

**REVISTA  
DO  
MINISTÉRIO PÚBLICO  
DO TRABALHO**

**FUNDADA EM 1991**

**ANPT**  
ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO

**LT<sup>®</sup>R**

## COMISSÃO EDITORIAL

Rodrigo de Lacerda Carelli (Presidente)

Andrea Nice Silveira Lino Lopes

Zélia Maria Cardoso Montal

Gustavo Magalhães de P. G. Domingues

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

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

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

OS ARTIGOS PUBLICADOS SÃO DE  
RESPONSABILIDADE DOS SEUS AUTORES

REVISTA MPT — BRASÍLIA, ANO XXVII — N. 53 — MARÇO 2017

Redação  
Procuradoria-Geral do Trabalho

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



© Todos os direitos reservados

Rua Jaguaribe, 571  
CEP 01224-003  
São Paulo, SP — Brasil  
Fone (11) 2167-1101  
www.ltr.com.br

Produção Gráfica e Editoração Eletrônica: Peter Fritz Strotbek – The Best Page  
Projeto de Capa: Fabio Giglio  
Impressão: Pimenta & Cia. Ltda.

LTr, 6090.3  
Agosto, 2018

---

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

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

ISSN 1983-3229

CDD 341.6

---

# SUMÁRIO

---

APRESENTAÇÃO .....	7
--------------------	---

## ESTUDOS

LEI N. 13.103/15 E A INCONSTITUCIONALIDADE DOS NOVOS DISPOSITIVOS DE DURAÇÃO DO TRABALHO DOS MOTORISTAS PROFISSIONAIS. 11 Gabriela Costa e Silva	
---	--

CONTRADIÇÃO APARENTE ENTRE MINISTÉRIO PÚBLICO RESOLUTIVO E DEMANDISTA..... 30 Ilán Fonseca de Souza	
--	--

JUÍZO DE CONCILIAÇÃO NOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO ... 48 João Hilário Valentim	
--	--

DESTINAÇÃO DE VERBAS DECORRENTES DA ATUAÇÃO DO MPT PARA PESQUISAS E OBTENÇÃO DE INVENÇÕES: BENGALA COM GPS, CADEIRAS DE RODAS COM “PERNAS”, ETC. .... 69 Lutiana Nacur Lorentz	
---	--

ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO E DIREITO DO TRABALHO: A TERCEIRIZAÇÃO SOB O ENFOQUE DO PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE . 88 Moisés Nepomuceno Carvalho	
---	--

A NOVA REGULAMENTAÇÃO DAS GORJETAS ..... 134 Pedro Lino de Carvalho Júnior	
---	--

A INEFETIVIDADE DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO À LUZ DA ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO .....	160
Raymundo Lima Ribeiro Júnior	

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

DESPACHO DE INSTAURAÇÃO DE PROCEDIMENTO PROMOCIONAL, MANUTENÇÃO DE AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO PARA OS MOTORISTAS PROFISSIONAIS .....	183
André Vinicius Melatti, PTM de Umuarama — PR (PRT 9ª Região)	
AÇÃO CIVIL PÚBLICA — TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO EM ATIVIDADE DE CRIAÇÃO DE GADO BOVINO .....	188
Diego Catelan Sanches — PRT 11ª Região (Sede)	
AÇÃO CIVIL PÚBLICA — SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL .....	245
Francisco Breno Barreto Cruz — PRT 23ª Região (Sede)	
AÇÃO CIVIL PÚBLICA — JORNADA DE TRABALHO E SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO EM ATIVIDADE DE SEGURANÇA PRIVADA .....	262
Ileana Neiva Mousinho e Xisto Tiago De Medeiros Neto — PRT 21ª Região (Sede)	
AÇÃO DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA — DIRIGENTES SINDICAIS ..	324
Roger Ballejo Villarinho — PTM de Passo Fundo — RS (PRT 4ª Região)	
<b>Membros do Ministério Público do Trabalho .....</b>	<b>365</b>
<b>Regras para envio, seleção e publicação de trabalhos jurídicos .....</b>	<b>367</b>

## APRESENTAÇÃO

---

A Comissão Editorial tem o prazer de apresentar a edição n. 53 da Revista do Ministério Público do Trabalho.

Nesta edição estão sendo publicados excelentes trabalhos doutrinários que propõem reflexões sobre as questões afetas às funções do Ministério Público do Trabalho, a justificar e embasar a representação funcional da sociedade exercida pelo *parquet* laboral na defesa dos direitos humanos dos trabalhadores, e que se mostra especialmente importante na atual conjuntura de tantas reformas no âmbito da legislação trabalhista.

As peças jurídicas e decisões judiciais que as acompanham, por sua parte, tratam com excelência os temas abordados e revelam o estado da arte da atuação ministerial na luta por um mundo do trabalho mais justo.

Esperamos que a publicação alcance o seu objetivo, que é o debate permanente sobre as funções institucionais e os desafios dos Membros do Ministério Público do Trabalho.

Boa leitura!

A Comissão Editorial





# **ESTUDOS**



# LEI N. 13.103/15 E A INCONSTITUCIONALIDADE DOS NOVOS DISPOSITIVOS DE DURAÇÃO DO TRABALHO DOS MOTORISTAS PROFISSIONAIS

---

GABRIELA COSTA E SILVA<sup>(1)</sup>

**Resumo:** A categoria dos motoristas é uma das classes de trabalhadores que se submetem a grandes e graves riscos de infortúnios em virtude da natureza do trabalho empreendido e das particularidades de suas condições de trabalho. Assim, condutas como a exigência de realização de jornada com carga horária excessiva requerem a edição de normas específicas para a proteção da saúde e integridade física, não apenas desses trabalhadores, mas também de toda a população que se expõe aos riscos derivados da exaustão destes trabalhadores. Nesse esteio, a Lei n. 12.619/2012 representou um avanço no tratamento da questão, por regulamentar aspectos específicos da jornada desta categoria. No entanto, o diploma acabou sendo revogado pela Lei n. 13.103/2015, esta caracterizando-se como um verdadeiro retrocesso no ordenamento jurídico pátrio. Por esta razão, defende-se a inconstitucionalidade de alguns dos dispositivos deste novel diploma, em virtude dessas alterações terem laborado em desfavor ao patamar mais favorável atingido em 2012.

---

(1) Analista Processual (Procuradoria do Trabalho no Município de Itabuna/BA — 5ª Região); Aluna Regular do Mestrado em Direito Público da Universidade Federal da Bahia (2015.2); Graduada em Direito pela Universidade Estadual de Santa Cruz (2013.2).

**Palavras-chave:** Motoristas profissionais; Duração do Trabalho; Flexibilização; Inconstitucionalidade; Vedação do Retrocesso.

**Abstract:** The category of professional drivers is one of the labor classes which is put under great and dangerous risks due to the nature of the activity and the singularities of their work conditions. Conducts such as the demand of excessive overtime work requires the edition of specific rules concerning to the protection of health and physical integrity, not only of those workers, but also of the population that is exposed to the risks derived by the exhaustion of drivers. Because of that, the Law n. 12.619/2012 represented an advance in the treatment of such questions for ruling specific aspects of the activity. However, its been revoked by the enactment of Law n. 13.013/2015, this one characterizing a truly retrocession in the Brazilian Legal System. Therefore, the article stands for the unconstitutionality of some terms in this new legislation considering that the changes that worked in disfavor of the better conditions already guaranteed in 2012.

**Key-words:** Professional drivers; Work Duration; Flexibilization; Unconstitutionality; Retrocession Prohibition.

**Súmario:** *Introdução. 1. Lei do Descanso — Da edição à supressão. 2. Lei n. 13.103/2015: o que muda? 3. Vedação ao retrocesso como parâmetro de inconstitucionalidade. Conclusões. Referências bibliográficas.*

## **INTRODUÇÃO**

Todos os anos, noticiários e veículos de comunicação em massa destacam o crescente número de acidentes nas rodovias brasileiras. As causas são as mais diversas, passando pela negligência e imprudência dos condutores até causas naturais e defeitos mecânicos nos veículos utilizados.

No entanto, destacamos que muitos destes infortúnios são causados por condutas humanas que poderiam ser evitadas caso houvesse integral respeito das partes à legislação trabalhista, principalmente no que tange às normas de saúde e segurança, e mais especificamente às normas de duração do trabalho.

Assim, a problemática se instaura quando se percebe que tais condutas, não só são praticadas pelo empregador, mas também passam a ser acobertadas pelo próprio sistema legal através da edição de diplomas

normativos que acabam por flexibilizar direitos dos trabalhadores, operando em retrocesso no âmbito do ordenamento jurídico pátrio.

Por isso é que se faz necessária a provocação do Supremo Tribunal Federal na condição de órgão exercente do controle de constitucionalidade das leis e atos normativos do Poder Público a fim de extirpar do ordenamento jurídico alterações legislativas que venham a reduzir os parâmetros mais benéficos conquistados por legislação anterior que já tivesse condão de instituir normas trabalhistas visando à saúde e integridade física dos trabalhadores, nos termos do art. 7º, XXII da CFRB.

## **1. LEI DO DESCANSO — DA EDIÇÃO À SUPRESSÃO**

A Lei n. 12.619, conhecida como Lei do Descanso, teve por objetivo regulamentar o exercício da profissão de motorista. Ela foi promulgada em abril de 2012 pela Presidência da República, passando a vigorar no ordenamento jurídico a partir de 16 de junho de 2012, tendo adicionado ao corpo da Consolidação das Leis de Trabalho os arts. 235-A a 235-H, e ao Código de Trânsito Brasileiro os arts. 67-A a 67-C.

Segundo seu art. 1º, parágrafo único, a aplicação da referida lei dirigia-se àqueles que integram a categoria dos motoristas profissionais de veículos automotores cuja condução exigisse formação profissional, sendo que suas atividades deveriam ser exercidas mediante vínculo empregatício na área de transporte rodoviário de passageiros ou de cargas<sup>(2)</sup>.

Entre os direitos trabalhistas específicos do motorista profissional previa:

Art. 2º, V — jornada de trabalho e tempo de direção controlados de maneira fidedigna pelo empregador, que poderá valer-se de anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, ou de meios eletrônicos idôneos instalados nos veículos, a critério do empregador.

As normas implementadas representaram um tratamento diferenciado para os motoristas no que se refere à duração de seu trabalho, sendo este um regime mais benéfico do que as regras gerais trabalhistas em virtude do alto grau de risco envolvido na atividade. Sendo assim, a legislação trazia

---

(2) Brasil. Lei n. 12.619, de 30 de abril de 2012. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2012/Lei/L12619.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12619.htm)>. Acesso em: abr. 2015.

uma série de conceitos aplicados à atividade da categoria, destacando-se os seguintes:

I. Trabalho efetivo: tempo que o motorista estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso, espera e descanso (art. 235-C, § 2º, CLT)

II. Jornada diária: aquela estabelecida na Constituição Federal (máximo 8 horas), podendo ser flexibilizada mediante acordo ou convenção coletiva (art. 235-C, *caput*, CLT);

III. Jornada extraordinária: admitida a prorrogação da jornada diária por até 2 horas extraordinárias (art. 235-C, § 1º, CLT)

IV. Sistema de compensação: permitido se houver previsão em instrumentos de natureza coletiva, observadas as disposições da CLT (art. 235-C, § 6º, CLT)

V. Intervalo intrajornada: mínimo de 1 hora para refeição (art. 235-C, § 3º, CLT). Este intervalo poderia ser fracionado quando realizado entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, desde que houvesse previsão em instrumento coletivo e os intervalos não fossem descontados da jornada.

VI. Repouso diário: 11 horas de repouso a cada 24 horas (art. 235-C, § 3º, CLT)

VII. Descanso semanal: 35 horas (art. 235-C, § 3º, CLT)

VIII. Tempo de espera: horas que excedessem à jornada normal do motorista que ficar aguardando a carga ou descarga do veículo, ou para fiscalização da carga em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computadas como horas extraordinárias, mas sendo indenizadas com base no salário-hora normal acrescido de 30%. (art. 235-C § 8º CLT)

IX. Viagens de longa distância: aquelas em que o motorista permanece fora da base da empresa, matriz, ou filial e de sua residência por mais de 24 horas. (Art. 235-E CLT). Nesses casos:

— Intervalo mínimo de 30 minutos de descanso a cada 4 horas de direção ininterrupta.

— Intervalo mínimo de 1 hora para refeição (pode coincidir com o intervalo de descanso)

— Para o transporte de cargas que compreendam viagens com duração superior a 1 semana o descanso semanal será de 36 horas por semana trabalhada (fracionável por 30+6) e seu gozo se daria no retorno do motorista à base (matriz ou filial) ou em seu domicílio, ressalvado o oferecimento de condições adequadas noutra lugar.

Aquelas regras, portanto, tinham por intuito, além da melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores motoristas profissionais, a redução no número de acidentes de trânsito nas rodovias brasileiras, que no ano de 2011, segundo dados da Polícia Rodoviária Federal somaram 188.925 ocorrências em todo o país<sup>(3)</sup>.

Acontece que, desde sua edição, a lei foi muito criticada pelo âmbito empresarial, pois representava um grande impacto em seus interesses econômicos. Nesse sentido, esforços foram envidados para a derrubada do novo diploma legal, sendo que a primeira grande derrota do novo sistema foi a revogação da Resolução n. 405/2012 do CONTRAN que regularizava o art. 67-A do CTB dispondo sobre a fiscalização do tempo de direção do motorista profissional.

A perda da eficácia imediata deste dispositivo introduzido no Código de Trânsito Brasileiro foi instrumentalizada pela Resolução n. 417/2012 do CONTRAN, que revogou aquela primeira, estipulando a suspensão por 180 dias das ações fiscais pertinentes até que houvesse publicação de Portaria Interministerial listando as rodovias federais que já tivessem “ponto de parada” como descrito na Lei n. 12.619/12.

A questão foi discutida no âmbito da Ação Civil Pública de n. 0002295-26.2012.5.10.0021 cuja sentença declarou a nulidade da Resolução n. 417/2012 por entender que o CONTRAN *in casu* agiu fora do âmbito de sua competência, além de a norma em questão ter estabelecido ato enunciativo

---

(3) Ministério dos Transportes, Ministério da Justiça. Quadro: Número de acidentes por gravidade da ocorrência. Disponível em: <<http://www.dnit.gov.br/rodovias/operacoes-rodoviaras/estatisticas-de-acidentes/quadro-0101-numerodeacidentesporgravidade-ano-de-2011.pdf>>. Acesso em: abr. 2015. p. 28.

de efeito concreto que violava frontalmente a Lei Federal n. 12.619/12, já vigente ao tempo da edição do ato normativo.

Assim, fundamenta a Magistrada do Trabalho prolatora do *decisum*, Martha Franco de Azevedo:

Apreciando o pedido de antecipação de tutela (fls. 206/208), acatei o pedido do autor. Considerarei que a plausibilidade do pedido é encontrada na alegação de que a resolução acaba por frustrar a eficácia da Lei n. 12.619/2012, em vigor desde junho de 2012, no momento em que implicitamente suspende a fiscalização punitiva, o que implica em restrição de sua própria vigência, postergada por norma hierarquicamente inferior, caracterizando seus efeitos concretos, o que se denota pela documentação acostada à inicial, mormente às fls. 191/194 e 195/196. Em se tratando de lei federal que trata da saúde e segurança no âmbito da atividade de transporte rodoviário de passageiros e cargas, a proteção perseguida compreende direitos do trabalhador em atividade que há muito vem apresentando altos índices de acidente, dados os riscos e a forma como a atividade é desempenhada, o que se confirma pelas próprias estatísticas trazidas aos autos, com resultados extremos de morte e consumo de drogas ilícitas pelos motoristas rodoviários, para suportar as elevadas jornadas.<sup>(4)</sup>

Ainda assim, a resolução anulada teve sua eficácia restabelecida pela Resolução n. 437/2013 do CONTRAN em razão de decisão judicial obtida em sede do Mandado de Segurança n. 000046-34.2013.5.10.0000, que reverteu o entendimento inicial do Tribunal sobre a matéria.

Alegando não haver condições para o cumprimento das determinações estabelecidas pelo diploma legal, o núcleo empresarial investiu em diversas outras tentativas para reduzir o valor do frete e baratear seus produtos em detrimento da exaustão dos motoristas.

Assim é que, os especialistas da área de logística lançaram argumentos defendendo que a Lei n. 12.619/12 deveria ter um prazo maior para aplicação, advogando até mesmo em favor da alteração de seus dispositivos.

---

(4) BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região. ACP 0002295-26.2012.5.10.0021. Juíza Martha Franco de Azevedo. Decisão publicada em 30 de agosto de 2013. Disponível em: <<http://www.trt10.jus.br/appserv/verprocpdf/paginador?municipio=01&anodistrib=2012&nrdistrib=43833&sequenciaandamento=310>>. Acesso em: abr. 2015.



Nesse sentido, citamos a seguinte nota emitida por Revista AgroAnalysis, da Fundação Getúlio Vargas:

Existem algumas dificuldades para as empresas aplicarem 100% da nova legislação. A principal é a falta de locais e postos de paradas para cumprir os horários de parada de descanso obrigatório. Os postos de combustíveis (pontos de vendas de combustível), além de não ter capacidade para atender a demanda necessária, também são obrigados a acolher caminhões parados, simplesmente com o intuito de cumprir a Lei. [...] A jornada de trabalho foi baseada na legislação de trânsito do Chile, que é de 8 horas. Aqui, ficou em 11 horas. Nem no aconchego da nossa casa, conseguimos descansar esse tempo todos os dias, imagine o motorista no leito do caminhão. O resultado é bebida, jogo e prostituição.<sup>(5)</sup>

Os apelos da bancada ruralista fizeram-se ainda mais fortes e no final do mês de fevereiro de 2015 foram realizadas diversas paralisações em estradas por todo o país. Segundo os boletins de notícia, o protesto era “contra a alta dos preços dos combustíveis, dos pedágios e dos valores dos tributos sobre o transporte”<sup>(6)</sup>. No entanto, como se pode perceber, os interesses destacados estavam muito mais relacionados com a atividade dos motoristas autônomos e dos participantes do segmento empresarial, e não com os interesses dos motoristas empregados, já que estes últimos não arcam com os custos derivados da operação de logística.

As reivindicações, então, culminaram com a votação em regime de urgência e aprovação no dia 2 de março de 2015 do texto da Lei n. 13.103/15, que suprimiu de maneira aberta as conquistas obtidas pela legislação anterior. É de se destacar que as lideranças das Confederações de Trabalhadores, CUT e CNTT foram oficialmente favoráveis a essas alterações, utilizando-se, para isso, dos seguintes argumentos:

O presidente da CNTT/CUT, Paulo João Estausia (Paulinho), destaca que a Lei atual, a n. 12.619, foi uma importante conquista

---

(5) MARTINS, Rogério. Impactos da nova legislação. *Revista Agroanalysis*, v. 33, n. 1, Rio de Janeiro: Getúlio Vargas, 2013. Disponível em: <[http://www.abiove.org.br/site/\\_FILES/Portugues/10012013-170243-anais\\_do\\_evento\\_safrarecorde\\_de\\_graos\\_e\\_desafios\\_da\\_logistica\\_em\\_2013\\_-\\_agroanalysis.pdf](http://www.abiove.org.br/site/_FILES/Portugues/10012013-170243-anais_do_evento_safrarecorde_de_graos_e_desafios_da_logistica_em_2013_-_agroanalysis.pdf)>. Acesso em: abr. 2015.

(6) FOLHA DE S. PAULO. Em protesto, caminhoneiros bloqueiam rodovias em quatro Estados. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2015/02/1593241-em-protesto-caminhoneiros-bloqueiam-rodovias-em-quatro-estados.shtml>>. Acesso em: abr. 2015.

para os profissionais do volante, mas em razão de alguns pontos impraticáveis com a realidade das estradas brasileiras foi necessário aperfeiçoá-la para proteger os direitos dos caminhoneiros. [...] Um dos aspectos positivos é a mudança no tempo da parada obrigatória. Na atual Lei, o motorista tem que parar para descansar a cada quatro horas e meia. “Os profissionais do volante têm dificuldades em cumprir, porque quando eles se aproximam da sua residência, por exemplo, dá a hora de parar e aí eles não conseguem. Para resolver este problema, o novo texto aprovado prevê que o tempo será de 5 horas e meia”, conta. [...] A jornada do motorista continua sendo de 8 horas, não podendo ser cumulativa, com duas extras, mas em negociações poderá ser até quatro extras. Outro benefício é que a empresa pagará 1/3 do salário referente à hora de espera do motorista nas filas de alfândegas.<sup>(7)</sup>

Posicionamentos como este, levam mais em conta o montante da remuneração recebida pelo labor extraordinário do que os princípios que visam à proteção da saúde e integridade física dos trabalhadores. No entanto, há que se dizer que este entendimento não é unânime no meio das entidades representativas da classe.

Nesse sentido, sindicatos regionais lançaram crítica ao retrocesso representado pela nova Lei. A título exemplificativo está a Nova Central Sindical de Trabalhadores no Tocantins que em seu sítio eletrônico teceu comentários à audiência pública acerca da questão realizada no Senado Federal em 9.3.2015. Em nota pública, destaca esta entidade sindical:

O senador José Medeiros (PPS-MT), que é da carreira de policial rodoviário, concordou ser preciso discutir a jornada de trabalho dos motoristas. Para o senador, a greve dos caminhoneiros está focada apenas em questões econômicas, como o valor do frete, financiamento, multas e seguro por exemplo. “O principal, a engrenagem mestra que move o setor, que é o motorista, eu não estou vendo inserido nessa discussão. Ela está muito na questão financeira. E quanto a esse profissional que vem há muito tempo aí sendo negligenciado pelo governo, por toda a sociedade até, nós não estamos avançando” reclamou. Ele contou que assistiu por 20 anos a degradação dos caminhoneiros, que passaram

---

(7) CNTT. *CNTT E CUT apoiam projeto da nova Lei dos Motoristas*. Disponível em: <<http://cntt.org.br/index.php?tipo=noticia&cod=3360>>. Acesso em: abr. 2015.

do uso do rebite à cocaína e ao crack, causando mais de 50 mil mortes por ano no trânsito.<sup>(8)</sup>

Dessa maneira, ilustra-se que a inovação legislativa, ao contrário do que veicula a grande mídia, não foi bem vista por todos. O que aconteceu, de fato, foi uma evidente supressão de direitos já conquistados. Por este argumento, denota-se a falibilidade do novo diploma legal neste ponto, devendo, portanto, ser considerado inconstitucional no que se refere à jornada de trabalho, intervalos dos motoristas e demais dispositivos menos benéficos que os instituídos pela Lei n. 12.619/12, pelos motivos que abaixo se expõem.

## 2. LEI N. 13.103/2015: O QUE MUDA?

A primeira alteração que pode ser percebida quando se realiza um comparativo entre as leis estudadas é a abertura do alcance subjetivo lançada pela nova Lei n. 13.103/15, que não se limita a reger o caso dos motoristas com vínculo empregatício, mas abarca também todos aqueles que precisem de formação profissional para exercer as atividades de transporte rodoviário de passageiros ou de cargas.

Ainda assim, as normas relacionadas aos limites de jornada são aplicáveis apenas aos motoristas com vínculo empregatício, uma vez que houve a inclusão do termo “empregado” no *caput* do art. 235-A da CLT<sup>(9)</sup>.

*Ab initio*, é importante observar a forma como é tratado o controle de jornada dos motoristas por ambos os diplomas legais. Nesse sentido, a Lei n. 13.103/15 acabou por acrescentar ao inciso III do art. 235-B da CLT a previsão de que o tempo de direção e descanso deve ser “controlado e registrado na forma do previsto no art. 67-E do Código de Trânsito Brasileiro”.

Embora mantenha a conquista do controle de jornada prevista pela lei anterior, é preciso destacar que a nova lei também trouxe alterações menos

---

(8) NOVA CENTRAL SINDICAL DE TRABALHADORES NO TOCANTINS. *Nova Lei retirou direitos dos trabalhadores em transportes no Brasil*. Disponível em: <<http://www.ncst-to.org.br/portal/%E2%80%8Bnova-lei-retirou-direitos-dos-trabalhadores-em-transportes-no-brasil>>. Acesso em: abr. 2015.

(9) Art. 235-A. Os preceitos especiais desta Seção aplicam-se ao motorista profissional **empregado**: I — de transporte rodoviário coletivo de passageiros; II — de transporte rodoviário de cargas. (NR) BRASIL. Lei n. 13.103, de 2 de março de 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13103.htm)>. Acesso em: abr. 2015.

benéficas aos motoristas profissionais no que tange aos temas de jornada de trabalho, intervalo intrajornada e interjornada, além de alterações sobre o tempo de descanso dos motoristas.

Por essa linha de raciocínio tem-se que, por exemplo, enquanto a Lei n. 12.619/12 previa a jornada diária de trabalho consoante ao limite constitucional de 8 horas por dia e autorizando a prorrogação por no máximo 2 horas extraordinárias, a Lei n. 13.103/15 laborou em desfavor do trabalhador ao permitir que Convenção ou Acordo coletivo possa estender esta jornada extraordinária por até 4 horas<sup>(10)</sup>.

Art. 235-C. A jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias.

Esta previsão representa uma flexibilização radical nas normas de saúde e segurança, pois sujeita o empregado a extensa carga horária, não estabelecendo limites para sua aplicação ou intervalos especiais para os casos de extensão do labor ordinário.

Já o intervalo intrajornada, considerado como aquele necessário para realização das refeições, continuou a ser de no mínimo 1 hora, sendo que a partir da nova lei ele poderá coincidir com o tempo de parada obrigatória previsto no CTB, compilação esta que também foi alterada pelas leis específicas em análise.

Nesse sentido, a Lei n. 12.619/12 proibia, através da inclusão do art. 67-A, § 1º, ao CTB, que os motoristas profissionais, fossem eles empregados ou não, dirigissem por mais de 4 horas ininterruptas, sendo que teriam direito a 30 minutos de intervalo após terem completado este período de direção.

Já a Lei n. 13.103/15, ao incluir o §§ 1º e 1º-A ao art. 67-C do CTB, elevou o tempo máximo de direção para 5 horas e meia, ao passo que os transportadores de carga só terão direito aos 30 minutos de intervalo dentro de 6 horas de condução contínua e os transportadores de passageiros permanecem com o direito aos 30 minutos após 4 horas diretas na direção.

A nova redação, além de criar critério diferenciado para motoristas de transporte de carga e de passageiros, ainda pode ensejar interpretação dúbia à medida em que o *caput* do art. 67-C confronta seu § 1º-A, pois ao mesmo tempo em que prevê o limite de 5 horas e meia a todas as categorias, elenca

---

(10) BRASIL. Lei n. 13.103, de 2 de março de 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13103.htm)>. Acesso em: abr. 2015.

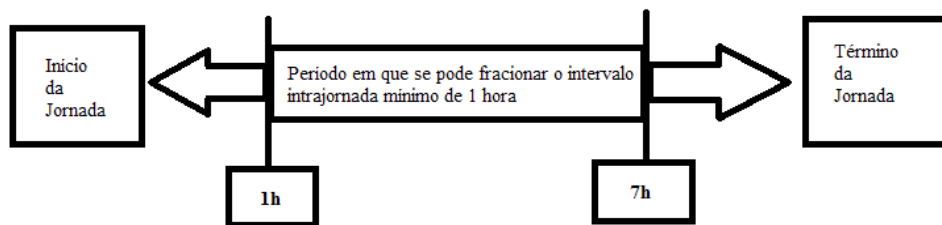
que os motoristas de veículo rodoviário de passageiros gozarão do intervalo a cada 4 horas de direção, enquanto aos motoristas de carga teriam direito aos 30 minutos de intervalo dentro do período de 6 horas.

Para além da redação contraditória, impende destacar que um dos aspectos que realçam o intuito flexibilizador destas regras está na possibilidade expressa de poder “fracionar” o intervalo intrajornada.

Essa já era uma inovação criticada na Lei n. 12.619/12 que ao introduzir o § 5º ao art. 71 da CLT viabilizava o fracionamento do intervalo de 1 hora, para jornadas superiores a 6 horas contínuas, ou de 15 minutos, para jornadas com duração entre 4 e 6 horas, desde que fossem gozados no período compreendido entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, condicionando esta possibilidade à previsão em instrumento coletivo.

Em uma representação gráfica teríamos:

**PARA UMA JORNADA DE 8 HORAS**



Já a Lei n. 13.103/15, na contramão de melhorar a condição de gozo deste intervalo, acabou por aumentar ainda mais a discricionariedade na concessão do tempo de repouso. Nesse sentido, o novo texto dá abertura até mesmo para uma “redução” deste tempo de descanso, caso assim seja previsto nos instrumentos coletivos. Ademais, retira o texto contido na antiga redação segundo o qual estes intervalos não seriam descontados da jornada, o que transmuta sua natureza de hipótese de interrupção contratual, para suspensão contratual, elevando ainda mais o tempo de disponibilidade do empregado motorista.

O art. 71, § 5º, teve seu texto alterado pela Lei n. 13.103/15 da seguinte forma:

§ 5º O intervalo expresso no *caput* poderá ser **reduzido** e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou

acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. (NR)

Já o intervalo interjornada ou intervalo de repouso diário, continua sendo, por regra, de 11 a cada 24 horas, ou período de trabalho. No entanto, o novo § 3º do art. 235-C da CLT, de redação confusa e contraditória, permite que este intervalo seja fracionado ou ainda que coincida com o tempo de parada obrigatória, desde que garantido o mínimo de 8 horas ininterruptas no primeiro período de condução. Nesse caso, as 3 horas restantes deveriam ser gozadas nas 16 horas subsequentes após o fim do primeiro período.

Tal possibilidade, na prática, permitiria que o motorista conduzisse por excessivas horas seguidas, já que somado às demais condições menos benéficas de trabalho, o motorista, além de ter reduzido seu período de descanso entre os períodos de trabalho, teria direito a intervalo de apenas 1 hora para refeição, este podendo ainda ser fracionado, o que certamente levaria o condutor à exaustão.

A esse respeito, é importante ressaltar que o Tribunal Superior do Trabalho, já entendi através da Súmula n. 437 ser inválida qualquer cláusula de instrumento coletivo que institua a supressão ou redução do intervalo intrajornada, porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), portanto, infenso à negociação coletiva. A jurisprudência consubstanciada na Súmula n. 437 do TST, então, poderia ser analogicamente aplicada ao intervalo interjornada, pois ambos são instituto de mesma natureza jurídica.

E ainda que se argumente que as flexibilizações se relacionam com as condições especiais da atividade dos motoristas, não se pode olvidar que as normas de duração do trabalho, para além das repercussões patrimoniais que possam vir a ter, devem ser consideradas como consentâneos das normas de saúde e segurança do trabalho, significando, portanto, direito de natureza difusa e titularidade indeterminada e transindividual. A esse respeito, pronuncia-se Mauricio Godinho Delgado<sup>(11)</sup>:

Intervalos e jornada, hoje, não se enquadram, porém, como problemas estritamente econômicos, relativos ao montante de

---

(11) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 862, 863.

força de trabalho que o obreiro transfere ao empregador em face do contrato pactuado. É que os avanços das pesquisas acerca da saúde e segurança no cenário empregatício têm ensinado que a extensão do contrato do empregado com certas atividades ou ambientes laborativos é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre ou perigoso desses ambientes ou atividades. Tais reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada em certas atividades ou ambientes, ou a fixação de adequados intervalos no seu interior, constituem medidas profiláticas importantes no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à jornada e intervalos não são, hoje, tendencialmente, dispositivos estritamente econômicos, já que podem alcançar, em certos casos, o caráter determinante de regras de medicina e segurança do trabalho, portanto, normas de saúde pública.

Este, portanto, é o primeiro argumento que embasa a inconstitucionalidade das normas sobre duração de trabalho dos motoristas trazidas pela nova lei publicada em março de 2015. Isso porque, o inciso XXII do art. 7º da Constituição Federal é expresso em declarar como direito dos trabalhadores a “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*”. E por ser essa norma constitucional um direito fundamental de segunda geração, não poderá ser confrontada por lei ordinária que pretenda reduzir seus efeitos, sob pena de violação constitucional.

Por este raciocínio, também é possível tecer crítica à supressão da regra mais benéfica de descanso semanal dos motoristas, que de acordo com o diploma anterior era de 35 horas semanais. Ao omitir-se a este respeito, a nova Lei acaba por fazer aplicável aos motoristas a regra geral de 24 horas de acordo com o art. 1º da Lei n. 605/49<sup>(12)</sup>.

Essa premissa pode ser ainda mais agravada se considerado como não obrigatório o gozo de 11 horas de descanso diário contínuo, que pode ser reduzido para 8 horas como explanado *supra*.

Outra alteração prejudicial se deu sobre o tempo de espera. Isto porque, enquanto o antigo § 8º do art. 235-C da CLT estabelecia apenas que o tempo

---

(12) Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local. BRASIL. Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l0605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm)>. Acesso em: abr. 2015.

de espera não poderia ser computado como horas extraordinárias, o novo dispositivo trazido na Lei n. 13.103/15 acrescenta ao texto que este tempo não pode ser computado como jornada de trabalho.

O motivo desta nova previsão é fazer com que ao valor pago pelo tempo de espera não possa ser considerado de natureza salarial, uma vez que não representaria verba conferida “pelo serviço”, e por consequência esses valores não poderiam ser incluídos na base de cálculo do FGTS e INSS.

Ademais, as regras sobre o tempo de espera se fazem ainda mais danosas pelo acréscimo dos §§ 11 e 12 ao art. 235-C da CLT. O primeiro deles dispõe que, no caso de tempo de espera superior a 2 horas, poderá haver cumulação desse tempo com os intervalos para refeição e descanso. Essa previsão é no mínimo contraditória, pois o objetivo do tempo de espera é fazer com que o empregado acompanhe a carga/descarga ou fiscalização do veículo, não havendo como fazer isto se estiver em gozo de seu descanso legal. Nessa mesma linha encontra-se o § 12 ao permitir que o motorista realize as “movimentações necessárias no veículo” durante o tempo de espera desde que observadas as 8 horas ininterruptas de descanso diário.

Além disso, o conceito de viagem de longa distância foi modificado, não sendo mais aquela em que o empregado se ausenta de seu domicílio por mais de 24 horas, mas sim a que tiver duração superior a 7 dias. A principal diferença percebida nesse particular, no entanto, está relacionada ao tempo de descanso semanal, que nos termos da Lei n. 12.619/12 era de 36 horas, não estando aí incluído o descanso diário a que tinham direito. Já o novo art. 235-D da CLT estabelece que o repouso semanal nesses casos será de 24 horas, e se for acrescido a este o intervalo interjornada de 11 horas se teria no máximo um descanso de 35 horas.

Por fim, outra inovação sobre viagens de longa distância passível de declaração de nulidade é o § 2º do art. 235-D que acrescentou à legislação específica a possibilidade de “acumular” até 3 descansos semanais, o que significaria que o motorista poderia viajar por três semanas seguidas sem o devido repouso semanal, que seria gozado apenas quando do seu retorno.

Não suficiente, para os casos de revezamento, não mais se considera como tempo de espera o descanso gozado por um dos motoristas no carro em movimento. Ademais, estipulou-se através do art. 235-E que o direito ao repouso fora do veículo será concedido apenas após 72 horas. Já o regime de 12 x 36, que antes só era permitido se justificado pela



especificidade do transporte, sazonalidade ou característica peculiar, agora tem por condição apenas a previsão em convenção ou acordo coletivo<sup>(13)</sup>.

Já a modificação do art. 235-G é mais um exemplo de mudança ideológica da lei, pois mesmo sendo mantida a possibilidade de remuneração em função de distância percorrida, tempo de viagem, ou da natureza e quantidade dos produtos transportados, a regra anterior era proibitiva, sendo que agora possui natureza permissiva. Prova disso é que a expressão “É proibida” foi substituída por “É permitida”, fazendo com que a comissão/prêmio seja regra, e não mais exceção, o que motivaria motoristas a acelerar seu ritmo de trabalho, colocando sua saúde e a própria vida em risco.

Encerrando o rol das supressões, aponta-se para a revogação do art. 235-H que permitia que outras condições específicas aos trabalhos dos motoristas pudessem ser convencionadas, desde que houvesse observância às normas celetistas e que não fossem prejudiciais à saúde e segurança do trabalhador.

Por todas as modificações e supressões indicadas é que se entende pela inconstitucionalidade dos dispositivos que versam sobre duração do trabalho (jornada e descanso), não só por haver colisão frontal com o direito fundamental previsto no art. 7º, XXII da Constituição Federal que garante a redução dos riscos inerentes ao trabalho, mas também, e principalmente em virtude do tão chamado princípio da vedação ao retrocesso.

### **3. VEDAÇÃO DO RETROCESSO COMO PARÂMETRO DE INCONSTITUCIONALIDADE**

Sabe-se que o sistema de controle de constitucionalidade realizado pelo Poder Judiciário objetiva pôr em prática o sistema de *checks and balances* através de uma análise de conformidade da legislação derivada para com os preceitos da Constituição. Dessa forma, ele tem uma função imediata de proteção da harmonia do ordenamento jurídico, e uma mediata de salvaguardar os direitos consagrados no texto constitucional por meio de seus princípios e regras.

---

(13) Art. 235-F. Convenção e acordo coletivo poderão prever jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso para o trabalho do motorista profissional empregado em regime de compensação. BRASIL. Lei n. 13.103, de 2 de março de 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13103.htm)>. Acesso em: abr. 2015.

Esse sistema de controle só é permitido em virtude da forma hierárquica de disposição das normas jurídicas brasileiras, sendo que a Constituição goza de supremacia não somente por se encontrar no topo da “pirâmide Kelsiana”, mas também em razão do conteúdo revelado por suas disposições.

Dessa forma, deve-se destacar que o princípio constitucional violado *in casu* é o da **vedação do retrocesso**. Este princípio encontra-se de maneira implícita no texto constitucional, podendo ser retirado dos arts. 1º, inc. III e 5º, inc. XXXVI que falam respectivamente da **dignidade da pessoa humana** e da **segurança jurídica**.

