensão de vantagens, acréscimos ou pagamento de vencimentos e vantagens a “servidor público” — seja ele federal, estadual ou municipal —, não estando vedada, dessarte, a concessão de liminar satisfativa em prol do cidadão comum que tenha sido lesado pela incúria da administração, como no caso da demanda vertida, que tem seu objeto centrado em ato ilícito gerador de dano em ricochete.

Tanto é assim, que o próprio Supremo Tribunal Federal editou a Súmula n. 729, a dizer que “a decisão na Ação Direta de Constitucionalidade n. 4 não se aplica à antecipação de tutela em causa de natureza previdenciária”.

Ora, se o próprio STF reconhece a possibilidade da antecipação dos efeitos da tutela nas causas ajuizadas em face do INSS — nas quais se almejam benefícios ou pensionamentos previdenciários —, não há razão plausível para que não reconheça a utilização do mesmo remédio processual na satisfação antecipada do pensionamento de natureza civil intentado em face de município, desde que, é claro, a sua extensão liberatória imediata não transborde dos ditames do art. 475-O, III, § 2º, I, do CPC.

Discorrendo sobre o tema, a lição de *Luiz Guilherme Marinoni* chega a ser desconcertante, por demonstrar, de modo nu e cru, os fundamentos jurídico-filosóficos que justificam a antecipação de tutela em face do Poder Público:

“Dizer que não há direito à tutela antecipatória contra a Fazenda Pública em caso de fundado receio de dano *é o mesmo que afirmar que o direito do cidadão pode ser lesado quando a Fazenda Pública é ré.*”

(30) Arts. 5º e seu parágrafo único e 7º da Lei n. 4.348, de 26 de junho de 1964; art. 1º e seu § 4º da Lei n. 5.021, de 9 de junho de 1966; arts. 1º, 3º e 4º da Lei n. 8.437, de 30 de junho de 1992.





Por outro lado, não admitir a tutela antecipatória fundada em abuso de direito de defesa contra a Fazenda Pública *significa aceitar que a Fazenda pode abusar do seu direito de defesa e que o autor que demanda contra ela é obrigado a suportar, além da conta, o tempo de demora do processo*. Não é preciso lembrar, porém, que a distribuição do tempo do processo é uma necessidade que decorre do princípio da isonomia e que o princípio constitucional da efetividade deve ser lido através de regra que estabelece que o processo não pode prejudicar o autor que tem razão.⁽³¹⁾ (sem destaques no original)

Com efeito, exaustivamente fundamentado o meu ponto de vista, passo doravante a perquirir acerca da presença dos requisitos necessários à antecipação da tutela de dar, previstos no art. 273 do Código de Processo Civil, que no caso concreto são a prova inequívoca que conduza à verossimilhança da alegação e o fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação.

Por imperativo de lógica jurídica, destaco já de início, que a presente decisão consolida o reconhecimento do pressuposto da prova inequívoca, hábil à condução da verossimilhança do alegado.

De outra vertente, trata-se de verdadeiro truísmo o fundado temor de que os reclamantes detentores do direito à indenização por lucros cessantes venham a sofrer dano irreparável ou de difícil reparação, já que necessitam receber, com urgência, a indenização pelos danos materiais a que fazem jus, haja vista ser ela absolutamente necessária à manutenção digna de suas respectivas subsistências.

Dessarte, buscando imprimir imediata e plena satisfatividade ao *decisum* exarado, não me resta outro caminho, a não ser o de antecipar parcialmente os efeitos da tutela, para determinar que o réu deposite em juízo, no prazo improrrogável de 48 horas após a intimação da presente, o valor histórico de R\$ 4.655,00 (quatro mil, seiscentos e cinqüenta e cinco reais)⁽³²⁾, correspondente às parcelas alimentares atípicas vencidas⁽³³⁾, alusivas ao interregno mediado entre 2.1.2006 (data do falecimento) a 28.2.2007 (termo final do último mês integralmente vencido)⁽³⁴⁾.

Outrossim, ordeno ainda que o reclamado inclua os beneficiários na sua folha de pagamento, para fins de adimplemento do pensionamento a que fa-

(31) *A Antecipação da Tutela*. 7ª ed. São Paulo: Malheiros, 2002, p. 272/273.

(32) Valor obtido pela multiplicação do valor mensal da pensão (R\$ 332,50) pelo número de meses vencidos 14 (quatorze).

(33) Relativamente à questão das parcelas vencidas, é interessante rememorar a dicção do art. 290 do CPC, a dizer que "quando a obrigação consistir em prestações periódicas, considerar-se-ão elas incluídas no pedido independentemente de declaração expressa do autor (...)".

(34) O valor será repartido na proporção explicada no item 4.2.4 da presente sentença.





zem jus, sob pena da imposição de multa mensal de dez salários mínimos para cada mês de atraso no cumprimento da ordem (art. 461, § 5º, do CPC), sem prejuízo da satisfação das *astreintes* e da obrigação principal por via de seqüestro de numerário (art. 87, II, do ADCT c/c. o art. 17 da Lei n. 10.259/01), bem como da responsabilização do Prefeito Municipal por crime de desobediência (art. 330 do CP).

Com a tomada de tais deliberações, e a par da literalidade da parte inicial do *caput* do art. 899 da CLT⁽³⁵⁾, espanco qualquer discussão acerca da inviável concessão de efeito suspensivo a recurso ordinário que venha a ser manejado, ou a remessa de ofício que seja determinada.

Com efeito, para fins de efetivação da tutela concedida, esclareço que a presente decisão serve como mandado destinado ao vindicado, para que cumpra, no prazo de 48 horas após a intimação, com as obrigações de pagar e fazer determinadas em sede de antecipação parcial dos efeitos da tutela.

Como não poderia deixar de ser, devo ainda esclarecer que a liberação antecipada de numerário não demandará a oferta da caução idônea.

Explico.

Ocorre que, nos termos da inteligência atual do § 3º do art. 273 do CPC, a efetivação da tutela antecipada de obrigação de dar observará, no que couber, as normas previstas no art. 475-O do CPC.

Com efeito, não é desmesurado lembrar que, nos termos da inteligência do § 2º, I, do aludido preceptivo (art. 475-O do CPC), *a caução pode ser dispensada nos casos de crédito de natureza alimentar, até o limite de 60 (sessenta) vezes o salário mínimo, quando o exeqüente se encontrar em estado de necessidade.*

Tal regra calha justa para o caso vertido, pois embora que de modo atípico, o crédito perseguido possui inelutável natureza alimentar, sendo certo que os interessados se encontram em estado de necessidade, já que estão com seus rendimentos familiares sensivelmente comprometidos há mais de um ano.

De tal arte, determino que, no prazo retro indicado (48 horas após a intimação da sentença), o reclamado deposite em juízo o valor R\$ 4.655,00 (quatro mil, seiscentos e cinquenta e cinco reais)⁽³⁶⁾, cujo imediato levanta-

(35) Art. 899. Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo (...).

(36) O fato do valor concedido em antecipação de tutela ser superior ao indicado no item "7", de fl. 27, da petição inicial, não macula a regra dos arts. 128 e 460 do CPC, haja vista que, nos termos do art. 290 do mesmo código, "quando a obrigação consistir em prestações periódicas, considerar-se-ão elas incluídas no pedido, independentemente de declaração expressa do autor (...)".





mento autorizo, independentemente da apresentação de caução. Do mesmo modo, a obrigação de inseri-los em folha de pagamento deverá ser cumprida, a fim de que passem a receber as parcelas vincendas a partir do corrente mês de março de 2006.

Por fim, colimando o escopo de golpear no nascedouro qualquer argumento infundado que venha a ser ventilado, refuto desde já a malfadada tese de que o art. 475-O do CPC não poderia reger a matéria, já que, *ex vi* da parte final do art. 899 da CLT, a execução provisória trabalhista não permitiria a liberação de numerário ou a prática de atos que importem em alienação do domínio.

Ocorre que, primeiramente, devemos observar que *o episódio em tela não se trata de execução provisória de sentença, mas de implementação dos efeitos da tutela antecipada.*

Assim, a invocação simplista do art. 899 da CLT redundaria na inviabilização de uso do instituto da tutela antecipada no Processo do Trabalho, hipótese manifestamente absurda, de há muito superada na doutrina e jurisprudência.

Outrossim, há de se ver que o art. 899 da CLT não comporta a interpretação isolada e restritiva que se desejaria lhe emprestar, já que é palmar contemporaneamente a compreensão de que o aludido preceito mereça hermenêutica ampliativa do tipo lógico-sistemático-teleológico, para que em atenção à tutela da dignidade da pessoa humana, premissa axiológica central do Estado Democrático de Direito, se possa impregná-lo da potencialidade dignificante prevista no § 2º, I, do art. 475-O do CPC.

Demais disso, é ainda mais fato que o mencionado art. 899 da CLT não pode reger a execução contra a Fazenda Pública, já que nela não há que se falar em constrição de bens, sendo o correspondente procedimento satisfativo regido, no concernente a débitos de pequeno valor (como o agora antecipadamente tutelado), pela inteligência conjugada dos arts. 87, II, do ADCT e 17 da Lei n. 10.259/01.

Cumpra-se, pois, a minha ordem, sem tergiversações.

6 — Expedição de ofícios

6.1 — Expedição de ofício ao Ministério Público Estadual

Como é de elementar inferência, um mesmo acidente de trabalho pode gerar reflexos nas mais variadas áreas do direito, não só na trabalhista, civil e previdenciária, mas também na criminal.





Nesse sentido, o escólio de *José Afonso Dallegrave Neto*:

“Observa-se que do mesmo fato gerador, qual seja o descumprimento de normas de segurança e higiene por parte do empregador, pode implicar um ilícito civil (ato culposos indenizável — art. 927 do CC) e um ilícito criminal. Assim, nos termos do art. 19, § 2º, da Lei n. 8.213/91, configura contravenção penal com fixação de multa, deixar de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho. (...)

A negligência patronal pode ensejar lesão corporal culposa, tipificada no art. 129, § 6º do Código Penal, com pena de detenção de 2 meses a 1 ano, fixada pelo Juizado Especial Criminal. Em caso de morte da vítima provocada por acidente do trabalho poderá caracterizar o crime de homicídio culposos, previsto no art. 121, § 3º, do Código Penal, com previsão de pena de detenção de 1 a 3 anos, fixada pelo Juiz Singular Criminal. (...)