Através dessa linha de raciocínio, compreende-se que os direitos trabalhistas, e nesse caso específico as disposições sobre duração de trabalho, são considerados direitos fundamentais de segunda geração, ou direitos sociais, sendo que estes, ao contrário das liberdades públicas, demandam do Estado, não uma abstenção, mas uma efetiva intervenção<sup>(14)</sup>.

Aplicando este conceito ao quadro fático em análise, tem-se que a edição de uma legislação trabalhista específica que vise tutelar a saúde e a segurança dos motoristas, e de modo reflexo da população em geral, deve ser considerado um direito social, e por isso, não poderá ser retirado ou diminuído discricionariamente pelo legislador.

Assim, uma vez revestido desta natureza de direito fundamental, tais previsões não poderão ser retiradas do ordenamento jurídico, sob pena de grave violação à Constituição Federal.

Isso acontece, porque, a partir do momento em que um direito prestacional é regulamentado pelo Estado, este passa a incorporar o patrimônio jurídico de seus destinatários, tornando-se um direito subjetivo dos jurisdicionados que não podem ser arbitrariamente suprimidos pela volatilidade dos posicionamentos políticos. Esta reflexão vem explanada por Felipe Derbli nos seguintes termos:

Assim, pretende-se que o legislador, no exercício de seu mister de elaborar atos normativos, tome em linha de conta o objetivo de não suprimir, ao menos de modo desproporcional ou irrazoável, o grau de densidade normativa que os direitos fundamentais sociais já houverem alcançado. [...] Observa-se que a finalidade descrita, no caso, volta-se mais para que não se retorne a um estado indesejável de coisas. Em outras palavras, pretende-se,

---

(14) SILVA, Virgílio Afonso da. *Direitos fundamentais: conteúdo essencial, restrições e eficácia*. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 77.

especificamente sob esta perspectiva, impedir que se retroceda a uma situação já superada, mais distante do ideal que a existente — é, portanto, uma finalidade precipuamente negativa. Afirma-se aqui, portanto, que a proibição do retrocesso social é um princípio constitucional, com caráter retrospectivo, na medida em que se propõe a preservar um estado de coisas já conquistado contra a sua restrição ou supressão arbitrária.<sup>(15)</sup>

Nesse ponto, cabe tecer uma crítica acerca da curta longevidade da Lei n. 12.619/12, que contou com apenas dois anos de vigência, não sendo possível nem ao menos visualizar os efeitos práticos de suas previsões normativas.

O processo de votação da Lei n. 13.103/15 e a reversão do entendimento anterior foram dados de maneira muito rápida, o que demonstra a falta de razoabilidade das mudanças operadas, e o desenvolvimento imaturo dos debates políticos a respeito da questão.

Dessa forma, alterações como o condicionamento das fiscalizações rodoviárias à regulamentação posterior pelos órgãos executivos; a possibilidade de realização de até 4 horas extraordinárias de labor ao dia; a elevação do tempo máximo de direção contínua; a abertura para redução dos intervalos inter e intrajornada; a modificação da natureza jurídica do tempo de espera; e a diminuição do tempo de descanso semanal nas viagens de longa distância são exemplos tangíveis do retrocesso trazido pela Lei n. 13.103/15.

Nesse sentido, caberia às entidades legitimadas no art. 103 da Constituição Federal oferecer ação que questione *in abstracto* a constitucionalidade dos dispositivos retrocedentes da mencionada Lei<sup>(16)</sup>.

O pedido em questão, seria o de declaração parcial de inconstitucionalidade, posto que se limitaria a atacar os artigos efetivamente prejudiciais, subsistindo os avanços obtidos através de inovações protetivas como a obrigatoriedade de exames toxicológicos periódicos ou o arrolamento dos locais de repouso e descanso para os motoristas.

---

(15) DERBLI, Felipe. *O princípio de retrocesso social na Constituição de 1988*. Rio de Janeiro: Renovar, 2007. p. 201.

(16) De se destacar que hoje corre no Supremo a ADI n. 5.322 questionando *in totum* a constitucionalidade da Lei n. 13.103/15. A ação é de autoria da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte — CNTT e em março de 2017 encontrava-se conclusas para o Relator designado Ministro Alexandre de Moraes.

Ainda sobre os possíveis efeitos de uma eventual decisão em controle abstrato, altamente recomendável seria a adoção do método da repristinação, de forma a trazer de volta ao ordenamento os termos da Lei n. 12.619/12, que mesmo possuindo dispositivos mais benéficos, restou indevidamente suprimida pelo legislador ordinário.

## **CONCLUSÕES**

Através de um estudo comparativo realizado entre a Lei n. 12.619/12 e sua revogadora Lei n. 13.103/15, pode-se perceber de maneira nítida a efetiva redução de direitos estabelecida por esta nova legislação.

Por se tratarem estes, de direitos trabalhistas relativos ao tema duração de trabalho, objetivando a manutenção da saúde e integridade física dos trabalhadores, eles possuem natureza indiscutível de direito fundamental, e assim se fazem de evidente interesse público.

Deve-se lembrar ainda que, sob a égide do princípio da vedação do retrocesso tem-se que uma vez incorporadas ao ordenamento jurídico, as normas que expandam ou instituem o caráter promocional dos direitos sociais não poderão ser retiradas ou sofrer modificação *in pejus*, sob pena de ameaçar os valores fundamentais do Estado Brasileiro.

Ademais, as regras editadas na Lei n. 12.619/12 passaram a incorporar o patrimônio jurídico de seus destinatários gerando um direito subjetivo que acabou sendo violado a partir da entrada em vigência da Lei n. 13.103/15.

Esse fato repercute, portanto, não apenas na possibilidade de questionamento em abstrato da constitucionalidade da lei, mas, também na justiciabilidade individualizada dos direitos fundamentais já incorporados pelo motorista-empregado.

Em virtude de todos os argumentos expostos, o ideal seria a declaração de nulidade destes dispositivos, retornando-se ao *status quo ante* lançado pela Lei n. 12.619/12 mediante uma decisão com efeitos expressamente repristinatórios. A tese em questão, ao fim, apresenta-se, além de juridicamente possível, socialmente adequada ao mister constitucional de defesa dos direitos fundamentais, e entre eles os direitos sociais trabalhistas.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BRASIL. *Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l0605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm)>. Acesso em: abr. 2015.

BRASIL. *Lei n. 12.619, de 30 de abril de 2012*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2012/Lei/L12619.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12619.htm)>. Acesso em: abr. 2015.

\_\_\_\_\_. *Lei n. 13.103, de 2 de março de 2015*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13103.htm)>. Acesso em: abr. 2015.

\_\_\_\_\_. Ministério dos Transportes, Ministério da Justiça. Quadro: **Número de acidentes por gravidade da ocorrência**. Disponível em: <<http://www.dnit.gov.br/rodovias/operacoes-rodoviaras/estatisticas-de-acidentes/quadro-0101-numerodeacidentesporgravidade-anode2011.pdf>>. Acesso em: abr. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região. *ACP0002295-26.2012.5.10.0021*. Juíza Martha Franco de Azevedo. Decisão publicada em 30 de agosto de 2013. Disponível em <[http://www.trt10.jus.br/appserv/verprocpdf/paginador?municipio=01&anodistrib=2012&nrdistrib=43833&sequencia\\_andamento=310](http://www.trt10.jus.br/appserv/verprocpdf/paginador?municipio=01&anodistrib=2012&nrdistrib=43833&sequencia_andamento=310)>. Acesso em: abr. 2015.

FOLHA DE S. PAULO. Em protesto, caminhoneiros bloqueiam rodovias em quatro Estados. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2015/02/1593241-em-protesto-caminhoneiros-bloqueiam-rodovias-em-quatro-estados.shtml>>. Acesso em: abr. 2015.

CNTT. *CNTT E CUT apoiam projeto da nova lei dos motoristas*. Disponível em: <<http://cntt.org.br/index.php?tipo=noticia&cod=3360>>. Acesso em: abr. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DERBLI, Felipe. *O princípio de retrocesso social na Constituição de 1988*. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

MARTINS, Rogério. Impactos da nova legislação. *Revista Agroanalysis*, v. 33 n. 1, Rio de Janeiro: Getúlio Vargas, 2013. Disponível em: <[http://www.abiove.org.br/site/\\_FILES/Portugues/10012013-170243-anais\\_do\\_evento\\_safra\\_recorde\\_de\\_graos\\_e\\_desafios\\_da\\_logistica\\_em\\_2013\\_-\\_agroanalysis.pdf](http://www.abiove.org.br/site/_FILES/Portugues/10012013-170243-anais_do_evento_safra_recorde_de_graos_e_desafios_da_logistica_em_2013_-_agroanalysis.pdf)>. Acesso em: abr. 2015.

NOVA CENTRAL SINDICAL DE TRABALHADORES NO TOCANTINS. *Nova Lei retirou direitos dos trabalhadores em transportes no Brasil*. Disponível em: <<http://www.ncst-to.org.br/portal/%E2%80%8Bnova-lei-retirou-direitos-dos-trabalhadores-em-transportes-no-brasil>>. Acesso em: abr. 2015.

SARMENTO, Daniel; SOUZA NETO, Cláudio Pereira de. *Direito constitucional. Teoria, história e métodos de trabalho*. Belo Horizonte: Fórum, 2012. Versão Digital.

SILVA, Virgílio Afonso da. *Direitos fundamentais: conteúdo essencial, restrições e eficácia*. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

# CONTRADIÇÃO APARENTE ENTRE MINISTÉRIO PÚBLICO RESOLUTIVO E DEMANDISTA

---

*ILAN FONSECA DE SOUZA<sup>(1)</sup>*

Após a Constituição de 1988, juristas e cientistas sociais tem identificado um novo perfil de Ministério Público, chamado de resolutivo. Focado na solução de conflitos sociais sem a utilização do Poder Judiciário, esta nova forma de atuação teria surgido a partir do voluntarismo político de promotores e procuradores. Esta polarização conceitual entre Ministério Público demandista tradicional e resolutivo inovador espelha uma ideologia interna da instituição favorável a este último perfil e, no caso do *Parquet* Trabalhista, possui pouca distinção objetiva. De acordo com os argumentos por nós trazidos, o MPT resolutivo não soluciona tantos conflitos quanto apregoa a doutrina, ao passo que a judicialização dos litígios trabalhistas utiliza-se de mecanismos processuais que lhe impingem grande efetividade, tudo isto sem prejuízo da utilização dos instrumentos administrativos usualmente apropriados pela doutrina que defende o MP resolutivo.

## **INTRODUÇÃO**

Para que se entenda o atual perfil que o Ministério Público do Trabalho abraçou, é necessário que seja feito um breve registro histórico

---

(1) Procurador do Trabalho, Mestre em Direito pela Universidade Católica de Brasília.

do comportamento da instituição, bem como que seja traçada a evolução dos demais ramos do Ministério Público nacional.

Um fato que parece consensual na literatura da sociologia jurídica do Ministério Público é a mudança do padrão da instituição, ocorrida após a Constituição de 1988, e, em especial, a partir da utilização de mecanismos de tutela coletiva, como a ação civil pública. Dentro de um panorama mais amplo, intitulado de judicialização da política,<sup>(2)</sup> o Ministério Público brasileiro passou a adotar um modelo de comportamento mais ativo, ainda que sujeito a inúmeras críticas, como aquelas apontadas por Rogério Arantes (1999). Para referido autor, o Ministério Público estaria expropriando papéis da sociedade civil e bloqueando o empoderamento social. Em relação ao Ministério Público do Trabalho, Vitor Filgueiras (2012) defende que o órgão estaria contribuindo para a precarização do trabalho, nas últimas décadas, principalmente, pelo modo operatório consensual desta instituição de vigilância. A adoção da postura conciliadora com as infrações, e não com o capital, sem impôr perdas financeiras, não fez diminuir o desrespeito às normas do mercado de trabalho, rebaixando as condições de contratação da força de trabalho (FILGUEIRAS, 2012, p. 449).

Neste sentido, a despeito do consenso na alteração do paradigma institucional, os pesquisadores dividem-se entre os que enxergam essa mudança como corolário de fatores endógenos e egoísticos, impactando por fim em uma incapacidade da sociedade de fazer representar-se por si mesma (ARANTES, 2002, *apud* CARELLI, 2011), desempenhando o Ministério Público um papel paternalista que considera o cidadão como um hipossuficiente; ao passo que outros defendem que esta mudança foi motivada por fatores exógenos e altruístas, repercutindo, ao contrário, em incremento da cidadania (maior aceitação das demandas relativas aos direitos difusos e coletivos que envolvem políticas públicas), com participação ativa da sociedade civil através de denúncias, culminando no ajuizamento de ações civis públicas (SADEK, 2000; VIANNA; BURGOS, 2001, *apud* FREITAS, 2011, p. 252).<sup>(3)</sup> Assim é que, para Maciel (2006, p. 17, *apud* FREITAS, 2011, p. 255), o capital simbólico, político e social acumulado pelo Ministério Público, ao longo da redemocratização, permitiu que o órgão enfrentasse com sucesso oponentes dentre setores da comunidade jurídica e política.

---

(2) O que envolve ativismo judicial, utilização de procedimentos judiciais pela sociedade civil e por outros Poderes, em suas relações sociais (FREITAS, 2011, p. 244).

(3) Soares (2011, p. 336) aponta que 75,6% das atuações do Ministério Público Federal, no Rio de Janeiro, em matéria ambiental, decorreu de denúncias encaminhadas por agentes externos.

É neste quadro de diagnósticos contraditórios que surgem os conceitos de Ministério Público resolutivo ou demandista, cuja nomenclatura costuma ser mais aceita pelos estudiosos do Direito do que das Ciências Sociais. Referida distinção materializa uma ideologia institucional, a ponto de ser ensinada no curso de formação do Ministério Público do Trabalho (ESMPU, 2012),<sup>(4)</sup> elegendo o termo de ajuste de conduta como instrumento prioritário de uma atuação resolutiva e conciliadora.

Recentemente, ainda, o Conselho Nacional do Ministério Público editou a Carta de Brasília, buscando o fomento à atuação resolutiva do MP brasileiro (CNMP, 2016), para uma implementação do sistema de acesso à justiça pela solução consensual dos conflitos. Para o órgão, a legitimação social pode ser ampliada através de um maior investimento em um modelo de Ministério Público resolutivo. É sobre estes conceitos que iremos nos debruçar.

## **1. DISTINÇÃO CONCEITUAL ENTRE MINISTÉRIO PÚBLICO RESOLUTIVO E DEMANDISTA**

Chamado a agir em novas áreas pela Constituição, o tipo novo de Ministério Público teria se desgarrado do tradicional — que priorizava a ação penal, objetivando a tutela por adjudicação — comprometendo-se com a justiça social e o cumprimento da lei (FREITAS, 2011, p. 257). O Ministério Público resolutivo desenvolveria a experiência “fora do gabinete”, com a solução de problemas coletivos sem recurso usual ao Poder Judiciário, mas sim a partir de acordos entre as partes em litígio, tornando, por consequência, a instituição conhecida e valorizada (SADEK, 2000).

Este *Parquet* resolutivo seria generalista (em comparação com o especializado), preventivo/ativo (em contradição ao punitivo/reativo), e atuaria em articulação com organismos governamentais e não governamentais (CAVALCANTI, 2000).

O MP resolutivo caracterizar-se-ia, portanto, como aquele que atua na solução de conflitos sociais no âmbito da própria instituição, em parceria com a sociedade (intermediando a pacificação social), sem recorrer ao Poder Judiciário (BARCELOS, 2009; RODRIGUES, 2011; MELO, 2004).

---

(4) O termo de ajuste de conduta foi abordado em 4 módulos, dentre um total de 71. Apenas dois módulos visavam o estudo da tutela judicial.



A expressão Ministério Público resolutivo diferencia, portanto, o órgão ministerial que busca resolver diretamente os conflitos sociais, fruto de uma suposta insatisfação generalizada com o resultado de ações propostas para a defesa de interesses transindividuais (CAVALCANTI, 2000; BRITTO PEREIRA, 2016, p. 181), em contraposição ao Ministério Público demandista, que estaria focado no conflito judicial.

Este padrão de atuação resolutivo, na seara trabalhista, seria, reconhecidamente, superior ao perfil demandista, porque envolve a busca de soluções conciliatórias, através da celebração de compromissos, alcançando alternativas que se ajustam à realidade e às condições da empresa empregadora, sem implicar no descumprimento da lei (GOMES, 2011).

O perfil demandista, ao seu turno, seguiria uma lógica binária, enquanto o resolutivo, por ser mais flexível, atentaria para a realidade do caso concreto; enquanto o primeiro seria tradicional, encontrando-se falido, o segundo seria inovador e superior, em termos de eficácia.

Mesmo aqueles que concluem positivamente pela atuação deste novo Ministério Público (RODRIGUES, 2011)<sup>(5)</sup> reconhecem que houve dificuldades e equívocos no exercício destas atribuições constitucionais. A explicação mais corrente costuma atribuir esta imperfeição a um perfil individualista de muitos procuradores e promotores, parecendo haver uma tendência, na sociologia jurídica do Ministério Público, a atribuir eventuais falhas na efetivação dos direitos constitucionais a este tipo solitário e burocrático dos membros do MP.

Para Otávio Brito Lopes (2010, p. 15), por exemplo, a cultura institucional gerou, em muitos casos, um membro do MPT isolado em seu gabinete, sem objetivos, metas ou planejamento, mais preocupado em prestar contas à corregedoria do que com o resultado final do seu trabalho. Mais recentemente, Karen Artur (2016, p. 182) concluiu que esta feição introvertida seria, possivelmente, uma consequência da avaliação rígida da atuação dos procuradores pelo Conselho Nacional do Ministério Público, sem incentivos formais a uma atuação coordenada. Soares (2011, p. 349), com base em depoimentos dos procuradores da república, credita este padrão ao excesso de demandas encaminhadas ao Ministério Público, frente a um número limitado de membros, resultando na ocupação de quase todo tempo com atividades isoladas, dentro do gabinete.

---

(5) Rodrigues (2011) analisou a efetividade de 71 TACs firmados pelo Ministério Público Federal.

Identificado este viés de inefetividade na atuação dos membros do Ministério Público, seria possível realizarmos o enquadramento do Ministério Público do Trabalho em um perfil majoritariamente demandista ou resolutivo? Por sua vez, esta forma de atuação teve capacidade de garantir a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores?

## **2. VOLUNTARISMO POLÍTICO? CRÍTICAS À ATUAÇÃO CHAMADA DE RESOLUTIVA**

Para que se enxergue o *Parquet* Trabalhista como um órgão com atuação homogênea, seja ela resolutiva ou demandista, há que se indagar, anteriormente, se a independência funcional não poderia funcionar como um elemento impeditivo de alguma uniformização.

Isto porque a independência funcional, conceito equivalente à soberania do magistrado, deveria ser um fator a recrudescer a heterogeneidade de atuação voluntarista de procuradores do trabalho, adicionada às vantagens do sistema de mérito e do concurso público. O fato de os procuradores do trabalho serem lotados em procuradorias de menor porte, situadas no interior do Brasil,<sup>(6)</sup> recém-ingressos na carreira, distantes dos centros de poder (capitais do País onde se situam as sedes das procuradorias regionais) — longe da corporação e de sua organização — poderia fomentar virtudes individuais, construindo identidades para si mesmos, em uma composição plúrima (WERNECK VIANNA *et al.*, 1997, p. 213). Este conjunto de fatores daria ensejo ao chamado voluntarismo político dos membros do Ministério Público, tido como também responsável pela transformação do órgão após a Constituição de 1988.<sup>(7)</sup>

Acreditamos que o elogiado fenômeno do voluntarismo político, realçado pelos pesquisadores da sociologia jurídica, não se verifica comumente no Ministério Público do Trabalho; ao contrário, há um padrão de não imposição de perdas pecuniárias muito evidente (FILGUEIRAS, 2012; SOUZA, 2016). Tampouco creditamos o insucesso na efetivação de direitos coletivos ao

---

(6) “A partir do ano de 2001, iniciou-se o processo de interiorização do Ministério Público do Trabalho, abrindo-se paulatinamente escritórios nas cidades mais importantes, totalizando atualmente 100 municípios onde foram instaladas Procuradorias do Trabalho, com no mínimo um procurador em cada um deles” (CARELLI, 2011, p. 149).

(7) Ou seja, o mesmo voluntarismo político que permitiu ao Ministério Público brasileiro a adesão a um perfil mais efetivo em relação aos direitos sociais, também pode ser enxergado, em sentido contrário, como um fator impeditivo a um padrão de uniformidade interno aos ramos do Ministério Público.

perfil solitário dos seus membros, pois, em realidade, a questão diz respeito muito mais a uma política institucional — que está em funcionamento há anos — do que à falta dela. Os expoentes da instituição parecem exercer alguma espécie de orientação firme no sentido de imprimir um caráter uniformemente conciliador na atuação ministerial, o que explicaria, a nosso ver, esta falha em sua missão. No caso do MPT, a frágil hierarquia não impediu uma política institucional unificada e uma alta previsibilidade de atuação (KERCHE, 2014).

Como as pesquisas anteriores têm evidenciado (SOUZA, 2013, 2014, 2016; FILGUEIRAS, 2012), a despeito da independência funcional, o MPT não age como arquipélago: a unidade da sua atuação reflete-se na ausência de punições aos transgressores, sendo uma atitude quase monolítica (POULANTZAS, 2015, p. 157).<sup>(8)</sup> Neste aspecto, discordamos do magistério de Rodrigo Carelli (2011, p. 58), e das conclusões de Otávio Lopes (2010, p. 18), pois a heterogeneidade, se existente nos anos iniciais da carreira, acaba sendo sugada pela cultura “conciliacionista”.<sup>(9)</sup> Existe um predomínio muito grande, quando não total, da defesa da postura conciliatória (FILGUEIRAS, 2012, p. 38), cujo padrão comportamental pode ser evidenciado por pesquisas acadêmicas, pelas estatísticas da instituição, pela coletânea dos artigos jurídicos dos seus doutrinadores, e pelas entrevistas realizadas com agentes do Ministério Público do Trabalho por cientistas sociais.

Ainda que sob ponto de vista diverso do nosso, para Maciel (2002, *apud* SOARES, 2011, p. 350), as instâncias superiores do MP exerceram um controle efetivo sobre os seus membros, capaz de disciplinar a heterogeneidade de percepções e de ações, tendo, por resultado, a contenção de iniciativas inovadoras e a “rotinização” das ações e decisões, acrescido a uma tendência de imitação do modo de agir (passivo e reativo a demandas individuais) típico do Poder Judiciário, o que explicaria este padrão uniforme para o Ministério Público do Trabalho.

Discordamos também, neste mesmo sentido, dos procuradores entrevistados por Karen Artur (2016, p. 171-172; 177): segundo estes, o perfil predominante focar-se-ia em denúncias individuais, seguindo parâmetros estritamente legais, no *Parquet* Trabalhista. A autora sugere, ainda, que as coordenadorias temáticas tentaram impingir um padrão de uniformidade

---

(8) Em sua obra, o autor ressalta a inexistência de caracterização do pessoal do Estado como um bloco monolítico de poder, pois há fissuras e ideologias internas contraditórias dentro do aparelho estatal. Não discordamos desta premissa, porque ela se compatibiliza perfeitamente com um padrão homogêneo de atuação, no caso do MPT, quase monolítico, o que não impede a existência de comportamentos destoantes minoritários.

(9) Na expressão de Filgueiras (2012).

no MPT (com projetos nacionais), no sentido de expansão de direitos e de efetividade. Como foi apontado em pesquisa recente (SOUZA, 2016), sequer os parâmetros legais estão sendo observados nos ajustes de conduta firmados pelo MPT,<sup>(10)</sup> ficando a padronização conciliatória, por outro lado, evidente pela falta de indenizações sociais por ilícitos graves praticados pelos investigados.<sup>(11)</sup> Na instituição, porém, ainda acredita-se que não há um modo de agir semelhante entre os procuradores.

Esta conciliação, que anistia sanções, com vistas a uma futura adequação, pende apenas para um lado, uma “conciliação pelo alto” no dizer de Marilena Chauí (2013), que vem a ser benéfica ao infrator, mas que, raramente, é vantajosa para a coletividade prejudicada. O alto grau de discricionariedade com que contam os procuradores não veio associado com mecanismos de controle social externo (*accountability*) (KERCHE, 2014), acabando por ensejar, contrariamente, um resultado de atuações homogêneas na seara trabalhista. Fruto de uma hegemonia ideológica que “não troca o certo” (algum direito social, ainda que parcial e com atraso, obtido pela via consensual) pelo “duvidoso” (direito trabalhista integral e tempestivo, que seria obtido através de disputa judicial), o MPT não se dá conta de que esta conduta precariza, em larga escala, as relações trabalhistas.

### **3. CONTRADIÇÃO APARENTE ENTRE MINISTÉRIO PÚBLICO RESOLUTIVO E DEMANDISTA**

Referida ideologia, propagada internamente na instituição, foi responsável por essa uniformização de pensamentos e, por consequência, de comportamentos. Para a difusão desta nova forma de agir (resolutiva), a distinção entre os perfis institucionais deve vir carregada de elementos valorativos, para ser tida como válida. Deve, também, ser difundida por procuradores mais experientes, repassando este conhecimento para recém-ingressos, o que não impede que membros novatos também já ingressem na carreira pensando assim.<sup>(12)</sup>

---

(10) A concessão de prazos nos termos de ajuste de conduta para adaptação à lei somente pode ser entendida como um prazo para violar a lei.

(11) Talvez a autora esteja correta quanto à uniformização do modo operatório, no entanto, pelos dados coletados, esta expansão de direitos — empiricamente não demonstrada — não pode ser facilmente imputada à atuação do MPT.

(12) Uma tendência à defesa do Estado mínimo e da liberdade empresarial é bastante encontrada nas classes médias e na elite. Para aqueles que concluem o bacharelado em

Como se observa, muito se fala entre o caráter contraditório existente entre estes diferentes perfis de Ministério Público. Na própria nomenclatura utilizada fica implícito o juízo de valor dos doutrinadores: a composição extrajudicial “resolve”, ao passo que a atuação judicial “demanda”, não havendo nada de neutro ou científico nesta terminologia (FILGUEIRAS, 2012, p. 42).

Em verdade, porém, os mecanismos alternativos e os tradicionais de resolução de conflitos não são antagônicos: eles subsistem e interagem para um desenvolvimento recíproco (BRITTO PEREIRA, 2012, p. 54; CARELLI, 2011, p. 145). Todo o argumento de que o Ministério Público do Trabalho deve ser resolutivo encaixa-se no perfil intitulado de demandista, não havendo, em essência, qualquer dicotomia.

Inicia-se, por exemplo, pela afirmação de que o Ministério Público resolutivo utiliza a ferramenta do diálogo social (ARTUR, 2016, p. 182). Ora, a democratização dos instrumentos de articulação social não é um aspecto inerente ao procedimento extrajudicial, podendo ser também — e usualmente o é — efetivada quando os conflitos são judicializados.

O diálogo social — envolvendo a participação de diversos atores sociais no processo de tomada de decisões pelo MPT — e o empoderamento da sociedade — através do fomento e qualificação de trabalhadores e suas representações —, podem ser buscados através de uma ação civil pública ou de um termo de ajuste de conduta.

Quando se fala no incremento da cidadania trazido pela experiência resolutiva — por meio de audiências públicas para debate de questões que geram amplas consequências sociais — ou da conscientização dos deveres sociais — através do convencimento dos infratores e da tomada de compromisso — observa-se que tais expedientes são largamente utilizados concomitantemente às ações coletivas judiciais.

Deve ser dito, ainda, que a resolução dos conflitos de forma célere com brevidade de adequação à lei, e a respectiva divulgação midiática de direitos e obrigações sociais são instrumentos usuais tanto da atuação administrativa quanto da judicial.

Mesmo quanto ao aspecto central de distinção — resolução dos conflitos coletivos —, primeiro deve ser dito que se trata de premissa não evidenciada empiricamente. Não se pode confundir o desejo sincero dos

---

Direito, não poderia ser diferente. Isto não impede, ainda, que membros recém-ingressos na instituição adiram sem resistências ao perfil resolutivo quando apresentados ao tema, ou que mudem de ideia com o passar do tempo, diante da falta de perspectiva de mudança.

operadores do Direito de que a atuação do órgão ministerial seja resolutive, com aquilo que se verifica na prática. Assim é que Souza (2016), constatou, após analisar cerca de 1800 termos de ajuste de conduta firmados em 2013 pelas Procuradorias do Trabalho de São Paulo e Campinas que 58,5% dos termos de ajuste de conduta foram desrespeitados. Se a investigação não foi arquivada por falta de provas ou de ausência interesse público (43,5% dos casos), nem foi prorrogada (28% das hipóteses), a empresa, tendencialmente, assinava um termo de ajuste de conduta (23%), em breve espaço de tempo (no máximo, dois anos). Ou seja, 71,5% dos casos sequer culminaram em conciliação extrajudicial.

A amostra evidenciou, ainda, que estes compromissos continham poucas cláusulas (no máximo três, em 57% dos casos), outorgando, em 24% das hipóteses, um prazo para adequação da conduta do infrator (prazo este não previsto na lei, cuja vigência é imediata). Para assinatura deste termo, os infratores nada dispenderam a título de indenização social (97% dos ajustes não contemplaram punição imediata). As multas previstas em abstrato não tinham valores superiores a R\$ 11.000,00, em média. A mesma pesquisa apontou, também, que o descumprimento do ajuste não ensejou cobrança de multas na maior parte das vezes (51,5%).<sup>(13)</sup>

Como se vê, a falência do sistema resolutive de atuação foi numericamente comprovada, ainda que restrita a um Estado da Federação, em determinado período de tempo. A atuação demandista e, por consequência, sua suposta deficiência, por outro lado, não conta ainda com muitos estudos empíricos.

Feitas estas observações sobre a baixa comprovação da efetividade da atuação resolutive, veremos, a seguir, em que medida as demandas judiciais podem ter um caráter apto à solução de disputas trabalhistas coletivas.

### **3.1. Aspectos resolutive das demandas judiciais**

Segundo Brito Pereira (2016, p. 161), a ação civil pública, mediante cominação de multa e indenização, também costuma ser importante instrumento para impedir a renúncia de direitos trabalhistas, não sendo um privilégio exclusivo da atuação extrajudicial.

A *class action* da Lei n. 7.347/85 possui vantagens peculiares no sentido de estimular o empregador a cumprir a legislação trabalhista. A primeira

---

(13) Da mesma forma que a pesquisa realizada por Filgueiras (2012, p. 260).

delas é a perda pecuniária decorrente da necessidade de contratação de honorários advocatícios para efetivação da defesa do transgressor, que, na seara coletiva, não costumam ser módicos, levando em conta o tamanho da condenação requerida, o porte da empresa acionada, e a quantidade de atos praticados pelos advogados.

Filgueiras (2012) demonstra que a ação civil pública, por si só, já estimula o infrator, que tem interesse em ganhar a ação, a praticar comportamentos socialmente desejados. Com o ajuizamento de uma ação civil pública que contém pedido de condenação em obrigações de fazer ou não fazer, é comum o advogado do réu recomendar ao acionado que adote todas as providências necessárias a fim de sanar as irregularidades apontadas, demonstrando boa vontade em colaborar com a Justiça. Filgueiras relata, ainda, em seu estudo, vários casos empíricos (empresa petroquímica e empreendimento rural) em que a conduta dos infratores foi ajustada tão logo a ação foi ajuizada, mesmo sem pedido de antecipação de tutela. A antecipação da tutela, por sua vez, permite uma efetividade instantânea dos direitos fundamentais dos trabalhadores, seja ela concedida através do deferimento da tutela de urgência, ou como obrigação de fazer constante da sentença de primeiro grau, uma vez que, no processo do trabalho, é admitida a execução provisória desta decisão, consoante art. 899 da CLT.<sup>(14)</sup> A resolutividade do Ministério Público na esfera judicial pode ser obtida, assim, com a simples propositura da demanda, com o deferimento da tutela antecipada, ou com a execução provisória da sentença.

Filgueiras (2012) acrescenta, também, que o “promotor de gabinete”, que ajuiza ações, não é incompatível com aquele “promotor dos fatos”,<sup>(15)</sup> podendo ambos realizar inspeções enquanto a ação judicial tramita, como autoriza a legislação.

Em caso de vitória em primeira instância, a interposição de recursos na Justiça do Trabalho impõe, via de regra, o pagamento de custas no montante de 2% sobre o valor da condenação prevista na sentença, além do depósito recursal que, para o recurso ordinário é R\$ 8.959,63 e, para o recurso de revista, no valor cumulativo de R\$ 17.919,26,<sup>(16)</sup> constituindo outro estímulo à resolução das lides. Embora a condenação possa demorar anos para ser efetivamente cumprida, isso já ocasiona responsabilização imediata.

---

(14) No que tange às obrigações de fazer e não fazer, especificamente, mais do que execução provisória, estas possuem cunho mandamental.

(15) A que se refere Maciel (2006 *apud* FREITAS, 2011).

(16) Consoante Ato SEGJUD.GP n. 326/2016 do Tribunal Superior do Trabalho.

Se é correto afirmar que toda e qualquer conduta sancionatória deve servir de estímulo aos demais membros do corpo social, o ajuizamento de uma ação civil pública tem forte caráter pedagógico para os demais empregadores, posto que a notícia do seu ajuizamento, quando veiculada nos meios de comunicação social, já funciona como constrangimento para o empresariado em geral, servindo de estímulo para que este fique mais atento ao cumprimento das normas trabalhistas. No que tange ao próprio acionado, sua imagem pode ser arranhada publicamente pelo simples ajuizamento da ação (RODRIGUES, 2011, p. 116), servindo, assim, como punição imediata, incrementando as chances de resolução do conflito coletivo.

Todas as medidas acima explicitadas implicam em possíveis resultados mais benéficos à sociedade, de forma mais célere, pelo receio de perdas pecuniárias, que a atuação resolutiva comumente não oferece. Não estamos aqui promovendo o louvor da via judicial — que também tem seus deméritos, por certo —, mas sim realçando que esta também possui importantes mecanismos resolutivos.

A informação de que a Justiça do Trabalho é extremamente conservadora e que as ações demoram para serem julgadas (SOARES, 2011, p. 346), utilizada como fatalismo para a opção pelo termo de ajuste de conduta, principal ferramenta utilizada pelo Ministério Público resolutivo, não é baseada em dados estatísticos, significando, quando muito, expressão do senso comum, extraído de experiências particulares, que não podem ser generalizadas. O congestionamento do Poder Judiciário Trabalhista não parece tão evidente, ao menos em relação às ações coletivas. Em realidade, a via judicial nunca foi verdadeiramente testada com intensidade pelo Ministério Público do Trabalho. Segundo a Associação dos Magistrados do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, na prática, a instituição ministerial acionou timidamente o Judiciário, com uma média trienal (2013, 2014 e 2015) de pouco mais de 40 ações civis públicas em todo o Rio Grande do Norte (AMATRA 21, 2015).<sup>(17)</sup>

De acordo com pesquisa realizada no Estado do Amazonas, envolvendo todas ações civis públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho no ano de 2013, 80% das liminares requeridas foram concedidas pelo Poder Judiciário, o que constitui um percentual bastante favorável: dentre 56 ações coletivas em que houve tal pedido, em 47 delas houve deferimento da antecipação da tutela pelo Poder Judiciário (SOUZA, 2015). Dentre as sentenças proferidas naquele Estado — com ou sem exame do mérito —

---

(17) Disponível em: <<http://blogdobg.com.br/amatra-21-emite-nota-sobre-declaracoes-do- chefe-do-mpt-rn-em-entrevista/#ixzz4QTTqpQ9B>>. Acesso em: 19 nov. 2016.



87% das ações foram julgadas total ou parcialmente favoráveis às teses do MPT, índice este que chegou a 97% quando foram examinadas apenas as sentenças que aprofundaram o exame do mérito da ação.

A alegação de que as ações civis públicas têm uma tramitação morosa também não possui evidência empírica, sendo que, no Amazonas, para um total de 65 ações coletivas ajuizadas em 2013, observou-se que em 55 hipóteses houve algum resultado conclusivo até 2015, fosse este uma sentença (julgando o mérito ou não), ou um acordo judicial obtido pelo consenso entre as partes (84% dos casos) (SOUZA, 2015).

Carelli, Casagrande e Perissé (2007), por sua vez, verificaram que o tempo de duração para que uma ação civil pública trabalhista no Rio de Janeiro terminasse o rito ordinário (1º e 2º graus) era de 3 anos e 15 dias, em larga pesquisa envolvendo 416 ações ajuizadas entre 1992 e 2003, apontando, igualmente, que 78,7% das sentenças proferidas era total ou parcialmente favorável às teses do MPT, quando analisado o mérito da demanda.

Segundo o documento “Justiça em números” (CNJ, 2016, p. 11), o tempo médio de prolação da sentença de conhecimento em 1º grau na Justiça do Trabalho é de 7 meses; em segundo grau, o recurso leva em média 4 meses para ser analisado; e, no Tribunal Superior do Trabalho, havendo recurso de revista, dura cerca de 1 ano. Se não houver pagamento espontâneo da condenação judicial por parte do devedor, o prazo de conclusão é de 3 anos e 7 meses,<sup>(18)</sup> intervalo temporal que, no nosso sentir, não chega a ser aversivo, especialmente quando comparado ao tempo necessário para a celebração de um termo de ajuste de conduta e sua respectiva fiscalização.<sup>(19)</sup> Verificou-se, por exemplo, que 40% dos termos de ajuste de conduta firmados pelas Procuradorias Regionais do Trabalho da 2ª e 15ª Região não haviam sido fiscalizados após 3 anos da sua celebração (SOUZA, 2016).

Ainda que fosse demonstrável a afirmação de que as ações civis públicas têm um rito vagaroso no Poder Judiciário, tomamos por premissa o fato de que todo processo demanda um tempo razoável para chegar ao seu final, inserindo-se este tempo de espera no risco da atividade institucional do MPT. Ademais, o julgamento célere dessas ações depende, em grande medida, do comportamento proativo dos membros do Ministério Público

---

(18) Sem prejuízo do pagamento prévio do depósito recursal, das custas processuais, dos honorários advocatícios, da publicidade negativa, entre outros fatores de aversão empresarial.

(19) Cerca de 40% dos 1800 ajustes firmados em São Paulo no ano de 2013 ainda não haviam sido fiscalizados no ano de 2016 (SOUZA, 2016).

do Trabalho, pois o monitoramento constante da ação, a cobrança de realização de atos processuais pelas secretarias das varas do trabalho, a conversa com juízes solicitando o atendimento de tutelas de urgência, a interposição de recursos sistemáticos contra decisões desfavoráveis, são medidas simples, amplamente adotadas por advogados, que potencializam o encurtamento da marcha processual e as chances de vitória nas causas coletivas. Sendo o Poder Judiciário uma instituição que tem o poder de impor condutas, independentemente da vontade da parte, a defesa da sociedade implementada pelo Ministério Público deve ser feita perante este Poder, em maior ou menor grau.

Como se vê, o MPT, por si só, é incapaz de impor obrigações aos infratores. A instituição depende da vontade do infrator não apenas para formalizar o ajuste, mas, também para o seu pleno cumprimento. Se a resolução extrajudicial depende do consentimento empresarial para a modificação das condições de trabalho, o TAC, em si mesmo, é um documento que nada resolve, porque representa apenas uma promessa de adequação futura, dependente de uma nova aferição do seu cumprimento. Descumprido o ajuste, somente resta ao Ministério Público do Trabalho a propositura da ação de execução, cuja dificuldade de satisfação integral das obrigações aparenta ser notória (RODRIGUES, 2006, p. 117-119 *apud* SANTOS NETO, 2012). Com efeito, não há como fugir do Judiciário, já que o TAC descumprido será executado na mesma Justiça do Trabalho que se pretende evitar.

## CONCLUSÃO

Como esclarece Carelli (2011), o renascimento do MPT se deu a partir da Constituição de 1988, cuja missão consiste na defesa da sociedade, pelo resguardo dos direitos fundamentais dos trabalhadores por meio da tutela coletiva judicial ou extrajudicial. Se é correto afirmar que sua missão consiste na redução dos ilícitos praticados pelos empregadores à ordem jurídica trabalhista, há dúvidas quanto ao atingimento concreto desta meta.

Para alguns, como Otávio Lopes (2010, p. 18), a finalidade do MPT tem sido atingida, por entender que nos últimos anos o MPT se saiu muito bem, ampliando sua atuação como órgão agente.<sup>(20)</sup> Carelli (2011, p. 217),

---

(20) Na visão de Rodrigues (2011, p. 64), referindo-se ao *Parquet* federal, em geral, o Ministério Público tem respondido aos anseios da sociedade.

em perspectiva também otimista, através de estudo de casos, evidenciou que o Ministério Público do Trabalho atua fundamentalmente sob a ótica da defesa dos direitos humanos. Filgueiras (2012), entretanto, entende que a tímida atuação ministerial parte da premissa de que o Estado não deve se impor, para evitar prejudicar os próprios trabalhadores. Souto Maior, Mendes e Severo (2012, p. 91) advertem que a legitimidade conferida ao Ministério Público do Trabalho não tem sido satisfatória para a correção da realidade nos casos de reparação social. Também enxergamos, na instituição, a existência de um indesejado componente de *checks and balances*, como simples mediadora de conflitos, ao invés do exercício de uma função de instância de substituição da sociedade civil, contribuindo, por conta disso, para a flexibilização da legislação e para uma baixa efetividade das suas ações (SOARES, 2011, p. 352-353). Para Barberino (2007, p. 123-124), o nível de precarização do mercado de trabalho no Brasil (e também de ineficácia das conciliações extrajudiciais) decorre, em parte, da forma de atuação do MPT, baseada em denúncias sobre pessoas jurídicas certas e determinadas, inexistindo, porém, a cultura de investigação de setores econômicos inteiros, ou mesmo da cadeia produtiva que se encontra por trás das grandes corporações, ou ainda da inclusão dos sindicatos de empresas no polo passivo dos inquéritos e ações.

Feita esta tentativa de afastar ideias preconcebidas do “novo” Ministério Público, através da qual os argumentos foram trazidos um pouco mais para a realidade — o MPT resolutivo não tem conseguido implementar a transformação social, e a atuação judicial pode ser tão resolutiva quanto a atuação extrajudicial — verificamos que há uma série de mecanismos na esfera processual que permitem uma maior efetividade dos direitos sociais trabalhistas (audiências públicas, divulgação midiática, continuidade da investigação etc).

Na perspectiva de censores do Direito, buscamos aqui fazer uma crítica institucional, e não ao comportamento individual de cada procurador. Não discordamos da afirmação de que, sem a intervenção do Ministério Público do Trabalho, a situação dos trabalhadores brasileiros poderia ter sido muito pior. Não se trata de adotar a prática de um Estado maniqueísta, punitivista ou mesmo autoritário, nem de combater a infração apenas por seus efeitos (RODRIGUES, 2011). A classe trabalhadora, na atual conjuntura histórica brasileira, não detém força suficiente para enfrentar comportamentos patronais delinquentes que interferem, diretamente, no seu modo de reprodução social. Representar esta comunidade de trabalhadores, para que os infratores sejam responsabilizados e penalizados, dentro de uma moldura legal consentida pelo Estado de Direito, e, por consequência, para que a legislação seja minimamente respeitada, não implica opção por um

perfil totalitário, mas o desempenho do dever constitucional originário do Ministério Público do Trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARANTES, Rogério Bastos. Direito e política: o ministério público e a defesa dos direitos coletivos. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 14, n. 39, p. 83-102, fev. 1999.

ARAÚJO, Adriane Reis de; CASAGRANDE, Cássio Luís; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Ações civis públicas no TST: atuação do ministério público do trabalho e dos sindicatos em perspectiva comparada. *Revista Cedes*, Rio de Janeiro, Escola Superior do Ministério Público da União Centro de Estudos Direito e Sociedade/IUPERJ, n. 6, dez. 2006.

ARTUR, Karen. Ministério Público do Trabalho: construção institucional e formação da agenda. Dossiê: Para “além do ativismo judicial” e da “judicialização da política”. *Mediações*, LONDRINA, v. 21, n. 1, p. 167-198, jul./dez. 2016.

BARCELOS, Alice de Almeida Freire. Ministério público resolutivo. *Jornal O Popular*, 9 de abril de 2009. Disponível em: <[http://www.mp.go.gov.br/portaIweb/hp/7/docs/mp\\_resolutivo\\_-\\_2a\\_versao.pdf](http://www.mp.go.gov.br/portaIweb/hp/7/docs/mp_resolutivo_-_2a_versao.pdf)>. Acesso em: 15.9.2016.

BRITTO PEREIRA, Ricardo José Macedo. *Ação civil pública no processo do trabalho*. 2. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2016.

\_\_\_\_\_. *Ações Civis Públicas no TST. Atuação do Ministério Público do Trabalho e dos Sindicatos em Perspectiva comparada*. Escola Superior do Ministério Público da União, Centro de Estudos Direito e Sociedade — IUPERJ, Rio de Janeiro, dezembro de 2006. Disponível em: <<http://www.cis.puc-rio.br/cedes/PDF/cadernos/cadernos%20%20-%20acaocivilmp.pdf>>. Acesso em: 8.5.2013.

\_\_\_\_\_. *Ministério Público do Trabalho*. Nota técnica IPEA “Mercado de Trabalho”, n. 48, ago. 2011. Disponível em: <[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3959/1/bmt48\\_nt04\\_ministeriopublico%20\(1\).pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3959/1/bmt48_nt04_ministeriopublico%20(1).pdf)>. Acesso em: 20.9.2016.

\_\_\_\_\_. Resoluções alternativas dos conflitos coletivos de trabalho. In: PORTO, Lorena Vasconcelos; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto (org.). *Soluções alternativas de conflitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2012.

CARELLI, Rodrigo. O ministério público do trabalho na proteção do direito do trabalho. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (org.). *Caderno CRH: Revista do Centro de Recursos Humanos da UFBA*, n. 1 (1987), Salvador: UFBA, v. 24, p. 57-67, 2011; Salvador, v. 24, n. 1, 2011.

\_\_\_\_\_. *O mundo do trabalho e os direitos fundamentais: o ministério público do trabalho e a representação funcional dos trabalhadores*. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris, 2011.

\_\_\_\_\_. *Formas atípicas de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

CARELLI, Rodrigo; VALENTIN, João Hilário. O ministério público do trabalho como instância extrajudicial de solução de conflitos: MPT e sindicatos. *Cadernos Cedes*, n. 7, Rio de Janeiro, 2006.

\_\_\_\_\_. Transação na ação civil pública e na execução do termo de compromisso de ajustamento de conduta e a reconstituição dos bens lesados. *Revista MPT*, Brasília, ano 17, n. 33, mar. 2007.

CARELLI, Rodrigo; CASAGRANDE, Cassio; PÉRISSÉ, Paulo Guilherme Santos. Ministério público do trabalho e tutela judicial coletiva. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda (org.). Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União: 2007. Disponível em: <<http://www.cis.puc-rio.br/cedes/PDF/cadernos/cadernos%206%20-%20acaocivilmp.pdf>>. Acesso em: 8 maio. 2013.

CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. Em busca de uma maior efetividade na nossa atuação judicial: algumas sugestões para o ministério público do trabalho. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, ANPT, n. 39, mar., 2010.

CAVALCANTI, Rosângela Batista. O ministério público na Paraíba. In: SADEK, Maria Tereza (org.). *Justiça e cidadania no Brasil*. São Paulo: Sumaré/Idesp, 2000.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. *Ministério público: um retrato*. v. 3, dados 2013, ano 2014.

\_\_\_\_\_. *Carta de Brasília: modernização do controle da atividade extrajudicial pelas corregedorias do ministério público*. Disponível em: <[http://www.cnmp.mp.br/portal\\_2015/images/CARTA\\_DE\\_BRAS%C3%8DLIA.pdf](http://www.cnmp.mp.br/portal_2015/images/CARTA_DE_BRAS%C3%8DLIA.pdf)>. Acesso em: 7.10.2016.

ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. *Manual de atuação da aprendizagem profissional*. Elaboração: Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (Coordinfância — MPT). Mariane Josviak *et al.* Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2010.

FERREIRA, Cristiane Aneolito. *Termo de ajustamento de conduta celebrado perante o ministério público do trabalho*. Dissertação (Mestrado) — Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

FILGUEIRAS, Vitor. *Estado e direito do trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2008*. Tese (Doutorado) — Universidade Federal da Bahia. Salvador, set. 2012.

\_\_\_\_\_. *Padrão de atuação da fiscalização do trabalho no Brasil: mudanças e reações*. 2014. Disponível em: <<http://indicadoresderegulacaodoemprego.blogspot.com.br/2014/03/padrao-de-atuacao-da-fiscalizacao-do.html>>. Acesso em: 20.9.2016.

FREITAS, Lúgia Barros. “Desjudicialização” da política ou a insuficiência dos conceitos de judicialização da política/politização da justiça para análise da Justiça do Trabalho brasileira. In: MOTTA, Luiz Eduardo; MOTA, Maurício (org.). *O estado democrático de direito em questão: teorias críticas da judicialização da política*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

GOMES, Rafael de Araújo. *Precarizar para crescer*. Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho — ANPT. 2011. Disponível em: <[http://www.anpt.org.br/galeria/anpt/Precarizar\\_para\\_crescer\\_1.pdf](http://www.anpt.org.br/galeria/anpt/Precarizar_para_crescer_1.pdf)>. Acesso em: 28.4.2016.

JOSVIAK, Mariane *et al.* *Manual de atuação da aprendizagem profissional*. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2010. [Elaboração: Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (Coordinfância — MPT)].

KERCHE, Fábio. O ministério público no Brasil: relevância, características e uma agenda para o futuro. *Revista USP*, São Paulo, n. 101, mar/abr/mai 2014.

LOPES, Otávio Brito. Uma gestão estratégica capaz de concretizar o princípio da eficiência. *Revista MPT*, Brasília, ano 20, n. 39, mar. 2010.

MENDES, Marcus Menezes Barberino. *Justiça do trabalho e mercado de trabalho: trajetória e interação judiciário e a regulação do trabalho no Brasil*. Dissertação de mestrado. Fevereiro de 2007. Unicamp.

MELO, Raimundo Simão. *Ação civil pública na justiça do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

\_\_\_\_\_. As comissões de conciliação prévia como novo paradigma do direito do trabalho. *Revista do TST*, Brasília, v. 66, n. 3, jul./set. 2000.

PEREIRA, Luís Fabiano. Natureza jurídica transacional do compromisso de ajustamento de conduta firmado perante o ministério público. *Revista MPT*, Brasília, ano 20, n. 39, mar. 2010.

POULANTZAS, Nicos. *O estado, o poder, o socialismo*. 1. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2015.

RODRIGUES, Geisa de Assis. *Ação civil pública e termo de ajustamento de conduta: teoria e prática*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

\_\_\_\_\_. Anotações sobre a execução do compromisso de ajustamento de conduta. In: DIDIER JR., F. *Execução civil: estudos em homenagem ao professor Paulo Furtado*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. p. 117-119.

SADEK, Maria Teresa. Cidadania e ministério público. In: SADEK, Maria Tereza (org.). *Justiça e cidadania no Brasil*. São Paulo: Editora Sumaré/Idesp, 2000.

SANTOS NETO, Raimundo Paulo dos. O protesto extrajudicial do Termo de Ajuste de Conduta (Tac) como medida de efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. *Revista MPT*, Brasília, ano 22, n. 44, p. 23, set. 2012.

SERRA, Carlos Henrique Aguiar. A judicialização da política e o estado punitivo no Brasil contemporâneo. In: MOTTA, Luiz Eduardo; MOTA, Maurício (org.). *O estado democrático de direito em questão: teorias críticas da judicialização da política*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. *Termo de ajuste de conduta*. São Paulo: LTr, 2004.

SOARES, José Luiz de Oliveira. A judicialização da política segundo a atuação do ministério público na área ambiental. In: MOTTA, Luiz Eduardo; MOTA, Maurício (org.). *O estado democrático de direito em questão: teorias críticas da judicialização da política*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

SOUZA, Ilan Fonseca de. MPT da Bahia mudou e ações civis públicas aumentaram. *Jus Navigandi*, 2014.

\_\_\_\_\_. *MTE e MPT: reação diante de infrações trabalhistas praticadas por empresas do setor da construção civil no Amazonas*. ABET, 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/32536/mte-e-mpt-reacao-diante-de-infracoes-trabalhistas-praticadas-por-empresas-do-setor-da-construcao-civil-no-amazonas/3>>. Acesso em: 7.10.2016.

\_\_\_\_\_. Estratégias de enfrentamento às irregularidades trabalhistas no setor da construção civil: Ministério Público do Trabalho. In: FILGUEIRAS, Vitor A. (org.). *Saúde e segurança do trabalho na construção civil brasileira*. Aracaju: J. Andrade, 2015.

\_\_\_\_\_. *Efetividade dos termos de ajuste de conduta firmados pelo ministério do trabalho*. Dissertação de mestrado, nov. de 2016. Universidade Católica de Brasília.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MENDES, Ranúlio; SEVERO, Valdete Souto. *Dumping social nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

VIANNA, Luiz Werneck; CARVALHO, Maria Alice Rezende; MELO, Manuel Palacios Cunha *et al.* *Corpo e alma da magistratura brasileira*. 3. ed. Rio de Janeiro: Revan, 1997.

# JUÍZO DE CONCILIAÇÃO NOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO

---

*JOÃO HILÁRIO VALENTIM<sup>(1)</sup>*

**Resumo:** Analisar o juízo de conciliação nos conflitos coletivos de trabalho à luz das normas editadas pelo CNJ — Conselho Nacional de Justiça e do novo Código de Processo Civil.

**Palavras-chave:** Juízo de conciliação, dissídio coletivo, conflitos coletivos, CNJ, CPC/2015.

## ***I — CONSIDERAÇÕES INICIAIS***

O Processo do Trabalho desde os seus primórdios, sempre primou pelo incentivo à tentativa de conciliação dos conflitos de interesse. Tanto os conflitos individuais, quanto os coletivos sempre foram submetidos à conciliação, é o que consta expressamente no art. 764 da CLT. Destacamos, a propósito, que as atuais Varas do Trabalho eram denominadas de “Juntas de Conciliação e Julgamento” (art. art. 644, letra “c”, 647, da CLT, dentre outros), sendo que, além da designação terminológica, a competência definida na CLT — Consolidação das Leis do Trabalho sempre abarcou,

---

(1) Procurador Regional do Trabalho, lotado na PRT-17ª Região, Especialista e Mestre em Direito do Trabalho pela FD-USP, Doutor em Relações Sociais — Direito do Trabalho pela PUC-SP; contato: joao\_hilario2@yahoo.com.br



dentre outras, a de “conciliar e julgar” os dissídios a ela submetidos (art. 652, letra “a”, da CLT). Competência também estabelecida no regramento dos dissídios coletivos de trabalho (art. 860 da CLT)<sup>(2)</sup>.

Deste modo, particularmente em relação ao Processo do Trabalho, a conciliação sempre se fez presente<sup>(3)</sup>. A realização da tentativa de conciliação está definida de forma expressa na CLT — Consolidação das Leis do Trabalho e ocorre em momentos específicos no transcorrer do rito procedimental trabalhista, tanto nos conflitos de natureza individual<sup>(4)</sup>, nos

---

(2) Até a promulgação da EC n. 45, de 2004, constou da redação do caput do art. 114 que a Justiça do Trabalho competia “conciliar” e julgar os dissídios individuais e coletivos (...). A alteração da redação do art. 114 não teve o condão de alterar a competência da Justiça do Trabalho, que continua com a competência para conciliar os conflitos individuais e coletivos de trabalho.

(3) Mesmo na fase administrativa da Justiça do Trabalho, quando pertencente à estrutura do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio — MTIC, a conciliação estava prevista. Também encontramos referência ao emprego da conciliação como forma de solução dos conflitos trabalhistas no Decreto n. 1.637/1907 que criou os sindicatos profissionais e as sociedades cooperativas, no Decreto n. 22.132/1932 que instituiu as juntas de conciliação e arbitragem no âmbito do MTIC, no Decreto 22.396/1932 que criou as comissões mistas de conciliação, também no âmbito do MTIC, no Decreto-lei n. 1.237/1939, que organizou a Justiça do Trabalho, ainda de natureza administrativa, e que criou, além das Juntas de Conciliação e Julgamento, com competência para conciliar e julgar os dissídios individuais do trabalho (art. 24, letras “a” e “b”), os Conselhos Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho, estes dois últimos com competência, dentre outras, para conciliar e julgar os dissídios coletivos de trabalho (art. 28, letra “a” e art. 8º, inciso “I”, letra “a”, do Decreto-Lei n. 1.937/1939, respectivamente), dentre outras normas. Com a Constituição de 1946 a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário, tendo como órgãos as Juntas ou Juizes de Conciliação e Julgamento, os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho e com competência, dentre outras, para conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e demais controvérsias oriundas das relações de trabalho (arts. 122 e 123 da CF/1946). Anteriormente a Justiça do Trabalho fora prevista como órgão integrante do Poder Executivo na Constituição de 1934 (art. 122) e de 1937 (art. 139), porém não instalada, o que ocorreu somente em 1939.

(4) A proposta de conciliação no dissídio individual trabalhista é considerada um imperativo de ordem pública e sua ausência implica na nulidade do processo. Neste sentido tem decidido os Tribunais Trabalhistas, como evidenciam as ementas dos julgados ora transcritos: (1) TST RECURSO DE REVISTA RR 3355888619975045555 33558886.1997.5.04.5555 — Data de publicação: 22.10.1999 — Ementa: NULIDADE POR AUSÊNCIA DA PROPOSTA DE CONCILIAÇÃO NA AUDIÊNCIA INAUGURAL. Nos termos do art. 846 da CLT, no processo do trabalho, é imperativo de ordem pública a sujeição dos dissídios individuais à prévia proposta de conciliação. Pelo menos em duas oportunidades definidas por lei, o Juiz é obrigado a propor e a renovar a proposta de conciliação. Ademais, a proposta de conciliação é obrigatória, pela própria natureza do processo do trabalho, conforme se extrai do art. 114 da Constituição Federal que disciplina a competência da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar os dissídios individuais. Portanto, a ausência da proposta de conciliação constitui nulidade absoluta, podendo ser arguida a qualquer tempo. Revista conhecida e provida. (2) TRT16 — 44200799916003 MA 00044200799916003 — Data de publicação: 23.11.2007

ritos ordinário, sumário e sumaríssimo (arts. 764 e 852-E da CLT e art. 2º, §§ 3º e 4º da Lei n. 5.584/1970), quanto no coletivo<sup>(5)</sup> (art. 860 da CLT).

No processo individual a tentativa de conciliação se efetiva no primeiro contato entre as partes no processo, na abertura da audiência, quando o juiz tem o dever de propor a conciliação (art. 846 da CLT). A outra tentativa acontece após o encerramento da fase de instrução e depois da apresentação das razões finais (art. 850 da CLT).

A tentativa de conciliação é também obrigatória nos dissídios coletivos. O art. 860 da CLT determina a realização de audiência conciliatória inclusive nos dissídios instaurados de ofício.

Para além destes momentos processuais específicos, a legislação assegura que conciliação poderá ocorrer em qualquer momento ou fase processual (§ 3º do art. 764 da CLT).

Por estes motivos, ao contrário do que ocorre nos domínios do Processo Civil (arts. 319, VII e 334 do NCPC), nos processos individual e coletivo de trabalho, entendemos ser desnecessário indicar na petição inicial requerimento para a realização de audiência de conciliação ou de mediação, pois esta se efetiva independente da vontade ou do requerimento das partes, pois faz parte do rito procedimental trabalhista, ou seja, é “inerente e essencial ao referido processo”<sup>(6)</sup>. O mesmo se diga em relação ao dissídio coletivo (arts. 764 e 860 da CLT). Neste sentido dispõe o art. 2º da IN n. 39/2016, do TST, ao afirmar que não se aplica ao Processo do Trabalho o preceito contido no § 5º do art. 334 do NCPC.

O que não importa em deixar de reconhecer, sobremaneira, os demais avanços do Processo Civil em relação à composição negociada dos conflitos

---

— Ementa: NULIDADE PROCESSUAL. AUSÊNCIA DE PROPOSTA DE CONCILIAÇÃO. A tentativa obrigatória de conciliação, nos moldes do art. 764 da Consolidação, constitui imperativo de ordem pública, acarretando sua absoluta ausência a nulidade do processo. Vistos, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, em que são partes Claudimar Araújo Pessoa (reclamante) e MUNICÍPIO DE SANTA LUZIA DO PARUÁ/MA (reclamado). Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=AUS%C3%80NCIA+DE+PROPOSTA+DE+CONCILIA%C3%87%C3%83O>>.

(5) A falta de uma regra procedimental específica para os processos coletivos de tutela de interesses e direitos metaindividuais, salvo quanto aos dissídios coletivos, o rito procedimental ordinário trabalhista tem sido observado na medida do possível, de modo que é comum a realização das tentativas de composição de conflitos através da conciliação também nestes processos.

(6) TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Comentários ao novo código de processo civil sob a perspectiva do processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2015. p.358.

e o seu possível reflexo no Processo do Trabalho, cuja atuação, frise-se, sempre estimulou a solução negociada dos conflitos.

O NCPC ao dispor sobre a conciliação e mediação estabelece que estas sejam realizadas por conciliadores ou mediadores compostos e organizados pelo tribunal num centro e constituído por um conjunto de profissionais distintos dos magistrados, observadas as normas ditadas pelo CNJ — Conselho Nacional de Justiça (arts. 139, V; 149; 165 a 175; 334, § 1º; dentre outros, do NCPC).

O texto do NCPC (art. 3º, §§ 2º e 3º) no tocante ao estímulo a conciliação e mediação converge com os esforços do CNJ — Conselho Nacional de Justiça que atua desde 2006 na construção de uma política nacional de conciliação e mediação e no incremento de práticas autocompositivas, organizando o Movimento pela Conciliação “com o objetivo de alterar a cultura da litigiosidade e promover a busca por soluções mediante a construção de acordos”<sup>(7)</sup>.

Dentre as normas editadas pelo Conselho no âmbito de sua competência, destaca-se a Resolução n. 125/2010, que dispôs sobre a “Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário”, na qual se reconheceu que a “conciliação e a mediação são instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios, e que a sua apropriada disciplina em programas já implementados no país tem reduzido a excessiva judicialização dos conflitos de interesses, a quantidade de recursos e de execução de sentenças. Para o CNJ é “imprescindível estimular, apoiar e difundir a sistematização e o aprimoramento das práticas [conciliatórias] já adotadas pelos tribunais” e a “relevância e a necessidade de se organizar e uniformizar os serviços de conciliação, mediação e outros métodos consensuais de solução de conflitos”<sup>(8)</sup>.

O Conselho instituiu também, em 2014, o “Comitê Gestor Nacional da Conciliação” (Portaria n. 64/2014 e Portaria n. 24/2016) e editou a Recomendação n. 50/2014, que determina aos Tribunais de Justiça, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunais Regionais Federais a realização estudos e ações tendentes a dar continuidade ao Movimento Permanente pela Conciliação<sup>(9)</sup>.

---

(7) Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/79761-com-apoio-do-cnj-lei-da-mediacao-e-sancionada-pelo-executivo>>.

(8) Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2579>>.

(9) Disponível em: <[http://www.cnj.jus.br/files/atos\\_administrativos/recomendao-n50-08-05-2014-presidencia.pdf](http://www.cnj.jus.br/files/atos_administrativos/recomendao-n50-08-05-2014-presidencia.pdf)>.

Neste novo contexto de incentivo dos métodos de solução consensual dos conflitos foi sancionada em 29.6.2015 a Lei n. 13.140, denominada de “Lei da Mediação” e que tem por finalidade a regulamentação da mediação judicial e extrajudicial, como meio consensual de solução de conflitos.

No âmbito da Justiça do Trabalho a Presidência do TST — Tribunal Superior do Trabalho aprovou o Ato n. 168/TST-GP, de 4.4.2016, que dispõe sobre a mediação e conciliação pré-processual de conflitos coletivos no âmbito do Tribunal, especificamente em relação aos dissídios coletivos de natureza econômica, jurídica ou de greve, objetivando valorizar ainda mais a conciliação como forma de solução de conflitos, incentivando o Judiciário Trabalhista a buscar todos os meios adequados e eficientes para a busca da solução conciliatória.

A iniciativa do TST além de estar em consonância com a política nacional de incentivo a composição consensual de conflitos, se coaduna com a história e realidade da Justiça do Trabalho, que sempre valorizou a conciliação processual. Destaque-se, ainda, que possivelmente contribuiu para a edição do Ato n. 168/2016 a experiência vivida pela Vice-Presidência do TST durante o biênio 2014/2016 na solução e prevenção de conflitos coletivos por meio de tratativas pré-processuais, nas quais se procurou evitar, inclusive, o ajuizamento de dissídios coletivos e tentando proporcionar deste modo “a mais ampla pacificação social no âmbito das categorias profissionais e econômicas submetidas a tal procedimento”<sup>(10)</sup>.

A medida se apresenta como mais uma etapa na tentativa de solução pré-processual dos conflitos coletivos trabalhistas, somando-se as iniciativas de solução consensual “extra” e “endo” processuais já existentes. O Ato n. 168/2016 no âmbito do TST pode estar a inaugurar uma nova perspectiva na solução dos conflitos coletivos de trabalho, ampliando as hipóteses de conciliação dos conflitos laborais.

Importa destacar também que o TST ao aprovar a Instrução Normativa n. 39/2016, que dispõe sobre a aplicação das normas do NCPC no Processo do Trabalho, ressaltou no art. 14 da Instrução a possibilidade de aplicação na solução dos conflitos coletivos de natureza econômica o disposto no art. 165 do NCPC, que determina que os tribunais criem centros judiciários destinados a solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição e

---

(10) Disponível em: <[https://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/82592/2016\\_ato0168.pdf?sequence=1](https://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/82592/2016_ato0168.pdf?sequence=1)>.

por serem organizados e compostos por deliberação do respectivo tribunal, com a observância das normas do Conselho Nacional de Justiça.

Podemos intuir, por conseguinte, que a inovação do TST em instituir o procedimento de mediação e conciliação pré-processual em dissídios coletivos é apenas mais um passo no estímulo à solução dos conflitos coletivos laborais, que possivelmente implicará na adoção futura de outras formas de incremento da solução consensual, a exemplo da criação dos centros judiciários de solução consensual de conflitos na Justiça do Trabalho (art. 165 do NCPC).

A solução conciliatória de conflitos coletivos de trabalho é um tema acerca do qual o atual Presidente do TST, Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, tem se dedicado com especial atenção e por ele foi tratado em seu discurso de posse, que destacou: “Tive a sorte de, na Vice-Presidência do TST, conseguir conciliar praticamente todos os dissídios coletivos nacionais, ajuizados ou incoados, por acreditar que a conciliação é a melhor solução, a forma menos traumática de terminar uma lide. E em conciliação, os juízes do trabalho são mestres. Lembro sempre, nesse sentido, da forma como Guimarães Rosa terminava um de seus contos: “E viveram felizes e infelizes misturadamente”. Esse é o realismo da conciliação: reduzir expectativas para se chegar ao ponto de equilíbrio justo”<sup>(11)</sup>.

Como se observa o incentivo às novas formas de solução consensual dos conflitos ganha também relevo e destaque na Justiça do Trabalho, convergindo com as ações empreendidas pelo CNJ no sentido de valorizá-las e com os avanços empreendidos pelo NCPC, por certo, naquilo que for compatível com o Processo do Trabalho (art. 769 da CLT).

## **II — DA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO**

Os conflitos são inerentes à sociedade e ao convívio humano, entretanto, é importante procurar superá-los de modo a obter a almejada paz social, necessária a manutenção do pacífico convívio social. Várias são as formas de solução dos conflitos, que a doutrina classifica em três categorias distintas, a saber: a autodefesa ou autotutela, a autocomposição e heterocomposição.

A autodefesa é a solução do conflito pela atuação direta dos sujeitos nele envolvidos, consistindo na imposição da vontade unilateral de um dos

---

(11) Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-fev-26/ives-gandra-assume-presidencia-tst-promete-uniformizar-decisoes>>.

sujeitos sobre a do outro, é a solução fundada no emprego da força, do predomínio do mais forte sobre o mais fraco, consistindo numa solução aceita na atualidade somente por exceção, como por exemplo, na legítima defesa. O Direito do Trabalho abriga espécies de autotutela, tais como a greve<sup>(12)</sup> e o “lockout”. A greve é assegurada pela Constituição como um direito fundamental dos trabalhadores (art. 9º da CF/1988), enquanto que o “lockout” é proibido pelo ordenamento jurídico pátrio (art. 17 da Lei n. 7.783/1989).

A autocomposição, por outro lado, consiste na solução do conflito pela interlocução direta dos sujeitos envolvidos, ou seja, pelo ajuste direto de vontades entre as partes, na qual ambas, cedendo um pouco em suas pretensões, constroem de forma direta a solução do conflito. É a solução diretamente negociada e ajustada pelos envolvidos no conflito, ou seja, “interna corporis”<sup>(13)</sup>. É uma “técnica de solução de conflitos por ato volitivo das próprias partes, mediante ajustes”<sup>(14)</sup>. São formas de solução autocompositiva a negociação coletiva, a conciliação e a mediação.

A distinção entre auto e heterocomposição está na autonomia da vontade das partes em conflito, enquanto que nos métodos autocompositivos a solução do conflito decorre do ajuste de vontade, não obstante possam contar com a ajuda de um terceiro na construção da solução, nos métodos heterocompositivos as partes transferem para o terceiro o poder de solução do conflito, ou seja, é o terceiro que o resolve.

A negociação coletiva, evidência do pluralismo jurídico no Direito do Trabalho<sup>(15)</sup>, é o procedimento através do qual as partes envolvidas no conflito coletivo de trabalho desenvolvem tratativas várias objetivando resolver os impasses e divergências de forma direta, e, em obtendo êxito, o resultado do procedimento negocial, o ajuste é, em regra, celebrado através da assinatura de um acordo coletivo ou de uma convenção coletiva de trabalho, diferindo um e outro instrumento normativo pelas partes que o celebram, pela base territorial e abrangência dos grupos profissional e econômico<sup>(16)</sup>.

---

(12) CAIRO JUNIOR, José. *Curso de direito processual do trabalho*. 8. ed. Salvador: Juspodivm, 2015. p. 90.

(13) PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 157-165.

(14) MELO, Raimundo Simão de. *Processo coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013. p.29.

(15) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 288.

(16) A convenção coletiva de trabalho é o ajuste de caráter normativo no qual se estipulam condições de trabalho que serão aplicadas no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho e é firmada em regra por sindicatos representantes de determinada categoria profissional e econômica, abrangendo todas as empresas e

No transcorrer da negociação coletiva pode-se alcançar um resultado construído pela vontade das partes, com ou sem o auxílio de terceiros estranhos ao conflito. A intervenção de um terceiro pode se efetivar através da conciliação ou da mediação, formas de autocomposição, e, da arbitragem ou da solução pela via jurisdicional, formas de heterocomposição.

Embora não seja clara a distinção entre mediação e conciliação, alguns autores, como Amauri Mascaro Nascimento entendem que a conciliação “tem limites maiores do que a mediação, não tendo o conciliador as mesmas possibilidades de iniciativa do mediador”, de modo que a diferença entre os dois estaria “menos na sua função e perspectivas de atuação do agente, mais no âmbito em que é exercida”. Para o autor a mediação seria, assim, um “mecanismo basicamente extrajudicial e a conciliação judicial e extrajudicial”<sup>(17)</sup>. Entendemos de modo diverso. Consideramos que a conciliação e a mediação podem ser tanto judiciais quanto extrajudiciais, e, nesta última hipótese, tanto privada, quanto administrativa. Possível, ainda, distinguir a conciliação da mediação.

Para Manuel Alonso Olea, citado por M. V. Russomano e G. Cabanellas, o conciliador “é um terceiro que nada propõe e nada decide. Ouve as alegações e as pretensões das partes, coordena-as e ajuda-as a encontrar um acordo que elimine a possibilidade de se chegar à contenda judicial”<sup>(18)</sup>.

Maria Inês Correa de C. C. Targa bem destaca que a conciliação assim pode ser compreendida tanto como a “atividade destinada a harmonizar os litigantes”, quanto o próprio “resultado de qualquer processo de harmonização de espíritos”. Afirma a autora que se trata de uma palavra “bisseântica”, ora expressando a atividade desenvolvida para a obtenção de um acordo de vontades, ora o próprio acordo de vontades<sup>(19)</sup>.

O conciliador é aquele que aproxima as partes, tenta amenizar os ânimos, sistematiza as propostas de conciliação, tenta encontrar uma

---

trabalhadores que compõem respectivamente as categorias econômica e profissional representadas pelos sindicatos na base territorial destes. O acordo coletivo de trabalho em regra é firmado por um sindicato de trabalhadores e uma empresa, tem validade no âmbito da empresa signatária e se aplica aos trabalhadores representados pelo sindicato obreiro que laboram na dita empresa, cf. art. 611 da CLT.

(17) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compendio de direito sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 293.

(18) OLEA, Manoel Alonso. *Derecho procesal del trabajo*. Barcelona, 1963. v. 1, p. 204, *apud* RUSSOMANO, Mozart Vitor; CABANELLAS, G. *Conflitos coletivos de trabalho*. São Paulo: RT, 1979. p.112.

(19) TARGA, Maria Inês Correa de Cerqueira Cesar. *Mediação em juízo*. São Paulo: LTr, 2004. p. 61.

solução dentre as apresentadas pelos envolvidos, mas não propõe solução alguma. Pedro Paulo Teixeira Manus destaca que o conciliador exerce uma função mais passiva, agindo somente na aproximação das partes, sem formular ou interferir no conteúdo da negociação<sup>(20)</sup>.

Concluem Mozart Vitor Russomano e G. Cabanellas que o conciliador “põe em confronto as pretensões dos litigantes, estimula-os à solução conciliatória”. Deste modo a conciliação “é a forma primária de solução indireta dos conflitos coletivos, razão pela qual é tão tênue a intervenção do terceiro conciliador e é, ainda, tão forte a importância da livre manifestação de vontade na composição amigável do litígio”<sup>(21)</sup>.

Importa lembrar que a conciliação pode ser uma atividade privada, extrajudicial e também jurisdicional, tanto “pré” quanto endoprocessual.

O NCPC ao tratar da criação dos centros judiciários de solução consensual de conflitos pelos tribunais atribuiu ao conciliador natureza e função mais ampla da que a doutrina predominante lhe atribui, pois lhe conferiu a faculdade de sugerir às partes propostas objetivando a solução do litígio. Função que a doutrina atribui ao mediador. É o que consta do § 2º do art. 165 que dispõe que o conciliador “poderá sugerir soluções para o litígio, sendo vedada a utilização de qualquer tipo de constrangimento ou intimidação para que as partes conciliem”.

Assim como o fez em relação ao conciliador, o NCPC atribuiu ao mediador natureza e função aquém daquela que a doutrina predominante lhe atribui, não lhe conferindo a faculdade de apresentar às partes proposta de solução do conflito, limitando sua atuação, tão somente, no auxílio dos interessados na compreensão das questões e dos interesses em debate, de modo que possam por si próprios, construir a solução do litígio. O § 3º do art. 165 do NCPC dispõe que o mediador “auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses em conciliação e a mediação conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos”.

Ademais, destaca *Leonardo Greco* que o NCPC emprega, ainda, outra diferenciação muito imprecisa e que não propicia adequada distinção entre

---

(20) MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Negociação coletiva e contrato individual de trabalho*. São Paulo: Atlas. 2001. p. 54.

(21) RUSSOMANO, Mozart Vitor; CABANELLAS, *Op. cit.*, p. 112-113.



mediação e conciliação, ao se valer do critério da existência ou não de vínculo anterior entre as partes<sup>(22)</sup> (art. 165, §§ 2º e 3º, do NCPC).

Importante, por conseguinte, estabelecer as distinções entre um e outro método. Conciliador e mediador não substituem a vontade das partes, podendo este, diferentemente daquele propor soluções às partes, que têm plena liberdade para aceitá-las ou não<sup>(23)</sup>. Eis em essência a distinção.