Em caso de caracterização de dolo, o empregador ou chefe de seção responsável pela fiscalização das normas de segurança poderá responder por homicídio simples (doloso), de que trata o art. 121 do Código Penal com pena de reclusão de 6 a 20 anos fixada após condenação pelo Tribunal do Júri.”⁽³⁷⁾

Diante do exposto, não sem antes ressaltar o meu entendimento pessoal de que a EC n. 45 trouxe jurisdição criminal à Justiça do Trabalho⁽³⁸⁾, com conseqüente legitimação ativa do MPT, mas curvando-me ao recente pronunciamento do STF acerca da matéria, determino, com fulcro no art. 40 do CPP, a expedição de ofício ao *parquet* estadual, instruído com cópia autenticada da presente sentença, para que, ao seu critério, possa tomar as medidas que o caso reclamar.

6.2 — Comunicação ao Ministério Público do Trabalho

Rememorando aquilo que foi alhures explicitado, devo repisar que, no caso vertido, a administração municipal a toda evidência burlou o princípio constitucional do devido concurso público, além de desrespeitar as normas básicas de saúde e segurança no trabalho.

Tal fato, pelo menos em tese, se caracteriza como ato de improbidade administrativa, nos termos dos §§ 2º e 4º do art. 37 da CRFB, bem como dos arts. 10 e 11 da Lei n. 8.429/92.

(37) *Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 205/206.

(38) A respeito, conferir artigo de minha lavra, intitulado “A Emenda Constitucional n. 45 e a Jurisdição Penal da Justiça do Trabalho: uma polêmica que já não pode ser ignorada”, publicado na *Revista Decisório Trabalhista*, ano XIII, n. 140, março de 2006, p. 7 a 22.





Em casos como tais, a doutrina e a jurisprudência vêm se assentando no sentido de que a competência para a cognição da correlata Ação Civil Pública por Improbidade Administrativa pertence à Justiça do Trabalho⁽³⁹⁾.

Em tal diapasão, a lição de *Vivian Rodriguez Mattos*:

“Dentre as ações coletivas na Justiça do Trabalho, a ação civil pública tem relevância para a responsabilização do administrador público por ato de improbidade quando desrespeitados os direitos sociais nas relações de trabalho (...).

In casu, a legitimidade ativa para a ação civil pública de improbidade ou cumulada com a improbidade, que tenha como fundamento o desrespeito aos direitos sociais nas relações de trabalho, decorrente de uma relação de trabalho ilegal ou mesmo desvirtuada, por indiciariamente não passar de uma das facetas de verdadeira macro-lesão trabalhista, marcadamente em face do desrespeito a normas e princípios (legalidade, moralidade) ancorados ao predicamento constitucional dentro de uma relação de trabalho, nos termos da Lei Complementar n. 75/93, é do Ministério Público do Trabalho, conseqüentemente, a competência para apreciá-la(s) é da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114, da Constituição, c/c. o art. 83, II, da Lei Orgânica do Ministério Público da União.”⁽⁴⁰⁾

Com efeito, determino a comunicação dos acontecimentos ao Ministério Público do Trabalho, para que, em achando pertinente, tome as medidas que julgar aptas à resolução do imbróglio. Considerando que o *parquet* laboral já funciona no presente processo na qualidade de *custos legis*, a Secretaria da Vara deverá se desvencilhar da determinação pelo envio dos autos à mencionada instituição.

III — Dispositivo

Assim sendo, resolvo, na Reclamação Trabalhista n. 00271.2006.061.23.00-3, onde contendem Maria Lisdete Pereira de Souza (1ª Requerente), Alexandra Pereira dos Santos Luz (2ª Requerente), Odair Pereira dos Santos (3ª Requerente), Janaina Pereira dos Santos (4ª Requerente), Genivaldo Pereira dos Santos (5ª Requerente), Núbia Pereira dos Santos (6ª Requerente), Adriel Pereira dos Santos (7ª Requerente), Cidinéia Pereira dos Santos (8ª Requerente) e o Município de Canabrava do Norte-MT (Requerido):

(39) Reconhecendo a competência da Justiça do Trabalho para ações de improbidade administrativa, *vide, v. g.*, o precedente TRT 23-ACP n. 00511.2001.003.23.00-4.

(40) “A legitimidade Passiva do Administrador Público em Ações Coletivas Trabalhistas”, *in Ação Coletiva na Visão de Juízes e Procuradores do Trabalho*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 110 e 111.





1 — Reconhecer a competência da Justiça do Trabalho para a cognição da demanda e a legitimidade ativa dos autores para a sua propositura.

2 — Rejeitar o pedido de alimentos típicos, para dele absolver o requerido.

3 — Rejeitar o pedido de lucros cessantes em face dos 2º, 3º e 4º re-querentes, para absolver o requerido no pertinente.

4 — Acolher em parte os demais pedidos, para condenar o requerido ao pagamento, com correção monetária e juros de mora *ex lege*, obser-vadas as Súmulas ns. 200 e 381 do TST, nos prazos e condições espe-cificados na fundamentação, das seguintes verbas: indenização por lucros cessantes (em prol dos 1º, 5º, 6º, 7º e 8º requerentes); indeniza-ção por danos morais (em prol de todos os requerentes).

No que diz respeito à indenização pelos lucros cessantes, o provimento jurisdicional envolve, nos termos da fundamentação, o pagamento das parcelas vencidas e a inserção dos beneficiários na folha de pagamen-to mensal do município para fins de percepção das parcelas vincendas.

5 — Conceder a antecipação parcial dos efeitos da tutela, para deter-minar que o vindicado, nos prazos e condições esmiuçados na funda-mentação, pague aos beneficiários de direito, as parcelas vencidas da indenização por lucros cessantes, inserindo-os, ainda, na sua folha de pagamento mensal para fins de percepção das parcelas vincendas.

Sendo líquida a sentença, tão-somente sujeita à incidência de correção monetária e juros de mora, é obviamente despicienda a indicação da modali-dade de liquidação.

Expeçam-se os ofícios determinados no corpo da decisão.

Tudo nos termos da fundamentação, que passa a fazer parte do pre-sente dispositivo, para todos os fins que se fizerem necessários.

Aos requerentes os benefícios da Justiça Gratuita, haja vista que pre-sentes os requisitos do art. 790, § 3º, da CLT.

Na medida em que todas as parcelas que compõem a condenação pos-suem natureza indenizatória, não é necessário o cumprimento do determina-do no § 3º, do art. 832 da CLT.

Atente a Secretaria para o fato de que parte da condenação importa no pagamento de prestações periódicas pelos próximos vinte anos, motivo pelo qual os autos não deverão ser descartados para incineração nesse período.

Custas pelo requerido, no importe de R\$ 3.196,00 (três mil cento e no-venta e seis reais), calculadas sobre R\$ 159.800,00 (cento e cinquenta e nove





mil e oitocentos reais), valor histórico da condenação, das quais fica isento, nos termos do art. 790-A, I, da CLT.

Notifiquem-se os requerentes e intime-se o requerido.

Ultrapassado o prazo de recurso das partes, remetam-se os autos ao *parquet* laboral, para que, em achando necessário, possa recorrer da sentença na condição de *custos legis*.

Ainda que não haja recursos, remetam-se os autos ao e. TRT da 23ª Região, para fins de reexame necessário (inteligência conjugada do art. 475 do CPC, com o art. 1º, V, do Decreto-lei n. 779/69 e a Súmula n. 303 do TST).

Prestação jurisdicional cognitiva entregue.

Juiz João Humberto Cesário





ACÓRDÃO DO TRT 23ª REGIÃO — IMPRESCRITIBILIDADE DE DIREITOS METAINDIVIDUAIS

Fonte: DJE/TRT 23ª R. n. 0198/2007

Data de publicação: 22.3.2007

TRT — AP n. 00360.2005.061.23.00-9

Origem: Vara do Trabalho de São Félix do Araguaia

Relator: Juiz Paulo Brescovici

Revisor: Desembargador Roberto Benatar

Agravante: Ministério Público do Trabalho

Agravado: Destilaria Gameleira S/A.

Advogados: Heber Renato de Paula Pires e outro(s)

EMENTA: AGRAVO DE PETIÇÃO — DECLARAÇÃO DE PRESCRIÇÃO À PRETENSÃO EXECUTIVA DO TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA — DIREITOS METAINDIVIDUAIS — IMPRESCRITIBILIDADE. Não se há falar em prescritibilidade de pretensões envolvendo direitos metaindividuais, nas modalidades de direitos difusos e coletivos, por não serem dotados de feição patrimonial, não possuírem titulação definida e revestidos da qualidade de indisponibilidade. Havendo estipulação de obrigações dessa natureza em cláusulas de Termo de Ajuste de Conduta, a constatação de violação às disposições nele contidas dá azo ao ajuizamento de ação de execução sem se cogitar da incidência do instituto prescrição. Recurso conhecido e provido para determinar o retorno dos autos ao juízo de origem para o seu regular processamento.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, em que são partes as acima indicadas.

312





RELATÓRIO

O Excelentíssimo Juiz do Trabalho João Humberto Cesário, titular da Vara do Trabalho de São Félix do Araguaia/MT, proferiu a r. sentença de fls. 2.310/2.317, cujo relatório adoto, por meio da qual extinguiu o processo com resolução do mérito por entender prescrita a pretensão executiva, porquanto o termo de ajustamento de conduta firmado em 22.09.1997 somente fora executado em 17.11.2003.

O exequente interpôs o presente agravo de petição (fls. 2.328/2.334). Aduz o recorrente em síntese merecer reforma a decisão porquanto os direitos assegurados no termo de ajuste de conduta integram direitos metaindividuais, logo, imprescritível e mesmo que assim não fosse aplicar-se-ia a teoria da *actio nata*, cujo prazo prescricional teria marco inicial quando da lesão do direito. Não foram apresentadas contra-razões. Manifestação do Ministério Público do Trabalho (fl. 2.343).

É, em síntese, o relatório.

VOTO

Admissibilidade

Presentes os pressupostos de admissibilidade, conheço do agravo de petição.

Mérito

Direitos Metaindividuais

O juízo da execução extinguiu o processo com resolução de mérito ao fundamento de estar prescrita a pretensão executiva, porquanto o termo de ajustamento de conduta firmado em 22.09.1997 somente fora executado em 17.11.2003. Insurge-se o agravante contra o comando jurisdicional. Aduz que os direitos insertos no termo de ajuste de conduta firmado são metaindividuais, portanto, imprescritíveis. Ademais, ainda que assim não fosse, aplicar-se-ia a teoria da *actio nata*, porquanto o descumprimento das cláusulas e condições pactuadas fora constatado após a fiscalização realizada pelo Grupo Móvel do Ministério do Trabalho em fevereiro de 2001 (fls. 19 e seguintes), sendo ajuizada a ação executiva em novembro/2003, não se havendo falar em incidência do prazo prescricional. Com todas as vênias devidas ao Exce-





lentíssimo Juiz do Trabalho prolator da decisão recorrida, por qualquer ângulo de visada que se analise a questão presente, a razão acompanha o recorrente.

Inicialmente destaco que o Termo de Ajuste de Conduta objeto da execução de título extrajudicial contém disposições correlatas ao meio ambiente do trabalho, em especial os itens “c”, “e”, “i”, “m” e “o” (fls. 16/18). Portanto, estão insertos no rol dos direitos metaindividuais, difusos e coletivos, sem feição patrimonial e sem titulação definida, portanto imprescritíveis. Assim encontra-se assente a melhor doutrina, *verbis*:

“1.7. Prescrição

Característica importante no que diz respeito à reparação dos danos ambientais é a imprescritibilidade das pretensões reparatórias, uma vez que, como já salientado por mais de uma vez, o meio ambiente é matéria de ordem pública e indisponível e sua titularidade é difusa. Não se trata de um interesse particularizado desta ou daquela pessoa, mas de toda a coletividade. Para ilustrar no campo do Direito Ambiental do Trabalho, imaginemos situações de uma determinada empresa que não cumpre as normas de segurança e medicina do trabalho, criando, com isso, um ambiente intensamente insalubre e/ou perigoso para a saúde do trabalhador. Essa prática, digamos, vem ocorrendo por vários anos e, sendo ajuizada uma ação coletiva preventiva e reparatória dos danos ao meio ambiente, a empresa-ré argúi a prescrição pelo decurso de um longo tempo. No que atine aos danos coletivos e difusos, não ocorre prescrição, a qual, no caso, atingiria somente as parcelas referentes aos adicionais individuais da insalubridade ou periculosidade, nos termos do art. 7º, inciso XXIX da Constituição Federal. Na verdade, a prescrição atinge direito patrimonial de quem, no prazo legal, sem razão justificada, não age na defesa dos seus interesses, pelo que esse instituto não tem o condão de atingir os direitos e interesses metaindividuais nas modalidades difusa e coletiva. É que tais direitos pertencem a pessoas indeterminadas ou apenas determináveis no seio da sociedade, tendo como características marcantes a indivisibilidade, a indisponibilidade, a essencialidade e a ausência de conteúdo econômico. Com efeito, adverte com propriedade *Édis Milaré* que ‘a ação civil pública é instrumento para tutela jurisdicional de bens-interesses de natureza pública, insuscetíveis de apreciação econômica, e que têm por marca característica básica a indisponibilidade. Versa, portanto, sobre direitos não patrimoniais, direitos sem conteúdo pecuniário’. Assim, não se pode falar em prescrição com relação às obrigações de fazer ou não fazer referentes aos danos ambientais e, por consequência, aos interesses e direitos difusos e coletivos, inclusive no tocante à reparação genérica





por danos morais e/ou materiais irreparáveis decorrentes da violação desses direitos e interesses. Tudo o que foi dito sobre a prescrição se aplica ao instituto da decadência, até com maior razão, uma vez que esta é de ordem pública.” (MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador*. 2ª ed. São Paulo: LTr, p. 302)

Não bastasse isso, convém fixar um parâmetro quanto ao marco inicial para a fluência do prazo prescricional, o qual está intimamente ligado à pretensão de direito material e não à ação processual. A prescrição assume contornos específicos no regramento jurídico material, merecendo relevo a seguinte lição de *Pontes de Miranda*:

“2. CONCEITO DE PRESCRIÇÃO NO CÓDIGO CIVIL — No Código Civil brasileiro e na ciência jurídica, escoimada de teorias generalizantes, *prescrição é exceção, que alguém tem, contra o que não exerceu, durante certo tempo, que alguma regra jurídica fixa, a sua pretensão ou ação*. Serve à segurança e à paz públicas, para limite temporal à eficácia das pretensões e das ações. A perda ou destruição das provas exporia os que desde muito se sentem seguros, em paz, e confiantes no mundo jurídico, a verem levantarem-se — contra o seu direito, ou contra o que têm por seu direito — pretensões ou ações ignoradas ou tidas por ilevantáveis. O fundamento da prescrição *é proteger o que não é devedor* e pode não mais ter prova da inexistência da dívida; e não proteger o que era devedor e confiou na inexistência da dívida, tal como juridicamente ela parecia (...). (...) O instituto prescrição é de direito positivo. Se havia e há fundamento para êle, ou se é necessário à vida depois de se chegar a certo grau de civilização, é outra questão. Atribuir-se-lhe a natureza de renúncia, ou de ficção de renúncia (KIERULF, J. G. *Theorie*, p. 211; HASLER, J. E. *Die Wirkung der Verjährung*, p. 15), orça por se degradar o instituto, que teve origens mais conspícuas. A proteção, que se contém nas regras jurídicas sobre prescrição, corresponde à *experiência humana* de ser pouco provável a existência de direitos, ou ainda existirem direitos, que por longo tempo não foram invocados. Não é êsse, o seu fundamento. Os prazos prescricionais servem à paz social e à segurança jurídica. Não destróem o direito, que é; não cancelam, não apagam as pretensões; apenas, encobrando a eficácia da pretensão, atendem à conveniência de que não perdure por demasiado tempo a exigibilidade ou a acionabilidade. Qual seja essa duração, tolerada, da eficácia pretensional, ou simplesmente acional, cada momento da civilização o determina. Os prazos do Código Comercial correspondem à concepção da vida já ultrapassada; porém o mesmo já se pode dizer de alguns prazos do Código Civil. A vida corre célere, — mais ainda na era da máquina (...).



6. O QUE A PRESCRIÇÃO ATINGE. A prescrição não atinge, de *regra*, somente a ação; atinge a pretensão, cobrindo a eficácia da pretensão e, pois, do direito, quer quanto à ação, quer quanto ao exercício do direito mediante cobrança direta (*aliter*, alegação de compensação, que depois estudaremos), ou outra manifestação pretensional. No definirem a prescrição, alguns autores só se referem à ação. (e. g., OLIVEIRA, A. de Almeida. *A Prescrição*, p. 9: “é o obstáculo pela lei pôsto à ação proveniente de direito, que durante certo tempo deixaram de ser exercidos por aquêles a quem pertencem.”) De regra, a prescrição concerne a tódta eficácia da pretensão, portanto à pretensão e à ação. Por outro lado, não há presunção da prescrição; tanto assim que não a elide a prova de haver dívida e pretensão, ou dívida, pretensão e ação. Se para edictar a regra jurídica sobre prescrição, o legislador atendeu a algum argumento de se tratar de *id quod pleremque fit*, é outra questão, que se não liga à natureza da prescrição (...)” (*Tratado de Direito Privado, Parte Geral*, Tomo VI, Rio de Janeiro: Borsoi, 1970, p. 100/103). Agnelo Amorim Filho ao referir-se à teoria das ações diferenciou a pretensão material da ação de direito processual nos seguintes termos: “A pretensão é um poder dirigido contra o sujeito passivo da relação de direito substancial, ao passo que a ação processual é poder dirigido contra o Estado, para que esse satisfaça a prestação jurisdicional a que está obrigado. A rigor, só quando a pretensão não é satisfeita pelo sujeito passivo, ou seja, só quando o sujeito passivo não atende a exigência do titular do direito, é que surge, como conseqüência, a ação, isto é, o poder de provocar a atividade jurisdicional do Estado. Em resumo: violado o direito (pessoal ou real), nasce a pretensão (ação material) contra o sujeito passivo; recusando-se o sujeito passivo a atender a pretensão, nasce a ação processual, com a qual se provoca a intervenção do Estado” (“Critério científico para distinguir a prescrição da decadência e para identificar as ações imprescritíveis”. *Revista de Direito Processual Civil*. São Paulo, v. 3, jan./jun. 1961, p. 95-132). O Código Civil de 2002 adotou essa nova diretriz conceitual segundo a qual a prescrição nasce com a pretensão de direito material e não com a ação processual ao prescrever no seu art. 189 que: “Violado o direito, nasce para o titular a pretensão, a qual se extingue, pela prescrição, nos prazos a que aludem os arts. 205 e 206.” Seguindo essa linha de raciocínio, não se há falar em fluência do prazo para o ajuizamento de eventual execução de título executivo extrajudicial a partir da data em que foi firmado (22.9.1997). O *dies a quo* será computado a partir do momento em que verificado o descumprimento das disposições nele insertas, vale dizer para a hipótese dos autos o mês de fevereiro/2001, quando da realização da fiscalização do Grupo Móvel do Ministério do Trabalho. Assim, provejo o recurso, determinando o retorno dos autos ao juízo de origem para o seu regular processamento.



Conclusão

Ante o exposto, conheço do agravo de petição e no mérito dou-lhe provimento, nos termos da fundamentação *supra*. Custas pela agravada, no importe de R\$ 44,26, nos termos do art. 789-A, IV, da CLT.

Isto posto:

Decidiu a 1ª Turma de Julgamento do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, por unanimidade, conhecer do agravo de petição e, no mérito, dar-lhe provimento, nos termos do voto do Juiz Relator.

Cuiabá-MT, terça-feira, 13 de março de 2007.

Paulo Brescovici
Juiz Relator





ACÓRDÃO STF — INTERDITO PROIBITÓRIO — COMPETÊNCIA

Agravo de Instrumento n. 630440

Proced.: Minas Gerais

Relator: Min. Sepúlveda Pertence

Agte.(s): Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de
Uberlândia e Região

Adv.(a/s): Ferreira Lopes e outro(a/s)

Agdo.(a/s): Banco Safra S/A. — José Caixeta e outro(a/s)

Decisão: Agravo de instrumento de decisão que inadmitiu RE, contra acórdão do Tribunal de Alçada do Estado de Minas Gerais que declarou a competência da Justiça Estadual para julgar ação de interdito proibitório proposto entre empregado e empregador, em face do exercício do direito de greve. No caso, os funcionários do agravado, em campanha salarial, impediam o acesso às agências bancárias locais. De acordo com o Tribunal *a quo*, em suma, o interdito proibitório discute tão-somente matéria de natureza possessória, ou seja, trata de questão de direito civil, razão pela qual deve ser apreciada pela Justiça Comum.

Alega o RE violação do art. 114, II, da Constituição. Aduz a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento do feito.

Decidido. Tem razão o recorrente o acórdão recorrido diverge do entendimento do STF: originando-se da relação de emprego, a presente controvérsia deve ser julgada pela Justiça do Trabalho, não importando a circunstância de fundar-se o pedido em regra de direito comum. Assim se decidiu, com efeito, no julgamento plenário do CJ n. 6.959 (RTJ 134/96), de que fui relator para o acórdão.