O mediador desenvolve atividade ativa, dado que ele ouve as partes, avalia as pretensões e propostas por elas apresentadas, apresenta seu ponto de vista e pode sugerir e propor outras soluções para o conflito. O mediador, entretanto, não chega a decidir o conflito, pois sua atuação se exaure no limite da apresentação de recomendações e mesmo de propostas de solução. O mediador não tem poder nem competência para adotar determinada solução, nem de impô-la.

Na mediação o poder de decidir permanece com as partes, a quem compete aceitar ou recusar as propostas apresentadas pelo mediador<sup>(24)</sup>.

No Brasil é costume o emprego da mediação na tentativa de solução dos conflitos coletivos de trabalho, realizada tanto pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social<sup>(25)</sup>, através de reuniões denominadas de “mesas redondas”, como também pelo Ministério Público do Trabalho (art. 83, IX, da LC n. 75/1993), através da realização de audiências administrativas de mediação. Estes procedimentos dependem da provocação de uma ou de ambas as partes envolvidas no conflito.

As entidades sindicais representativas de categorias profissionais e econômicas e as empresas devem participar da negociação coletiva, entretanto não estão obrigados a celebrar qualquer acordo, seja nas negociações diretas ou em sede de procedimento de mediação (art. 8º, VI, da CF/1988, art. 616<sup>(26)</sup> da CLT e Decreto n. 1.572/1995).

Os métodos autocompositivos de solução dos conflitos são considerados pela doutrina como os melhores e mais eficientes, uma vez que propiciam a sua solução diretamente pelas partes nele envolvidas, sendo elas as

---

(22) GRECO, Leonardo. *Instituições de processo civil*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. v. 1, p. 22.

(23) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.*, p.292.

(24) RUSSOMANO, Mozart Vitor; CABANELLAS, G. *Op. cit.*, p.114-115.

(25) Cf. art. 616 da CLT, DL n. 229/1967; art. 11, da Lei n. 10.192/2001; Dec. n. 1.572/1995, dentre outras normas. Vide, ainda, as Convenções Internacionais ns. 98 e 154 da OIT — Organização Internacional do Trabalho e ratificadas pelo Brasil.

(26) Parte do art. 616 da CLT não foi recepcionado pela Constituição.

que melhor conhecem suas condições e realidade e podem avaliar qual é a solução que melhor lhes atende. Ademais, por envolver diretamente os interessados, a negociação possibilita que estes se comprometam com o resultado produzido, e, por conseguinte, propicia celeridade no cumprimento do acordado<sup>(27)</sup>.

A heterocomposição consiste na solução do conflito por um terceiro a ele estranho. Decorre do reconhecimento da incapacidade das partes envolvidas em obterem ou construírem pela via do entendimento direto a solução para o conflito. As partes envolvidas transferem a um terceiro o poder de resolver o conflito. É uma solução “*externa corporis*”<sup>(28)</sup>.

Por fim, a heterocomposição pode se efetivar tanto de forma privada, através da arbitragem, que pode ser pública (administrativa) ou privada, quanto pela via jurisdicional. No Brasil, a solução dos conflitos coletivos de trabalho pela via judicial se efetiva através do dissídio coletivo.

A arbitragem é o método de solução privada do conflito, no qual as partes elegem em comum acordo árbitro a quem transferem o poder de solução do conflito. A Constituição de 1988 incentivou a arbitragem dos conflitos coletivos trabalhistas (art. 114, § 1º), porém ainda hoje é pouco comum à sua utilização como meio de solução.

A arbitragem privada está regulada pela Lei n. 9.307/1996, com as modificações introduzidas pela Lei n. 13.129/2015, e, embora vocacionada para a solução de conflitos de natureza comercial alguns autores defendem a possibilidade de aplicação da lei específica na solução de conflitos coletivos de trabalho de modo restritivo e com as devidas e necessárias adequações aos princípios e fins do Direito do Trabalho. Neste sentido é o entendimento de Georgenor de Sousa Franco Filho<sup>(29)</sup>.

Acerca da arbitragem administrativa encontramos previsão legal no inciso XI, da LC n. 75/1993, que dispõe sobre a organização, atribuições e o estatuto do Ministério Público da União e que dentre as competências atribuídas ao Ministério Público do Trabalho está a de atuar como árbitro, desde que solicitado pelas partes e em matérias de competência da Justiça do Trabalho.

Não obstante a previsão legal, certo é que na esfera das relações de trabalho a prática da arbitragem privada e administrativa é quase inexistente.

---

(27) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.*, p. 293.

(28) PINTO, José Augusto Rodrigues. *Op. cit.*, p. 157-165.

(29) FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *A nova lei de arbitragem e as relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 1997. p. 7, 23, 71 e 73.

No Brasil a solução dos conflitos coletivos de trabalho tem na via jurisdicional sua maior expressão. Tal decorre da atribuição à Justiça do Trabalho do Poder Normativo, que consiste na possibilidade de criar normas ou condições de trabalho (art. 114, § 2º, da CF/1988). Trata-se de uma atribuição anômala ao Poder Judiciário, porque típico do Poder Legislativo, através do qual uma decisão judicial, nominada de sentença normativa, cria norma jurídica em abstrato que repercutirá nas relações individuais de trabalho.

Não obstante o Poder Normativo receba na atualidade muitas críticas, certo é que diversos autores de Direito Processual do Trabalho defendem a sua manutenção. As alterações sugeridas pela doutrina não se limitam ao poder normativo, e direcionam-se, também, a questões mais abrangentes, afetas ao próprio procedimento de negociação coletiva, ao modelo de organização sindical brasileira, etc. A despeito disso, não se pode perder de vista que o Poder Normativo muitas vezes se apresenta como a única forma de solução do conflito coletivo de categorias destituídas de poder de pressão e sem efetiva organização sindical<sup>(30)</sup>.

### **III — JUÍZO DE CONCILIAÇÃO NOS DISSÍDIOS COLETIVOS DE TRABALHO**

O dissídio coletivo constitui forma de heterocomposição de conflito coletivo trabalhista, no qual as partes envolvidas transferem para a Justiça do Trabalho o poder de solucioná-lo<sup>(31)</sup>.

Em regra, anualmente as entidades sindicais representantes das categorias profissionais e econômicas realizam negociações coletivas de data-base para redefinir as normas e condições de trabalho estabelecidas em convenções ou acordos coletivos de trabalho, ou decorrentes de sentenças normativas. No transcurso do procedimento de negociação as partes podem convidar conciliadores e mediadores para auxiliarem nas tentativas de composição. Com frequência o Ministério do Trabalho e da Previdência Social e o Ministério Público do Trabalho são instados a mediar negociações coletivas. Na impossibilidade de solução consensual, mesmo com a intermediação de terceiros, as partes podem optar por ajuizar dissídios coletivos.

---

(30) MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Op. cit.*, p. 62.

(31) A EC n. 45/2004 modificou a redação do art. 114 da Constituição, passando a exigir que o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica se efetive de comum acordo (§ 2º do art. 114 da CF/1988).

Os dissídios coletivos são em regra classificados em dissídio de natureza econômica, jurídica, de revisão ou de greve (art. 220 do RI-TST).

Os dissídios de natureza econômica têm por finalidade a instituição de novas normas e condições de trabalho, e podem ser originários, quando inexistem ou não mais estão em vigor as condições de trabalho decretadas em sentença normativa.

Os dissídios de natureza jurídica têm por objetivo a interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos.

Os dissídios de revisão têm por norte reavaliar normas e condições de trabalho preexistentes, que se hajam tornadas injustas ou ineficazes pela modificação das circunstâncias que as ditaram.

Os dissídios de greve destinam-se a análise e declaração acerca da abusividade ou não das paralizações do trabalho decorrentes de greve.

Nos dissídios coletivos de natureza econômica, a Justiça do Trabalho por excelência exerce sua jurisdição normativa, decorrente de seu Poder Normativo, podendo criar normas e condições de trabalho, desde que sejam respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho e as anteriormente convencionadas (art. 114, § 2º, da CF/1988).

A Justiça do Trabalho através da sentença normativa soluciona conflitos de interesses de grupos profissionais e econômicos, abrangendo na maioria das vezes um universo significativo de trabalhadores e empresas. Por vezes as decisões dos Tribunais nos dissídios coletivos repercutem também na coletividade, como ocorre, por exemplo, quando no contexto de uma greve de trabalhadores em determinada atividade ou serviço essencial<sup>(32)</sup> e em negociação de campanha salarial, o Tribunal julga o dissídio coletivo instaurado pelo sindicato que representa este grupo profissional e decide por fixar novo piso salarial, recompondo as perdas do ano anterior. Com a decisão o Tribunal ao criar a nova condição de trabalho — novo piso salarial —, põe fim à greve, e, por conseguinte, as eventuais repercussões desta na sociedade.

A especificidade, a complexidade e as repercussões deste “mister” da Justiça do Trabalho está a exigir dos magistrados que julgam os dissídios coletivos e, em especial, daqueles com competência para realizar a audiência conciliatória, ou seja, o juízo de conciliação, conhecimentos outros

---

(32) Art. 10 da Lei n. 7.783/1989.

além do jurídico, além de habilidades distintas daquelas relacionadas ao ato de julgar. Sensibilidade social, conhecimentos de economia, política, sociologia, além da compreensão da realidade sócio, econômico, cultural e política local e nacional, assim como das particularidades relacionadas ao universo profissional dos grupos em conflito e mesmo o conhecimento acerca da mediação e conciliação e do domínio de suas técnicas se fazem necessários e relevantes.

Os Tribunais do Trabalho deveriam contar, ainda, com uma assessoria permanente de suporte e auxílio na melhor compreensão do litígio e suas repercussões sócio, econômicas e laborais. Assim, para o auxílio dos magistrados no exercício do juízo de conciliação e da jurisdição normativa deveria contar com corpo técnico multidisciplinar, constituído de profissionais de diversas áreas, tais como economistas, médicos e engenheiros do trabalho, dentre outros, pois, como destaca José Cairo Junior “a atuação do juiz no exercício de sua função jurisdicional normativa é muito árdua e complexa, uma vez que realiza uma atividade fora da sua habitual atribuição de aplicar o direito. Isso porque o juiz passa a ditar normas de conduta, lastreado na equidade e nas fontes materiais do direito”<sup>(33)</sup>.

Assim, os conhecimentos jurídicos, além do domínio das técnicas de negociação podem contribuir para uma melhor aproximação e participação nas tentativas de composição, em especial, porque estando o conflito de interesses em fase judicial, espera-se, em regra, que o magistrado decida o litígio e, por conseguinte, o exercício do juízo de conciliação pode não ser adequadamente compreendido e mesmo aceito pelas partes. Desta forma, se não souber sensibilizá-las, envolvendo-as no processo de composição consensual, o magistrado poderá não se apresentar como um interlocutor adequado. Necessário, para tanto, ter conhecimento das técnicas de mediação, de tempo, empenho e dedicação, não só para modificar o eventual clima belicoso, como também para criar e desfrutar da confiança das partes, propiciando a necessária compreensão de seu papel como conciliador-mediador. Em podendo contar com o auxílio de um corpo técnico, melhor condição terá para desempenhar suas funções no juízo de conciliação.

O rito procedimental do dissídio coletivo está disciplinado nos artigos 860 a 875 da CLT. Recebida a petição inicial e após o Presidente do Tribunal examinar se a petição atendeu as formalidades legais, designa audiência de conciliação, dentro do prazo de dez dias e determinará a expedição de notificação das partes para comparecer a audiência de conciliação, oportunidade na qual não só convidará as partes a se pronunciarem sobre

---

(33) CAIRO JUNIOR, Jose. *Op. cit.*, p. 1115.

as bases de uma possível conciliação, como também poderá apresentar as partes suas propostas de conciliação. Havendo acordo, este será submetido à homologação do Tribunal, e, frustrada a tentativa de solução consensual, o processo será submetido a julgamento, depois de realizadas as diligências que entender pertinentes e após ouvir o Ministério Público do Trabalho (arts. 860 a 864 da CLT).

A CLT autoriza, ainda, que o magistrado responsável pelo juízo de conciliação delegue a realização da audiência de conciliação a um juiz investido na jurisdição trabalhista em grau inferior, quando o conflito ocorrer fora da sede do Tribunal (art. 866 da CLT).

Este juízo conciliatório tem especial importância, ante a possibilidade de composição do conflito pela via do entendimento, contribuindo de modo célere para a pacificação dos ânimos e a solução consensual do conflito.

Observe-se que embora o texto da CLT atribua ao Presidente do TST a participação na audiência de conciliação nos dissídios coletivos no Tribunal Superior ajuizados (art. 862 da CLT), é o Regimento Interno do TST que na atualidade define o órgão competente, atribuindo-a ao Vice-Presidente do Tribunal (art. 36, IV, do RI-TST).

Situação semelhante ocorre nos Tribunais Regionais do Trabalho, ou seja, são os regimentos internos de cada Tribunal que definem o órgão competente para realizar o juízo de conciliação. Por exemplo, no TRT da 2ª Reg., São Paulo, a competência é atribuída ao vice-presidente do Tribunal (art. 72, II, do RI)<sup>(34)</sup>.

---

(34) Em outros tribunais do trabalho a competência para realizar a audiência de conciliação e julgamento é atribuída a Presidência do Tribunal ou a outros órgãos, que por vezes atuam por delegação deste. Por exemplo, no TRT da 3ª Reg., Minas Gerais, a competência é do Desembargador Presidente do Tribunal ou mediante delegação facultativa, do Primeiro Vice-Presidente, ou do Desembargador da SDC — Seção de Dissídios Coletivos ou mesmo do magistrado plantonista (art. 25, XXXI, letra “a”, do RI-TRT 3).

No TRT da 4ª Reg., Rio Grande do Sul, a tentativa de conciliação e instrução no dissídio coletivo compete ao Desembargador Presidente do Tribunal e, por delegação, ao vice-presidente ou Desembargador da SDC (art. 30, § 2º; 39, VI; 41, III e 154, do RI-TRT 4).

No TRT da 15ª Reg., Campinas, a competência, por delegação do Presidente do Tribunal, é do Vice-Presidente Administrativo ou do Vice-Presidente Judicial ou do Desembargador mais antigo da SDC (art. 24, VIII; 25-A, VI; 46, § 1º, do RI-TRT 15).

No TRT da 17ª Reg., Espírito Santo, é do Desembargador Presidente do Tribunal a competência para designar e presidir a audiência de conciliação, podendo delegá-la ao Vice-Presidente ou ao Juiz da Vara, quando o conflito ocorrer fora do município sede do Tribunal, conforme disposto no art. 866 da CLT (art. 42, V, do RI-TRT 17).

Fernando Horta Tavares indica algumas funções atribuídas ao mediador que consideramos oportuno destacar, porque relevante na orientação do exercício do juízo de conciliação nos dissídios coletivos, ressaltando, entretanto, a necessidade de modulação dessas funções, vez que o magistrado tem que respeitar particularidades e exigências decorrentes do fato de que a mediação se processa no contexto de uma relação jurídica processual, informada, dentre outros, pelo dever de agir do magistrado dentro dos limites da lei e do direito, pelo exercício de uma atividade de natureza pública e típica de Estado, pela necessária observância dos princípios da legalidade, da moralidade, da eficiência, da publicidade dos atos processuais, do respeito ao devido processo legal, dentre outros.

As funções que o autor destaca são as seguintes: 1 — apontar, descrever e investigar os pontos de atrito; 2 — coordenar a discussão entre as partes mediadas, cooperando e ajudando a discutir com respeito; 3 — ressaltar as convergências e divergências, sugerindo opções para que sejam superadas; 4 — motivar a criatividade, na procura de soluções; e 5 — auxiliar as partes a descobrirem seus reais interesses, permitindo que o acordo firmado seja justo, equitativo e duradouro<sup>(35)</sup>. Todas estas funções são compatíveis com o exercício da mediação em sede de dissídio coletivo.

Zoraide Amaral de Souza destaca que o conciliador deve ter qualidades de ordem pessoal e profissional. Aquelas compreendem a necessidade de independência e de imparcialidade do conciliador para atuar junto aos litigantes, devendo, ainda, agir com dedicação na função e ter ascendência sobre as partes, não podendo deixar-se conduzir pelos partícipes, devendo atuar de modo a conduzir o procedimento. As de ordem profissional dizem respeito à necessidade do conciliador “ter conhecimento do sistema das relações de trabalho no qual esteja atuando e um adequado grau de compreensão da atividade de que se trata, das organizações de trabalho, das condições trabalhistas dos empregados e do marco econômico-produtivo”, devendo, ainda, possuir “capacidade e experiência para valorar a informação que lhe é transmitida pelas partes”<sup>(36)</sup>.

Qualidades que precisam ser apreendidas pelos magistrados. Para tanto devem receber formação adequada, como ter desenvolvidas suas habilidades pessoais para o exercício do juízo conciliatório. Para tanto se faz necessário que os tribunais organizem através de suas escolas

---

(35) TAVARES, Fernando Horta. *Mediação & conciliação*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2002. p. 76-77.

(36) SOUZA, Zoraide Amaral de. *Arbitragem, conciliação, mediação nos conflitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2004. p. 59-60.

judiciais cursos de capacitação em conciliação e mediação para todos os magistrados, mas em especial os Desembargadores e Ministros, porque são os Tribunais Regionais e o Tribunal Superior do Trabalho que detêm competência originária para julgar os dissídios coletivos e o exercício do juízo de conciliação está vinculado a cargo de direção do tribunal que periodicamente é preenchido mediante eleição. A participação de todos nos cursos decorre da circunstância de que os magistrados que atuam em primeiro grau exercem com habitualidade o juízo de conciliação nos processos individuais de trabalho.

Não obstante o esforço da doutrina em tentar sistematizar a conciliação e a mediação, inclusive, estabelecendo um conjunto de princípios que possam informar a conciliação e a mediação<sup>(37)</sup>, certo é que o NCPC enumera no art. 166 os princípios que regem tanto a conciliação quanto a mediação de natureza judicial, privada e administrativa (arts. 174 e 175 do NCPC). São os “princípios da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada”.

Os princípios enumerados no art. 166 do NCPC informam a atuação dos conciliadores e mediadores judiciais cíveis e privados e podem, com as adequações necessárias, também informar e orientar a atuação dos magistrados trabalhistas quando do exercício dos juízos de conciliação nos dissídios coletivos de trabalho, porque parcialmente compatíveis com os princípios e regras do Direito Processual do Trabalho. Desta forma, podem ser aplicados desde que adequados, por força do disposto no art. 769 da CLT e da IN n. 39/2016, do TST. Não há no Processo do Trabalho enumeração de princípios específicos a informar a atuação dos magistrados como conciliadores e mediadores nos juízos de conciliação dos dissídios coletivos.

Observe-se, ainda, que o juízo conciliatório se realiza no contexto de uma relação jurídica processual de natureza coletiva, que deve observar o princípio do devido processo legal, a publicidade dos atos judiciais, além dos específicos e próprios do Processo do Trabalho, como o da proteção, dentre outros.

---

(37) Zoraide Amaral de Souza, por exemplo, dá relevo aos princípios que entende informam a mediação, a saber: 1 – a necessidade e o interesse dos participantes envolvidos no conflito; 2 – a imparcialidade da pessoa eleita pelas partes para ajudar na solução do problema; 3 – a autodeterminação das partes, qual seja, a decisão pela mediação dever surgir de um acordo voluntário das partes, sem qualquer imposição ou coerção de qualquer espécie; 4 – a voluntariedade, ou seja, a mediação não deve ser imposta, mas sim aceita pelas partes. Cf. SOUZA, Zoraide Amaral de. *Op. cit.*, p. 70-71. Veja, ainda, a enumeração de princípios de Fernando Hora Tavares. Cf. TAVARES, Fernando Horta. *Op. cit.*, p. 67-68.



Os princípios enumerados no art. 166 do NCPC são:

1 — Independência. Princípio que informa e orienta a atuação do mediador e do conciliador, permitindo-lhe atuar com liberdade, sem sofrer qualquer pressão interna ou externa, assegurando-lhe ainda, não só a faculdade de “recusar, suspender ou interromper a sessão, se ausentes a condições necessárias para o seu bom desenvolvimento”, como também assegurando o direito de recusar redigir acordo ilegal ou inexecutável<sup>(38)</sup>;

2 — Imparcialidade. Conciliador e mediador não devem como não podem ter qualquer espécie de interesse no conflito. “Trata-se de um reflexo do princípio da impessoalidade, próprio da administração pública (art. 37, *caput*, da CF/1988)”<sup>(39)</sup>;

3 — Autonomia da vontade. Assegura o respeito à vontade das partes, proibindo que sofram qualquer constrangimento, pressão ou coerção às suas manifestações;

4 — Confidencialidade. Assegura a proteção de todas as informações produzidas ao longo do procedimento, de modo que não se poderá divulgar ou depor acerca dos fatos ou elementos constantes da conciliação ou mediação, devendo, ainda, ser guardado o sigilo profissional.

Em sendo o juízo conciliatório realizado no curso de um processo judicial informado pelo princípio da publicidade dos atos processuais, salvo quando o contrário determinar o interesse social (art. 770 da CLT), e, considerando, ainda, que o eventual acordo firmado será submetido à homologação do Tribunal, não se aplica ao juízo de conciliação o princípio da confidencialidade.

5 — Oralidade e informalidade. Constitui no predomínio da simplicidade na prática dos atos durante as tratativas de composição do conflito, que devem ser destituídos de maior rigor ou formalidade, no emprego da comunicação verbal, por ser efetivada de modo simples e acessível às partes, etc.;

---

(38) DIDIER JUNIOR, Fredie. *Curso de direito processual civil*. 17. ed. Salvador: JusPodivm, 2015. p. 277.

(39) DIDIER JUNIOR, Fredie. *Op. cit.*, p. 277.

6 — Decisão informada. As partes devem ser bem informadas durante a negociação, bem como ser esclarecidas acerca das propostas e da decisão, de modo que não paire dúvidas sobre ela. A qualidade e clareza da informação qualificam o procedimento e a solução do litígio. Destaca Fredie Didier Jr. ser imprescindível que “as partes sejam bem informadas. O consenso somente deve ser obtido após a correta compreensão do problema e das consequências do acordo”<sup>(40)</sup>.

Desta forma, ressalvado o princípio da confidencialidade, consideramos que os demais princípios enumerados no art. 166 do NCPD podem e devem informar o juízo de conciliação nos dissídios coletivos de trabalho.

O juízo de conciliação como visto contribui para a solução do conflito mais sintônica com a vontade das partes, e, por consequência, propiciando celeridade, efetividade, equidade e justiça na atuação dos magistrados.

Marcelo Pimentel observa que a “conciliação é o ponto nevrálgico do sistema judiciário trabalhista”, não admitindo “pressão de qualquer sorte, mas somente se compadece com a paz, o livre consenso”, não pode, portanto, decorrer da imposição da vontade de uma parte sobre a outra, nem da vontade do magistrado sobre a das partes, é a vontade destas que deve prevalecer na realização do juízo conciliatório.

Objetivando a composição e solução consensual do conflito o magistrado no exercício do juízo de conciliação deve empreender esforços para aproximar as partes em litígio, amenizar os ânimos, sistematizar as propostas de conciliação já discutidas pelas partes, tentar encontrar uma solução dentre as apresentadas pelos envolvidos que melhor possa solucionar o conflito — atividades típicas de conciliador —, como também atuar de forma proativa, ouvindo as partes, avaliando suas pretensões e propostas, apresentando seu ponto de vista e sugerindo e apresentando outras propostas que considerar convenientes para a solução do conflito — atividades típicas de mediador.

A atividade desenvolvida pelo magistrado no juízo de conciliação no dissídio coletivo compreende a realização de atos sucessivos e/ou concomitantes tanto de conciliação, quanto de mediação, razão pela qual entendemos que esta atividade tem natureza jurídica mista de “conciliação e mediação processual”, exercendo o magistrado simultaneamente as funções de conciliador e mediador.

---

(40) DIDIER JUNIOR, Fredie. *Op. cit.*, p. 278.

## **IV — CONCLUSÕES**

Acerca do juízo de conciliação em dissídio coletivo podemos concluir que a solução consensual de conflitos de interesse ganha cada vez mais relevo, alcançando todo o Direito Processual, revalorizando e estimulando o juízo de conciliação já existente no Direito Processual do Trabalho, que agora passa a contar nos dissídios coletivos no TST com uma fase pré-processual.

A valorização da solução consensual de conflitos implica na capacitação dos magistrados, dotando-os de conhecimentos das técnicas de negociação de modo a que possa melhor desenvolver esta atividade. A criação de um corpo técnico de apoio e suporte poderia amplificar a melhora da qualidade no exercício do juízo conciliatório e mesmo do julgamento dos dissídios coletivos.

As novas disposições do NCPD em matéria de solução consensual de conflitos, desde que compatíveis com os princípios e regras do Direito Processual do Trabalho, devem ser empregadas na solução dos dissídios coletivos, com as necessárias adequações.

As inovações apresentam um novo desafio para a Justiça do Trabalho e seus magistrados que podem, através do incremento da solução consensual dos conflitos coletivos no Processo do Trabalho, contribuir de modo mais eficiente para a paz social no mundo do trabalho.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

CAIRO JUNIOR, José. *Curso de direito processual do trabalho*. 8. ed. Salvador: JusPodivm, 2015.

DIDIER JUNIOR, Fredie. *Curso de direito processual civil*. 17. ed. Salvador: JusPodivm, 2015.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *A nova lei de arbitragem e as relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 1997.

GRECO, Leonardo. *Instituições de processo civil*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. v. 1.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Negociação coletiva e contrato individual de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2001.

MELO, Raimundo Simão de. *Processo coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2003.

\_\_\_\_\_. *Direito sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989.

OLEA, Manoel Alonso. *Derecho procesal del trabajo*. v. 1<sup>o</sup>, Barcelona, 1963, *apud* RUSSOMANO, Mozart Vitor; CABANELLAS, G. *Conflitos coletivos de trabalho*. São Paulo: RT, 1979.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

SOUZA, Zoraide Amaral de. *Arbitragem, conciliação, mediação nos conflitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2004.

TARGA, Maria Inês Correa de Cerqueira Cesar. *Mediação em juízo*. São Paulo: LTr, 2004.

TAVARES, Fernando Horta. *Mediação & conciliação*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2002.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Comentários ao novo código de processo civil sob a perspectiva do processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2015.

# DESTINAÇÃO DE VERBAS DECORRENTES DA ATUAÇÃO DO MPT PARA PESQUISAS E OBTENÇÃO DE INVENÇÕES: BENGALA COM GPS, CADEIRAS DE RODAS COM “PERNAS” ETC.

---

LUTIANA NACUR LORENTZ<sup>(1)</sup>

**Resumo:** O presente artigo faz uma análise sobre outras possibilidades de destinações de numerário decorrentes de condenações em ações do MPT e também advindos de Termos de Ajustes de Condutas celebrados com o MPT para outras destinações diversas dos Fundos, FAT, FIA, FDD, etc., sendo possível tanto pela leitura da CCR/MPT a destinação a entidades públicas, ou privadas sem fins lucrativos que visem à recomposição dos bens lesados, quanto igualmente pela doutrina e “práxis”. Ministerial. Este estudo também entende que pela chave de leitura da Convenção da ONU sobre direitos das pessoas com deficiência — PCDs, pela Lei Brasileira de Inclusão — Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015 e pela Teoria do Reconhecimento de Nancy Fraser, adotada como marco teórico por esta autora é possível a destinação deste numerário para pesquisas a serem feitas em

---

(1) Procuradora do Trabalho (PRT — 3<sup>ª</sup> Região). Doutora em Direito Processual pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MINAS) orientada pelo Professor e Ministro do TST Maurício Godinho Delgado; Mestre em Direito Processual pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MINAS); docente da Universidade FUMEC, no mestrado e na graduação; Vencedora do Prêmio Evaristo de Moraes Filho em 2008 (1<sup>º</sup> lugar) e em 2015 (3<sup>º</sup> lugar); CV *Lattes* <<http://lattes.cnpq.br/1516587726318143>>.

convênio com a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior — CAPES, ou com universidades brasileiras para que sejam engendradas invenções em prol das PCDs, tais como: bengala com “GPS”, cadeira de rodas com pernas, etc.

**Palavras-chaves:** Ações e TACs do MPT, invenções, PCDs.

## INTRODUÇÃO

A história das pessoas com deficiência, bem como a história de todos os outros grupos humanos passou por mudanças significativas não havendo o que se falar na visão dessa autora em vetustos “direitos naturais” e sim em direitos históricos<sup>(2)</sup>. Este grupo sempre foi sujeito às mais diversas discriminações e estigmas (sobre o tema, ver GOFFMAN<sup>(3)</sup>; CROCH<sup>(4)</sup>; VIANA<sup>(5)</sup>) e esta autora<sup>(6)</sup> categorizou — o historicamente em quatro grandes fases distintas: **primeiro, a fase da eugenia (ou da eliminação); segundo, a fase do assistencialismo (ou da piedade caridosa); terceiro, a fase da integração; e quarto, a fase atual da inclusão.**

Nesta atual fase da inclusão não só a Constituição Federal<sup>(7)</sup>, de 1988, arts. 7º, XXXI, 37, VIII, 208, 227, § 1º etc., quanto a Convenção da ONU, de 2006 e notadamente o Estatuto da Pessoa com Deficiência (ou Lei Brasileira de Inclusão — LBI), Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015, com vigência em 6 de janeiro de 2016 usam como uma de suas principais chaves de leitura a necessidade de superação de barreiras, tendo sido esta inclusive uma das tônicas da nova definição de quem são as pessoas com deficiência — PCDs, segue:

---

(2) COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 30-40.

(3) GOFFMAN, Erving. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1988. p. 10-30 e seq.

(4) CROCHIK, José Leon. *Preconceito: indivíduo e cultura*. São Paulo: Robe, 1997. p. 11-20 e seq.

(5) RENAULT, Luiz Otávio; CANTELLI, Paula Oliveira; VIANA, Márcio Túlio. *Discriminação*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 143-147.

(6) LORENTZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas com deficiência*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 76-121.

(7) LORENTZ, Lutiana Nacur. *Op. cit.*, p. 160-162.

“Pessoas com deficiência são aquelas que têm **impedimentos** de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com **diversas barreiras**, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.”<sup>(8)</sup> (N. N.)

Ressalta-se que além da Convenção da ONU já citada e da LBI o marco teórico deste artigo é a *Teoria do Reconhecimento* de Fraser<sup>(9)</sup> que envolve tanto a existência de reconhecimento de práticas discriminatórias, bem como o auto-reconhecimento do grupo, categoria ou classe discriminada, quanto a necessidade de redistribuição material e representação das pessoas com deficiência em todas as dimensões de poder.

Sobretudo na atual fase do capitalismo, em que os direitos dos trabalhadores estão sendo “flexibilizados” (pomposo eufemismo que, na verdade, tenta encobrir sua real significação de corte, ou redução de direitos), autores como Delgado<sup>(10)</sup>, Baylos<sup>(11)</sup> e Bihl<sup>(12)</sup> preconizam a necessidade de repúdio ao Estado Neoliberal (ou Ultraliberal) e de defesa do trabalho humano através do fortalecimento do Estado de Bem-Estar Social<sup>(13)</sup> no Século XXI, sendo necessária, mais do que nunca, a intervenção Estatal, notadamente com o escopo de proteção dessa minoria discriminada e para implementar o requisito de patamar mínimo civilizatório exigido como condição prévia ao Estado Democrático de Direito<sup>(14)</sup>.

---

(8) A *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência* foi aprovada pela ONU (no Brasil pelo Dec. Presidencial n. 6.494, de **25.8.2009**) no art.1º conceituou as **pessoas com deficiência**.

(9) FRASER, Nancy. Reconhecimento sem ética? In: SOUZA, Jessé; MATTOS, Patrícia (org.). *Teoria crítica no século XXI*. São Paulo: Annablume, 2007. p. 113-140.

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

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

(12) BIHL, Alain. *Du “grand soir” a “l’alternative”. Le mouvement ouvrier européen crise*. Paris: Les Éditions Ouvrières, 1991. Coleção Mundo do Trabalho. Edição Brasileira: São Paulo: Boitempo, 1998. p. 69, 105-163 e 247.

(13) DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (org.). *O estado de bem-estar social no século XXI*. São Paulo: LTr, 2007.

(14) HABERMAS, Jürgen. *Direito e democracia: entre a facticidade e validade*. Trad. Flávio Bueno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997. t. II, p. 150.

Inserção — Inclusão ou confinamento? In: HABERMAS, Jürgen. *A inclusão do outro — estudos de teoria política*. São Paulo: Loyola, 2002. p. 80-110.

## **2. REVERSÃO DE RECURSOS DE EXECUÇÕES DE TERMOS DE AJUSTES DE CONDUTA E DE CONDENAÇÕES JUDICIAIS EM AÇÕES DO MPT A OUTRAS DESTINAÇÕES QUE NÃO AOS FUNDOS (FAT, FIA, FDD, ETC.)**

O MPT tem cumprido de forma mais do que aquilatada seu papel histórico na inclusão das PCDs nas relações de trabalho tanto privadas, quanto públicas (nos RJU celetários) e nos casos do art. 173, CF/88, bem como no combate incessante de todas as formas de discriminação às PCDs, mas pode-se ir mais além.

Os principais problemas a serem abordados por esse artigo são concernentes à clarificação de como as verbas advindas tanto dos Termos de Ajuste de Conduta — TAC do MPT, quanto das execuções de condenações judiciais decorrentes de sua atuação podem contribuir para o aprimoramento da fase da inclusão das PCDs e para a maior superação de barreiras, na linha da chave de leitura da Convenção da ONU de 2006 e da LBI, Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015.

Uma primeira leitura (superficial) da regra legal, indicaria que o numerário de condenações em ações judiciais de autoria do MPT deveriam ser destinadas para fundos, art. 13 da Lei n. 7.347/85:

“Art. 13. Havendo *condenação* em dinheiro, a indenização pelo dano causado *reverterá a um fundo* gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados.

§ 2º Havendo acordo ou condenação com fundamento em dano causado por ato de discriminação étnica nos termos do disposto no art. 1º desta Lei, a prestação em dinheiro reverterá diretamente ao fundo de que trata o *caput* e será utilizada para ações de promoção da igualdade étnica, conforme definição do Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial, na hipótese de extensão nacional, ou dos Conselhos de Promoção de Igualdade Racial estaduais ou locais, nas hipóteses de danos com extensão regional ou local, respectivamente.” (g. n.)

Porém, uma leitura mais profunda e sistêmica revela que o propósito claro da lei em comento é a reconstituição dos bens lesados, no caso das condenações por discriminações contra PCDs, ou o não cumprimento de suas quotas de trabalho<sup>(15)</sup> isto claramente indica que o numerário advindo

---

(15) Art. 93 da Lei n. 8.213/91, etc.



das execuções em ações de titularidade do MPT devem ser usados para a superação de barreiras impostas às PCDs.

Note-se que a lei em comento nada discorre sobre a destinação dos valores de TACs celebrados com o MP em geral e o MPT de forma específica (a lei apenas refere-se a ações judiciais do MP), pelo que neste aspecto já se estaria diante de um vazio normativo<sup>(16)</sup>.

## 2.1. A posição da doutrina e praxis do MPT no temário

Já há posicionamento consolidado na doutrina de que é lícito, bem como escorreito com a *mens legis* a destinação de valores tanto de TACs firmados pelo MPT, quanto de condenações em ações de sua titularidade para outros fins que não os fundos, tais como FAT — Fundo de Amparo ao Trabalho (criado pela Lei n. 7.998/90), Fundo de Direitos Difusos — FDD (criado pela Lei n. 9.008/95), FIA — Fundo dos Direitos da Criança e do Adolescente da (criado pela Lei n. 8.069/90). Neste sentido, a dissertação de mestrado de Fonseca<sup>(17)</sup> posteriormente transformada em livro, o trabalho de Melo<sup>(18)</sup>, as publicações de Pereira<sup>(19)</sup>, de Carelli<sup>(20)</sup>, de Santos<sup>(21)</sup> e outros.

As críticas às reversões de numerários de execuções de TACs de ações judiciais do MPT a estes fundos são as mais diversas, indo desde a falta de controle efetivo por parte do MPT dos valores remetidos aos Fundos, ausência de seu assento nos respectivos conselhos gestores<sup>(22)</sup> (apenas o

---

(16) FONSECA, Bruno Gomes Borges da. *Compromisso de ajustamento de conduta*. São Paulo: LTr, 2013. p. 149. Obra originalmente apresentada como dissertação do autor (mestrado) — Faculdade de Direito de Vitória.

(17) FONSECA, Bruno Gomes Borges da. *Compromisso de ajustamento de conduta*. São Paulo: LTr, 2013. cap. 3, p. 63-186. Obra originalmente apresentada como dissertação do autor (mestrado) — Faculdade de Direito de Vitória.

(18) MELO, Raimundo Simão de. *Ação civil pública na justiça do trabalho: inquérito civil — TAC — ação civil pública — ação civil coletiva — ação de cumprimento*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014. cap. 4. Melo inclusive defende mesmo em ACPs (e não apenas em ACCs) a reversão dos valores de condenações nas ações do MPT e TACs aos trabalhadores lesados.

(19) PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Ação civil pública no processo do trabalho*. Salvador: JusPodivm, 2014. cap. 4, p. 153-185. (Carreiras Trabalhistas), capítulo IV, 3.8 multa, indenizações e destinação dos valores, p. 178.

(20) CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Transação na ação civil pública e na execução do termo de compromisso de ajustamento de conduta e a reconstituição dos bens lesados. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, v. 17, n. 33, p. 122-129, mar. 2007.

(21) SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O microssistema de tutela coletiva: parcerização trabalhista*. São Paulo: LTr, 2012. cap. 4, p. 81-93-259.

(22) PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Op. cit.*, p.179.

FDD tem um assento para o MPF, Dec. n. 1.306/1994, art. 3º, VII); ausência de recomposição dos bens lesados<sup>(23)</sup>, até a sua não aplicação adequada<sup>(24)</sup> e inúmeras denúncias de malversações de verbas<sup>(25)</sup>.