318





Acentei então em meu voto:

“5. Como resulta do art. 114, no que interessa à Constituição cometeu à Justiça do Trabalho ‘conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores’, dissídios, porém, que hão de ser os ‘decorrentes da relação de trabalho’. 6. No caso, opondo-se empregados do Banco do Brasil ao seu empregador, o que resta a saber é se o dissídio é decorrente da relação de trabalho que as partes entretêm. A mim me parece indubitoso que a resposta há de ser afirmativa. 7. Para saber se a lide decorre da relação de trabalho não tenho como decisivo, *data venia*, que a sua composição judicial penda ou não de solução de temas jurídicos de direito comum, e não, especificamente, de direito do trabalho. 8. O fundamental é que a relação jurídica alegada como suporte do pedido esteja vinculada, como o efeito à sua causa, à relação empregatícia, como parece inquestionável que se passa aqui, não obstante o seu conteúdo específico seja o de uma promessa de venda, instituto de direito civil. 9. De fato. O que pretendem os empregados é que, em contrapartida à sua transferência para Brasília, se vinculara o Banco do Brasil a vender-lhe, em dadas condições de preço e modo de pagamento, os imóveis que, na nova Capital, viessem a ocupar por mais de cinco anos, durante os quais se mantivessem ‘a serviço exclusivo e direto do Banco’ (fl. 3). 10. Assim, seja por sua natureza — sanção premial do assentimento dos empregados à transferência —, seja por seu requisito adicional — prestação de serviços direta e exclusivamente ao Banco, por mais de cinco anos, na nova —, a promessa de contratar, em dadas condições negociais, que, alegam os reclamantes, o Banco assumiu, só teria surgido em razão da relação de emprego e nela se inseriu, como parte do contrato de trabalho.”

No mesmo sentido, *v. g.*, RREE 249.740, RTJ 171/3369 e 238.737, 17.11.1998, 1ª T., dos quais fui relator, sendo que este último possui a seguinte ementa:

“Justiça do Trabalho: competência: ação de reparação de danos decorrentes da imputação caluniosa irrogada ao trabalhador pelo empregador a pretexto de justa causa para a despedida e, assim, decorrente da relação de trabalho, não importando deva a controvérsia ser dirimida à luz do Direito Civil.”

Provejo o agravo, que converto em recurso extraordinário (art. 544, §§ 3º e 4º, do C.Pr.Civil) e, desde logo, dou provimento a este (art. 557, § 1º-A, do C.Pr.Civil), para reformar o acórdão recorrido e reconhecer a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento do feito.

Brasília, 12 de março de 2007.

Ministro Sepúlveda Pertence
Relator

319





ACÓRDÃO STJ — CONFLITO DE COMPETÊNCIA — CONTRATO ADMINISTRATIVO IRREGULAR

Superior Tribunal de Justiça

Conflito de Competência n. 70.226 — PA (2006/0206148-5)

Relatora: Ministra Maria Thereza de Assis Moura

Autor: Laurilda Fernandes de Sousa

Advogado: Maria Sônia Campos Bernardes e outros

Réu: Estado do Pará

Procurador: Carla Afonso de Nóvoa e outros

Suscitante: Juízo de Direito da 2ª Vara Cível Registros Públicos e Fundações
de Santarém — PA

Suscitado: Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Santarém — PA

EMENTA: CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. SERVIDORA MUNICIPAL. ADMISSÃO MEDIANTE CONTRATO ADMINISTRATIVO POR PRAZO DETERMINADO. CONTINUAÇÃO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS SEM A PRÉVIA PRORROGAÇÃO DO PACTO. AUSÊNCIA DE APROVAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO. CONTRATAÇÃO IRREGULAR. REGIME CELETISTA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1. Nos termos da jurisprudência desta Corte, a justiça comum é competente para o julgamento de lides que envolvam contratação temporária de servidor público por prazo determinado, disciplinada por lei especial, por ser estatutário o vínculo com a administração. 2. Na situação em apreço, todavia, a reclamante laborou para o Estado por aproximadamente 13 (treze) anos, de forma ininterrupta, sem que o contrato temporário primitivo fosse regularmente prorrogado. 3. Embora inicialmente a relação entre o poder público e a funcionária tenha cunho administrativo, a continuada prestação de serviços de forma habitual pela reclamante, com a anuência do Estado, desnatura o primitivo contrato administrativo por tempo determinado, passando o vínculo entre as par-





tes a ser regido pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT. 4. Além disso, a admissão da servidora não foi precedida do necessário concurso público, a também evidenciar a irregularidade na sua contratação. 5. Conflito conhecido para declarar a competência do Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Santarém/PA, ora suscitado.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos em que são partes as acima indicadas, acordam os Ministros da Terceira Seção do Superior Tribunal de Justiça: A Seção, por unanimidade, conheceu do conflito e declarou competente o Suscitado, Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Santarém — PA, nos termos do voto da Sra. Ministra Relatora. Votaram com a Relatora os Srs. Ministros Nilson Naves, Felix Fischer, Paulo Gallotti, Laurita Vaz e Arnaldo Esteves Lima.

Ausentes, justificadamente, o Sr. Ministro Gilson Dipp e, ocasionalmente, o Sr. Ministro Paulo Medina.

Brasília, 14 de março de 2007. (Data do Julgamento)

Maria Thereza de Assis Moura
Ministra Relatora Superior Tribunal de Justiça

RELATÓRIO

Ministra Maria Thereza de Assis Moura (Relatora):

Trata-se de conflito negativo de competência suscitado, nos termos do art. 105, I, *d*, da Constituição Federal, pelo Juízo de Direito da 2ª Vara Cível Registros Públicos e Fundações de Santarém/PA, em face do Juízo da 1ª Vara do Trabalho do mesmo município, nos autos de reclamatória trabalhista proposta por Laurilda Fernandes de Sousa contra o Estado do Pará, com vistas ao reconhecimento do vínculo empregatício como poder público, assim como o pagamento de verbas rescisórias.

Na origem, o juízo suscitado declarou-se incompetente para processar e julgar a causa, por ter sido a autora admitida por meio de contrato temporário, sendo a sua relação com o Estado de caráter administrativo.

O juízo suscitante, por sua vez, afirma que não lhe cabe apreciar a demanda, porquanto a reclamante foi contratada de forma irregular pelo poder público, uma vez que o contrato temporário é nulo, bem como não houve prévia aprovação em concurso público.

Assim, é da justiça especializada a competência para examinar os pedidos ora formulados.





Em parecer de fls. 113/116, o Ministério Público Federal manifesta-se pela competência da justiça do trabalho.

É o relatório.

VOTO

Ministra Maria Thereza de Assis Moura (Relatora):

A reclamante foi admitida para o exercício da função de Auxiliar de Dactilografia em 31 de março de 1992, por meio de contrato temporário, disciplinado por lei especial, para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, pelo período de 6 (seis) meses. Todavia, a servidora permaneceu prestando serviços ao poder público na mesma função até março de 2005, quando se aposentou por invalidez. Pugna, por meio da presente ação, pelo reconhecimento da relação de trabalho com o Estado do Pará, com o pagamento de verbas rescisórias.

Num primeiro momento, considerados os fatos acima narrados, a justiça comum estadual seria competente para o julgamento da lide, porque a jurisprudência desta Corte, no caso ingresso de servidor disciplinado por lei especial, considera estatutário o vínculo com o poder público na hipótese de contratação temporária por prazo determinado.

Na situação em apreço, todavia, a reclamante laborou para o Estado por aproximadamente 13 (treze) anos, de forma ininterrupta, sem que o contrato temporário primitivo fosse regularmente prorrogado.

Embora inicialmente a relação entre o poder público e a funcionária tenha caráter administrativo, a continuada prestação de serviços de forma habitual pela reclamante, com a anuência do Estado, desnatura o primitivo contrato administrativo por tempo determinado, passando o vínculo entre as partes a ser regido pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT.

Com efeito, em que pese a legitimidade da contratação primitiva da funcionária, ela passou a trabalhar para o Estado do Pará sem qualquer renovação de seu contrato temporário por prazo determinado e sem a prévia aprovação em concurso público, ou seja, irregularmente. Nesse caso, por não ocupar cargo público, o relacionamento entre a servidora e o poder público é disciplinado pela CLT e não por normas estatutárias, competindo à justiça especializada o julgamento da lide. Nesse sentido, aponto os seguintes precedentes desta 3ª Seção:

“CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. SERVIDORA MUNICIPAL. ADMISSÃO SEM PRÉVIA APROVAÇÃO EM CONCURSO PÚBLICO. CONTRATAÇÃO IRREGULAR. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1. Na origem, a ação foi ajuizada por servidora municipal





admitida irregularmente pelo poder público local, sem a prévia aprovação em concurso público, que postula direito de caráter trabalhista. 2. Nesse caso, portanto, compete à Justiça do Trabalho o julgamento da causa, nos termos da orientação firmada pela Terceira Seção do Superior Tribunal de Justiça. 3. Conflito conhecido para declarar a competência do Juízo da Vara do Trabalho de Ipiáú/BA, ora suscitado.” (CC 65.825/BA, Rel. Min. Maria Thereza de Assis Moura, Terceira Seção, DJ 30.10.2006)

“CONFLITO DE COMPETÊNCIA. SERVIDOR MUNICIPAL. CONTRATAÇÃO IRREGULAR. VERBAS DE NÍTIDO CARÁTER CELETISTA. 1. É da competência da Justiça do Trabalho o processo e o julgamento de pleito de servidor municipal, admitido sem concurso público, que objetiva o recebimento de verbas de nítido caráter trabalhista. 2. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Trabalhista.” (CC 33.841/SP, Rel. Min. Paulo Gallotti, Terceira Seção, DJ 24.4.2006)

Anote-se, de outra parte, que a autora pleiteia verba de evidente caráter trabalhista, sendo, também por isso, manifesta a competência da justiça especializada para o exame da causa.

Diante do exposto, conheço do presente conflito negativo, em ordem a declarar competente o Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Santarém/PA, ora suscitado, para apreciar e Superior Tribunal de Justiça julgar a reclamatória trabalhista em tela.

É como voto.

CERTIDÃO DE JULGAMENTO

Terceira Seção

Número Registro: 2006/0206148-5 Cc 70226/PA

Números de Origem: 1787200510908001 200510043661

Em Mesa

Julgado: 14.3.2007

Relatora: Exma. Sra. Ministra Maria Thereza de Assis Moura

Presidente da Sessão: Exmo. Sr. Ministro Hamilton Carvalhido

Subprocurador-Geral da República: Exmo. Sr. Dr. Jair Brandão de Souza Meira

Secretária: Bela. Vanilde S. M. Trigo de Loureiro

323





AUTUAÇÃO

Autor: Laurilda Fernandes de Sousa

Advogado: Maria Sônia Campos Bernardes e outros

Réu: Estado do Pará

Procurador: Carla Afonso de Nóvoa e outros

Suscitante: Juízo de Direito da 2ª Vara Cível Registros Públicos e Fundações de Santarém — PA

Suscitado: Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Santarém — PA

ASSUNTO: Administrativo — Servidor Público Civil — Reclamação Trabalhista

CERTIDÃO

Certifico que a egrégia TERCEIRA SEÇÃO, ao apreciar o processo em epígrafe na sessão realizada nesta data, proferiu a seguinte decisão: A Seção, por unanimidade, conheceu do conflito e declarou competente o Suscitado, Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Santarém — PA, nos termos do voto da Sra. Ministra Relatora.

Votaram com a Relatora os Srs. Ministros Nilson Naves, Felix Fischer, Paulo Gallotti, Laurita Vaz e Arnaldo Esteves Lima.

Ausentes, justificadamente, o Sr. Ministro Gilson Dipp e, ocasionalmente, o Sr. Ministro Paulo Medina.

Brasília, 14 de março de 2007.

Vanilde S. M. Trigo de Loureiro, Secretária





ACÓRDÃO STJ — CONFLITO DE COMPETÊNCIA — DANO MORAL E MATERIAL — SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL — CONTRATAÇÃO IRREGULAR

Processo CC 50443/SP

Conflito de Competência 2005/0086984-3

Relator(a): Min. Luiz Fux (1122)

Órgão Julgador: S1 — PRIMEIRA SEÇÃO

Data do Julgamento: 14.3.2007

Data da Publicação/Fonte: DJ 2.4.2007, p. 209

EMENTA: CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. JUSTIÇA ESTADUAL E TRABALHISTA. ALTERAÇÕES ENGENDRADAS PELA EC N. 45/2004. DANO MORAL E MATERIAL DECORRENTES DE RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL. CONTRATAÇÃO IRREGULAR. SEM CONCURSO PÚBLICO. REGIME DE NATUREZA CELETISTA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA TRABALHISTA.

1. O Pleno da Suprema Corte, no julgamento do Conflito de Competência n. 7.204-1 — MG, da relatoria do nobre Ministro Carlos Britto, restando o seu posicionamento majoritário anteriormente adotado, assentou que a Carta Magna de 1988, antes mesmo das alterações engendradas pela Emenda Constitucional de n. 45/2004, já previa a competência da Justiça Obreira para processar e julgar litígios envolvendo empregado e empregador no âmago da relação empregatícia; orientação essa que se tornou mais evidente com a ampliação da competência da Justiça Trabalhista, em decorrência da promulgação a Emenda Constitucional n. 45/2004.

2. *In casu*, os autos principais versam indenização por dano material e moral decorrentes das supostas más condições de trabalho que ocasionaram ao autor a PAIR — Perda Auditiva Induzida por Ruído. Desse modo, subjaz que as indenizações perqueridas resultaram de relação

325





de trabalho; isso porque, sem que houvesse o vínculo empregatício, sequer existiria o acidente de trabalho.

3. Diante desse contexto, sobreleva notar que, para se aferir os elementos típicos do ato ilícito, como por exemplo o nexo causal e a culpa, é imprescindível que se esteja o mais próximo do dia-a-dia da complexa relação laboral. Aspecto denotador da especialização que reveste os órgãos trabalhistas judicantes, o que induz na competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar demanda versando indenização por dano moral e material, proposta pelo empregado contra o empregador. Oriundos de más condições de trabalho. Aliás, não é outra a *ratio essendi* da Súmula n. 736 da Suprema Corte, no sentido de que compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores. Precedente: CC 47.761 — PR, deste Relator, Primeira Seção, DJ de 19 de dezembro de 2005.

4. Conforme já decidiu esta Egrégia Corte, prevalece a competência da justiça laboral para decidir sobre a indenização do acidente de trabalho de servidor público, admitido indevidamente sem concurso público, firmado em contrato de caráter celetista. Precedentes: (CC 38.750, DJ de 30.6.03; CC 33841-SP, DJ 24.4.2006; CC 12.842, DJ de 26.2.96; CC 18.389, DJ de 28.4.97).

5. Conflito Negativo de Competência conhecido para determinar a competência do Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Cajamar-SP.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos estes autos, os Ministros da Primeira Seção do Superior Tribunal de Justiça acordam, na conformidade dos votos e das notas taquigráficas a seguir, por unanimidade, conhecer do conflito e declarou competente o Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Cajamar — SP, o suscitante, nos termos do voto do Sr. Ministro Relator. Os Srs. Ministros Teori Albino Zavascki, Castro Meira, Humberto Martins, José Delgado e Eliana Calmon votaram com o Sr. Ministro Relator.

Ausentes, justificadamente, a Sra. Ministra Denise Arruda e, ocasionalmente, os Srs. Ministros Francisco Falcão e Herman Benjamin.

Presidiu o julgamento o Sr. Ministro João Otávio de Noronha.

Resumo Estruturado.

Aguardando análise.

Sucessivos: CC 69152 SP 2006/0189778-4

DECISÃO: 14.3.2007





**MEMBROS DO MINISTÉRIO
PÚBLICO DO TRABALHO**



MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradora-Geral do Trabalho: Sandra Lia Simón
Presidente da ANPT: Sebastião Vieira Caixeta

Posição em 17.8.2007

PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO

Subprocuradores-Gerais do Trabalho

Luiz da Silva Flores
José Alves Pereira Filho
Jeferson Luiz Pereira Coelho
Cesar Zacharias Martyres
Heloísa Maria Moraes Rego Pires
Otávio Brito Lopes
Guiomar Rechia Gomes
Ronaldo Tolentino da Silva
Guilherme Mastrichi Basso
Maria Guiomar Sanches de Mendonça
Maria Aparecida Gugel
José Carlos Ferreira do Monte
Maria de Fátima Rosa Lourenço
Lucinea Alves Ocampos
Dan Carai da Costa e Paes
Antônio Carlos Roboredo
Terezinha Matilde Licks
Ivana Auxiliadora Mendonça Santos
Edson Braz da Silva
Vera Regina Della Pozza Reis
José Neto da Silva
Rogério Rodriguez Fernandez Filho
Luis Antônio Camargo de Melo
Lélia Guimarães Carvalho Ribeiro

Procuradores Regionais de outras PRTs

Gustavo Ernani Cavalcanti Dantas
(Lot. PRT-10^a) (Cedida ao CNMP)
Evany de Oliveira Selva (Lot. PRT-10^a)
Márcia Raphanelli de Brito (Lot. PRT-10^a)
Enéas Bazzo Tôres (Lot. PRT-10^a)
Eliane Araque dos Santos (Lot. PRT-10^a)
Antonio Luiz Teixeira Mendes (Lot. PRT-10^a)
Adriane Reis de Araújo (Lot. PRT-10^a)
Cristina Soares de Oliveira e A. Nobre (Lot. PRT-10^a) (Cedida ao CNMP)
Ronaldo Curado Fleury (Lot. PRT-10^a)
Ricardo José Macedo de Brito Pereira (Lot. PRT-10^a)

Procurador do Trabalho de outra PRT

Ana Cláudia Rodrigues Bandeira Monteiro (Chefe de Gabinete da PGT)



PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO
SEDE: Rio de Janeiro/RJ

Procurador Chefe: Márcio Vieira Alves Faria
Procurador Chefe (substituto): Carlos Alberto D. F. C. Couto

Procuradores Regionais do Trabalho

Carlos Alberto Dantas da Fonseca
Costa Couto

Lício José de Oliveira

Regina Fátima Bello Butrus

Márcio Vieira Alves Faria

Márcio Octávio Vianna Marques

Reginaldo Campos da Motta

Maria Vitória Sússekind Rocha

Inês Pedrosa de Andrade Figueira

Heleny Ferreira de Araújo Schittine

Aída Glanz

João Hilário Valentim

Mônica Silva Vieira de Castro

Ana Lúcia Riani de Luna

Procuradores do Trabalho

Luiz Eduardo Aguiar do Vale

Júnia Bonfante Raymundo

Cynthia Maria Simões Lopes

Deborah da Silva Felix

Maria Lúcia Abrantes Ferreira

Lisyane Chaves Motta

Teresa Cristina D'Almeida Basteiro

Cássio Luis Casagrande

Danielle Cramer

João Carlos Teixeira

Lucia de Fátima dos Santos Gomes

André Luiz Riedlinger Teixeira

Daniela Ribeiro Mendes

Adriano de Alencar Saboya

Sérgio Favilla de Mendonça

José Claudio Codeço Marques

José Antonio Vieira de F. Filho

Eduardo Galvão de Andrea Ferreira

Heloise Ingersoll Sá

Marcelo de Oliveira Ramos

Valéria Sá Carvalho da Silva Corrêa

Eliane Lucina

Marcelo José Fernandes da Silva

Artur de Azambuja Rodrigues

Maria Julieta Tepedino de Bragança

Rodrigo de Lacerda Carelli

Juliane Mombelli

João Batista Berthier Leite Soares

Guadalupe Louro Tuross Couto

Wilson Roberto Prudente

Fábio Luiz Vianna Mendes



Procuradores do Trabalho

Éricka Rodrigues Duarte
Luciana Tostes de Guadalupe e Silva
Isabella Gameiro Dda Silva Terzi
Patrick Maia Merisio
Fabio Goulart Villela
Ana Luiza Fabero
Carlos Eduardo Carvalho Brisolla
Claudia Carvalho do Nascimento
Breno da Silva Maia Filho

Ofício de Nova Friburgo

Fernando Pinaud de Oliveira Júnior

Ofício de Campos dos Goytacazes

Érica Bonfante de Almeida Tessarollo
Tiago Oliveira de Arruda

Ofício de Volta Redonda

Sandro Henrique Figueiredo C. de Araújo
Marco Antonio Sevidanes da Matta

Ofício de Nova Iguaçu

Mauricio Guimaraes de Carvalho
Samira Torres Shaat
Carlos Augusto Sampaio Solar

Ofício de Cabo Frio

Marco Antonio Costa Prado



PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
SEDE: São Paulo/SP

Procurador Chefe: Roberto Rangel Macondes
Procuradora Chefe (substituta): Ana Elisa Alves Brito Segatti

Procuradores Regionais do Trabalho

Erick Wellington Lagana Lamarca
Vera Lúgia Lagana Lamarca
Danton de Almeida Segurado
Laura Martins Maia de Andrade
Maria José Sawaya de Castro P. do Vale
Marisa Marcondes Monteiro
Oksana Maria Dziúra Boldo
Cristina Aparecida R. Brasileiro
Ruth Maria Fortes Andalafet
Sandra Lia Simon
Mônica Furegatti
Maria Helena Leão Grisi
Graciene Ferreira Pinto
Egle Resek
Andréa Isa Rípoli
Marisa Regina Murad Legaspe
Wilian Sebastião Bedone
Sidnei Alves Teixeira
Sandra Borges de Medeiros
Suzana Leonel Farah
Luiza Yukiko Kinoshita Amaral
Maria Isabel Cueva Moraes
Almara Nogueira Mendes