Já está pacificado na doutrina a possibilidade de destinação do numerário tanto de TACs, quanto de ações promovidas pelo MPT às instituições públicas e mesmo privadas, sem fins de lucro, segue um estudo neste sentido:

“As importâncias derivadas desse tipo de condenação são carregadas a fundo especialmente criado para a recomposição dos danos difusos correlatos, e, em caso de inexistência deste poderão ir alternativamente, e a juízo do magistrado ou do membro do Ministério Público, para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), ou para entidades assistenciais e filantrópicas, sem fins lucrativos, que cuidam de crianças, adolescentes, idosos, desamparados e portadores de necessidades especiais.”<sup>(26)</sup>

Na dimensão da *praxis* Ministerial a destinação destes valores para instituições públicas, ou mesmo privadas sem fins lucrativos (filantrópicas) que não os chamados “Fundos” (FAT, FDD, etc.) têm sido recorrentes, tendo havido inclusive cadastro de algumas instituições filantrópicas para tanto na PRT 2ª Região<sup>(27)</sup> e na 21ª Região<sup>(28)</sup>.

Há diversos processos dignos de nota tais como o PAJ 003277.2016.03.000/8 conduzido pelo Exmo. Dr. Procurador do Trabalho Geraldo Emediato de Souza (PRT -3ª Região) processo judicial 0011958.19.2016.5.03.0032, que

---

(23) CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Op. cit.* p. 122-129.

(24) MELO, Raimundo Simão de. *Op. cit.*, p. 124.

(25) Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2017-mar-31/governo-usa-dinheiro-fundo-direitos-difusos-caixa>>. Acesso em: 11.5.2017. Governo usa bilhões do Fundo de Defesa dos Direitos Difusos para inflar o caixa. Levantamento feito pela revista eletrônica **Consultor Jurídico** mostra que o Fundo recebeu R\$ 1,9 bilhão nos últimos sete anos, mas menos de 3% disso foram aplicados nos fins determinados em lei. O dinheiro quase todo foi para os cofres da União, pela porta dos fundos.

(26) SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Op. cit.*, p.96.

(27) Portaria n. 170, PRT/2ª Região de 9.10.2012, instituiu: “Cadastro de Entidades para Eventual Destinação de Recursos Decorrentes das Atividades da PRT — 2ª Região”. Esta Portaria foi alterada pela Portaria n. 79/2ª Região, de 4.6.2014 que obrigou estas entidades apresentarem o CNDT do art. 642, CLT e posteriormente foi revogada pela Portaria n. 181/2ª Região, de 4.10.2016.

(28) Disponível em: <[http://www.tudosobrefloripa.com.br/index.php/desc\\_noticias/com\\_recursos\\_do\\_mpt\\_novos\\_elevadores\\_da\\_aflodef\\_auxiliam\\_no\\_transporte](http://www.tudosobrefloripa.com.br/index.php/desc_noticias/com_recursos_do_mpt_novos_elevadores_da_aflodef_auxiliam_no_transporte)>. Acesso em: 8.5.2017.

tramitou na 4ª VT de Contagem-MG, autor MPT e réu Transportes Sarzedo Ltda.<sup>(29)</sup>.

Há também o processo n. **0307400-14.2009.5.12.0035** do MPT em Santa Catarina no qual bens foram revertidos à Associação Florianopolitana de Deficientes Físicos (AFLODEF) tendo atuado o Exmo. Dr. Procurador do Trabalho Acir Alfredo Hack, decorrente do acordo homologado pela 5ª Vara da Justiça do Trabalho, de autoria MPT/PRT 21ª Região contra o Santander S/A.

Também merecedora de citação foi atuação semelhante da Exma. Procuradora do Trabalho Dra. Ana Cláudia Gomes do Nascimento que reverteu a condenação em bens para semelhantes entidades no processo n. 0001074-68.2011.5.03.0140, que tramitou na 40ª VT de BH/MG e processo n. 0002250-51.2012.503.0139 da 39ª VT de BH/MG (PRT 3ª Região), além de vários outros processos em âmbito de Brasil.

## **2.2. Posição da Câmara de Coordenação e Revisão — CCR do MPT e de PRTs**

Importante também citar o posicionamento da Câmara de Coordenação e Revisão do MPT no temário, que desde 2009 já tem decidido que os recursos oriundos de multas ou indenizações por danos trabalhistas coletivos, decorrentes de TACs, condenações ou acordos judiciais em ações civis públicas, que são destinados, em geral, ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), podem pela decisão do processo PGT/CCR/n. 8.002/2008, da CCR/MPT, destinar-se para projetos de órgãos e entidades públicas ou privadas que prestam atendimento de cunho social ou assistencial. Segue o voto brilhante do Relator Exmo. Subprocurador Manoel Jorge Silva Neto que foi acatado pela CCR, em decisão mais recente de 2015:

“CÂMARA DE COORDENAÇÃO E REVISÃO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

---

(29) Neste processo a quantia vultosa de R\$ 400.000,00 (quatrocentos mil reais) foi revertida à vários órgãos públicos e privados com fins filantrópicos, através de destinação de bens móveis tais como: Gerências Regionais da SRTE; Creche Recanto Feliz da Paróquia Nosso Senhor dos Passos, APAE — Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Sarzedo, APAE — Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de Belo Horizonte, Hospital Imaculada Conceição, Centro Social Achilles Dinis Couto e Associação de Convívio com Portadores de Câncer do Centro de Minas Gerais.

## PROCURADORIA-GERAL

CNS 000001.2015.00.000/1

**CONSULENTE:** Claudia Regina Lovato Franco

**TEMAS: — CONSULTA, Especificação: Manutenção da Portaria n. 170 da PRT-2ª Região — Destinação de recursos decorrentes de multas e indenizações**

**EMENTA:** (...) a inexistência de lei

*em sentido material e formal a respeito do tema não impede que, de modo concreto, a Administração Pública — aqui representada pela Chefia da PRT 2ª Região —, amparada na ideia de juridicidade administrativa, assinale a saudável diretriz de destinação de recursos com absoluta reverência aos princípios constitucionais da Administração Pública.*

### I — RELATÓRIO

Trata-se de consulta da Exm<sup>a</sup> Sr<sup>a</sup> Procuradora-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região, Dra. Cláudia Regina Lovato, sobre a possibilidade de **credenciamento de instituições para destinação de recursos oriundos das multas/indenizações decorrentes de investigações e ações do Ministério Público do Trabalho, no âmbito da PRT — 2ª Região.**

### II — FUNDAMENTAÇÃO

... Todavia, a Relatora do Processo supramencionado ponderou algumas questões que possibilitariam solucionar as orientações requeridas pelo Consulente a época: *“No entanto, a CCR está sensível à preocupação dos Membros quanto à necessidade de existir procedimentos mais claros e transparentes até a edição de lei futura.*

*Assim, e para resguardar as atividades funcionais — mesmo porque a maioria dos Membros entende por continuar a proceder a reversão para órgãos e instituições —, a CCR sugere aos Membros que se precatem para a prática. Espelhados em tudo quanto foi colhido junto aos Órgãos Regionais, é possível traçar parâmetros mínimos de sugestão/orientação*

*sobre como proceder quando necessária a intervenção ministerial com previsão de reversão de multas e indenizações, quais sejam:*

**1) formar cadastro de possíveis beneficiários a receber verbas decorrentes da reversão de multas em TACs celebrados perante o MPT. Os beneficiários poderão ser escolhidos/eleitos, após a realização de audiência pública com credenciamento de órgãos e entidades públicas ou privadas que prestem atendimento de cunho social e/ou assistencial. Cuidar para observar critérios de alternância e de prioridade para a formação do cadastro de instituições beneficiadas;**

### **III — CONCLUSÃO**

Ante o exposto proponho voto no sentido de, nos limites da fundamentação acima exposta, ser possível o cadastro de entidades beneficentes das verbas decorrentes das ações e multas aplicadas pelo Ministério Público do Trabalho, bem como ser regular a Portaria editada pela E. Procuradoria Regional da 2ª Região.

Brasília, 19 de fevereiro de 2015.

Manoel Jorge e Silva Neto

Subprocurador-Geral do Trabalho

Membro da CCR — Relator<sup>30</sup>

Nesta linha de pensamento, em 16.12.2014, um precedente importante foi o Protocolo de Intenções celebrado entre a PRT do RJ e a Fundacentro para destinação recursos de multas e indenizações trabalhistas **para pesquisas sobre segurança e saúde no trabalho**.<sup>(30)</sup> Segue parte do Aditivo ao Protocolo de Intenções celebrado entre a FUNDACENTRO e a PRT da 1ª Região com vigência de 15.12.2016 até 15.12.2018, especificamente cláusula primeira:

---

(30) Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/noticias-antigas/2015/marco/parceria](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/noticias-antigas/2015/marco/parceria)>. Acesso em: 10 maio 2017.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO**

regerá pelas cláusulas e condições a seguir expostas:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETIVO**

Este Protocolo tem por objetivo estabelecer condições e parâmetros para a realização conjunta de projetos e ações de mútuo interesse dos partícipes nas áreas de atuação da FUNDACENTRO, especialmente no desenvolvimento de atividades educativas, científicas e de sensibilização da sociedade, utilizando, para tanto, as receitas oriundas de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) e de condenação ou acordo judicial obtido em ação civil pública, por meio de manifestação expressa do Procurador da PRT 1ª Região oficiante junto à FUNDACENTRO.

**CLÁUSULA SEGUNDA - DOS PLANOS DE TRABALHO**

A consecução deste Protocolo dar-se-á mediante a formulação de Planos de Trabalho quando detectado projeto ou atividade de mútuo interesse, contendo, no mínimo, as seguintes informações:

- a) Identificação do objeto;
- b) Metas a serem atingidas;
- c) Etapas ou fases de execução;
- d) Responsáveis pela consecução do Plano de Trabalho e pelas etapas ou fases de execução;
- e) Plano de aplicação dos recursos, quando for o caso;
- f) Cronograma de desembolso, pagamento ou execução orçamentária, quando for o caso;
- g) Formas de divulgação dos resultados obtidos no âmbito deste Protocolo de Intenções.

**CLÁUSULA TERCEIRA - DAS ATRIBUIÇÕES DOS PARTICIPES**

Para a consecução do objetivo definido na cláusula primeira, os partícipes manifestam a intenção de:

TM  
/

### **3. A PROPOSTA DESTE ARTIGO: REVERSÃO DE NUMERÁRIO DECORRENTE DA ATUAÇÃO DO MPT À PESQUISA PARA INVENÇÕES QUE TORNEM POSSÍVEL A SUPERAÇÃO DE BARREIRAS IMPOSTAS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA — PCDS, TAIS COMO: BENGALA COM “GPS”, CADEIRA DE RODAS “COM PERNAS” E OUTRAS POSSIBILIDADES DE RECOMPOSIÇÃO DOS BENS LESADOS**

Este artigo entende ser lícita a destinação de valores decorrentes da atuação do MPT para **bolsas de estudos, ou premiações de invenções através de editais universais de pesquisas**, em conformidade com os princípios da impessoalidade, efetividade, etc. art. 37, cabeça, CF/88, a ser feita através de convênios com universidades brasileiras, preferencialmente com a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior<sup>(31)</sup> — CAPES<sup>(32)</sup>, ou mesmo diretamente pelo MPT para financiamento (através de bolsas) às pesquisas ou seu incentivo (através de premiações) visando a obtenção de invenções que possam, de fato, contribuir para o trabalho exitoso das pessoas com deficiência e notadamente para a superação de barreiras,

---

(31) Disponível em: <<https://capes.gov.br/acessoainformacao/convenios>>. Acesso em: 15.5.2017:

Convênios

Publicado: Sexta, 11 maio 2012 15:55 | Última Atualização: Quinta, 14 maio 2015 14:15

Nesta seção são divulgadas informações sobre os repasses e transferências de recursos financeiros efetuados pela Capes.

- Convênios
- Termos de Cooperação de Descentralização
- Termos Aditivos de Termo de Cooperação
- Termos de Execução Descentralizadas

Página de Transparência Pública

Convênios são acordos celebrados entre os órgãos públicos e outras instituições, públicas ou privadas, para a realização de um objetivo comum, mediante formação de parceria.

Os convênios assinados pelo Poder Público prevêm obrigações para ambos os parceiros. Deveres esses que geralmente incluem repasse de recursos de um lado e, do outro, aplicação dos recursos de acordo com o ajustado, bem como apresentação periódica de prestação de contas.

Conheça nesta seção os convênios e parcerias celebrados pela Administração Pública Federal e a relação dos entes que se encontram inadimplentes por terem deixado de cumprir alguma das obrigações que assumiram em convênio.

Aqui estão divulgados os convênios vigentes a partir de 1º de janeiro de 2005. As informações são obtidas do Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal (Siafi) e atualizadas periodicamente.

(32) Disponível em: <<http://www3.transparencia.gov.br/jsp/convenios/convenioTexto.jsf?consult=4&consulta2=0&Coi>>. Acesso em: 11 maio 2017.

que têm sido a chave de leitura da Convenção da ONU aprovada pela ONU (em 6.12.2006, pela Resolução n. A/61/611, tendo sido aprovada pelo Brasil, pelo Dec. Legislativo n. 186, de 9.7.2008 e finalmente pelo Dec. Presidencial n. 6.494, de 25.8.2009) e pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência (ou Lei Brasileira de Inclusão — LBI), Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015. Neste sentido, inclusive é a nova definição de quem são as pessoas com deficiência — PCDs, segue:

“Pessoas com deficiência são aquelas que têm **impedimentos** de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com **diversas barreiras**, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.”<sup>(33)</sup> (n. n.)

Como base de sustentação desta proposição seguem trechos da LBI, Lei n. 13.146, de 6.7.2015, sobretudo arts. 77 e 78:

“Art. 8º É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico.”

**Art. 28. Incumbe ao poder público assegurar, criar, desenvolver, implementar, incentivar, acompanhar e avaliar:**

[...]

**VI — pesquisas voltadas para o desenvolvimento de novos métodos e técnicas pedagógicas, de materiais didáticos, de equipamentos e de recursos de tecnologia assistiva.**

[...]

---

(33) **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência** foi aprovada pela ONU (no Brasil pelo Dec. Presidencial n. 6.494, de **25.8.2009**) no art. 1º conceituou as **pessoas com deficiência**.



Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

[...]

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas **as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.**

## DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA

Art. 77. O poder público deve fomentar o desenvolvimento científico, a pesquisa e a inovação e a capacitação tecnológicas, voltados à melhoria da qualidade de vida e ao trabalho da pessoa com deficiência e sua inclusão social.

§ 1º O fomento pelo poder público deve priorizar a geração de conhecimentos e técnicas que visem à prevenção e ao tratamento de deficiências e ao desenvolvimento de tecnologias assistiva e social.

[...]

§ 3º Deve ser fomentada a capacitação tecnológica de instituições públicas e privadas para o desenvolvimento de tecnologias assistiva e social que sejam voltadas para melhoria da funcionalidade e da participação social da pessoa com deficiência.

Art. 78. Devem ser estimulados a pesquisa, o desenvolvimento, a inovação e a difusão de tecnologias voltadas para ampliar o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias da informação e comunicação e às tecnologias sociais.

Parágrafo único. Serão estimulados, em especial:

I — o emprego de tecnologias da informação e comunicação como instrumento de superação de limitações funcionais e de barreiras à

comunicação, à informação, à educação e ao entretenimento da pessoa com deficiência;

**II — a adoção de soluções e a difusão de normas que visem a ampliar a acessibilidade da pessoa com deficiência à computação e aos sítios da internet, em especial aos serviços de governo eletrônico.”**

O numerário advindo das condenações judiciais ou de TACs celebrados com o MPT poderiam, de plano, ser colocados como aportes de bolsas de estudos, ou premiações para subsidiar pesquisas engendradas em universidades para obtenção das invenções mais urgentes que seriam:

— **Bengala com GPS** que possibilitaria aos PCDs visuais, não só o direito mais básico de ir e vir, de primeira geração, mas também o de segunda geração, do trabalho, com vistas não só à sua emancipação, mas também à obtenção de seu sustento pelo trabalho (emprego) e a superação de inúmeras barreira físicas e atitudinais, com aplicação do Princípio da Efetiva Participação<sup>(34)</sup> previsto da LBI, arts. 2º, 13, 18, 25, 27, 34, etc.

— **cadeira de rodas com pernas para “subir” meio-fio e escadas** o que possibilitaria ultrapassar as diversas barreiras físicas apresentados sobretudo aos PCDs físicos, com vistas a instrumentalização dos dois direitos acima citados e do Princípio da Independência<sup>(35)</sup>, previsto na LBI, art. 18, § 4º, 25;

— **dispositivo de reconhecimento de ônibus a ser tomado pela PCD** que também possibilitaria aos PCDs visuais, não só o direito mais básico de ir e vir, de primeira geração, mas também o de segunda geração, do trabalho e ao Princípio da Acessibilidade<sup>(36)</sup>, LBI, art. 3º, 25, a superação de inúmeras barreira físicas e atitudinais.

— Além disto, construção de **um site em que pudessem ser reunidos todos os organismos públicos e privados de ofertas de empregos a PCDs<sup>(37)</sup> e especialmente, um link entre o site**

(34) LORENTZ. *Op. cit.*, p. 28.

(35) *Ibidem*, p. 30.

(36) *Ibidem*, p. 31.

(37) É claro que há a previsão da nova redação do art. 93, § 2º dada pela LBI, mas as iniciativas podem ser somadas, segue a nova redação “Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe

**de reabilitados do INSS e as ofertas de emprego** aos mesmos, até porque, conforme a LBI, art. 36, § 6º os PDCs em processo de reabilitação na própria empresa contam para fins da quota do art. 93, da Lei n. 8.213/91, desde que a contratação seja feita por prazo determinado, art. 443, CLT.

Este sítio é notadamente importante porque é recorrente a defesa empresária de que não há PDCs habilitados ou reabilitados que queiram laborar e com isto seria provada tanto a debilidade, quanto a inverdade dessas assertivas, além de superar a barreira tecnológica e, é claro, de promover o pleno emprego.

Aliás, este *site* está em harmonia com a previsão legal da LBI, art. 92 que prevê a criação do Cadastro Nacional de Inclusão<sup>(38)</sup>, ou “Cadastro-Inclusão” da PCD, segue:

“Art. 92. É criado o Cadastro Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Cadastro-Inclusão), registro público eletrônico com a finalidade de coletar, processar, sistematizar e disseminar informações georreferenciadas que permitam a identificação e a caracterização socioeconômica da pessoa com deficiência, bem como das barreiras que impedem a realização de seus direitos.

§ 1º O Cadastro-Inclusão será administrado pelo Poder Executivo federal e constituído por base de dados, instrumentos, procedimentos e sistemas eletrônicos.

II — realização de estudos e pesquisas.”

## **CONCLUSÃO**

O MPT pode colocar o numerário de condenações judiciais e de TACs como aportes de bolsas de estudos ou de premiações finais para

---

estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.”

(38) O art. 4º do **Decreto 8.954/2017** previu a criação do Comitê do Cadastro Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência e da Avaliação Unificada da Deficiência, *vide* <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/node/1384>>.

subsidiar pesquisas engendradas em universidades brasileiras através de editais universais, inclusive por meio de convênio com a CAPES<sup>(39)</sup> ou com as universidades do Brasil para obtenção das invenções que propiciem independência e acesso ao trabalho para as PCDs e notadamente a superação das barreiras que se apresentam amiúde para estas pessoas.

Essa destinação de numerário obtido pela atuação do MPT está em conformidade tanto com a Convenção da ONU de 2006, quanto com o propósito da LBI de superação de barreiras pelas PCDs, notadamente com os propósitos da LACP de reconstituição dos bens lesados e com a Teoria do Reconhecimento de Fraser<sup>(40)</sup> que é a chave de leitura deste trabalho<sup>(41)</sup>.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ARAÚJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*. Brasília: CORDE, 2003.

\_\_\_\_\_. *Defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência*. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2006.

BATISTA, Cristina Abranches Mota. *Inclusão: construção na diversidade*. Belo Horizonte: Armazém de Ideias, 2004.

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

BIHR, Alain. *Du "grand soir" a "l'alternative". Le mouvement ouvrier européen crise*. Paris: Les Éditions Ouvrières, 1991. Coleção Mundo do Trabalho. Edição Brasileira. São Paulo: Boitempo, 1998.

BOCCOLINI, Fernando. Reabilitação profissional. In: *Curso de medicina do trabalho*. São Paulo: Fundacentro, 1979.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Transação na ação civil pública e na execução do termo de compromisso de ajustamento de conduta e a reconstituição dos bens lesados. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, v. 17, n. 33, p. 122-129, mar. 2007.

CITTADINO, Gisele. *Pluralismo, direito e justiça distributiva — elementos da filosofia constitucional contemporânea*. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

(39) Disponível em: <<http://capes.gov.br/bolsas>>.

(40) FRASER, Nancy. *Reconhecimento sem ética?* cit., p. 113-140.

(41) O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. *Mediações*, Londrina, v. 14, n. 2, p. 11-22, jul./dez. 2009.

- CROCHIK, José Leon. *Preconceito: indivíduo e cultura*. São Paulo: Robe, 1997.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego — entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006.
- FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. *Direitos das pessoas com deficiência*. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2012.
- FERRARY, Irani; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra. *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.
- FIGUEIREDO, Antonio Borges de. Desenho universal e meio ambiente do trabalho: acessibilidade da trabalhadora portadora de deficiência. *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*. Porto Alegre, n. 246, p. 88-98, ano XXI, dez. 2009.
- FLEURY, Ronaldo Curado. A massificação do processo trabalhista. *Síntese Trabalhista*, v. 7, n. 79, p. 37-39, jan. 1996.
- FONSECA, Bruno Gomes Borges da. Compromisso de ajustamento de conduta. São Paulo: LTr, 2013. cap. 3. Obra originalmente apresentada como dissertação do autor (mestrado) — Faculdade de Direito de Vitória.
- FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. A ONU e seu conceito revolucionário da Pessoa com Deficiência, *LTr*, São Paulo, v. 72, n. 3, p. 263, 2008.
- FRASER, Nancy. O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história. *Mediações*, Londrina, v. 14, n. 2, p. 11-22, jul./dez. 2009.
- \_\_\_\_\_. Reconhecimento sem ética? In: SOUZA, Jessé; MATTOS, Patrícia (org.). *Teoria crítica no século XXI*. São Paulo: Annablume, 2007.
- GOFFMAN, Erving. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1988
- GOMES, Joaquim B. Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, v. 38, n. 151, jul./set. 2001.
- GUGEL, Maria Aparecida (coord.). *Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho*. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.
- GUGEL, Maria Aparecida; COSTA FILHO, Waldir Macieira da; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes (coord.). *Deficiência no Brasil*. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.
- HABERMAS, Jürgen. *Direito e democracia: entre a facticidade e validade*. Trad. Flávio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997. t. II.
- \_\_\_\_\_. Inserção — Inclusão ou confinamento? In: HABERMAS, Jürgen. *A inclusão do outro — estudos de teoria política*. São Paulo: Loyola, 2002.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra; PIMENTA, Paulo Roberto Lyrio; PELÁ, Carlos. *A validade e a eficácia das normas jurídicas*. Barueri: Manole, 2006.

LORENTZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas com deficiência*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

MELO, Raimundo Simão de. *Ação civil pública na justiça do trabalho: inquérito civil — tac — ação civil pública — ação civil coletiva — ação de cumprimento*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Ação civil pública no processo do trabalho*. Salvador: JusPodivm, 2014.

RENAULT, Luiz Otávio, CANTELLI, Paula Oliveira; VIANA, Márcio Túlio. *Discriminação*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O microssistema de tutela coletiva: parcerização trabalhista*. São Paulo: LTr, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang (org.). *Direitos fundamentais sociais: estudos de direito constitucional, internacional e comparado*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

SILVA NETO, Manuel Jorge. *Curso de direito constitucional do trabalho*. SP: LTr, 1998.

SHIEBER, Benjamim M. *Iniciação ao direito trabalhista norte-americano*. São Paulo: LTr, 1988.

SOUZA CRUZ, Álvaro Ricardo. *O direito à diferença — as ações afirmativas como mecanismos de inclusão social das mulheres, negros, homossexuais e pessoas com deficiência*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

WUCHER, Gabi. *Minorias: proteção internacional em prol da democracia*. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2000.

### **Sites Consultados:**

[http://www.pnud.org.br/unv/projetos.php?id\\_unv=16](http://www.pnud.org.br/unv/projetos.php?id_unv=16).

[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812CB90335012CCB1DDE6603AB/resultado\\_2009.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812CB90335012CCB1DDE6603AB/resultado_2009.pdf)

[http://www.mds.gov.br/relcrys/bpc/download\\_beneficiarios\\_bpc.htm](http://www.mds.gov.br/relcrys/bpc/download_beneficiarios_bpc.htm)

[www.mre.gov.br/ipri/Rodrigo/RACISMO/SALVADOR/PAPERS/1%20Joaquim%20Barbosa.rtf-](http://www.mre.gov.br/ipri/Rodrigo/RACISMO/SALVADOR/PAPERS/1%20Joaquim%20Barbosa.rtf)

<http://www.stf.jus.br/portal/principal/principal.asp>

<http://www.unric.org/pt/actualidade/5456>

[http://www.tudosobrefloripa.com.br/index.php/desc\\_noticias/com\\_recursos\\_do\\_mpt\\_novos\\_elevadores\\_da\\_aflodef\\_auxiliam\\_no\\_transporte-](http://www.tudosobrefloripa.com.br/index.php/desc_noticias/com_recursos_do_mpt_novos_elevadores_da_aflodef_auxiliam_no_transporte-)

<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/node/1384>

<http://capes.gov.br/bolsas>

<http://www.prt21.mpt.mp.br/procuradorias/prt-natal/336-seis-instituicoes-sao-beneficiadas-por-valores-decorrentes-de-acordo-obtido-pelo-mpt-rn-com-wallmart>.

[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/noticias-antigas/2015/marco/parceria](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/noticias-antigas/2015/marco/parceria)

<http://www3.transparencia.gov.br/jsp/convenios/convenioTexto.jsf?consulta=4&consulta2=0&Codi>

<https://capes.gov.br/acessoainformacao/convenios>

# ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO E DIREITO DO TRABALHO: A TERCEIRIZAÇÃO SOB O ENFOQUE DO PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE

---

MOISÉS NEPOMUCENO CARVALHO<sup>(1)</sup>

**Resumo: Propósito** — Objetiva o presente artigo a apresentação de alguns conceitos relacionados à teoria do Estado Democrático de Direito e suas relações com o Direito do Trabalho, sobretudo suas implicações no que se refere à terceirização trabalhista.

**Metodologia/abordagem/design** — Análise dos conceitos mediante aplicação de hermenêutica prescritiva orientada por temas de direito constitucional, tais como cidadania, processo participativo, novos atores sociais, democratização do espaço público, mantendo-se o foco em preceitos de ordem principiológica afetos ao reforço da dignidade da pessoa humana por meio do trabalho em condições dignas.

**Resultados** — A aplicabilidade dessa moderna teoria constitucional favorece a caracterização e o alcance do “valor trabalho” no Estado

---

(1) Assistente de Ministro no Tribunal Superior do Trabalho. Mestrando em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal — UDF. Especialista em Direito Constitucional do Trabalho pela Universidade de Brasília — UnB. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes — UCAM/RJ. Especialista em Direito Público pelo Instituto Processus. Bacharel em Direito pela Universidade Católica de Brasília — UCB.



Democrático de Direito, ao mesmo tempo em que promove uma extensão dos conceitos e dos princípios do Direito do Trabalho, em sintonia com as diretrizes havidas do debate acerca de situações de grande relevância jurídica nos dias atuais, como representatividade sindical, identidade coletiva, preservação de liberdades e igualdade de direitos, tudo em prol da promoção da justiça social e do respeito à dignidade humana.

**Implicações práticas** — A partir da exposição e análise dessa teoria, pode-se extrair um eixo delineador sobre o alcance e a aplicabilidade dos princípios, valores e institutos democráticos que, juntos, caminham para a ampliação e reforço do trabalho como instrumento de consecução da cidadania social, em homenagem ao Estado Democrático de Direito, fundado na inserção protegida do sujeito-trabalhador em sociedade.

**Palavras-chave:** direito constitucional; princípio da proporcionalidade; terceirização; democracia participativa; dignidade humana.

Não é compatível com a dignidade humana que um ser humano seja tratado como mero objeto.<sup>(2)</sup>

## 1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A partir da falência da teoria positivista do direito, orquestrada pelas atrocidades promovidas pelos regimes nazifascistas da Segunda Grande Guerra, abriu-se espaço para um debate mais amplo sobre o sentido do direito, reaproximando-o da moral e impactando, sobremaneira, o direito constitucional.

Sob essa nova ótica, promoveu-se uma releitura dos princípios e valores que devem reger uma sociedade livre, democrática e plural, reaproximando o cidadão de sua dignidade, enquanto intrínseca condição humana a reger as relações sociais, tanto na esfera pública quanto privada.

O Direito do Trabalho não ficou imune às interferências dessa nova corrente, numa tentativa constante de restabelecer as condições para o pleno

---

(2) Trecho da decisão do Tribunal Constitucional da República Federal da Alemanha tomada no BVerfGE 109, 279 (312). In: ALEXY, Robert; BAEZ, Narciso Leandro Xavier; SILVA, Rogério Luiz Nery da (org.). *Dignidade humana, direitos sociais e não positivismo inclusivo*. 1. ed. Florianópolis: Qualis, 2015. p. 31.

desenvolvimento econômico, mas acompanhado de efetiva valorização do trabalho como instrumento para tanto, o que, aliás, é uma das preocupações da Organização Internacional do Trabalho — OIT desde sua criação pelo Tratado de Versalhes.

Sob a vigência do Estado Democrático de Direito aflorou a teoria neoconstitucionalista, que pode ser entendida como um tipo de Estado de Direito, fundado no constitucionalismo pós-moderno; como uma teoria do Direito, guiada pelo pós-positivismo; ou como um arcabouço ideológico que dá suporte a uma forma de organização política, baseada em um constitucionalismo de viés fraternal e solidário (SANCHÍS, 2001, p. 204).

Comparativamente, podem-se estabelecer algumas distinções entre esse movimento e seu antecessor, o constitucionalismo moderno. Enquanto neste se evidencia a hierarquia entre as normas e uma clara tentativa de limitação de poderes, naquele procura-se estabelecer uma hierarquia não apenas formal, mas também axiológica, em busca da concretização dos direitos fundamentais.

Resta evidenciado, assim, o marco histórico do neoconstitucionalismo, com o surgimento de Estados Democráticos de Direito fundados em Diplomas Políticos concebidos a partir da Segunda Grande Guerra e inspirados em processos de redemocratização conduzidos com ampla participação da sociedade civil.

Destaca-se, também, o marco filosófico desse novel movimento constitucionalista, em compasso com o pós-positivismo, pelo qual se objetiva o reconhecimento e afirmação dos direitos fundamentais, com a (re)introdução de princípios axiológicos que fomentaram a reaproximação do direito com a ética e a moral, com significativa retomada das teorias da argumentação jurídica, enquanto técnica interpretativa de um sistema jurídico fundado nos princípios constitucionais.

Aliás, o marco teórico desse movimento se revela na atribuição de força normativa à Constituição, bem como de sua supremacia, principalmente no tocante ao processo de constitucionalização do direito, amparado na nova dogmática de hermenêutica constitucional, pela qual todos os ramos do direito passam a extrair do diploma constitucional seus fundamentos de legitimidade.

Cumpra expor, com suporte em SANCHÍS (2001, p. 201 a 205) e até por uma questão metodológica, as duas tradições que influenciaram o modelo de Estado Constitucional de Direito: a europeia e a estadunidense. Naquela, guiada pelos valores da Revolução Francesa, a Constituição é um texto jurídico supremo, que limita a ação política futura, com primazia

do Poder Legislativo como representativo da vontade geral, na medida em que encarna a soberania popular.

Já na tradição estadunidense, a Constituição é a “regra do jogo”, pela qual se estabelece um pacto de mínimos em prol da autonomia individual, atribuindo-se primazia ao Poder Judiciário, com significativa limitação do poder político pelo ideal do poder constituinte originário, o povo.

Ao reunir elementos dessas duas tradições, algumas Constituições, segundo SANCHÍS (2001, p. 203), se transformam em uma Carta Política “transformadora que pretende condicionar de modo importante as decisões da maioria, mas cujo protagonismo fundamental não corresponde ao legislador, senão aos juízes”.

Assumindo a centralidade do sistema jurídico, a Constituição é norma dotada de imperatividade e superioridade, com carga axiológica que se espalha por todo o ordenamento, numa concretização de valores que procura estabelecer um mínimo constitucional, democrático e, ao mesmo tempo, civilizatório.

O absolutismo legislativo, ainda enviesado por critérios técnico-formais positivistas, passa a ser questionado, abrindo-se espaço para sua mitigação, em um processo pelo qual a lei, enquanto vontade do legislador, vincula o Estado-juiz, mas propicia, igualmente, uma ampla liberdade interpretativa desse último, cujo protagonismo tem gerado fervoroso debate em torno do ativismo judicial<sup>(3)</sup>.

A deterioração das condições de racionalidade legislativa, baseada na abstração e generalização, passa a ser questionada, favorecendo a revitalização das fontes sociais do direito a partir das ações da própria sociedade civil organizada, a qual, por intermédio de novos sujeitos coletivos, passa a identificar os quadros de anomia, ao mesmo tempo em que propõe a regulamentação mais apropriada para ditas situações.

Para tanto, leva-se em conta a realidade e as experiências compartilhadas por seus integrantes, oportunizando um espaço público de alta intensidade participativa, potencializado pelos princípios e valores regentes do Estado Democrático de Direito, o que favorece a sedimentação de um espaço público que transcende a esfera pública, agora entendida como mera área de influência direta do Estado.

---

(3) Nesse sentido, oportuna a leitura do artigo Neoconstitucionalismo e constitucionalização do direito. In: BARROSO, Luís Roberto. *O triunfo tardio do direito constitucional no Brasil*. disponível em: <[http://www.luisrobertobarroso.com.br/wp-content/themes/LRB/pdf/neoconstitucionalismo\\_e\\_constitucionalizacao\\_do\\_direito\\_pt.pdf](http://www.luisrobertobarroso.com.br/wp-content/themes/LRB/pdf/neoconstitucionalismo_e_constitucionalizacao_do_direito_pt.pdf)>. Acesso em: 20 dez. 2016.

Dessa forma, a pluralidade de valores que regem as relações sociais, tanto públicas quanto privadas, poderá, não raras vezes, acarretar a colisão de princípios constitucionais, o que, não obstante sua aparente contradição, é o que justifica o método hermenêutico guiado pela argumentação jurídica, pelo qual se procura, a partir da técnica da ponderação, adequar a consecução de direitos e liberdades, com significativa preocupação em se (re)afirmar a dignidade humana enquanto intrínseca condição do ser humano.

Fundamenta-se, assim, uma cultura expansionista dos direitos fundamentais, entre os quais se inserem os direitos sociotrabalhistas, guiada pelo marco do Estado Democrático de Direito, que propiciou uma nova cultura constitucional, cuja abordagem se dará no tópico seguinte.

## **2. O DIREITO DO TRABALHO NA PERSPECTIVA DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO: FOMENTO A UMA CULTURA EXPANSIONISTA DOS PRINCÍPIOS E INSTITUTOS JUSLABORAIS**

Os conceitos de Estado Democrático de Direito e a repercussão de seus princípios e valores fundantes na consecução da dignidade humana assumem especial importância na dinâmica institucional do Estado, suas políticas públicas e iniciativas legislativas, influenciando, portanto, todas as ações de governo.

Pessoalmente, entende-se por Estado Democrático de Direito a constituição e organização do Estado sob a égide de valores e princípios que não só **resguardem os direitos e garantias** do cidadão, mas, sobretudo, que efetivamente **reconheçam como legítima** a formulação, no seio mesmo da sociedade, por meio de um **processo participativo autêntico**, de novos direitos, em consonância com o seu valor fundamental: a dignidade da pessoa humana.

Corroboram esse entendimento as seguintes colocações:

1<sup>a</sup>) “(...) Para a realização da democracia nessa dimensão mais profunda, impõe-se ao Estado não apenas o respeito aos direitos individuais, mas igualmente a promoção de outros direitos fundamentais, de conteúdo social, necessários ao estabelecimento de patamares mínimos de igualdade material, sem a qual não existe vida digna nem é possível o desfrute efetivo da liberdade.” (BARROSO, Luís Roberto. *Curso de direito constitucional*

*contemporâneo*: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo, 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 63 e 64).

2<sup>a</sup>) “(...) o conceito de Estado Democrático não é um conceito formal, técnico, em que se dispõe um conjunto de regras relativas à escolha dos dirigentes políticos. A democracia, pelo contrário, é algo dinâmico, em constante aperfeiçoamento, sendo válido dizer que nunca foi plenamente alcançada. (...) no Estado Democrático importa saber a que normas o Estado e o próprio cidadão estão submetidos. Portanto, no entendimento de Estado Democrático deve ser levado em conta o perseguir certos fins, guiando-se por certos valores (...)” (BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de direito constitucional*. 22. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 225 e 226).

3<sup>a</sup>) “É um tipo de Estado que tende a realizar a síntese do processo contraditório do mundo contemporâneo, superando o Estado capitalista para configurar um Estado promotor da justiça social que o personalismo e o monismo político das democracias populares, sob o influxo do socialismo real, não foram capazes de construir.” (SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional*. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2003. p. 120).

Tendo em vista os conceitos expostos acima, percebe-se a retomada da centralidade do ser humano nas ações e projetos desenvolvidos pelo Estado e pela própria sociedade civil organizada, de forma que a atuação estatal e a consecução de políticas públicas devem ser pensadas sob esse enfoque.

A democracia se torna, assim, um instrumento de organização da sociedade, com a emergência de novos atores sociais nas instituições políticas (democracia participativa), e da própria relação desta com o Estado (democracia representativa), em um processo pelo qual é possível se (re) pensar a construção do espaço público (VIEIRA, 2002, p. 72).

Não se está a dizer que isso seja um processo fácil, ao contrário, é lento, gradual e, invariavelmente, conflituoso, com avanços e recuos. Para a fundamentação de seus princípios, faz-se necessária a reconstrução intersubjetiva da soberania popular, partindo-se do pressuposto de que esta não se encontra localizada em nenhum sujeito em concreto.