Procuradores do Trabalho

José Valdir Machado
Paulo Cesar de Moraes Gomes
Andrea Ehlke Mucerino
Luiz Felipe Spezi
Lídia Mendes Gonçalves
Nelson Esteves Sampaio
Ana Francisca Moreira de Souza Sanden

Débora Monteiro Lopes
Silvana Marcia Montechi V. de Oliveira
Vera Lúcia Carlos
Célia Regina Camachi Stander
Elisa Maria Brant de Carvalho Malta
Débora Scattolini
Denise Lapolla de Paula Aguiar Andrade
Roberto Rangel Marcondes
Antônio de Souza Neto
Mariza Mazotti de Moraes
Fábio de Assis Ferreira Fernandes
Dirce Trevisi Prado Novaes
Rosemary Fernandes Moreira
Maria Beatriz Almeida Brandt
Ana Elisa Alves Brito Segatti
Adélia Augusto Domingues
Viviann Rodriguez Mattos
João Eduardo de Amorim
Ronaldo Lima dos Santos
Andréa Tertuliano de Oliveira
Philippe Gomes Jardim
Patrícia Blanc Gaidex
Daniel Augusto Gaiotto
Daniela Landim Paes Leme
Cláudia Regina Lovato Franco
Alline Pedrosa Oishi
Erich Vinicius Schramm
Milena Cristina Costa
Samira Torres Shaat
Omar Afif



Ofício de Santos

Gustavo Filipe Barbosa Garcia
Rodrigo Lestrade Pedroso

Ofício de Mogi das Cruzes

Marco Antônio Ribeiro Tura

Ofício de Guarulhos

Eduardo Luís Amgarten

Ofício de Osasco

Orlando Schiavon Junior

Ofício de S. Bernardo do Campo

Juliana Queluz Venturini Massarente
Miron Tafuri Queiroz





PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
SEDE: Belo Horizonte/MG

Procuradora Chefe: Maria Amélia Bracks Duarte
Procuradora Chefe (substituta): Maria Helena da Silva Guthier

Procuradores Regionais do Trabalho

Eduardo Maia Botelho
Maria Magdá Maurício Santos
Maria Christina Dutra Fernandez
Júnia Soares Náder
Júnia Castelar Savaget
Elson Vilela Nogueira
Marcia Campos Duarte

Ofício de Uberlândia

Eliaquim Queiroz
Fábio Lopes Fernandes
Carina Rodrigues Bicalho

Ofício de Juiz de Fora

José Reis Santos Carvalho
Victório Álvaro Coutinho Rettori
Aloísio Alves

Ofício de Varginha

Sérgio Oliveira de Alencar

Ofício de Patos de Minas

Luciene Rezende Vasconcelos

Ofício de Governador Valadares

José Pedro dos Reis

Ofício de Montes Claros

Virginia Leite Henrique

Procuradores do Trabalho

Yamara Viana de Figueiredo
Maria Amélia Bracks Duarte
José Diamir da Costa
Arlelio de Carvalho Lage
Maria Helena da Silva Guthier
Lutiana Nacur Lorentz
Silvana Ranieri de Albuquerque
Queiroz
Dennis Borges Santana
Genderson Silveira Lisboa
Antônio Carlos Oliveira Pereira
Marilza Geralda do Nascimento
Maria Beatriz Chaves Xavier
Elaine Noronha Nassif
Maria do Carmo de Araujo
Antônio Augusto Rocha
Helder Santos Amorim
Geraldo Emediato de Souza
Adriana Augusta de Moura Souza
Luciana Marques Coutinho
Advane de Souza Moreira
Andréa Ferreira Bastos
Sônia Toledo Gonçalves
Juliana Vignoli Cordeiro
Andrea Nice da Silveira
Ana Claudia Nascimento Gomes

Ofício de Pouso Alegre

Fernanda Barbosa Diniz

Ofício de Coronel Fabriciano

Adolfo Silva Jacob

Ofício de Teófilo Otonio

Renato Silva Baptista





PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
SEDE: Porto Alegre/RS

Procurador Chefe: André Luis Spies
Procuradora Chefe (substituta): Silvana Ribeiro Martins

Procuradores Regionais do Trabalho

Marília Hofmeister Caldas
Jaime Antônio Cimenti
Paulo Borges da Fonseca Seger
Eduardo Antunes Parmeggiani
Luiz Fernando Mathias Vilar
Victor Hugo Laitano
André Luis Spies
Beatriz de Holleben Junqueira Fialho
Paulo Eduardo Pinto de Queiroz
Ana Luiza Alves Gomes
Lourenço Agostini de Andrade

Ofício de Passo Fundo

Juliana Horlle Pereira
Patrícia de Mello Sanfelice

Ofício de Santa Maria

Evandro Paulo Brizzi (Lotação PRT- 4ª)
Luiz Alessandro Machado

Ofício de Pelotas

Rubia Vanessa Canabarro
Fabiano Holz Beserra

Ofício de Caxias do Sul

Ricardo Wagner Garcia

Ofício de Santa Cruz do Sul

Enéria Thomazini

Ofício de Santo Angelo

Itaboray Bocchi da Silva

Procuradores do Trabalho

Leandro Araújo
Silvana Ribeiro Martins
Zulma Hertzog Fernandes Veloz
Maria Cristina Sanchez Gomes
Ferreira
Márcia Medeiros de Farias
Alexandre Correa da Cruz
Aline Maria Homrich Schneider
Conzatti
Adriane Arnt Herbst
Marcelo Goulart
Denise Maria Schellenberger
Ivo Eugênio Marques
Viktor Byruchko Júnior
Paulo Joares Vieira
Veloir Dirceu Furst
Marlise Souza Fontoura
Cristiano Bocorny Corrêa
Dulce Martini Torzecki
Ivan Sérgio Camargo dos Santos
Evandro Paulo Brizzi (Exerc. Ofício
de Santa Maria)
Paula Rousseff Araújo
Sheila Ferreira Delpino
Gilson Luiz Laidner de Azevedo
Aline Zerwes Bottari
Rogerio Uzun Fleiscmann
Marcia de Freitas Medeiros

Ofício de Uruguaiana
Noedi Rodrigues da Silva





PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO
SEDE: Salvador/BA

Procuradora Chefe: Ana Emília Andrade A. da Silva
Procurador Chefe (substituto): Marcelo Brandão de M. Cunha

Procuradores Regionais do Trabalho

Jorgina Ribeiro Tachard
Virgínia Maria Veiga de Sena
Antônio Messias Matta de Aragão
Bulcão
Manoel Jorge e Silva Neto
Claudia Maria Rego P. Rodrigues da
Costa
Adélia Maria Bittencourt Marelím
Maria da Glória Martins dos Santos
Cícero Virgulino da Silva Filho
Carla Geovanna Cunha Rossi
Edelamare Barbosa Melo
Ines Oliveira de Sousa
Adalberto de Castro Estrela
Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé
Maria Lúcia de Sá Vieira

Procuradores do Trabalho

Luiz Alberto Teles Lima
Ana Emília Andrade Albuquerque da
Silva
Luiz Antônio Nascimento Fernandes
Sandra Marlicy de Souza Faustino
Marcelo Brandão de Moraes Cunha
Séfora Graciana Cerqueira Char
Luis Antonio Barbosa da Silva
Daniela Costa Marques
Cleonice Maria Rodrigues Moreira
Pedro Lino de Carvalho Junior
Rosangela Rodrigues Dias de
Lacerda
Janine Milbratz Fiorot
Pacifico Antonio Luz de Alencar
Rocha
Adriana Holanda Maia Campelo

Ofício de Barreiras

Guilherme Kirtschig
Luciano Lima Leivas

Ofício de Vitória da Conquista

Claudio Dias Lima Filho

Ofício de Juazeiro

Janine Rêgo de Miranda

Ofício de Itabuna

Leandro Moreira Batista
Rômulo Barreto de Almeida

Ofício de Eunápoles

Carlene de Carvalho Guimarães

Ofício de Santo Antonio de Jesus

Bernardo Guimarães Carvalho
Ribeiro





PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
SEDE: Recife/PE

Procurador Chefe: Manoel Orlando de M. Goulart
Procurador Chefe (substituto): Aluísio Aldo da Silva Júnior

Procuradores Regionais do Trabalho

Manoel Orlando de Melo Goulart
Waldir de Andrade Bitu Filho
Aluísio Aldo da Silva Júnior
José Janguie Bezerra Diniz
Pedro Luiz Gonçalves Serafim da
Silva
Maria Angela Lobo Gomes
Morse Sarmento Pereira de Lyra
Neto

Procuradores do Trabalho

Elizabeth Veiga Chaves
Maria Auxiliadora de Souza e Sá
Fábio André de Farias
Jorge Renato Montandon Saraiva
Melicia Alves de Carvalho
Flavio Henrique Freitas Evangelista
Gondim
Jose Laizio Pinto Junior
Debora Tito Farias
Adriana Freitas Evangelista Gondim
Livia Viana de Arruda

Ofício de Petrolina

Leonardo Osório Mendonça

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO
SEDE: Fortaleza/CE

Procuradora Chefe: Cláudio Alcântara Meireles
Procurador Chefe (substituto): Nicodemos Fabrício Maia

Procuradores Regionais do Trabalho

Fernanda Maria Uchôa de Albu-
querque
Hilda Leopoldina Pinheiro Barreto
Francisco Gerson Marques de Lima

Procuradores do Trabalho

Nicodemos Fabrício Maia
Claudio Alcântara Meireles
Antonio de Oliveira Lima
Carlos Leonardo Holanda Silva
Aroldo Teixeira Dantas

Ofício de Juazeiro do Norte

Francisco José Parente Vasconcelo
Junior

Ofício de Sobral

Ricardo Araujo Cozer





PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO
SEDE: Belém/PA

Procurador Chefe: José Cláudio M. de B. Filho
Procuradora Chefe (substituta): Loana Lia Gentil Uliana

Procuradores Regionais do Trabalho

Célia Rosário Lage Medina Cavalcante
José Cláudio Monteiro de Brito Filho
Loris Rocha Pereira Junior
Loana Lia Gentil Uliana

Procuradores do Trabalho

Ana Maria Gomes Rodrigues
Rita Moitta Pinto da Costa
Gisele Santos Fernandes Goes
Hideraldo Luiz de Sousa Machado
Faustino Bartolomeu Alves Pimenta
Marici Coelho de Barros Pereira
Rafael Dias Marques
Marcelo Freire Sampaio Costa
Cintia Nazare Panjota Leao
Rodrigo Cruz da Ponte Souza
Cindi Ellou Lopes de Deus e Silva
Roberto Ruy Rutowitcz Netto

Ofício de Santarém

Larissa Santana Leal Lima
Tadeu Henrique Lopes da Cunha

Ofício de Macapá

Carol Gentil Uliana
Sandoval Alves da Silva

Ofício de Marabá

Jailda Eulídia da Silva Pinto
Ruth Pinto Marques da Silva
Francisco José Pinheiro Cruz



PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
SEDE: Curitiba/PR

Procuradora Chefe: Lair Carmen S. da R. Guimarães
Procuradora Chefe (substituta): Maria Guilhermina S. V. Camargo

Procuradores Regionais do Trabalho

André Lacerda
Lair Carmen Silveira da Rocha
Guimarães
José Cardoso Teixeira Júnior
Ricardo Tadeu Marques da Fonseca
Itacir Luchtemberg
Maria Guilhermina dos Santos V.
Camargo
Leonardo Abagge Filho
Alvacir Corrêa dos Santos
Jaime José Bilek Iantas
Luiz Renato Camargo Bigarelli

Ofício de Campo Mourão

Luciana Estevan Cruz de Oliveira

Ofício de Londrina

Alberto Emiliano de Oliveira Neto
Antônio Marcos Fonseca de Souza
Marcelo Adriano da Silva

Ofício de Toledo

Cinthia Passari Von Ammon

Ofício de Umuarama

Ronildo Bergamo dos Santos

Ofício de Maringá

Fábio Aurélio da Silva Alcure

Procuradores do Trabalho

Mariane Josviak
Darlene Borges Dorneles
Luis Carlos Cordova Burigo
Luercy Lino Lopes
Margaret Matos de Carvalho
Renee Araújo Machado
Nelson Colauto
Luís Antônio Vieira
Inajá Vanderlei S. dos Santos
Gláucio Araújo de Oliveira
Viviane Dockhorn Weffort
Ricardo Bruel da Silveira
Márcia Massignan Coppla
Thereza Cristina Gosdal
Iros Reichmann Losso
Vanessa Kasecker Bozza
Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes
Ana Lúcia Barranco Licheski
Valdenice Amália Furtado
Andrea Nice da Silveira

Procuradores Regionais do Trabalho

Aluizio Divonzir Miranda (Lot. PRT-9ª)
Neli Andonini (Lot. PRT-9ª)

Ofício de Cascavel

Enoque Ribeiro dos Santos

Ofício de Guarapuava

Mariana Flesch Fortes





**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO
SEDE: Brasília/DF**

**Procurador Chefe: Maurício Correia de Mello
Procuradora Chefe (substituta): Soraya Tabet Souto Maior**

**Procurador Regional do
Trabalho**
Maurício Correia de Mello

Procuradores do Trabalho
Cristiano Otavio Paixão Araújo Pinto
Soraya Tabet Souto Maior
Aroldo Lenza
Adélio Justino Lucas
Adriana Silveira Machado
Valdir Pereira da Silva
Mônica de Macedo Guedes Lemos
Ferreira
Daniela de Moraes do Monte
Varandas
Fábio Leal Cardoso
Ana Cristina Desirée B. F. T. Ribeiro
Joaquim Rodrigues Nascimento
Alessandro Santos de Miranda
Erlan José Peixoto do Prado
Ludmila Reis Brito Lopes
Sebastião Vieira Caixeta
Valesca de Moraes do Monte
Luís Paulo Villafañe Gomes Santos
Eduardo Trajano Cesar dos Santos
Ana Cláudia Rodrigues Bandeira
Monteiro

Ofício de Palmas

Ana Mariavillareal Ferreira Ramos
Dinamar Cely Hoffmann

Ofício de Araguaína

Mayla May Friedriszik Octaviano
Alberti
Maria Roberta Melo da Rocha



PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
SEDE: Manaus/AM

Procurador Chefe: Audaliphal Hildebrando da Silva
Procuradora Chefe (substituta): Valdirene Silva de Assis

Procuradores do Trabalho

Safira Cristina F. A. Carone Gomes
Audaliphal Hildebrando da Silva
Valdirene Silva de Assis
Adriane Perini Artifon
Roberto Pinto Ribeiro
Rodrigo Barbosa de Castilho
Adson Souza do Nascimento
Eduardo Menezes Ortega

Ofício de Boa Vista

Elisiane dos Santos
Carlos Carneiro Esteves Neto





PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO
SEDE: Florianópolis/SC

Procurador Chefe: Acir Alfredo Hack
Procurador Chefe (substituto): Egon Koerner Junior

Procuradores Regionais do Trabalho

Paulo Roberto Pereira
Marilda Rizzatti
Egon Koerner Junior
Cinara Graeff Terebinto
Angela Cristina Santos Pincelli
Cintra

Ofício de Joinville

Marcelo Martins Dalpom
Adir de Abreu

Ofício de Criciúma

Jean Carlo Voltolini
Alesandro Batista Beraldo

Ofício de Chapecó

Roberto Portela Mildner
Sandro Eduardo Sardá

Procuradores do Trabalho

Alexandre Medeiros da Fontoura
Freitas
Cristiane Kraemer Gehlen Caravieri
Silvia Maria Zimmermann
Teresa Cristina Dunka R. dos
Santos
Dulce Maris Galle
Jaime Roque Perotoni
Luiz Carlos Rodrigues Ferreira
Anestor Mezzomo
Alice Nair Feiber Sônego Borner
Acir Alfredo Hack
Marcelo José Ferlin D'Ambroso
Quézia Araújo Duarte de Aguiar
Keilor Heverton Mignoni



PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO
SEDE: João Pessoa/PB

Procuradora Chefe: Maria Edlene Costa Lins
Procurador Chefe (substituto): Ramon Bezerra dos Santos

Ofício de Campina Grande

Paulo Germano Costa de Arruda
Carlos Eduardo de Azevedo Lima

Ofício de Patos

Myllena Formiga Cavalcante e R. de
Alencar

Procuradores do Trabalho

Márcio Roberto de Freitas Evange-
lista

José Caetano dos Santos Filho
Francisca Helena Duarte Camelo

Rildo Albuquerque M. de Brito

Maria Edlene Costa Lins

Ramon Bezerra dos Santos

Eduardo Varandas Araruna

Cláudio Cordeiro Queiroga Gadelha

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
SEDE: Porto Velho/RO

Procurador Chefe: Aílton Vieira dos Santos
Procurador Chefe (substituto): Luiz Carlos Michele Fabre

Procuradores do Trabalho

Aílton Vieira dos Santos

Luiz Carlos Michele Fabre

Marcelo Crisanto Souto Maior

Andressa Alves Lucena de Brito

Emilie Margret Henriques Netto

Flavia Veiga Bezerra Bauler

Ofício de Rio Branco

Rodrigo Lestrade Pedroso

Elisson Miessa dos Santos





**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
SEDE: Campinas/SP**

**Procurador Chefe: Abiael Franco Santos
Procuradora Chefe (substituta): Eleonora Bordini Coca**

Procuradores Regionais do Trabalho

Raimundo Simão de Melo
Adriana Bizarro
Eduardo Garcia de Queiroz
Renata Cristina Piaia Petrocino
João Norberto Vargas Valério

Ofício de Bauru

Rogério Rodrigues de Freitas
Luis Henrique Rafael
José Fernando Ruiz Maturana
Marcus Vinícius Gonçalves

Ofício de São José dos Campos

Cristiane Aneolito Ferreira
Fabio Luiz Miglessia

Ofício de Araraquara

Cássio Calvilani Dalla Déa
Catarina Von Zuben

Ofício de Ribeirão Preto

Silvio Beltramelli Neto
Charles Lustosa Silvestre

Ofício de Presidente Prudente

Cristiano Lourenço Rodrigues
Renata Aparecida Crema Botasso
Tobias

Ofício de Araçatuba

Luciano Zanguetin Michelão

Procuradores do Trabalho

Claude Henri Appy
Maria Stela Guimarães de Martin
Abiael Franco Santos
Fábio Messias Vieira
Liliana Maria Del Nery
Ana Lúcia Ribas Saccani
Dimas Moreira da Silva
Alex Duboc Garbellini
Eleonora Bordini Coca
Ronaldo José de Lira
João Batista Martins César
Bernardo Leôncio Moura Coelho
Eliana Nascimento Minicucci
Márcia Cristina Kamei L. Aliaga
Renata Coelho Vieira
Aparício Quirino Salomão
Mario Antonio Gomes
Humberto Luiz M. de Albuquerque
Alvamari Cassillo Tebet
Ivana Paula Cardoso
Claudia Marques de Oliveira
Guilherme Duarte da Conceição
Nei Messias Vieira
Alessandra Rangel Paravidino Andery
Clarissa Ribeiro Schinestsck
Luis Fabiano de Assis
Flavia Vanessa Maia
Regina Duarte da Silva
Fabiola Junges Zani
Fabio Massahiro Kosaka

Ofício de São José do Rio Preto

Henrique Lima Correia



PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO
SEDE: São Luís/MA

Procuradora Chefe: Virginia de Azevedo Neves Saldanha
Procurador Chefe (substituto): José Laizio Pinto Junior

Procurador Regional do Trabalho
Roberto Magno Peixoto Moreira

Ofício de Imperatriz

Marcos Antonio de Souza Rosa
Marcos Antonio Ferreira Almeida

Ofício de Caxias

Ednaldo Rodrigues Brito da Silva

Procuradores do Trabalho

Maurício Pessoa Lima
Virgínia de Azevedo Neves
Saldanha
Anyá Gadelha Diogenes
Chafic Krauss Daher
Marcos Sergio Castelo Branco
Costa
Georgia Maria da Silveira Aragão
Paula de Avila e Silva Porto Nunes

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO
SEDE: Vitória/ES

Procurador Chefe: Valério Soares Heringer
Procuradora Chefe (substituta): Daniela C. Santa Catarina Fagundes

Procuradores Regionais do Trabalho

Levi Scatolin
Carlos Henrique Bezerra Leite

Ofício de São Mateus

**Procurador do Trabalho de outra
PRT**
Fabíola Junges Zani (Lot. Of. —
PRT-16ª)

Ofício de Cachoeiro de Itapemirim

Ana Lúcia Coelho de Lima
Djaílson Martins Rocha

Procuradores do Trabalho

Anita Cardoso da Silva
Maria de Lourdes Hora Rocha
Estanislau Tallon Bózi
Keley Kristiane Vago Cristo
Valério Soares Heringer
Daniele Correa Santa Catarina
Fagundes
Antonio Carlos Lopes Soares
Sueli Teixeira Bessa