Ao contrário, está dispersa na ampla rede de articulação que transpassa o espaço público, no qual, aliás, forma-se o poder participativo capaz de neutralizar a sobreposição social de grupos de pressão e formar uma opinião

pública que oriente a tomada de decisões condizentes com a dignidade da pessoa do trabalhador e, ao mesmo tempo, condicione o poder administrativo das instituições estatais nesse aspecto.

Em um Estado Democrático de Direito é patente, portanto, a tensão existente entre direito e política, uma vez que aquele deve regular os conflitos interpessoais ou coletivos de ação, enquanto esta deve elaborar os programas coletivos de ação, ou seja, cada um deve desempenhar funções recíprocas para o outro.

A política, enquanto polo instrumental, deve dotar as normas jurídicas de capacidade de coação, ao passo que o direito, como polo normativo, deve emprestar sua própria legitimidade às decisões políticas (ROCHA, 1998, p. 498).

Revela-se, assim, o caráter multidimensional de valorização do ser humano, consubstanciado no fato de que, a partir da falência do modelo estatal totalitarista-social, emerge um novo paradigma. Resgata-se a dignidade da pessoa humana e abre-se espaço para um ambiente efetivamente participativo, ao estabelecer a cidadania social como requisito de inclusão protegida do sujeito-trabalhador em sociedade e o próprio trabalho como hábil instrumento à consecução dos mais nobres valores democráticos.

Portanto, a política, o social, o econômico, o cultural e o institucional passam a beber na fonte da democracia, cuja abertura para se debater a esfera pública — que passa a dialogar com a sociedade civil por meio de novos atores sociais que reivindicam o direito a ter direitos — sedimenta uma concepção muito além da mera tradição política liberal. A democracia cria dentro de si mesma um ferramental próprio, posto a serviço de sua transformação.

Para melhor situar essa mudança paradigmática, exemplifica-se com o seguinte quadro: atualmente, mesmo aqueles que ainda não nasceram têm seus destinos traçados pela construção de uma usina nuclear, pela inundação de uma grande área de proteção ambiental em razão da construção de uma hidrelétrica, pela autorização de usos de alimentos transgênicos, pelo consumo irresponsável de recursos esgotáveis, pela extinção de espécies da fauna e flora, pela aniquilação do patrimônio alimentar. Tudo isso com efeitos devastadores sobre os saberes e fazeres de comunidades e povos tradicionais.

Portanto, a técnica democrática de então, fortemente baseada no voto, ato meramente individual e imediatista, gera efeitos catastróficos no longo prazo, inclusive em escala global, pois impactam um número cada vez

maior de pessoas. Estas, reunindo experiências de uma cultura inclusiva e pluralista em suas respectivas dimensões, passam a propor a luta contra a trivialização da cidadania e em prol de uma vida democrática de alta intensidade participativa (VIEIRA, 2001, p. 45 a 48).

Reforça-se, portanto, que, consideradas as incursões até aqui expostas e analisadas, é possível estabelecer a retomada da centralidade da pessoa humana e sua multidimensional valorização, como parte intrínseca ao conceito de Estado Democrático de Direito, pelo qual se objetiva a efetiva democratização da democracia.

Diante desse panorama, o debate acerca dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego torna-se recorrente em matéria de Direito do Trabalho. O enquadramento do obreiro nesses elementos torna inevitável o reconhecimento do vínculo empregatício, independentemente do acordo de vontades entre as partes, pois resta configurada uma relação jurídica de natureza trabalhista, atraindo, por conseguinte, a rede protetiva juslaboral, que assegura a aquisição da cidadania social.

Percebe-se um movimento de alargamento, elasticidade e/ou ampliação dos conceitos desses elementos, permitindo sua caracterização em zonas fronteiriças, como ocorre na terceirização, ao reconhecer o vínculo empregatício com o tomador ou a sua responsabilidade trabalhista. Inclusive naqueles casos em que, não obstante a aparência de um contrato de natureza marcadamente empresarial, tem-se, na verdade, a efetiva prestação de serviços a terceiros com a indelével presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego.

Em tempos de novas morfologias do trabalho, essa técnica interpretativa se torna um hábil instrumento de efetividade da proteção da relação de emprego, cujo padrão clássico é, ainda, o que melhor protege o trabalhador, assegurando a sua inserção protegida em sociedade, que passa a reconhecê-lo como titular de direitos sociotrabalhistas.

Para ilustrar a situação ora em comento, apresenta-se para análise uma decisão do Tribunal Superior do Trabalho — TST no processo **TST-RR — 394500-42.2009.5.09.0018**, selecionado em razão de sua pertinência temática.

Observa-se do julgado a adoção de uma técnica interpretativa apta a sanar o conflito, de modo a conformar a subordinação jurídica aos fundamentos dos marcos constitucional e celetista, tendo em vista as constantes transformações sociais e a dinâmica empresarial no atual modelo de produção capitalista. A diversidade de ocupações que se coloca diante da

regulação trabalhista reforça a necessidade de normas jurídicas que inibam a submissão do trabalhador a condições indignas de trabalho.

Antes de apresentar o conteúdo do julgado, vale destacar, ainda, que ele reúne pontos que corroboram as premissas de elastecimento dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego e, também, de reexame de seus conceitos, alinhados com a cultura jurídica própria do Estado Democrático de Direito.

Destaca-se, igualmente, uma reflexão crítica quanto à aplicação da técnica interpretativa, favorecendo a amplitude do arcabouço protetivo, a fim de se estabelecer a observância da função conformadora desses elementos ao caso concreto, em razão dos avanços tecnológicos, das novas técnicas de produção e das inovações organizacionais<sup>(4)</sup>.

A ementa do referido julgado restou consignada nos seguintes termos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA — AVON — EXECUTIVA DE VENDAS — VÍNCULO EMPREGATÍCIO — SUBORDINAÇÃO — REEXAME CONCEITUAL — PONDERAÇÃO EM FACE DO PRINCÍPIO DA LIVRE-INICIATIVA — ESSENCIALIDADE NA IDENTIDADE DO TRABALHADOR — ANÁLISE CRITERIOSA DO JULGADOR. **O conceito de subordinação tem recebido tratamento especial pela doutrina, na qual se destaca a necessidade de seu reexame, a fim de amparar, nas palavras de Otavio Pinto e Silva, “a diversificação das relações jurídicas entre os sujeitos que prestam serviços (trabalhadores) e os que deles necessitam para o desenvolvimento de seus negócios (empresários)”, impondo-se, desta via a “ampliação dos vínculos de atributividade entre capital e trabalho”.** Nessa evolução quanto à abordagem do conceito de subordinação, parte-se do conceito de “**subordinação clássico**”; trata-se, com brevidade, a defesa de Otavio Pinto e Silva do conceito de “**parassubordinação**”; passa-se à ampliação conceitual proposta pelo Ministro Mauricio Godinho Delgado para análise da terceirização, “**subordinação estrutural**”; e, por fim, destacando a proposta de expansão do direito de trabalho, é examinada a proposta de Lorena Vasconcelos Porto de “**subordinação integrativa**”. **Essa evolução conceitual serve para destacar a necessidade de**

---

(4) Oportuna a indicação do artigo *O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica*, de autoria do Professor Eugène Enriquez, cujo resumo, curto e objetivo, destaca que “em pleno auge do individualismo, o homem nunca esteve tão encerrado nas malhas das organizações e tão pouco livre em relação ao seu próprio corpo e ao seu modo de pensar. Hoje, tudo na sociedade e nas organizações é construído para fazer o indivíduo crer na sua vocação de homem livre e criador”. Disponível em: <<http://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-37-num-1-ano-1997-nid-46439/>>. Acesso em: 31 jan. 2017.



**análise do preenchimento dos elementos definidores do vínculo empregatício, com olhar sensível à realidade atual, com as bases legais estabelecidas, mas com a interpretação orientada pelos princípios que justificam e fundamentam o direito do trabalho.** Por outro lado, não se pode desconsiderar o princípio da livre-iniciativa, que, nos termos do art. 170 da Constituição Federal, é fundamento da ordem econômica. Nesse sentido, com base em elementos dos autos e nas regras de experiência, reconheço que a reclamada, AVON, destaca-se por se dedicar a um segmento de clientes brasileiros que por muito fora negligenciado pelas empresas brasileiras, as mulheres, sobretudo, aquelas com menor poder aquisitivo. A estratégia de *marketing* empresarial adotada pela AVON, na qual desenvolveu, com qualidade, produtos especialmente para o fenótipo das mulheres brasileiras, preços acessíveis ao público destinado e, para tanto, tendo em vista a rede de distribuição, permitiu a complementação de renda de grande quantidade de trabalhadoras brasileiras: empregadas domésticas, manicures, cabeleireiras, secretárias, donas de casa, entre muitas outras, não merece ser desencorajada. Dessa via, também, a adoção de critérios para decisão judicial sem atenção a um juízo de ponderação pode inviabilizar todo o modelo de negócio desenvolvido pela reclamada e tornar imperiosa a necessidade de revisão do negócio pela oclusão da rede de vendedoras articulada. Entretanto, não parece razoável que empresas, que atendem o varejo, tenham um imenso contingente de vendedores, os quais compõem uma desmesurável força de vendas em relação aos concorrentes, tenham um número mínimo de empregados, aos quais ficam restritos os “privilégios” dos direitos trabalhistas. Com essas ponderações, destaco que, além de se apoiar na nova doutrina, em que os arts. 2º e 3º da CLT têm recebido interpretação fundada na efetividade ao direito fundamental ao trabalho digno, o reconhecimento do vínculo empregatício, em situações limítrofes, como a discutida nos autos, deve abordar a questão da “identidade” do trabalhador como elemento determinante da relação empregatícia. Max Weber, no clássico estudo sociológico “A Ética Protestante e o ‘Espírito’ do Capitalismo”, já destacava o papel central do trabalho como elemento a fornecer a identidade do indivíduo na modernidade. Por tudo isso, defendo que cabe ao Julgador o papel fundamental de buscar depreender das provas se aquele trabalho desenvolvido, a princípio de forma autônoma, passou, em determinado ponto da relação entre as parte, a representar um papel mais significativo na vida do trabalhador, essencial do ponto de vista de sua identidade. No caso dos autos, foi registrado pela Corte *a quo* que a reclamante fora contratada como revendedora AVON e, posteriormente, elevada à condição de “Executiva de Vendas”, na qual passou a ser responsável pela arregimentação, treinamento e gerenciamento do desempenho das revendedoras que indicava, inclusive recebendo cobranças pela quantidade de vendas que essas vendedoras realizavam. Nessa perspectiva, a intensidade dos trabalhos realizados desempenhou

papel significativo para a trabalhadora, sendo certo, ainda, que o vigor dos questionamentos por produtividade levou, inclusive, à formulação de pretensão de indenização por assédio moral, a qual ainda que julgada improcedente revela a centralidade daquela relação na identidade da reclamante. Assim, os elementos destacados pela Corte regional indicam que, efetivamente, houve o correto enquadramento jurídico da questão, esbarrando-se qualquer conclusão de forma diversa na incidência objetiva da Súmula n. 126 desta Corte.

Agravo de instrumento desprovido.

(Processo TST-RR 394500-42.2009.5.09.0018, Relator Ministro Vieira de Mello Filho, Julgado em 18.12.2012 — 4ª Turma, publicado no DEJT de 1º.2.2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=394500&digitoTst=42&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0018>>. Acesso em: 15 jan. 2017). Grifou-se.

Percebe-se que o debate se travou em reconhecer o vínculo de emprego a partir da modalidade de subordinação que definia a relação jurídica entre a obreira e o pretense tomador de seus serviços, ao destacar que cabe ao julgador o papel fundamental de buscar depreender das provas se aquele trabalho desenvolvido, a princípio de forma autônoma, passou, em determinado ponto da relação entre as partes, a representar um papel mais significativo na vida do trabalhador, essencial do ponto de vista de sua própria identidade.

Isso se deve ao fato de que é na dinâmica da relação concretamente desenvolvida que se reconhecem e se identificam os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, cujo padrão clássico é o que melhor protege o trabalhador.

Justamente por isso, tais elementos têm sofrido, ao longo do tempo e tendo em vista o grau de desenvolvimento das sociedades e do próprio trabalho, algumas releituras em seus fundamentos, ampliando-os de maneira a abarcarem um maior número de relações que, hoje em dia, fazem-se presentes na realidade das contratações de mão de obra, como se dá na terceirização.

Sob essa perspectiva, esclarece Vilhena (1999, p. 463 e 464) que:

(...) o desenvolvimento da atividade industrial e a evolução das práticas de negócio, as linhas mestras desses padrões conformadores do estado de subordinação também se alteram

e evoluem. A missão do pesquisador reside em detectar essas alterações, através das quais o conceito jurídico sofreu revisão em suas bases. E foi exatamente o que se deu com a subordinação, que hoje não mais é vista dentro da mesma forma conceitual com que a viram juristas e magistrados de vinte, trinta ou cinquenta anos passados. Debite-se o fenômeno à própria evolução do Direito do Trabalho (com força expansiva constante) ou a incorporação de quaisquer atividades em seu campo de gravitação (o trabalho intelectual, por exemplo), o fato é que a subordinação é um conceito dinâmico, como dinâmicos são em geral os conceitos jurídicos se não querem perder o contato com a realidade social a que visam exprimir e equacionar.

Comunga desse entendimento Souto Maior (2008, p. 47 e 48), ao pontuar, de forma bastante provocativa, que:

Ora, se houvesse algum modo juridicamente válido para que, de forma generalizada, um autêntico empregado não fosse considerado empregado, essa fórmula serviria a todas as pessoas, o que implicaria dizer que não existiria a relação de emprego. O problema é que no Brasil muitos acham que podem ser mais “espertos” que os outros. Enquanto seu concorrente contrata empregados e os registra, o “esperto” acha que pode — só ele, o concorrente não — admitir trabalhadores para executar os mesmos serviços, mas, por conta de uma mágica qualquer, não os considerar seus empregados e, conseqüentemente, não suportar os custos decorrentes da aplicação do Direito do Trabalho. Claro que isso só pode ser uma doce ilusão, que, ao final, fica bastante amarga.

Ampliam-se, assim, as possibilidades de tutela trabalhista e de interpretação jurídica, conformando os novos arranjos laborais aos direitos fundamentais do trabalho, expressos no art. 7º da Carta Política de 1988, submetendo aos seus princípios cardeais as relações de trabalho “não empregatícias” ou fronteiriças.

Ademais, a extensão da competência da Justiça do Trabalho, inserida pela Emenda Constitucional n. 45/2004, submeteu ao crivo dessa justiça especializada, igualmente, as ações oriundas da relação de trabalho, o que motiva, tanto a teoria quanto a prática, a repensarem os fundamentos e princípios que orientam o ramo justralhista.

Nos últimos anos, por exemplo, foram construídas teorias de expansão sobre a reflexão da possibilidade da existência de relações de emprego com

os trabalhadores avulsos, prioritariamente os da zona portuária, mas já se chega a pensar nessas questões em relação aos trabalhadores avulsos de portos secos, denominados “chapa”, ante a similitude de atribuições e a natureza da ocupação.

Cumpra-se destacar que o trabalhador avulso não é empregado em razão da ausência da não eventualidade, pois não se prende a uma única empresa, mas lida com vários tomadores, subordinando-se somente ao órgão intermediador que, no caso do trabalho avulso não portuário, é sempre o sindicato da categoria.

Em consonância com o valor social do trabalho, restou consagrada no art. 7º, inciso XXXIV, da Constituição Federal, a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso, estendendo-lhe os direitos trabalhistas aplicáveis aos empregados, em uma leitura contextualizada com uma agenda pública de consecução do pleno emprego.

Sedimenta-se, assim, fecundo terreno para se repensar os elementos fático-jurídicos da relação de emprego e sua consequente e abalizada extensão para a efetividade da tutela juslaboral, abrindo-se possibilidades de conformação dessas formas alternativas de prestação de trabalho a um patamar constitucional mínimo de valorização do labor humano.

Mas quais são as possibilidades dessa nova interpretação?

Com suporte em Delgado (2006, p. 42 e 43), traçam-se três possibilidades de abertura do Direito do Trabalho, concluindo pela possibilidade de utilização das duas primeiras e abrindo uma terceira via de expansão, baseadas na: i) efetividade do Direito do Trabalho, ou seja, o cumprimento de seus preceitos pelo alargamento da tutela trabalhista, submetendo o caso concreto ao cumprimento da norma; ii) ampliação do processo de interpretação dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, objetivando alcançar as contratações fronteiriças ao padrão clássico ou dúbias, como, por exemplo, o trabalho em domicílio, a representação comercial, a terceirização trabalhista, dentre outras; e iii) ampliação do Direito do Trabalho para relações não empregatícias, forte na premissa de que todos os trabalhos, de algum modo e em determinada intensidade, promovem a dignidade humana, enquanto instituto apto à consecução da cidadania e da justiça sociais.

Assim, em observância a essas possibilidades, a dignidade humana, enquanto direito fundamental, deve ser assegurada e reconhecida em todas as relações estabelecidas entre trabalhadores e tomadores de seus serviços, num esforço interpretativo e de subsunção da norma ao caso concreto, o que, aliás, tem ocorrido com os trabalhadores terceirizados, por exemplo.

Cabe salientar que inovar as relações laborais, seja pela via legislativa ou pela via judicial, significa estrita observância ao disposto no art. 7º, *caput*, da Constituição Federal de 1988, que, partindo da premissa de que os direitos sociotrabalhistas devem ser interpretados de forma ampliativa, abre espaço para se perquirir se tais direitos fundamentais são direitos de trabalhadores em geral ou somente de empregados.

Esse dispositivo não apenas lança direitos individuais trabalhistas, mas, também, estabelece direitos de seguridade social, Sendo assim, não parece razoável desvincular direitos de trabalhadores e direitos de empregados, pois todos restam abarcados pelo patamar constitucional mínimo de proteção ao trabalho.

A ampliação dos direitos fundamentais do trabalho para as relações oriundas da intermediação de mão de obra não tem por objetivo engessá-las ou inviabilizá-las.

Ao contrário, estabelece um patamar constitucional mínimo de proteção que deve ser observado, cuja pretensão é o reconhecimento de que os direitos fundamentais do trabalho possam ser absorvidos por qualquer relação e não somente pela relação empregatícia clássica.

O desafio que se propõe para a teoria, e, por que não, à prática, é a extensão dos direitos fundamentais trabalhistas como fundamento constitucional para qualquer relação de trabalho e não apenas para as relações de emprego.

Na terceirização, portanto, a subordinação se destaca como um dos elementos mais complexos nessa modalidade de contratação fronteira, pois o trabalhador, quando a ela submetido, possui uma relação trilateral que precariza e desnatura a relação empregatícia clássica, ao submetê-lo às ordens emanadas do tomador e, ao mesmo tempo, sujeitar-se aos interesses do prestador, que emprega a força de trabalho ao sabor dos contratos firmados com aqueles.

Ante a capilaridade dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, a subordinação que se apresenta no mundo do trabalho acabou sendo juridicizada no mundo do direito, cuja regulamentação buscou a emancipação do obreiro da condição de sujeição pessoal, tornando-a jurídica por força do contrato entre as partes. Justamente por isso a adoção de estratégias e pactuações extrajudiciais não têm o condão de afastar as normas cogentes em matéria trabalhista, especialmente aquelas de índole constitucional.

Em razão disso, Delgado (2006, p. 667) pauta sua concepção na ampliação do conceito de subordinação, propondo que o ponto de identificação desse elemento da relação de emprego seja a própria inserção

estrutural do obreiro na dinâmica do tomador de seus serviços. Nas suas palavras: “Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na *dinâmica* do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, *mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento*”.

Cabe destacar que não se devem confundir os requisitos contratuais com os pressupostos, ou elementos fático-jurídicos da relação de emprego, pois estes asseguram a existência desta, já aqueles asseguram a validade dessa relação.

Outro ponto que merece atenção é o perceptível equívoco, talvez conveniente, de parte da doutrina em identificar a subordinação com a dependência econômica, pois esta vai além dos contornos jurídicos da relação de emprego.

A subordinação não pode ser compreendida, de forma imediata, como qualificadora da dependência, pois o sentido clássico, ou subjetivo, de subordinação era concebido na relação direta com o comando do empregador, ou seja, visível pelo grau de ordens emanadas pelo empregador ao empregado.

Recorre-se à lição de Souto Maior (2008, p. 52), a fim de aclarar mais o que se está examinando, ao afirmar que:

Quanto à dependência econômica, é importante não confundir as coisas. Este aspecto, relevante, mas não determinante da relação de emprego, não deve ser visto a partir da vinculação da pessoa com seu próprio trabalho. Em outras palavras, a característica da dependência não pode ser enunciada pela vinculação que toda pessoa tem com o seu próprio trabalho.

Concluindo que:

De todo modo, como dito, o aspecto da dependência econômica não é decisivo para a configuração da relação de emprego, pois primeiro, a exclusividade não é elemento essencial do vínculo empregatício e assim um trabalhador pode depender economicamente de mais de um contratante, tendo em cada um deles um vínculo de emprego específico; e, segundo, em uma dada relação jurídica o trabalhador pode se vincular sem uma situação de dependência econômica com seu contratante e mesmo assim caracterizar-se a hipótese de uma relação de emprego. (2008, p. 53)

Exemplifica com o caso de juízes que se vinculam a uma determinada instituição de ensino para ministrar aulas. Dependência econômica evidentemente não há, mas nem por isso resta desconfigurada a subordinação jurídica com as respectivas instituições de ensino, fixando-se, assim, o elemento essencial do vínculo empregatício.

Saliente-se, por oportuno, que a subordinação jurídica se distingue da sujeição pessoal na medida em que as ordens do empregador se limitam aos contornos da relação de emprego nos termos e condições do contrato de trabalho firmado entre as partes.

Desloca-se, mas não se desconsidera, o grau de intensidade das ordens quando o empregado se integra aos fins do empreendimento, numa tentativa de se ampliar os contornos da subordinação para alcançar a proteção de outras relações fronteiriças ao Direito do Trabalho, como é o caso da terceirização.

Nesta modalidade de contratação o obreiro se integra à estrutura do empreendimento, independentemente de receber ou não ordens diretas do tomador de seus serviços, na medida em que o trabalhador acolhe a direção dada por esse último na consecução dos fins do empreendimento.

Feitas essas considerações, observa-se uma tentativa, no marco da relação trabalhista, de ampliação do conceito de subordinação jurídica, como contraponto às tentativas de precarização das relações de emprego, por meio da redução desse elemento, como, aliás, pode-se perceber com a parassubordinação<sup>(5)</sup>.

Surgida na Itália, a parassubordinação é uma tentativa de desregulamentação das relações de trabalho, pela qual se busca excluir do manto protetivo do Direito Laboral trabalhadores supostamente autônomos, mas que dependem socioeconomicamente de seu tomador de serviços. Todavia, a suposta autonomia somente se afirma com a adoção de um conceito restrito de subordinação jurídica, pois, caso adotado um conceito mais amplo, tal

---

(5) Lorena Vasconcelos Porto faz uma análise da parassubordinação no Direito italiano e na ordem jurídica de outros países europeus para demonstrar que, ao contrário do que sustentam os seus defensores, essa figura promove a desregulamentação do Direito do Trabalho. Com efeito, apenas é possível distinguir a figura do trabalhador parassubordinado por meio da adoção de um conceito restrito de subordinação, de matriz subjetivista. Caso se adote um conceito mais amplo, como vinha sendo adotado pela própria jurisprudência e doutrina italianas antes da introdução da parassubordinação na ordem jurídica desse país, tais trabalhadores são em verdade subordinados, com a conseqüente aplicação integral do Direito do Trabalho. PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009.

como a subordinação integrativa ou estrutural, esses trabalhadores são de fato subordinados, fazendo jus a todos os direitos e garantias laborais, e não somente a algumas poucas e insuficientes tutelas relacionadas à figura da parassubordinação.

O Direito do Trabalho deve, portanto, rechaçar essas fórmulas de precarização do labor humano, ante a perspectiva de matriz constitucional, como instrumento de inclusão social e econômica, concretizadora, por excelência, dos direitos fundamentais do trabalho.

Nessa esteira de raciocínio, transcreve-se ementa de outro julgado do TST que bem ilustra a situação ora sob exame:

AGRAVO DE INSTRUMENTO — RECURSO DE REVISTA — VÍNCULO EMPREGATÍCIO — COOPERATIVA — PROFESSORA DE ENTIDADE DE ENSINO — SIMULAÇÃO E FRAUDE — TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA TAMBÉM CONFIGURADA. RECONHECIMENTO, PELA INSTÂNCIA ORDINÁRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO, DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO, CORRIGINDO A IRREGULARIDADE E RESTAURANDO O IMPÉRIO DA CONSTITUIÇÃO E DA CLT — DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O Direito do Trabalho, classicamente e em sua matriz constitucional de 1988, é ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º, CF). Volta-se a construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), erradicando a pobreza e a marginalização e reduzindo as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, IV, CF). Instrumento maior de valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 170, *caput* e VIII, CF) e veículo mais pronunciado de garantia de segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça às pessoas na sociedade econômica (Preâmbulo da Constituição), **o Direito do Trabalho não absorve fórmulas diversas de precarização do labor, como a parassubordinação e a informalidade**. Registre-se que a subordinação enfatizada pela CLT (arts. 2º e 3º) não se circunscreve à dimensão tradicional, subjetiva, com profundas, intensas e irreprimíveis ordens do tomador ao obreiro. Pode a subordinação ser do tipo objetivo, em face da realização, pelo trabalhador, dos objetivos sociais da empresa. Ou pode ser simplesmente do tipo estrutural, harmonizando-se o obreiro à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços. Presente qualquer das dimensões da subordinação (subjetiva, objetiva ou estrutural), considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego. No caso concreto, o TRT consigna que a segunda Reclamada, sob o manto de uma cooperativa, agiu de maneira a dissimular o vínculo empregatício existente entre a Reclamante e a primeira Reclamada, uma vez que a relação cooperativa não se configurou válida. Nesse sentido, assinala o Órgão Judicial *a quo* a total



inconsistência da alegação de que o trabalho da Reclamante se dava de forma autônoma e livre, tendo em vista a inevitável subordinação inerente à natureza da relação entre instituição de ensino e professor, o qual deve seguir as diretrizes educacionais daquela e cumprir horário estrito concernente às lições aos alunos da instituição. Além disso, despontou claro que a primeira Reclamada terceirizou serviços irregularmente, pois o magistério é atividade primordial e essencial, função finalística da instituição de ensino, constatando-se, por isso, a ilegalidade destacada pela Súmula n. 331, I, TST e a necessidade de reconhecimento do vínculo empregatício. Assim, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. **Agravo de instrumento desprovido.**

(Processo TST- AIRR-132800-24.2007.5.02.0015, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, Julgado em 19.6.2013 — 3ª Turma, publicado no DEJT de 21.6.2013. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=1513&anoInt=2012>>. Acesso em: 26.1.2017). Grifou-se.

O pensamento jurídico laboral, portanto, deve se pautar pela ótica de que os trabalhadores — e não somente os empregados — estão sob o manto protetivo do Direito do Trabalho, fazendo jus aos direitos e garantias minimamente civilizatórios do arcabouço normativo constitucional.

Afinal, todas as vezes que surge a oportunidade para a implementação dessas fórmulas de precarização, a iniciativa empresarial não hesita em adotá-las, como forma de se eximir das obrigações trabalhistas, residindo aí a importância da atuação dos entes coletivos categoriais, tema do tópico seguinte.

### **3. A TERCEIRIZAÇÃO A PARTIR DA ATUAÇÃO DOS ENTES COLETIVOS CATEGORIAIS: CONTRIBUTOS À FIXAÇÃO DO NÚCLEO ESSENCIAL DOS DIREITOS SOCIAIS**

Nos dias atuais, afigura-se perceptível a existência de mais de uma realidade política em determinado corpo social ou comunidade, além de um nítido descompasso entre a vontade geral e os interesses defendidos pelo parlamento brasileiro e a classe que o integra, fazendo com que os critérios técnico-formais-positivistas sejam substituídos por novos padrões valorativos de referência, de fundamentação e de legitimação (WOLKMER, 1993, p. 96).

O modelo jurídico vigente se mostra insuficiente para regular toda a gama de fatos vivenciados pelo corpo social, não mais contemplando as novas formas de vida cotidiana, nela incluída as práticas de contratação do labor humano, o que, na opinião de Vieira (2001, p. 227), pode ser resumido da seguinte forma:

Há um renovado interesse pela cidadania neste início de século XXI. O conceito de cidadania parece integrar noções centrais da filosofia política, como os reclamos de justiça e participação política. Cidadania vincula-se intimamente à ideia de direitos individuais e de pertença a uma comunidade particular, colocando-se, portanto, no coração do debate contemporâneo entre liberais e comunitaristas.

Tem-se que a cultura monista de produção jurídica, bem como o processo legislativo que lhe dá sustentação, vão aos poucos sendo substituídos, ou compartilhados, por novos sujeitos de uma cultura jurídica insurgente, numa perspectiva alternativa de fundamentação pluralista, descentralizadora e participativa.

Como conseqüência do quadro acima exposto, os sindicatos surgem como atores coletivos que congregam o lugar de exclusão de direitos dos sujeitos-trabalhadores, bem como em razão da construção de experiências compartilhadas de cidadania social.

Esses entes coletivos passam a reelaborar seu próprio saber jurídico, fruto das relações sociotrabalhistas habitualmente vivenciadas, bem como redefinem o espaço público, atuando em seus respectivos *habitat*<sup>(6)</sup>.

Tal situação expõe a fragilidade das funções institucionais do Estado, enquanto centro único do poder político e como fonte exclusiva de toda a produção normativa, pois fruto de uma concepção individualista e, ao mesmo tempo, promotora de um cenário de exclusão. É o que afirma Wolkmer (2016), ao destacar que:

Na singularidade da crise que atravessa o imaginário jurídico-político e que degenera as relações da vida cotidiana, a resposta para transcender a exclusão e as privações provém da força contingente de sujeitos coletivos

---

(6) Em artigo intitulado Um direito achado na rua: o direito de moral. In: *Introdução crítica ao direito*. 4. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1993. p. 34 e 35. (Série o direito achado na rua, v. 1), o Professor José Geraldo de Sousa Júnior aborda com muita propriedade a questão, ao destacar que: “A reivindicação de direitos, como o direito de morar, nestas condições, orienta a construção social da cidadania, na medida em que as classes e grupos espoliados e oprimidos definem a sua representação, a sua participação e instauram na sociedade a dimensão geral da liberdade como expressão da liberdade fundamental de todo ser humano”.

populares que, pela consciência de seus reais interesses, são capazes de criar e instituir novos direitos.

A institucionalização desses entes coletivos e a consequente emergência de novos atores sociais é fruto de um cenário de lutas e resistências, iniciado no final da década de 1970 e que tomou corpo no decorrer dos anos 1980. Arelado ao modelo de desenvolvimento brasileiro, com todos os inconvenientes de um capitalismo tardio, propiciou novas práticas civis e o crescimento dos movimentos populares, cuja gênese se deu em razão da luta pela redemocratização do país<sup>(7)</sup>.

Procura-se, nesse tópico, abrir a discussão sobre a legitimidade desses entes coletivos categoriais como novos paradigmas de participação política do sujeito-trabalhador, tendo por suporte certas questões que alijam do processo de inclusão social algumas categorias profissionais, violando seus direitos fundamentais do trabalho e deixando-as à margem do pleno exercício da cidadania social, como ocorre com a terceirização.

Portadores de um caráter reformista, conflitivo e de pressão política, os entes categoriais se manifestam por processos localizados de transformações no panorama sociocultural trabalhista. Não apontam para uma transformação imediata das estruturas sociais, mas por meio de suas práticas, capilarizam ações e interferem, decisivamente, nas políticas públicas oficiais debatidas na arena socioeconômica do capitalismo, com um instrumental próprio para a consecução do trabalho como valor fundante da República, cujo poder transformador se expressa no somatório das lutas por eles implementadas.

Favorecem, portanto, a reconceituação do que seja processo participativo, na medida em que, como um modelo insurgente, sedimentam-se como ferramentas de atuação baseadas em uma cidadania revolucionária, ou seja, ativa e pública<sup>(8)</sup>.

Tornam-se importantes referências quando se tem em debate as atividades ligadas ao exercício da cidadania social, internacionalmente consagrada em instrumentos de proteção aos direitos fundamentais do

---

(7) Para aprofundar a temática, oportuna a indicação da obra de GOHN, Maria da Glória. *Teoria dos movimentos sociais: paradigmas clássicos e contemporâneos*. 2. ed. São Paulo: Loyola, abr. 2000, principalmente o mapeamento feito pela autora, no anexo da obra, sobre os cenários dos movimentos sociais no Brasil, entre os anos de 1972-1997, definindo os seus ciclos. Traça um panorama desses sujeitos coletivos na Era da Participação, cujo ápice foi a promulgação da Constituição Federal de 1988, intitulada, não por acaso, a Constituição Cidadã.

(8) Nesse sentido destaca-se a obra de VIEIRA, Liszt. *Cidadania e globalização*. 6. ed. Rio de Janeiro: Record, 2002, principalmente o capítulo 3, da Parte I.

trabalho, bem como propiciam a discussão da situação brasileira e a questão mais ampla da realização do direito e aplicação/distribuição da justiça social.

Nas palavras de Scotti (2014):

(...) a abertura do sujeito constitucional a novos conteúdos significa também uma nova forma de lidar com os problemas sociais nos quais sujeitos são construtores de políticas públicas e, ao mesmo tempo, uma possibilidade de rever, por meio da inclusão, as narrativas dominantes que representam violações aos direitos fundamentais.

Configurando-se, assim, a possibilidade de falência do processo legislativo como hoje sistematizado, a organização sindical e a mobilização de certas categorias podem influenciar, de forma positiva, a produção jurídica, até então concebida como monopólio estatal.

Em uma sociedade formada por classes, como é o caso brasileiro, marcada por um capitalismo tardio, aquelas que detêm o poder econômico são as que norteiam os caminhos que serão percorridos para o atingimento de seu projeto político e social. Contudo, esses caminhos não são, necessariamente, os mais acertados para a consecução da justiça social, pois imbuídos de um caráter individualizante e segregacionista, anulando a solidariedade entre os trabalhadores.

Uma vez obtido o poder de mando nas relações sociais, os detentores desse poder prezam por instituir um sistema excludente de direitos mínimos, em nome de um “falso desenvolvimento” que não atende aos anseios dos menos protegidos<sup>(9)</sup>, como, aliás, se verifica com os terceirizados.

Ora, percebe-se que os entes coletivos categoriais comprovam a possibilidade de um processo participativo autêntico. Com uma atuação no sentido de mobilizar os trabalhadores e auxiliá-los em um exercício de participação política, influndo de forma decisiva para que os espaços legislativos trabalhem com propostas que não só assegurem direitos, mas também estabeleçam a ampliação e o reconhecimento de novos direitos.

Por esse motivo, os entes sindicais devem ser pensados como forças instituintes de um novo paradigma, capazes de se legitimarem a partir de práticas sociais que materializem direitos construídos no seio mesmo da

---

(9) Vale mencionar os artigos de DINIZ, Melillo. *Qual a verdadeira face do direito?* p. 60 e ss., e LYRA FILHO, Roberto. Normas jurídicas e outras normas sociais. In: *Introdução crítica ao direito*. 4. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1993. p. 51 e ss. (Série o direito achado na rua, v. 1), que muito bem abordam a temática aqui levantada.

luta categorial, no marco do patamar social mínimo instituído pelo Diploma Constitucional de 1988.

Levando-se em consideração o processo histórico, resta nítida a contribuição dos movimentos de associação para uma cultura pluralista e insurgente, tendo-se em conta seus princípios e valores condutores ou, como pontua Scotti (2014), tem-se que:

A constituição de novos sujeitos e o reconhecimento de novos direitos não suspendem a história. Não impedem que ela seja uma inclusão-exclusão e que novos outros esquecidos ou desconhecidos ressurgam para permitir novas reinterpretações dos direitos e do passado.

A nova noção de direitos poderá vir a se constituir, no âmbito da sociedade civil, numa recolocação da democracia para além dos espaços restritos da representação política oficial, passando a se instaurar nas redes de constituição da cultura política emergente dos entes coletivos.

Ocorre, assim, uma interação das ações socioculturais no campo da política, reconhecendo-se como legítimas as carências verificadas em determinada categoria profissional, como, no presente caso, a situação vivenciada pelos terceirizados.

Torna-se fundamental, portanto, a organização das categorias profissionais por meio de entes coletivos que reúnam legitimidade para a defesa e representação desses novos segmentos laborais, pois, por intermédio deles, o exercício da cidadania social extravasa o de classe categorial. Isso permite uma práxis coletiva que coaduna os polos da construção e afirmação sociais, apta a redefinir democraticamente as regras cotidianas e institucionais de coexistência, inclusive com outras classes sociais.

Favorece, igualmente, um movimento de capilarização do poder político e de redefinição do espaço público, transformando as reivindicações específicas da categoria profissional em direitos resguardados e respeitados pelo Estado e pelos empregadores, requerendo daquele a justa regulamentação da atividade laboral e, destes, o reconhecimento e respeito desses pleitos, tidos por legítimos e justos.

A experiência das lutas para a construção da cidadania social se expressa, no Brasil, como reivindicação de direitos e liberdades básicos e de instrumentos de organização, representação e participação nas estruturas socioeconômica e política da sociedade (SOUSA JÚNIOR, 1993, p. 15 e ss.). Até porque, esta é formada e composta por inúmeras personalidades corporativas autênticas, com vontade e consciência próprias, sendo que cada uma delas pode formular e criar direitos.

É o que observa Manzini-Covre (1991, p. 11) ao destacar que:

As pessoas tendem a pensar a cidadania apenas em termos dos direitos a receber, negligenciando o fato de que elas próprias podem ser o agente da existência desses direitos. Acabam por relevar os deveres que lhes cabem, omitindo-se no sentido de serem também, de alguma forma, parte do governo. Ou seja, é preciso trabalhar para conquistar esses direitos. Em vez de meros receptores, são acima de tudo sujeitos daquilo que podem conquistar.

Dessa forma, os entes categoriais, dispendo de uma moldagem jurídico-institucional que lhes dá um plano organizacional sistemático, fazem brotar os interesses da categoria. Tais interesses, mesmo sem uma maturação suficiente ou em razão da falta de vontade política para se converterem em direitos, restam resguardados, pois frutos de questões que se dão à vista e à solução da sociedade e do Estado, tanto em nível social quanto político (ROCHA, 1998, p. 502).

Igualmente, é interessante observar que tais manifestações coletivas vêm surgindo do lugar da exclusão dos indivíduos titulares dos direitos sociotrabalhistas — nesse caso específico os terceirizados — e da construção de experiências compartilhadas.

Além disso, demonstram o pleno exercício da cidadania social, pois, articulados, objetivam uma inserção nas malhas finas do Poder Político institucionalizado, reelaborando um saber jurídico próprio, fruto das relações sociais da realidade vivida, cuja consecução se dá pela atuação em seus respectivos espaços categoriais.<sup>(10)</sup>

Por este motivo, oportuna a lição de Diógenes (1992, p. 119) ao afirmar que os “movimentos sociais vão rearticulando-se do plano privado, do lugar da ‘não política’ e desta forma ampliando a esfera institucional da política. Poderíamos afirmar que os movimentos sociais provocam uma ampliação da esfera pública e da noção de direitos”.

O que caracteriza, assim, a ação dos entes categoriais, sua eficiência e a capacidade de articularem soluções cada vez mais alternativas é a convicção de que as suas ações encontram apoio em um direito que não

---

(10) Nesse sentido, muito interessante o artigo da Professora Glória Diógenes. DIÓGENES, Glória. Direitos, cidadania e movimentos sociais. In *NOMOS — Revista do curso de mestrado em direito da UFC*, n. 11 (1/2), Fortaleza: Universidade Federal do Ceará, p. 115 a 123, jan./dez. 1992.

coincide, necessariamente, com a legalidade oficial vigente. A categoria profissional é quem decide e estabelece os critérios do que seja legal, jurídico e justo, sempre levando em conta sua realidade concreta.

É o que ensina Wolkmer (1993, p. 97), ao afirmar que:

(...) A revelação dessas manifestações legais plurais que não se sujeitam ao formalismo a-histórico das fontes convencionais está assentada no espaço conflituoso e de confronto social, causado pelas privações, exclusões e necessidades de forças societárias agregadoras de interesses e reivindicações, mas, dado o processo, eficazes e legítimos.

Os sindicatos passam, assim, a exercer um papel fundamental na reivindicação e instrumentalização dos direitos sociais. Isso ocorre na criação de novos direitos, na formação de um poder participativo que toma espaço e interfere na condução dos rumos da categoria profissional a que se vinculam, recriando e reinventando, por meio de suas práticas participativas, a esfera da vida pública.

Mesmo porque, “na medida em que as instâncias tradicionais do político e do jurídico não respondem mais de modo eficaz ao avultamento de conflitos coletivos engendrados por privações, necessidades e exclusões, emerge a força dos movimentos sociais que propiciam a expansão de procedimentos extrajudiciais e práticas normativas não estatais” (WOLKMER, 1993, p. 98).

Não obstante o perfil assistencialista desses entes categoriais, na medida em que pleiteiam a satisfação de interesses materiais e econômicos de natureza setorial e, ao mesmo tempo, de uma postura subordinada aos órgãos públicos institucionalizados, tais como os partidos políticos e o próprio Estado, tais críticas não merecem prosperar.

Os sindicatos se encontram fundados em uma proposta de autonomia coletiva e orientados para a consecução de objetivos que se identificam com a satisfação do trabalho em condições dignas, ou seja, o pleno atendimento, quer pelo Estado, quer pelos particulares, das necessidades básicas do sujeito-trabalhador.

É-lhes reconhecida, assim, a possibilidade de construírem um novo paradigma de cultura política participativa e de uma organização social fortemente emancipatória (BATISTA, 2000, p. 97), já tão subjugada pelo modelo hegemônico vigente.

Evidente que a roupagem atual dos entes categoriais, eivada com matizes de hierarquia, subordinação e fidelidade, deve ser revista em sintonia

com as premissas do Estado Democrático de Direito, já citadas alhures, para que tais entes não sucumbam ante o seu definhamento funcional e institucional.

Devem agregar em suas bases populações proletarizadas que estão à margem do processo de inclusão social, tendo como horizonte de ação as reivindicações vinculadas à melhoria das condições de vida e de labor humano. Isso em compasso com os diplomas internacionais que estabelecem os direitos fundamentais do trabalho como extensão dos direitos humanos.

Intimamente ligado à democracia participativa, encontra-se o exercício da cidadania, agora não mais desempenhado somente por cidadãos em sua individualidade, numa concepção liberal; e tampouco por meros grupos de trabalhadores, numa concepção associativista; devem esses sujeitos coletivos categoriais lutarem por assegurar direitos e garantias que se estendam, não só ao grupo que representam, mas, igualmente, a toda coletividade, numa perspectiva de atuação democrática participativa e inclusiva.

Revelam-se, também, outros gargalos de um modelo democrático baseado, estritamente, no voto, como, por exemplo, a crise estatal na produção jurídica, com instituições legiferantes que não mais cumprem seus respectivos papéis no contexto social de uma sociedade conflitiva de massa.

Deve-se isso ao distanciamento das Casas Legislativas da realidade vivida pelo corpo social e à submissão dos mandatários a interesses eminentemente corporativos. Percebe-se uma lacuna que prejudica o exercício da cidadania social e demonstra a falência do sistema, além de outros aspectos que envolvem, em matéria trabalhista, a questão da terceirização, cuja análise ocorrerá em tópico próprio.

Vale destacar que um processo contingente de interação entre os sujeitos-trabalhadores individualmente considerados e o ente sindical do qual participam, enquanto poder categorial legitimamente instituído, transcende a autêntica participação democrática de base.

O seu alargamento e consolidação neste espaço público, de base pluralista e descentralizadora, materializa-se como valor com a efetiva participação e controle dos envolvidos nessa proposta categorial de reivindicação de direitos, o que impacta, sobremaneira, a forma de pensar a esfera pública.

É o que afirma Wolkmer (1997, p. 101) ao destacar que:

(...) aquelas formulações, reivindicações e propostas sobre direitos, leis e justiça, que não mais são contemplados, eficaz e



competentemente, pelos canais tradicionais da cultura jurídica estatal ou mesmo destituídos de sentido num novo paradigma, passam a ser criados e absorvidos por uma pluralidade de forças participativas insurgentes.

Inclusive, sobre o cerne do que deve ser o processo de participação, Demo (1996, p. 97) destaca o seguinte:

Participação é o processo histórico de conquista das condições de autodeterminação. Participação não pode ser dada, outorgada, imposta. Também nunca é suficiente, nem é prévia. Participação existe, se e enquanto for conquistada. Porque é processo, não produto acabado. Pela mesma razão é igualmente uma questão de educação de gerações. Não se implanta por decreto, nem é consequência automática de qualquer mudança econômica, porque tem densidade própria, embora nunca desvinculada da esfera da sobrevivência material.

Para concluir que:

Não vale alegar que não participamos porque não nos deixam. Se isto alegamos, é porque já temos um conceito paternalista de participação, que é a antiparticipação. Nesse sentido, aí não está o problema, mas o ponto de partida, ou seja, a ausência de participação.

Nas experiências e práticas cotidianas dos entes coletivos se redefine, de acordo com os liames de um pluralismo político e jurídico, o espaço categorial-participativo como condição paradigmática para a sedimentação de um espaço minimizador do papel do “institucional-oficial-formal”. Isso exige, em contrapartida, uma participação autêntica e constante da categoria profissional, quer em nível de tomada e controle das decisões, quer em nível de produção legislativa ou de resolução dos conflitos laborais.

Para Wolkmer (1993, p. 103), o quadro até aqui exposto pode ser assim resumido:

Ainda que os chamados direitos “novos” nem sempre sejam inteiramente “novos”, na verdade, por vezes, o “novo” é o modo de obtenção de direitos que não passam mais pelas vias tradicionais — legislativa e judicial —, mas provêm de um processo de lutas e conquistas das identidades coletivas para o reconhecimento pelo Estado. Assim, a designação de novos direitos refere-se à

afirmação e materialização de necessidades individuais (pessoais) ou coletivas (sociais) que emergem informalmente em toda e qualquer organização social, não estando necessariamente previstas ou contidas na legislação estatal positiva.

Portanto, o amadurecimento do processo participativo propicia à categoria profissional que ela própria estabeleça os critérios do que lhe seja legal, jurídico e justo, levando em conta sua realidade concreta e sua concepção valorativa de mundo, como, por sinal, ocorre com a categoria dos terceirizados.

Exsurge, assim, a importância da argumentação jurídica como ferramenta hermenêutica para a solução de eventuais colisões de princípios, valendo-se da técnica da ponderação, cuja abordagem se dará no tópico seguinte.

O Princípio da Proporcionalidade e seus desdobramentos: o papel da argumentação jurídica

O debate acerca da argumentação jurídica e das teorias que lhe dão suporte é recorrente em matéria de justificação das decisões judiciais. Assumir posição sobre uma de suas proposições implica o reconhecimento de pressupostos filosóficos e políticos que, inevitavelmente, circundam os processos de legitimação e de hermenêutica jurídicas.

Seria então possível “controlar” decisões judiciais? A partir da necessidade de sua discussão se entende perfeitamente cabível o debate acerca dos argumentos utilizados, até como forma de subsidiar eventual inconformismo com a decisão, fundamentando, de forma racional e objetiva, o ataque ou o desagravo a esta.

Como decide um juiz? Que critérios ele leva em conta no seu julgamento? Essas são outras questões que podem ser levantadas, cujas respostas são mais complexas do que parece, já que envolvem um arcabouço de pensamento cada vez mais sofisticado e altamente influenciado pela dinâmica das mudanças sociais.

O estudo das formas como o magistrado chega a uma conclusão, no processo de argumentação jurídica, já é, inclusive, objeto de uma teoria: a Teoria da Decisão Judicial. Esta propicia uma reflexão sobre a estrutura, a elaboração e o impacto das decisões judiciais e como os operadores do direito vêm tratando as questões que permeiam a construção das decisões judiciais no sistema brasileiro.

Afigura-se, assim, a importância desta abordagem.

#### 4.1. Descrição do julgado e sua problemática

O objeto de investigação recai em decisão do Supremo Tribunal Federal, doravante denominado STF, nos autos da Reclamação **STF-Rcl. — 11624/SP**, pela qual a Universidade de São Paulo se insurge contra acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo). Alegou-se inobservância à Súmula Vinculante n. 10 ao decidido no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade — ADC n. 16/DF, e se requereu a concessão de liminar para suspender a decisão atacada até o julgamento final da respectiva reclamação.

Observa-se da decisão sob exame a diretriz adotada para sanar o conflito de modo a estabelecer a conformação do caso às garantias trabalhistas previstas no texto constitucional e na norma infraconstitucional, no caso a Consolidação das Leis do Trabalho — CLT (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943) e a Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993. Transcreve-se o inteiro teor de sua ementa:

Ementa: RECLAMAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO. ENTIDADE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA RESPONSABILIZADA, EM CARÁTER SUBSIDIÁRIO, POR DÉBITOS TRABALHISTAS DE SUAS CONTRATADAS OU CONVENIADAS.

1. Na ADC n. 16/DF, este Tribunal afirmou a tese de que a Administração Pública não pode ser responsabilizada automaticamente por débitos trabalhistas de suas contratadas ou conveniadas. Só se admite sua condenação, em caráter subsidiário, quando o juiz ou tribunal conclua que a entidade estatal contribuiu para o resultado danoso ao agir ou omitir-se de forma culposa (*in eligendo* ou *in vigilando*).

2. Afronta a autoridade da ADC n. 16/DF a decisão que sustenta a responsabilidade da Administração em uma presunção de culpa — i.e., que condena o ente estatal com base no simples inadimplemento da prestadora de serviço.

3. Procedência do pedido.

1. Trata-se de reclamação, com pedido de medida liminar, ajuizada contra acórdão, proferido no processo n. 00259002820105020042. Confira-se o trecho relevante do pronunciamento:

## “DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

[...]

Muito embora a contratação da primeira reclamada, tenha resultado de processo licitatório, não há como afastar a responsabilidade da recorrente, por se tratar de processo administrativo que visa garantir a igualdade dos participantes e a lisura da contratação não interferindo da responsabilidade da tomadora.

O inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador *‘in casu’* 1ª reclamada, implica na responsabilidade subsidiária da empresa cliente.

Pondere-se que o **art. 71 da Lei n. 8.666/93**, por afrontar o princípio esculpido no art. 37, § 6º, da Carta Magna, não dá sustento ao inconformismo.

**Os créditos trabalhistas têm natureza alimentar e como tal, privilégios indiscutíveis e, portanto, sua satisfação não pode ficar a mercê de normas que procurem eximir da responsabilidade objetiva, os envolvidos direta ou indiretamente na contratação de serviços sob a égide da CLT”. (Grifou-se)**

2. A reclamante sustenta que esse julgado teria afrontado: (i) a decisão proferida por esta Corte na ADC 16/DF (Rel. Min. Cezar Peluso, DJe de 9.9.2011), que declarou a validade do **art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/93** (“A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis”); e (ii) a Súmula Vinculante n. 10, por ter afastado a aplicação do referido dispositivo legal sem observância da reserva de plenário (CF/88, art. 97).

3. A medida liminar foi deferida pelo Ministro Joaquim Barbosa.

4. O órgão reclamado prestou informações, nas quais alega não ter violado a autoridade do acórdão proferido na ADC n. 16/DF ou da Súmula Vinculante n. 10.

5. A Procuradoria-Geral da República opinou pela procedência da reclamação.

6. É o relatório. DECIDO.

7. Assiste razão à parte reclamante. Veja-se ementa da ADC n. 16/DF:

“RESPONSABILIDADE CONTRATUAL. Subsidiária. Contrato com a administração pública. Inadimplência negocial do outro contraente. Transferência consequente e automática dos seus encargos trabalhistas, fiscais e comerciais, resultantes da execução do contrato, à administração. Impossibilidade jurídica. Consequência proibida pelo **art. 71, § 1º, da Lei Federal n. 8.666/93**. Constitucionalidade reconhecida dessa norma. Ação direta de constitucionalidade julgada, nesse sentido, procedente. Voto vencido. É constitucional a norma inscrita no **art. 71, § 1º, da Lei Federal n. 8.666**, de 26 de junho de 1993, com a redação dada pela Lei n. 9.032, de 1995”.

8. Como se vê, o Tribunal, de fato, declarou a validade do **art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/93**. Nesse mesmo julgamento, porém, o Ministro Cezar Peluso (relator) esclareceu que o dispositivo veda a transferência automática dos encargos trabalhistas ao contratante, mas **“isso não significa que eventual omissão da Administração Pública, na obrigação de fiscalizar as obrigações do contratado, não gere responsabilidade”**. (Grifou-se) Ou seja: a autoridade da decisão será afrontada quando se afirmar que o mero inadimplemento do prestador de serviços conduziria à responsabilização da entidade estatal. **Essa conclusão só se inverterá se, a partir das provas dos autos ou das regras de distribuição do ônus probatório, o juiz ou tribunal competente concluir que a Administração agiu ou omitiu-se de forma culposa na seleção de sua contratada/conveniada ou na fiscalização de suas atividades** (Grifou-se). Nesse sentido: Rcl 14.151 ED/MG, Rel. Min. Luiz Fux; Rcl 12.580 AgR/SP, Rel. Min. Celso de Mello.

9. No caso dos autos, o ato impugnado assentou a responsabilidade da parte reclamante exclusivamente no inadimplemento de sua contratada. Dessa forma, o simples fato de a prestadora de serviços não arcar com o que deve transferiu a incumbência de fazê-lo à entidade estatal. Esse raciocínio é incompatível com a decisão proferida na ADC n. 16/DF.

10. Diante do exposto, com base no art. 161, parágrafo único, do RI/STF, julgo **procedente** o pedido, a fim de cassar o ato reclamado, determinando que outro seja proferido à luz do que decidiu esta Corte na ADC 16/DF. A presente decisão alcança apenas a condenação da parte reclamante, não afetando a responsabilidade de terceiros.

(Processo STF-Rcl. 11624/SP, Rel. Min. Roberto Barroso, decisão monocrática de 3.2.2014, publicada no DEJT de 7.2.2014. Disponível

em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4065503>>. Acesso em: 7 nov. 2016).

Entre as questões postas ao debate, uma que se mostra fulcral, no tocante à esfera estatal e com relevantes repercussões judiciais, é a da terceirização trabalhista no âmbito da Administração Pública e a interpretação do art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/93.

Este estabelece que a *inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento (...)*, abrindo-se espaço para a fixação da responsabilidade subsidiária do ente público pelas obrigações trabalhistas do prestador contratado.

Tal possibilidade se mostra viável quando da caracterização da culpa *in eligendo* ou *in vigilando* do ente ou órgão público contratante, nos termos da decisão do STF, proferida na ADC n. 16-DF, mencionada na decisão sob exame, e por incidência dos arts. 58, inciso III, e 67, *caput* e § 1º, do diploma mencionado e dos arts. 186 e 927, *caput*, do Código Civil.

Sendo a matéria infraconstitucional e em observância à Súmula Vinculante n. 10, também citada na decisão em comento, e nos termos da decisão tomada pelo STF no instrumento de controle de constitucionalidade mencionado, entende-se válida e plenamente aplicável a Súmula n. 331, itens IV e V, do Tribunal Superior do Trabalho — TST, doravante denominado TST, conforme se demonstrará adiante.

Restou decidido pelo STF, com eficácia contra todos e efeito vinculante, com fundamento no art. 102, § 2º, da CF/88, quando do julgamento da ADC n. 16/DF, que é constitucional o art. 71, § 1º, da Lei de Licitações (Lei n. 8.666/93), na redação que lhe deu o art. 4º da Lei n. 9.032/95, com a consequência de que o *mero inadimplemento de obrigações trabalhistas causado pelo empregador de trabalhadores terceirizados, contratados pela Administração Pública, após regular licitação, para lhe prestar serviços de natureza contínua, não acarreta a esta última, de forma automática e em qualquer hipótese, sua responsabilidade principal e contratual pela satisfação daqueles direitos.*

No entanto, segundo também expressamente decidido naquela mesma sessão de julgamento pelo STF, isso não significa que, em determinado caso concreto, não se possa identificar a presença de culpa, em qualquer de suas modalidades, na conduta negligente ou omissiva do ente público contratante.

Isso com base nos elementos fático-probatórios dos autos e em decorrência da interpretação sistemática daquele preceito legal, em combinação

com outras normas infraconstitucionais igualmente aplicáveis à controvérsia, especialmente os arts. 54, § 1º; 55, inciso XIII; 58, inciso III; 66; 67, *caput* e seu § 1º; 77 e 78 da mesma Lei n. 8.666/93 e os arts. 186 e 927 do Código Civil, todos com aplicação subsidiária no âmbito trabalhista, por força do parágrafo único do art. 8º da CLT.

Aliás, além das normas da Lei de Licitações, no âmbito da Administração Pública Federal a Instrução Normativa n. 2/2008 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão — MPOG, alterada por sua Instrução Normativa n. 3/2009, deve também ser observada pelos administradores e gestores dos contratos cujo objeto seja a terceirização de mão de obra pelo ente estatal.

Nesses casos, sem nenhum desrespeito aos efeitos vinculantes da decisão proferida na ADC n. 16/DF e a própria Súmula Vinculante n. 10, continua perfeitamente possível, à luz das circunstâncias fáticas da causa e do conjunto das normas infraconstitucionais que regem a matéria, que se reconheça a responsabilidade extracontratual, patrimonial ou aquiliana do ente público contratante.

Isso autorizaria, portanto, a sua condenação, ainda que de forma subsidiária, respondendo pelo adimplemento dos direitos trabalhistas de natureza alimentar dos trabalhadores terceirizados, os quais colocaram sua força de trabalho em benefício da Administração Pública.

Tudo isso acabou consagrado pelo Pleno do TST, ao revisar a Súmula n. 331<sup>(11)</sup>, em sua sessão extraordinária realizada em 24.5.2011 (decisão publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho de 27.5.2011, fls. 14 e 15), atribuindo nova redação ao seu item IV e inserindo um novo item, nos seguintes e expressivos termos:

SÚMULA N. 331. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.  
LEGALIDADE.

(...)

---

(11) A presente súmula foi objeto de minuciosa análise em interessante artigo de JESUS, Ricardo Antônio Rezende de. Uma investigação sobre os sentidos e usos das súmulas dos tribunais superiores no Brasil, pelo qual o autor, no que concerne aos objetivos do presente estudo, demonstra que tais enunciados, que são a materialização de entendimentos reiterados dos Tribunais, predominam na prática jurídica brasileira, cuja observância estrita pelas demais Cortes e Juízos inferiores impossibilita o debate sobre eventual incorreção normativa da súmula, descartando-se, de plano, ocasional argumento de que existe um desacordo entre a o texto normativo que rege o tema a ser decidido e a súmula tomada como razão de decidir. Disponível em: <mdf.secrel.com.br/dmdocuments/Claudia%20e%20Ricardo.pdf>. Acesso em 12 jan. 2017.

IV — O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V — Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n. 8.666, de 21.6.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

(...)

(Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)>. Acesso em: 8 jan. 2017).

Em suma, uma vez constatado não ter havido o empenho do ente público, por meio de seus gestores de contrato, na escolha e fiscalização do cumprimento, pelo empregador contratado, das obrigações trabalhistas referentes aos trabalhadores terceirizados, o que é de seu exclusivo *onus probandi*, tal constatação é suficiente, por si só, para configurar a presença, no quadro fático hipoteticamente delineado, de uma conduta negligente ou omissiva do ente público.

Isso configuraria, portanto, a sua culpa *in eligendo* ou *in vigilando*, atraindo sua responsabilidade, de forma subsidiária, para a satisfação das verbas e demais direitos trabalhistas, não sendo suficiente para afastar tal premissa a indicação, pura e simples, do disposto no *caput* e no § 1º do art. 71 da Lei n. 8.666/93, mencionado alhures.

#### **4.2. Identificação dos argumentos expendidos na decisão judicial**

Um exame mais apurado da decisão judicial permitiu a identificação de alguns argumentos, inclusive no tocante à decisão atacada, cujo trecho relevante foi transcrito, merecendo atenção as argumentações expendidas nos ns. 2, 7, 8 e 9, devidamente destacados.



Ressalte-se que um dado argumento pode transitar pelos vários aspectos da argumentação jurídica. Assim, sob determinado enfoque, ele pode se apresentar ora como formal e ora como material. Tais argumentos serão analisados no subtítulo seguinte.

### **4.3. Análise dos argumentos identificados na decisão judicial**

No que toca ao **aspecto formal** da argumentação, a reiterada indicação do art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/93, devidamente destacado, indica um argumento de caráter **subsuntivo**, ao estipular que, presentes determinadas condições, o caso se enquadra no suposto fático da norma, ou seja, a mera inadimplência **não** transfere à Administração Pública sua responsabilização, o que foi levado a cabo pela decisão.

Já no trecho *os créditos trabalhistas têm natureza alimentar e como tal, privilégios indiscutíveis e, portanto, sua satisfação não pode ficar a mercê de normas que procurem eximir da responsabilidade objetiva, os envolvidos direta ou indiretamente na contratação de serviços sob a égide da CLT* percebe-se a presença de um argumento *a fortiori*. Este reforça o argumento originário de que o inadimplemento das obrigações implica a responsabilização objetiva da empresa tomadora, estabelecendo outras circunstâncias que favoreçam o entendimento atacado, o qual, ao final, restou cassado.

Assim, se o inadimplemento das obrigações gera para a tomadora sua responsabilização, mais ainda motivos há para aquelas de natureza trabalhista, sem as quais o obreiro não pode viver. Cabe destacar que esse argumento, inclusive, pode ser tomado como **por redução ao absurdo**, ao estabelecer que *a satisfação desses créditos não pode ficar a mercê de normas que procurem eximir da responsabilidade objetiva os envolvidos direta ou indiretamente na contratação de serviços sob a égide da CLT*, o que, aliás, soaria contrário à razão de decidir exposta na decisão sob exame.

Outro argumento *a fortiori* encontra-se no trecho *isso não significa que eventual omissão da Administração Pública, na obrigação de fiscalizar as obrigações do contratado, não gere responsabilidade*. Deixa-se claro que, não obstante a situação não estar prevista explicitamente na Lei n. 8.666/93, as razões pelas quais foi produzida devem resguardar uma sintonia hermenêutica com os seus demais artigos e com a própria lógica do sistema jurídico pátrio, no que se refere ao debate da distribuição de responsabilidades no âmbito trabalhista.

Excerto interessante dentro do ponto 8 é o seguinte: *Essa conclusão só se inverterá se, a partir das provas dos autos ou das regras de distribuição do ônus probatório, o juiz ou tribunal competente concluir que a Administração agiu ou omitiu-se de forma culposa na seleção de sua contratada/conveniada ou na fiscalização de suas atividades.* Percebe-se aqui a presença de um argumento **a contrario sensu**, pelo qual se procura evitar a extensão de determinada consequência jurídica, a não responsabilização do ente estatal, para casos não previstos explicitamente pela norma, a culpa *in eligendo* ou *in vigilando*.

No que diz respeito ao **aspecto material** da argumentação, percebe-se que o trecho já citado da decisão atacada, no qual se estabelece que os créditos trabalhistas têm natureza alimentar e, por isso mesmo, privilégios indiscutíveis para sua satisfação, revela-se de caráter **substantivo**, pois faz derivar uma força justificadora fortemente guiada por razões de ordem econômica, política e social.

O item número 2 da decisão sob exame se revela um argumento **autoritativo** sob dois aspectos: primeiro porque apela à autoridade jurídica da decisão tomada pelo STF na ADC n. 16/DF; num segundo plano, recorre-se à própria Súmula Vinculante n. 10, a qual, não obstante sua raiz extrassistemática, fora fixada com base em elementos do próprio sistema jurídico, o qual definiu seus contornos. No número 7 novamente se indica o precedente como razão de decidir, revelando-se, assim, aquela mesma concepção argumentativa, o que também ocorreu no item 9, principalmente em sua parte final.

No item 8, nota-se um caráter **finalista** na argumentação, cuja força advém do fato de que a interpretação exposta serve para apoiar uma decisão que impactará os demais casos que versem sobre matéria tão complexa, a responsabilização da Administração Pública em casos de terceirização, e que, certamente, delineará seus contornos e contribuirá a um fim razoavelmente justo.

Afinal, em certa medida, a questão posta em debate se mostra como um vazio normativo, tanto que se encontra “regulada” pela Súmula n. 331 do TST, ante a ausência de um diploma normativo que estabeleça os limites jurídicos da prática terceirizante.

Nesse novo embate entre capital e trabalho, aprofundando as divergências entre os atores sociais e minando a força de trabalho humana, abalam-se os alicerces que sustentam o trabalho em condições dignas, um dos primados do Estado Democrático de Direito brasileiro.

Eis a exteriorização da concepção finalista, adotada pela decisão sob exame ao estabelecer um meio termo para a responsabilização da

Administração Pública, seus órgãos e entidades, preservando as condições necessárias para uma interpretação das normas jurídicas em sintonia com o imperativo de proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores terceirizados.

Por fim, em relação ao **aspecto pragmático**, a decisão reúne argumentos de viés retórico, ao estabelecer uma ideia de persuasão. Não abre espaço a um caráter dialético, não obstante indicar uma contradição entre a decisão atacada e o entendimento institucionalizado pelo STF sobre o assunto, o que, por si só, não é suficiente para instaurar um debate dialético no qual as partes envolvidas assumem um papel ativo na discussão. O que se procura fazer na decisão é justamente convencer as partes de que a deliberação adotada no processo originário, a ADC n. 16/DF, é a que melhor se enquadra ao caso tratado nos autos.

Com o objetivo de aclarar o até aqui exposto, anexa-se, ao final, um quadro<sup>(12)</sup> das argumentações identificadas e analisadas, pelo qual se busca demonstrar que, a partir do delineamento do enunciado normativo a ser investigado (ENAI), conjugado com o enunciado fático a ser provado (EFAP), abre-se a possibilidade de análise e investigação da decisão judicial, por meio dos argumentos de fundamentação e refutação concernentes à lógica jurídica que lhe empresta validade.

## **5. A TERCEIRIZAÇÃO SOB O ENFOQUE DO PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE**

Como inicialmente destacado, na vigência do Estado Democrático de Direito se verifica uma abertura interpretativa para um novo constitucionalismo, reaproximando-o dos valores morais que devem conduzir as relações humanas e estatais, sobretudo quanto ao respeito à dignidade humana, como valor fundante a reger as práticas sociais, inclusive o trabalho humano.

Procura-se demonstrar, nesse título, que a terceirização, quando submetida à técnica da ponderação, promove, na realidade, a precarização do labor humano em seus vários aspectos, bem como a tentativa de mitigação e/ou anulação das disposições cogentes em matéria sociotrabalhista, na medida em que, como se verá, há a colisão de sua prática com os princípios constitucionalmente estabelecidos em matéria trabalhista.

---

(12) O recurso foi concebido a partir do esquema argumentativo de Stephen Toulmin, como instrumento apto a conformar o ponto de vista lógico da estrutura ou do esquema ao qual se submete um texto argumentativo (no presente caso, uma decisão judicial).

Resta evidente, assim, a importância da argumentação jurídica, exposta no título anterior, enquanto hábil ferramenta de interpretação dos comandos constitucionais em sintonia com os valores fundantes desse novo modelo constitucional.

Nesse contexto, a fórmula-peso concebida por Alexy (2015, p. 13 a 38) procurou estabelecer um critério objetivo para a análise da colisão de princípios, almejando a minimização do aporte subjetivo nessa análise, visto que, evidentemente, cada sujeito envolvido nesse intento tem sua própria noção de justiça e equidade. Aliás, a pluralidade interpretativa dos princípios no neoconstitucionalismo, por vezes até contraditórios, justifica o método interpretativo fundado na argumentação jurídica: a proporcionalidade.

Primeiramente, cumpre destacar que a análise da colisão de princípios constitucionais não se dá de forma imediata, pois, desmembrando-se a fórmula-peso, verificam-se três elementos essenciais, a saber: a **necessidade**, a **adequação** e a **proporcionalidade em sentido estrito**, ocasião na qual, efetivamente, será realizada a operação avaliativa. Segundo seu criador, não se passa à fase seguinte sem que se verifique a validação da anterior, pois há entre elas uma relação de subsidiariedade<sup>(13)</sup>.

Assim, em um primeiro momento verifica-se a **necessidade**, ou seja, se a medida tida por colidente com um ou vários princípios constitucionais é realmente necessária; se não, a medida é tida por inconstitucional e se encerra qualquer pretensão de avaliação de eventual colisão.

Caso afirmativo, passa-se à fase seguinte com a avaliação da **adequação** da medida, ou seja, se é ela adequada aos fins que se perseguem; caso não o seja, encerra-se a análise e a medida é tida por contrária à constituição.

Contudo, caso a medida seja adequada aos fins a que se destina, passa-se, então, à verificação do último elemento do Princípio da Proporcionalidade, a **proporcionalidade em sentido estrito** ou ponderação, técnica realizada por meio da fórmula-peso.

---

(13) Cumpre destacar que essa é a corrente majoritária sobre a proporcionalidade e seus elementos, de forma que há uma segunda corrente que entende que o exame da proporcionalidade compreende apenas a análise da adequação e da necessidade; uma terceira corrente acrescenta um elemento adicional, de cunho teleológico, aos três consagrados na doutrina majoritária, relativo à legitimidade dos fins perseguidos. Para um aprofundamento dessa temática, recomenda-se a leitura do artigo do Professor SILVA, Virgílio Afonso da. O proporcional e o razoável. *Revista dos Tribunais*, ano 91, v. 798, abr. 2002, haja vista o espaço exíguo, neste artigo, para um exame adequado sobre o tema.

A terceirização tem por finalidade, segundo seus defensores, fomentar a geração de empregos, revelando-se, portanto, como meio apto ou eficaz na promoção do emprego, mesmo que em condições precárias. No tocante ao exame da adequação, ela é uma medida restritiva de direitos fundamentais sociotrabalhistas que oportuniza o alcance de uma finalidade perseguida, mesmo que tal objetivo não seja alcançado ou realizado em sua completude e de acordo com os comandos constitucionais de pleno emprego.

No que se refere à necessidade, que requer uma análise comparativa da medida apta a promover o fim, a terceirização, não obstante a restrição de direitos fundamentais do trabalho, talvez seja a que menos restringe tais direitos, levando-se em conta as demais modalidades alternativas de contratação de mão de obra.

Seria, portanto, o meio menos nocivo, menos desvantajoso, capaz de produzir a finalidade propugnada pela prática terceirizante, o que, inclusive, justifica o debate legislativo em torno da matéria.

Traduz-se em exigibilidade material, que reconhece a indispensabilidade da restrição (a promoção de mais empregos); a exigibilidade espacial, que delimita o âmbito de sua aplicabilidade (exceto as atividades-fins); a exigibilidade temporal, vigorando pelo menor espaço de tempo possível (geralmente em momentos de crise econômica); e, por fim, a exigibilidade pessoal, destinada a um conjunto de pessoas cujos interesses devem ser restringidos ou sacrificados (os trabalhadores que se submetem à terceirização).

O exame da necessidade identifica a otimização do quadro fático, perseguindo-se, na promoção dos interesses coletivos, a menor ingerência possível na esfera dos direitos fundamentais do sujeito-trabalhador. Significa a análise da relação custo-benefício da prática terceirizante, entre o ônus imposto e o benefício trazido, o que, não obstante as divergências, verifica-se socialmente justificável.

Superadas as fases de adequação e necessidade é possível seguir com a terceirização à fase derradeira do princípio da proporcionalidade: a ponderação. Nesta fase se busca a otimização das possibilidades jurídicas, ou seja, tendo em vista as várias possibilidades de realização dos direitos fundamentais, é nessa fase que se dará o equacionamento da colisão entre os princípios, os quais serão abordados nas linhas seguintes.

Isso, aliás, fundamenta a relativização de normas de direito fundamental para a solução do caso concreto, ou, como nos ensina o próprio Alexy (2015, p. 19), *quanto maior o grau de não satisfação ou de restrição de um princípio, maior deverá ser a importância em atender ao outro.*

Para inaugurar esse embate, toma-se como foco o mandamento constitucional de reconhecimento dos valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa. Não obstante o emprego do plural pelo legislador constitucional originário, deixando claro que a livre-iniciativa também deve (ou deveria!) se pautar por este valor, tão caro ao Estado Democrático de Direito, que, aliás, coloca o trabalho antes ou acima dela, parte da doutrina insiste em estabelecer uma corrente interpretativa conveniente aos interesses do atual modelo de produção capitalista, a qual, padecendo de coerência sistêmica, defende a livre-iniciativa sem atrelá-la ao seu valor social, como se este fosse aplicável, tão somente, ao trabalho.

Nos dias atuais, já existe, inclusive, especializações em Direito Corporativo do Trabalho, no qual se dá ênfase à gestão dos riscos trabalhistas e as vantagens de eventuais passivos gerados pela inobservância ou descumprimento da legislação aplicável à espécie.

Nesse contexto poder-se-ia, por exemplo, adotar o trabalho escravo como forma de maximização dos lucros, melhor ainda, talvez, fosse conjugá-lo com o trabalho infantil! Para depois, ainda, alegar-se vício de capacidade, o que tornaria nulo o contrato “fictício” de trabalho, impedindo, inclusive, o reconhecimento de qualquer vínculo como conseqüente de direitos aplicáveis à espécie<sup>(14)</sup>, em uma situação flagrantemente contrária aos mandamentos sociotrabalhistas da Constituição Federal de 1988.

Mas, por óbvio, não é essa a melhor interpretação, pois a livre-iniciativa deve, também, estar sujeita ao valor social internalizado pela sociedade. A conexão do trabalhador ao processo produtivo deve ocorrer sob a modalidade que propicia uma efetiva e eficaz proteção contra a sanha do capital pelo lucro, a saber, a relação empregatícia clássica, que é a que melhor protege o trabalhador.

---

(14) Nessa esteira de raciocínio, pode-se, ainda, aduzir a realidade vivenciada por imigrantes ilegais, como se a situação de ilegalidade fosse justificativa para a prática das mais variadas ilícitudes, inclusive trabalhistas, contra quem, justamente, encontra-se em situação vulnerável. O valor social da livre-iniciativa, certamente, não autoriza um tratamento desumano e vexatório contra o ser humano nessas condições. Indica-se, para tanto, o filme *Biutiful*, disponível no canal Netflix pelo *link* <<https://www.netflix.com/br/>>. Acesso em 15.8.2016. O filme, em uma trama dura e realista, aborda a questão aqui levantada, cujo personagem principal, recrutador de mão de obra no mercado informal em um importante centro urbano da Espanha, coordena vários negócios ilícitos, que incluem a venda de produtos chineses nas ruas da cidade, realizada por camelôs africanos, bem como a negociação do trabalho de um grupo de chineses junto às empresas de construção civil, cujos custos se revelam menores em razão da ilegalidade desses trabalhadores e por viverem em condições precárias, o que favorece a sujeição destes a condições degradantes.

Transpondo à esfera consumerista, certamente se mostraria contrário ao valor social a prática de cartelização de gêneros alimentícios que elevasse o preço de insumos essenciais para a dieta humana de subsistência a patamares inacessíveis a grande parte da população. Nesse caso, certamente, a interferência do Estado seria bem vista pela sociedade (e até desejável!) como forma de garantir o acesso à alimentação, direito reconhecido como fundamental pela Carta Política de 1988.

Assim, o Estado, no cumprimento de suas funções institucionais, poderia sim intervir no domínio econômico para garantir a uma significativa parcela da sociedade o acesso a gêneros alimentícios que assegurassem a manutenção da vida, em detrimento da postura do capital em negar esse acesso, concretizando-se, assim, o valor social da livre-iniciativa, num diálogo bastante produtor com a função social da propriedade.