**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
SEDE: Goiânia/GO**

**Procurador Chefe: Luiz Eduardo Guimarães Bojart
Procurador Chefe (substituto): Marcello Ribeiro Silva**

Procuradores Regionais do Trabalho

Jane Araújo dos Santos Vilani
Luiz Eduardo Guimarães Bojart
Cláudia Telho Corrêa Abreu

Ofício de Rio Verde

Suse Lane do Prado e Silva Azevedo

Procuradores do Trabalho

José Marcos da Cunha Abreu
Janilda Guimarães de Lima Collo
Alpiniano do Prado Lopes
Maria das Graças Prado Fleury
Cirêni Batista Ribeiro
Marcello Ribeiro Silva
Januário Justino Ferreira
Iara Teixeira Rios
Antonio Carlos Cavalcante
Rodrigues

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO
SEDE: Maceió/AL**

**Procuradora Chefe: Virgínia de Araújo G. Ferreira
Procurador Chefe (substituto): Rodrigo Raphael R. de Alencar**

Procurador Regional do Trabalho

Rafael Gazzaneo Junior

Procuradores do Trabalho

Cássio de Araújo Silva
Virgínia de Araújo Gonçalves
Ferreira
Rodrigo Raphael Rodrigues de
Alencar
Luciano Arlindo Carlesso
Danielle Leite de Pinto Costa
Larah Barros Rebelo
Rosemeire Lopes de Lobo Ferreira





**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 20ª REGIÃO
SEDE: Aracaju/SE**

**Procurador Chefe: Mário Luiz Vieira Cruz
Procurador Chefe (substituto): Maurício Coentro Pais de Melo**

Procuradores do Trabalho

Vilma Leite Machado Amorim
Ricardo Jose das Mercês Carneiro
Mário Luiz Vieira Cruz
Mauricio Coentro Pais de Melo
Manoel Adroaldo Bispo
Luis Fabiano Pereira
Rita de Cassia dos Santos S.
Mantovaneli
Albérico Luis Batista Neves

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO
SEDE: Natal/RN**

**Procurador Chefe: Eder Sivers
Procuradora Chefe (substituta): Ileana Neiva Mousinho**

Procuradores Regionais do Trabalho

Xisto Tiago de Medeiros Neto
José de Lima Ramos Pereira

Ofício de Mossoró

Fabio Romero Aragão Cordeiro

Procuradores do Trabalho

José Diniz de Moraes
Eder Sivers
Ileana Neivas Mousinho
Izabel Christina Baptista Queiroz
Ramos
Rosivaldo da Cunha Oliveira
Francisco Marcelo Almeida Andrade
Fabio Romero Aragão Cordeiro
(Mossoró)





PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO
SEDE: Teresina/PI

Procurador Chefe: Marco Aurélio Lustosa Caminha
Procurador Chefe (substituto): João Batista Luzardo S. Filho

Procuradores Regionais do Trabalho

Evanna Soares
Marco Aurélio Lustosa Caminha

Ofício de Picos

Maria Elena Moreira Rego
Edno Carvalho Moura

Procuradores do Trabalho

João Batista Luzardo Soares Filho
João Batista Machado Junior
José Wellington de Carvalho Soares
José Heraldo de Sousa
Jeane Carvalho de Araújo
Vanessa Fucina Amaral de Carvalho

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
SEDE: Cuiabá/MT

Procurador Chefe: Eliney Bezerra Veloso
Procuradora Chefe (substituta): Carolina Pereira Mercante

Ofício de Sinop

Rogério Sitonio Wanderley

Ofício de Alta Floresta

Rafael de Araújo Gomes

Ofício de Rondonópolis

Paulo Douglas Almeida de Moraes
Priscila Boaroto

Procuradores do Trabalho

Eliney Bezerra Veloso
Carolina Pereira Mercante
Jose Manoel Machado
Lorena Pessoa Bravo
Gabriela Tavares Miranda Maciel
Bruno Gomes Borges da Fonseca
Priscila Cavaliere

Ofício de São Félix do Araguaia

Emerson Albuquerque Resende
Raulino Maracajá Coutinho Filho





PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO
SEDE: Campo Grande/MS

Procurador Chefe: Cícero Rufino Pereira
Procuradora Chefe (substituta): Simone Beatriz Assis de Rezende

Ofício de Dourados

Hiran Sebastião Meneghelli Filho
Gustavo Rizzo Ricardo

Ofício de Tres Lagoas

Guiomar Pessoto Guimarães

Procuradores do Trabalho

Emerson Marim Chaves
Jonas Ratier Moreno
Cícero Rufino Pereira
Simone Beatriz Assis de Rezende
Rosimara Delmoura Caldeira
Celso Henrique Rodrigues Fortes
Heiler Ivens de Souza Natali
Odracir Juares Hecht





RELAÇÃO DE PROCURADORES APOSENTADOS

Posição em 14.12.2006

SUBPROCURADORES-GERAIS DO TRABALHO

Afonso Henrique Luderitz de Medeiros	Jorge Eduardo de Sousa Maia
Antonio Henrique de Carvalho Ellery	Julio Roberto Zuany
Darcy da Silva Camara	Lindalva Maria Fontoura de Carvalho
Diana Isis Penna da Costa	Lúcia Barroso de Britto Freire
Edson Correa Khair	Mara Cristina Lanzoni
Eduardo Antônio de Albuquerque Coelho	Marcelo Angelo Botelho Bastos
Eliana Traverso Calegari	Maria de Lourdes Schmidt de Andrade
Fernando Ernesto de Andrade Couro	Modesto Justino de Oliveira Júnior
Hegler José Horta Barbosa	Muryllo de Britto Santos Filho
Hélio Araújo de Assumpção	Norma Augusto Pinto
Jacques do Prado Brandão	Raymundo Emanuel Bastos do Eirado Silva
João Pedro Ferraz dos Passos	Roque Vicente Ferrer
João Pinheiro da Silva Neto	Samira Prates de Macedo
Jonhson Meira Santos	Sue Nogueira de Lima Verde
	Terezinha Vianna Gonçalves
	Valter Otaviano da Costa Ferreira

PROCURADORES REGIONAIS DO TRABALHO

Adelmo Monteiro de Barros	Cesar Macedo Escobar
Alice Cavalcante de Souza	Cliceu Luis Bassetti
Américo Deodato da Silva Junior	Danilo Octavio Monteiro da Costa
Anamaria Trindade Barbosa	Danilo Pio Borges de Castro
Ângela Maria Gama e Mello de M. Pinto	Djalma Nunes Fernandes Júnior
Antônio Carlos Penzin Filho	Eclair Dias Mendes Martins
Antonio Xavier da Costa	Edmilson Rodrigues Schiebelbein
Aparecida Maria Oliveira de Arruda Barros	Édson Cardoso de Oliveira
Áurea Satica Kariya	Eliane Souto Carvalho
Carlos Alfredo Cruz Guimarães	Elizabeth Escobar Pirro
Carlos Eduardo Barroso	Elizabeth Leite Vaccaro
Carlos Eduardo de Araújo Goes	Elizabeth Starling de Moraes
Carlos José Príncipe de Oliveira	Evaristo de Moraes Filho
Carlos Renato Genro Goldschmidt	Everaldo Gaspar Lopes de Andrade
	Fabício Correia de Sousa
	Fernando de Araújo Vianna

350



Helion Verri
Ilna Carvalho Vasconcelos
Ivan José Prates Bento Pereira
Janete Matias
João Carlos de Castro Nunes
João Carlos Guimarães Falcão
Jorge Luiz Soares de Andrade
José André Domingues
José Carlos Pizarro Barata Silva
José Eduardo Duarte Saad
José Francisco Thompson da Silva Ramos
José Sebastião de Arcoverde Rabelo
Juarez do Nascimento Fernandes de Távora
Júlia Antonieta de Magalhães Coelho
Leonardo Baierle
Manoel Luiz Romero
Marcia de Castro Guimarães
Marcia Flávia Santini Picarelli
Maria Aparecida Pasqualão
Maria Beatriz Coelho C. da Fonseca
Maria Cecília Leite Oriente Segurado
Maria Manzano Maldonado
Maria Thereza de Menezes Tinoco
Marília Romano

Marisa Tiemann
Mariza da Carvalheira Baur
Moysés Simão Sznifer
Munir Hage
Muryllo Estevam Allevato
Nelson Lopes da Silva
Neyde Meira
Nilza Aparecida Migliorato
Olavo Augusto Souza C. S. Ferreira
Raimundo Valdizar Oliveira Leite
Regina Pacis Falcão do Nascimento
Reinaldo José Peruzzo Júnior
Ricardo Kathar
Roberto das Graças Alves
Robinson Crusóé Loures de M. Moura Júnior
Ruy Mendes Pimentel Sobrinho
Sandra Maria Bazan de Freitas
Sebastião Lemes Borges
Sérgio Teófilo Campos
Sílvia Saboya Lopes
Sônia Pitta de Castro
Sueli Aparecida Ervano
Thomaz Francisco D'Avila Flores da Cunha
Virgílio Antônio de Senna Paim
Vitório Morimoto
Wanda Souza Rago
Zélia Maria Cardoso Montal

PROCURADORES DO TRABALHO

Adilson Flores dos Santos
Amadeu Barreto Amorim
André Olímpio Grassi
Antônia Seiunas Checonovski
Antônio de Souza Neto
Antonio Maurino Ramos
Atahualpa José Lobato Fernandez Neto

Cantidio Salvador Felarti
Carlina Eleonora Nazareth
Carlos Omar Goulart Villela
Carmo Domingos Jatene
Delmiro dos Santos
Edson Affonso Guimarães
Evandro Ramos Lourenço
Idalina Duarte Guerra



Jackson Chaves de Azevedo
Jane Evanir Sousa Borges
João Alfredo Reverbel Bento Pereira
José Henrique Gomes Salgado
Martins
José Hosken
Joselita Nepomuceno Borba
Katya Teresinha Monteiro Saldanha
Lúcia Leão Jacobina Mesquita
Marco Antônio Prates de Macedo
Maria Auxiliadora Alves Brockerhoff
Maria Celeida Lima Ribeiro
Maria de Nazareth Zuany
Maria Helena Galvão Ferreira Garcia

Maria Regina do Amaral Virmond
Maria Zélia Abreu Fonseca
Marilena Marzagão
Myriam Magdá Leal Godinho
Nelson Esteves Sampaio
Nilza Varella de Oliveira
Norma Profeta Marques
Orlando de Melo
Roberto Herbster Gusmão
Sônia Costa Mota de Toledo Pinto
Valéria Abras Ribeiro do Valle
Vera Regina Loureiro Winter
Walmir Santana Bandeira de
Souza