Resta uma pergunta: por que em matéria trabalhista, a fim de assegurar ao sujeito-trabalhador seus direitos fundamentais juslaborais, isso também não pode ser feito? Acredita-se que pelo foco dado ao trabalho e ao consumo na sociedade pós-moderna, residindo neste o principal instrumento de concretização das relações sociais, corroborado com a efemeridade do trabalho nos dias atuais, em um processo de desconstrução que carrega consigo a deterioração da identidade profissional do trabalhador.

Resta patente, portanto, que a redução do cidadão ou do sujeito-trabalhador a mero objeto de promoção dos interesses do capital viola, flagrantemente, princípios constitucionais de otimização da dignidade humana, de forma que *quanto mais fortemente uma intervenção pesar sobre um direito fundamental, maior deverá ser a certeza em relação a suas premissas subjacentes*, conforme destacado por Alexy (2015, p. 21), o que, como destacado, não se alcança com a terceirização.

Assim, a complexidade da análise da colisão de direitos fundamentais que se vinculam à dignidade humana em matéria trabalhista requer uma descrição mais precisa e completa possível da estrutura do balanceamento, amparada na lei da ponderação e complementada pela fórmula-peso.

Outra situação que favorece o debate é o da tutela à vida e à integridade físico-psíquica do trabalhador. A maior acidentalidade entre os terceirizados, seja no tocante a acidentes típicos ou doenças ocupacionais, demonstra um descompasso entre os mandamentos de otimização do meio ambiente do trabalho, saudável e equilibrado, e o quadro fático atual das condições do labor humano submetido à prática terceirizante.

Sob esse aspecto, exemplifica-se com a atuação do Ministério Público do Trabalho — MPT na fiscalização de empresas do setor elétrico, que, ao

atribuírem a construção e manutenção de suas linhas de transmissão a trabalhadores terceirizados, aumentaram, significativamente, o número de acidentes de trabalho fatais nesse segmento, justamente por se isentarem do treinamento próprio e específico desses funcionários, desprovidos também da experiência profissional necessária, pois que, afinal, são “pertencentes” aos quadros da prestadora de serviço, delas sendo mera peça de reposição<sup>(15)</sup>.

Diante desse quadro, sobressai outra situação gritante de desrespeito ao princípio da isonomia, na medida em que se sedimentam, dentro de um mesmo local de trabalho, duas categorias que invariavelmente concorrem entre si pelos postos de trabalho: os efetivos e os outros, aqueles em uma relação direta com o tomador de seus serviços; estes em uma relação triangular com o mesmo tomador, tendo como intermediadora a empresa contratante de sua força de trabalho.

Tal quadro favorece a identificação da violação do princípio da isonomia, dando tratamento diferenciado a situações iguais. Explica-se melhor: ao estipular uma forma diferenciada de remuneração e de relação empregatícia àqueles que desempenham funções de mesma natureza e complexidade, resta claro que tal tratamento não é isonômico, favorecendo a corrosão da solidariedade entre os trabalhadores, com impactos deletérios sobre a identidade coletiva baseada na ocupação profissional, implodindo a representação sindical que se vê em uma situação de defesa de interesses conflitivos entre iguais.

Outro ponto que resta colidente diz respeito à melhoria das condições sociais dos trabalhadores, pois os princípios relativos à otimização desse mandamento constitucional acabam sendo negligenciados com a prática terceirizante.

A precariedade do vínculo inibe ou impede a formação de vínculos sociais entre os terceirizados, que são, a todo momento, realocados no decorrer da prestação de serviços, tendo-se em conta os interesses contratuais da empresa prestadora de serviços.

O compartilhamento das experiências de violação de direitos vivenciadas por esse segmento específico, que, aliás, funcionaria como reforço dos laços de solidariedade entre os terceirizados e os efetivos, cai

---

(15) Para uma melhor compreensão da situação laboral vivenciada por esses trabalhadores, indica-se o documentário “Dublê de Eletricista”, cuja temática está centrada na questão do treinamento de pessoal do setor elétrico, mais especificamente dos terceirizados. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=9tuWkKtYBumI>>. Acesso em: 15 nov. 2016.



em um ciclo vicioso que desnatura a relação empregatícia e favorece a sedimentação de um espaço laboral altamente competitivo e individualizante, além de segregacionista.

Neste exame preliminar, procurou-se identificar os quadros fáticos que demonstram os conflitos da prática terceirizante com o sistema especial de Direitos Fundamentais do Trabalho, enquanto extensão dos Direitos Humanos, e com os princípios sociotrabalhistas do Diploma Constitucional.

O seu aprofundamento será realizado em estudo posterior, pela necessidade de um maior espaço para esmiuçar os desdobramentos da lei da ponderação, aplicando-se, na ocasião, a fórmula-peso e comprovando-se, assim, a prevalência dos mandados de otimização do texto constitucional frente à terceirização, amenizando riscos e dando efetividade aos princípios cardeais do Estado Democrático de Direito.

## **CONCLUSÃO**

Na vigência do Estado Democrático de Direito floresceu uma nova cultura constitucional, acompanhada da argumentação jurídica como instrumento apto não só à sua explicação, mas, sobretudo, à sua justificação. Daí decorreu a importância da retomada de seu debate no campo acadêmico, com repercussões significativas na seara trabalhista, a qual, subsidiada pelos princípios desse modelo estatal, apresenta um potencial expansionista como forma de assimilação das novas morfologias do trabalho, entre elas a terceirização trabalhista, sob o princípio da proteção.

Transposta para o Direito do Trabalho, a argumentação jurídica fomenta a valorização do trabalho como hábil ferramenta à consecução da cidadania social, como parte de uma construção advinda de uma cidadania ativa e pública, que propicia à sociedade civil organizada sua participação na construção de ações de atendimento às necessidades fundamentais do ser humano, por intermédio dos novos atores coletivos.

Nesse contexto, destaca-se a importância dos entes categoriais nos processos de construção democrática das políticas públicas, na medida em que encarnam os anseios de seus representados, mas, acima de tudo, numa concepção baseada no novo associativismo, permitem uma atuação em rede em prol do estabelecimento de novos direitos, ao mesmo tempo em que se mobilizam na defesa dos já existentes.

Pode-se concluir, também, que a prática terceirizante não só corrói a solidariedade entre os trabalhadores como também enfraquece os entes

coletivos categoriais, numa situação diametralmente oposta à relação de emprego clássica, que viabiliza a participação política da classe trabalhadora por meio de seus respectivos sindicatos.

Tais entes coletivos favorecem o exercício da cidadania social — imprescindível ao Estado Democrático de Direito consagrado na Constituição Federal de 1988 — mobilizando trabalhadores e sociedade civil não só na conquista de novos direitos, mas também na efetivação dos já existentes, numa perspectiva de extensão desses direitos a todo corpo social, para além dos meros interesses de classe.

Esse novo associativismo, fortemente guiado por uma noção do que seja justo e razoável — em contraposição ao corporativismo, enviesado pelos interesses de grupos — favorece a adesão em rede de outros entes coletivos em prol da defesa de pleitos que lhes pareçam justos.

Isso é possível porque a ideia de equidade é mais permeável entre os vários segmentos sociais, independentemente de sua filiação ideológica, o que não se verifica em relação a pleitos categoriais, umbilicalmente relacionados com os interesses de determinado segmento social.

A terceirização, quando submetida à técnica da ponderação, deixa claro que o direito não deve ser concebido, simplesmente, como um sistema de normas, mas sim, fundamentalmente, como uma prática social que trata, dentro dos limites constitucionais, de satisfazer a uma série de fins e valores que caracterizam o Estado Democrático de Direito.

Por fim, acredita-se que, como a humanidade teve de passar pela escravidão para percebê-la, posteriormente, como prática abominável, pois transformava seres humanos em meros objetos da engrenagem produtiva da época, a terceirização será, invariavelmente, a tônica do labor humano na pós-modernidade.

Sua adoção e utilidade social serão desafiadas somente após a constatação de seus efeitos deletérios sobre o sujeito-trabalhador, transformando-o, igualmente, em objeto-mercadoria, e sobre o próprio trabalho, retirando dele a capacidade de instrumento promotor da cidadania social, ocasião em que poderá ser percebida pelas sociedades civil e política como uma prática tão abominável quanto a escravidão.

Tal prognóstico se deve ao fato de que a terceirização consiste em ferramenta apta a desnaturar as relações humanas no ambiente laboral, além de descaracterizar a relação empregatícia clássica, que é a que melhor protege o trabalhador em sua inserção na sociedade.

Ao mesmo tempo, pode-se constatar que a adoção dessa modalidade de trabalho fomenta um processo de mitigação dos direitos sociais, os quais,

historicamente, foram construídos e conquistados com muito esforço da classe operária, auxiliada por intensa mobilização da sociedade civil.

Fortalecer-se-á o poder do capital frente ao trabalhador, exigindo deste um esforço sobre-humano em prol da produção e geração de riqueza em benefício das grandes corporações, mas com um viés nitidamente precarizante das condições de vida e de trabalho.

Portanto, assim como aconteceu com os abolicionistas do século XIX, arautos de uma nova ordem social fundada no respeito ao ser humano, cumpre à comunidade acadêmica, bem como a todos aqueles envolvidos com a questão do labor humano, chamar a atenção da sociedade para os efeitos socialmente nefastos dessa modalidade alternativa de contratação sobre o sujeito-trabalhador.

Cumpre alimentar virtudes e práticas sociais que, para além do preço das coisas, reforcem uma real dimensão de seu valor, com o objetivo precípua de se evitar a transformação do ser humano em um mero instrumento de geração de riqueza, bem como do trabalho em mercadoria, oferecido em um balcão de negócios pelo menor preço possível.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ALEXY, Robert; BAEZ, Narciso Leandro Xavier; SILVA, Rogério Luiz Nery da (orgs.). *Dignidade humana, direitos sociais e não positivismo inclusivo*. 1. ed. Florianópolis: Qualis, 2015.

AMORIM, Helder Santos; DELGADO, Gabriela Neves; VIANA, Márcio Túlio. Terceirização — aspectos gerais. A última decisão do STF e a Súmula 331 do TST. Novos enfoques. *Revista do TST*, versão *on line*, v. 77, n. 1, jan./mar. 2011. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/biblioteca>>. Acesso em 7.6.2016.

BARROSO, Luís Roberto. *Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de direito constitucional*. 22. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2010.

BATISTA, Roberto Carlos. Ministério público e movimentos sociais: uma perspectiva dos direitos difusos e coletivos. *Revista do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios*, n. 3, Brasília: Imprensa Nacional, p. 53 a 72, jan./jun. 2000.

DEMO, Pedro. *Pobreza política*. 5. ed. Campinas: Autores Associados, 1996 (Coleção polêmicas do nosso tempo, v. 27).

DIÓGENES, Glória. Direitos, cidadania e movimentos sociais. In: *NOMOS — Revista do curso de mestrado em direito da UFC*, n. 11 (1/2), Fortaleza: Universidade Federal do Ceará, p. 115 a 123, jan./dez. 1992.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista Legislação do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2006, ano 70, n. 6.

\_\_\_\_\_. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

GOHN, Maria da Glória. *Teoria dos movimentos sociais: paradigmas clássicos e contemporâneos*. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2000.

HOUAISS, Antônio. *Houaiss Eletrônico* — versão monousuário 2009.3. Instituto Antônio Houaiss. *Sine loco*: produzido e distribuído por Objetiva, nov. 2009.

MANZINI-COVRE, Maria de Lourdes. *O que é cidadania*. 1. ed. São Paulo: Brasiliense, 1991 — Coleção Primeiros Passos.

PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. O ministério público, os movimentos sociais e os poderes públicos na construção de uma sociedade democrática. *Boletim de Direito Administrativo*, ano XIV, n. 8, São Paulo: NDJ, p. 495 a 503, ago. 1998.

SANCHÍS, Luis Prieto. Neoconstitucionalismo y ponderación judicial. *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, n. 5. Madrid: Fundación Dialnet, p. 201 a 228, 2001. Disponível em: <dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=283998>.

SCOTTI, Guilherme. *História e memória nacional no discurso jurídico* — o julgamento da ADPF n. 186. Anotações de cunho acadêmico da disciplina de sociologia jurídica, do Curso de Especialização em Direito Constitucional do Trabalho, promovido pela Universidade de Brasília — UnB em parceria com o Tribunal Superior do Trabalho — TST, 2014.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional*. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

SOUSA JÚNIOR, José Geraldo de (org.). *Introdução crítica ao direito*. 4. ed.. Brasília: Universidade de Brasília, 1993. Série o direito achado na rua, v. 1.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de direito do trabalho: a relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2008. v. II.

VIEIRA, Liszt. *Os argonautas da cidadania* — a sociedade civil na globalização. Rio de Janeiro: Record, 2001.

\_\_\_\_\_. *Cidadania e globalização*. 6. ed. Rio de Janeiro: Record, 2002.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

WOLKMER, Antônio Carlos. *Pluralismo jurídico: fundamentos de uma nova cultura no direito*. 2. ed. São Paulo: Alfa-Ômega, 1997.

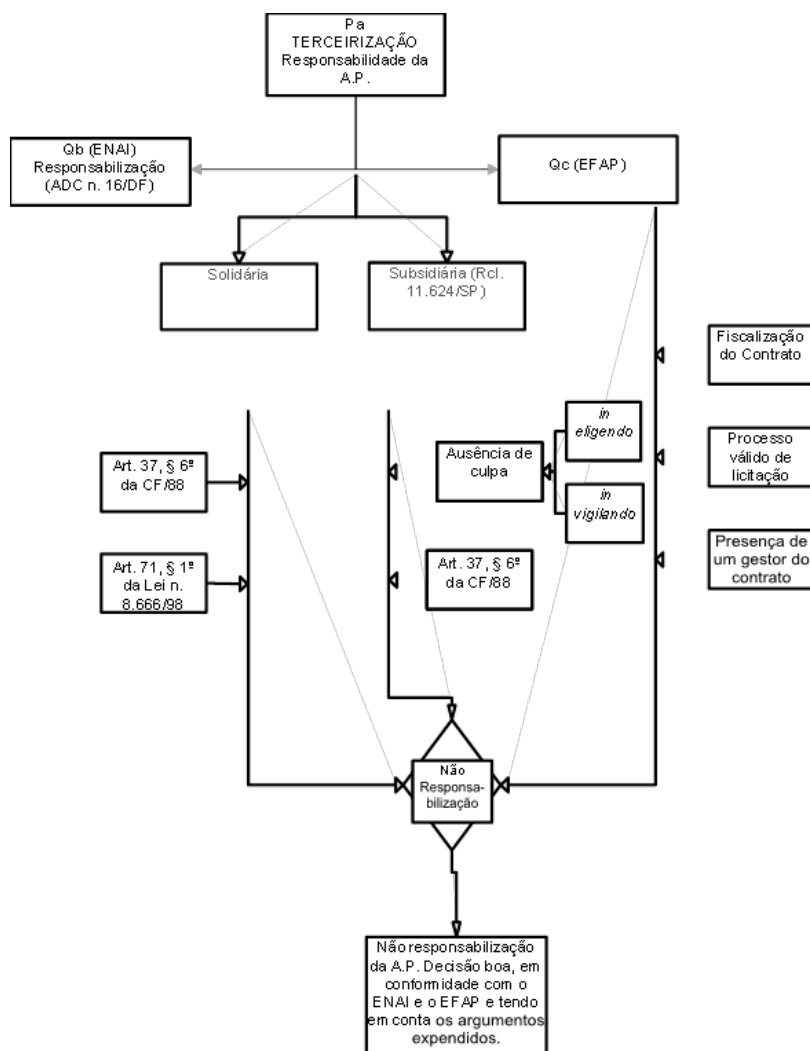
\_\_\_\_\_. Os movimentos sociais e a questão do pluralismo do direito. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, n. 76, Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, p. 95 a 115, jan. 1993.

\_\_\_\_\_. Pluralismo jurídico: novo paradigma de legitimação. *Mundo Jurídico*. Disponível em: <[http://www.mundojuridico.adv.br/sis\\_artigos/artigos.asp?codigo=646](http://www.mundojuridico.adv.br/sis_artigos/artigos.asp?codigo=646)>. Acesso em 20.5.2016.

Sítios eletrônicos visitados:

<[www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br)>

<[www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)>



# A NOVA REGULAMENTAÇÃO DAS GORJETAS

---

PEDRO LINO DE CARVALHO JÚNIOR<sup>(1)</sup>

**Resumo:** A Lei n. 13.419/2017 introduziu várias mudanças nos mecanismos de rateio, entre empregados, da cobrança adicional sobre as despesas em bares, restaurantes, hotéis, motéis e estabelecimentos similares. As alterações promovidas na CLT — no bojo da reforma trabalhista patrocinada pelo atual governo, modificaram, substancialmente, os parâmetros até então empregados para tal desiderato e, em certa medida, colidem com o entendimento que as cortes trabalhistas vinham paulatinamente consagrando em relação a tópicos importantes da matéria. De qualquer sorte, as disposições agora vigentes desafiam a argúcia dos operadores jurídicos ao oferecerem inúmeros obstáculos interpretativos, pelo que o presente estudo ambiciona examinar as principais inovações estipuladas e as dificuldades postas à sua implementação. Com tal propósito, aponta alguns caminhos hermenêuticos que possibilitem assegurar o respeito ao valor social do trabalho e sugere a imposição de determinados limites às negociações coletivas, no particular, com registro do papel que o Ministério Público do Trabalho tem assumido no enfrentamento dessas questões.

**Palavras-chaves:** Gorjetas. Nova regulamentação. Reforma trabalhista. Ministério Público do Trabalho.

---

(1) Procurador do Trabalho/PRT5 e Professor Assistente de Direito Civil da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Mestre em Direito Econômico (UFBA). Especialista em Direito Constitucional do Trabalho (UFBA). Bacharel e Doutor em Filosofia (UFBA). Diretor Cultural do Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho — IPEATRA.

**Sumário:** 1. Introdução. 2. As gorjetas: natureza jurídica e repercussões. 3. Das modalidades de gorjetas. 4. O disciplinamento das gorjetas após a edição da Lei n. 13.419/2017. 5. O papel dos entes sindicais na aplicação das novas disposições normativas. 6. A atuação da Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região: o projeto “Gorjeta Legal” e o projeto “Gorjeta e condenações judiciais”. 7. Considerações finais. Referências bibliográficas.

## 1. INTRODUÇÃO

A Lei n. 13.419/2017 introduziu diversas mudanças nos mecanismos de rateio, entre empregados, da cobrança adicional sobre as despesas em bares, restaurantes, hotéis, motéis e estabelecimentos similares. As alterações promovidas na CLT — no bojo da reforma trabalhista<sup>(2)</sup> patrocinada pelo atual governo, modificaram substancialmente os parâmetros até então empregados para tal desiderato e, em certa medida, colidem com o entendimento que as cortes trabalhistas vinham paulatinamente consagrando em relação a tópicos importantes da matéria. Como quer que seja, as disposições ora vigentes desafiam a argúcia dos operadores jurídicos, na medida em que oferecem inúmeros obstáculos interpretativos. O propósito deste estudo, em síntese, é refletir acerca de alguns desses impasses, sempre com o desejo de encaminhar a análise mais no sentido de contribuir para o debate do que, propriamente, com o avançar no fechamento de conclusões.

Seria um truísmo reconhecer que no mundo do direito as mudanças normativas revestem-se de extremada importância. Assim sendo, louvando-se em Pierre Bourdieu, Lênio Streck foi preciso ao assinalar que os profissionais do Direito, quando surge uma nova lei, se “tornam órfãos científicos, esperando que o processo hermenêutico dogmático lhes aponte o (correto) caminho, dizendo para eles *o que é que a lei diz* (ou *‘quis dizer’*)...”. (STRECK, 200, p. 75).

Nesse ensejo, em que um novo regramento jurídico determina outras diretrizes para o regramento de condutas, é preciso ter claro que nenhum processo interpretativo se realiza *ingenuamente*, no sentido de que ao intérprete caberia tão apenas descortinar o exato sentido da norma que se encontraria, por vezes, cativo em suas expressões linguísticas. Ao contrário, a hermenêutica jurídica, enquanto tal, é um percurso eminentemente *político*,<sup>(3)</sup>

---

(2) Em verdade, antecedendo-a, mas já sinalizando seus propósitos.

(3) Este tema exige que se reflita acerca da natureza do ato interpretativo. O jurista, ao interpretar a norma, exerce um ato de poder, com todas as consequências dessa atitude.

a exigir de seu protagonista uma constante vigilância epistemológica e uma saudável explicitação de seus referenciais teóricos e valorativos, até porque, ao contrário do que pensam muitos juristas, os textos legais são apenas um suporte formal de significados políticos, tendo em conta que todo o Direito é, em última análise, construído politicamente, como adverte Horácio Wanderley Rodrigues (RODRIGUES, 1993, p. 154).

Em derredor do tema, calha invocar as reflexões de Agostinho Ramalho Marques Neto, com seus provocantes e incômodos reparos à doutrina tradicional da interpretação do Direito:

Pode-se contrapor, aqui, a objeção de que o significado da norma jurídica, por mais que o legislador se empenhe nesse sentido, jamais é unívoco, mas sim plurívoco e equívoco, de modo que a interpretação não reproduz ou descobre o ‘verdadeiro’ sentido da lei, mas *cria* o sentido que mais convém a seu interesse teórico e político. Neste contexto, sentidos contraditórios podem, não obstante, ser verdadeiros. Em outras palavras, o significado na lei não é autônomo, mas heterônomo. Ele vem de fora e é atribuído pelo intérprete. (MARQUES NETO, 1996, p. 29)

Considerações de semelhante feitio vêm a pêlo, uma vez que, na atual conjuntura, a atividade interpretativa, mesmo que não o pretenda explicitamente, acabará efetuando uma verdadeira *reescritura* do texto celetário. Urge, portanto, que se impeçam eventuais retrocessos hermenêuticos, mormente naquelas hipóteses em que alguns esquecem que a matriz axiológica da Consolidação das Leis do Trabalho está situada na Carta Constitucional, pois nesta se pactuou o projeto existencial da sociedade, do qual a legislação trabalhista há de ser (também) a sua explicitação. Neste sentido, o correto posicionamento de Ricardo Luiz Lorenzetti, ao assinalar que “o Direito Privado é Direito Constitucional aplicado, pois nele se detecta o projeto de vida em comum que a Constituição tenta impor; o Direito Privado representa os valores sociais de vigência efetiva” (LORENZETTI, 1998, p. 252-253).

---

Como ensina Óscar Correas: “Pero lo que los juristas decimos, es, al mismo tiempo, una *actividad*. Esto es así por las propias características del objeto con el que tratamos. Mientras que al poder, en tiempos normales, le tienen sin cuidado los que los filósofos y politólogos dicen, le preocupa de manera especial lo que los juristas dicen, porque al decir hacemos — como ha sido puesto de manifiesto por los actos de habla”. El neoliberalismo en el imaginario jurídico. In: MARQUES NETO, Agostinho Ramalho *et al.* *Direito e neoliberalismo*: elementos para uma leitura interdisciplinar. Curitiba: Edibej, 1996. p. 10. (grifos do autor).



Sob esta perspectiva analítica, promover-se-á a abordagem da temática proposta conforme as diretrizes firmadas pelo ordenamento pátrio, na compreensão, insista-se, de que inaceitável pretender a leitura da CLT com total abstração das disposições constitucionais que impõem o *tom* de sua exegese.

Inicialmente, serão examinadas as principais características dessa verba remuneratória e suas espécies e em, um segundo momento, as inovações promovidas na Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, com ênfase nos desafios apresentados à sua implementação. Mais adiante, abordar-se-á o **papel dos entes sindicais à luz dos recentes dispositivos aprovados para, finalmente, focar a atuação da Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região na tutela dos direitos dos trabalhadores e dos interesses coletivos, em especial as ações desenvolvidas no âmbito do projeto “Gorjeta Legal” e do projeto “Gorjeta e condenações judiciais”**.

## **2. AS GORJETAS: NATUREZA JURÍDICA E REPERCUSSÕES**

Como leciona o ilustre jurista Luciano Martinez, as “gorjetas são suplementos salariais outorgados pelos clientes de uma empresa em favor dos empregados desta como estímulo pecuniário para manutenção de um bom atendimento” (MARTINEZ, 2010, p. 373). Em obra clássica, muito acertadamente, doutrinava o mestre Pinho Pedreira que elas tem o caráter de doação remuneratória oferecida pela clientela (PEDREIRA, 1954, p. 84).

Nos termos do art. 457 da CLT, compreendem-se na *remuneração* do empregado, para todos os efeitos legais, além do *salário* devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as *gorjetas* que receber. Ou seja, remuneração é gênero que abrange o salário e as gorjetas. No particular e ainda no mesmo artigo, dispõe a CLT que “Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados”.

Exatamente por não se confundirem com o salário e, conforme prevê o dispositivo invocado, não se constituírem receita própria dos empregadores — pois se destinam aos trabalhadores, as gorjetas não servem para compor a base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado, à luz do disposto na Súmula n. 354 do TST:

**GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES.** As gorjetas, **cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes**, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

Pacificou-se, destarte, a concepção de que as gorjetas integram a remuneração do empregado e repercutem apenas nas férias acrescidas de 1/3, 13º salários e FGTS com a respectiva indenização, além de comporem a base de cálculo para as contribuições previdenciárias, em conformidade com o art. 28 da Lei n. 8.212/91. Logo, caso o *empregado receba salário fixo de R\$ 1.000,00 (um mil reais) e, de gorjeta, aufera, em média, R\$ 2.000,00 (dois mil reais) por mês, com fundamento no art. 457 da CLT, sua remuneração é de R\$ 3.000,00 (três mil reais)*, quantum este que servirá de referência para o pagamento das referidas parcelas e cumprimento das obrigações sociais correspondentes:

*RECURSO DE REVISTA. RECLAMADA. AVISO PRÉVIO INDENIZADO. ANOTAÇÃO NA CTPS. A decisão do TRT foi proferida em estrita consonância com a Orientação Jurisprudencial n. 82 da SBDI-1 do TST, que dispõe: “A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder a do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado.” Recurso de revista de que não se conhece. GORJETAS. REPERCUSSÕES EM OUTRAS PARCELAS. 1. A questão relativa à integração das gorjetas na remuneração do empregado está pacificada nesta Corte, por meio da Súmula n. 354 do TST, que dispõe: “GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES (mantida) — Res. n. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado”. 2. Nesses termos, a determinação de integração das gorjetas nas férias mais 1/3, 13º salário, e FGTS mais multa de 40%, está em conformidade com a jurisprudência desta Corte, estando superadas eventuais decisões em contrário. 3. Não obstante, a determinação de integração das gorjetas nas parcelas aviso prévio e repouso semanal remunerado, contraria a Súmula n. 354 do TST. 4. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento parcial. MULTA DO ART. 475-J DO CPC. INAPLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO. A CLT, no capítulo relativo à execução trabalhista, apresenta disciplina específica acerca do prazo e da garantia da dívida pelo executado. Aliás, há previsão expressa no art. 883 sobre os efeitos decorrentes do não pagamento espontâneo do valor objeto da execução, com a cominação de custas processuais e juros de mora. Assim, o entendimento firmado pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais é o de que a*

*multa prevista no art. 475-J do CPC é inaplicável na Justiça do Trabalho. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST — RR: 655620115080003, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 24.6.2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26.6.2015).*

**GORJETAS. INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO. ART. 457 DA CLT E SÚMULA 354 DO TST. REPERCUSSÃO SOBRE FÉRIAS, 13º SALÁRIO E FGTS + 40%. GORJETAS.** Nos termos da Súmula n. 354 do Tribunal Superior do Trabalho e do art. 457 da Consolidação das Leis Trabalhistas, as “gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado”. Posto isso, mostra-se irrepreensível a determinação de pagamento das repercussões das gorjetas reconhecidas sobre as férias acrescidas de 1/3, gratificações natalinas e FGTS, com a respectiva exação rescisória. **MULTA. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. NATUREZA PROTELATÓRIA. INOCORRÊNCIA.** Não constitui ato evidentemente protelatório o exercício do direito de defesa, quando são utilizados os meios e recursos assegurados por lei, em observância das garantias constitucionais do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, LV, da Constituição Federal em vigor). (RO 2415-41.2013.5.22.0105, Rel. Desembargador Fausto Lustosa Neto, TRT da 22ª Região, Tribunal Pleno, julgado em 16.6.2015, publicado em 1º.7.2015) (TRT-22 — RO: 24154120135220105, Relator: Fausto Lustosa Neto, Data de Julgamento: 16.6.2015, Data de Publicação: 1º.7.2015)

**GORJETAS. DIFERENÇAS SALARIAIS.** Reconhecida a percepção de gorjetas pelo autor, devida é a sua integração no salário para fins de pagamento de 13º salários, férias mais 1/3 e FGTS mais 40%, na forma como disciplina a Súmula n. 354 do C. TST. (TRT-2 — RO: 00017896920145020064 SP 00017896920145020064 A28, Relator: Mercia Tomazinho, Data de Julgamento: 24.2.2015, 3ª Turma, Data de Publicação: 3.3.2015)

*É fato notório que, em várias situações — especialmente em restaurantes mais luxuosos, o valor percebido a título de gorjetas supera, e muito, a parcela salarial fixa. Na medida em que a empresa não promove a incorporação das gorjetas à remuneração e, dessa forma, recolhe a menor a contribuição previdenciária respectiva, além dos prejuízos aos cofres do INSS, esta conduta acarreta profundo malefícios aos empregados, que experimentarão brutal redução dos valores dos seus benefícios. O mesmo ocorre em relação aos depósitos fundiários, pois, da mesma maneira, ao não serem incorporadas as gorjetas na sua base*

*de cálculo, os montantes depositados estarão muito aquém do valor que seria devido, com inegáveis prejuízos aos obreiros e à toda sociedade.*

### **3. DAS MODALIDADES DE GORJETAS**

Conforme exposto, considera-se gorjeta não apenas a *importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado*, como também o *valor cobrado pela empresa*, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados, nos termos do art. 457, § 3º, da CLT. Por conseguinte, existem duas modalidades de gorjetas: as espontâneas e as que são cobradas na nota de serviços (que alguns denominam, impropriamente, de compulsórias). A gorjeta espontânea é aquela paga diretamente pelo cliente ao empregado, em regra sem o controle do empregador. Já a segunda modalidade é aquela na qual o valor pertinente se inclui no valor total da nota de serviços e é gerenciada pela empresa.

No caso das empresas que cobram a gorjeta na nota de serviços, estas deverão assumir as seguintes obrigações, conforme disposto no § 6º do art. 457 da CLT:

I — para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 20% (vinte por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

II — para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 33% (trinta e três por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador.

Em relação à gorjeta espontânea, esta terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada, também, a retenção, nos cânones máximos estipulados no dispositivo acima transcrito.

Deve-se afirmar, ressalte-se, que a cobrança da gorjeta na conta de consumo não vincula o cliente, pois, em relação a estes, ela é sempre

facultativa. As convenções e acordos coletivos apenas obrigam os celebrantes. A regulamentação das gorjetas diz respeito tão somente à sua contabilização e incorporação à remuneração dos empregados, não obrigando os consumidores:

CONSTITUCIONAL, CONSUMIDOR E PROCESSUAL CIVIL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ESTABELECIMENTOS COMERCIAIS. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. COBRANÇA DE ACRÉSCIMO PECUNIÁRIO (GORJETA). PORTARIA N. 4/94 (SUNAB). VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA LEGALIDADE E AO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR. I — O pagamento de acréscimo pecuniário (gorjeta), em virtude da prestação de serviço, possui natureza facultativa, a caracterizar a ilegitimidade de sua imposição, por mero ato normativo (Portaria n. 4/94, editada pela extinta SUNAB), e decorrente de convenção coletiva do trabalho, cuja eficácia abrange, tão somente, as partes convenientes, não alcançando a terceiros, como no caso, em que se pretende transferir ao consumidor, compulsoriamente, a sua cobrança, em manifesta violação ao princípio da legalidade, insculpido em nossa Carta Magna (CF, art. 5º, II) e ao Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078/90, arts. 6º, IV, e 37, § 1º), por veicular informação incorreta, no sentido de que a referida cobrança estaria legalmente respaldada. II — Apelações e remessa oficial desprovidas. Sentença confirmada. CONSTITUCIONAL, CONSUMIDOR E PROCESSUAL CIVIL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ESTABELECIMENTOS COMERCIAIS. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. COBRANÇA DE ACRÉSCIMO PECUNIÁRIO (GORJETA). PORTARIA N. 4/94 (SUNAB). VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA LEGALIDADE E AO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR. I — O pagamento de acréscimo pecuniário (gorjeta), em virtude da prestação de serviço, possui natureza facultativa, a caracterizar a ilegitimidade de sua imposição, por mero ato normativo (Portaria n. 4/94, editada pela extinta SUNAB), e decorrente de convenção coletiva do trabalho, cuja eficácia abrange, tão somente, as partes convenientes, não alcançando a terceiros, como no caso, em que se pretende transferir ao consumidor, compulsoriamente, a sua cobrança, em manifesta violação ao princípio da legalidade, insculpido em nossa Carta Magna (CF, art. 5º, II) e ao Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078/90, arts. 6º, IV, e 37, § 1º), por veicular informação incorreta, no sentido de que a referida cobrança estaria legalmente respaldada. II — Apelações e remessa oficial desprovidas. Sentença confirmada. (AC 2001.01.00.037891-8/DF, Rel. Desembargador Federal Souza Prudente, Sexta Turma, e-DJF1, p. 95 de 13.10.2008). (TRF-1 — AC: 37891 DF 2001.01.00.037891-8, Relator: Desembargador Federal Souza Prudente, Data de Julgamento: 15.8.2008, Sexta Turma, Data de Publicação: 13.10.2008 e-DJF1 p. 95)

Em princípio, as gorjetas cobradas na nota de consumo não oferecem maiores controvérsias quanto aos critérios de cobrança, administração e

rateio dos valores correspondentes. A própria legislação, como visto, se encarregou de apresentar os parâmetros que devem ser adotados pelas empresas para operacionalizar tais procedimentos. Em regra, a gorjeta não é incorporada ao salário: ela é considerada parcela remuneratória e deverá ser destacada no contracheque dos empregados. Os problemas surgem, em geral, nas denominadas gorjetas espontâneas, uma vez que, neste caso, os valores a serem retidos, os critérios de distribuição e anotação na carteira serão definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, o que tem sido efetuado, na maioria das vezes, a partir de tabelas com estimativas de valores nem sempre condizentes com os valores reais auferidos, como se abordará, mais adiante.

Existem ainda duas situações corriqueiras que ensejam muitas polêmicas e que repercutem na esfera judiciária: a) o comportamento do empresário que veda expressamente a cobrança da gorjeta e chega mesmo a punir o empregado que descumpra seus comandos nesse sentido; b) a conduta do empregador que não cobra gorjetas, mas faz vistas grossas ao procedimento dos garçons que reivindicam dos clientes esse pagamento.

Na primeira situação, caso haja proibição expressa e efetivo controle apto a impedir a cobrança das gorjetas por parte dos empregados — em especial os garçons, é de se indagar se a deliberação empresarial seria idônea a impedir o pagamento espontaneamente feito pelos clientes e as repercussões que tal pagamento enseja. Poder-se-ia questionar se tal atitude não contrariaria dispositivo categórico da CLT que contempla a gorjeta como mecanismo remuneratório. É uma questão polêmica, que divide opiniões.<sup>(4)</sup> As mudanças ocorridas na legislação poderiam sugerir a possibilidade de proibição da cobrança, haja vista o § 9º do art. 457 da CLT, que se refere à cessação da cobrança de gorjetas de que trata o § 3º do mesmo dispositivo legal, ou seja, envolvendo as duas modalidades de gorjetas. De todo modo, para o empregador, resulta sempre mais adequado e juridicamente seguro inserir o valor da gorjeta nas notas de consumo e assumir a responsabilidade por seu gerenciamento, mesmo porque se beneficiará da possibilidade de retenção de parte dos valores para cobrir os encargos sociais.

A segunda ocorrência representa, em suma, uma burla aos imperativos legais: em verdade, o empregador tem consciência de que a gorjeta está sendo cobrada e que ela representa componente relevante no plexo remuneratório do empregado, mas, para evitar o pagamento das repercussões legais advindas da sua cobrança, proclama não a exigir, mas tolera sua reivindicação, conquanto não a inclua na nota. Tem-se notícia de

---

(4) O escopo desse estudo não permite maiores aprofundamentos a respeito.

restaurantes que, pasme-se, sugerem aos garçons que estruturam a criação de uma pessoa jurídica distinta, nela figurando como sócios, somente para que possam receber o pagamento de gorjetas via cartão de crédito/débito. São casos raros, mas que, infelizmente, ainda ocorrem em nosso país.<sup>(5)</sup>

A intenção clara da mudança legislativa foi estimular a cobrança da gorjeta na nota de consumo, assumindo a empresa o gerenciamento dos valores apurados e beneficiando-se das retenções autorizadas em lei. O que se imagina é que esse modelo de gestão se torne a regra no setor, com a redução paulatina da gorjeta espontânea. Isso porque há uma enorme dificuldade de controle das quantias arrecadadas nesta modalidade de pagamento da verba<sup>(6)</sup> e, além disso, seria motivo de conflitos incontornáveis o patrão exigir do garçom a entrega dos valores recebidos diretamente a esse título. Como quer que seja, a previsão de estimativa das gorjetas espontâneas acordada em norma coletiva também é arriscada, pois, na maioria das vezes, se estabelecem valores muito abaixo da movimentação real dos valores adimplidos. Em suma, ainda que o empregador alegue ser impossível controlar a entrada desses valores porque eles seriam entregues espontaneamente pelos clientes, e que busque, em norma coletiva, a fixação de uma estimativa de gorjetas, se ficar demonstrado, em juízo, essa discrepância, inevitavelmente será devido o pagamento das diferenças dos reflexos das gorjetas efetivamente pagas.<sup>(7)</sup>

#### **4. O DISCIPLINAMENTO DAS GORJETAS APÓS A EDIÇÃO DA LEI N. 13.419/2017**

Dentre as muitas alterações relevantes que foram introduzidas nos critérios de cobrança e rateio das gorjetas, a mais considerável foi a possibilidade de retenção, por parte do empregador, de parcela do montante arrecadado, a fim de, *especificamente*, custear os encargos sociais, trabalhistas e previdenciários derivados de sua integração à remuneração

---

(5) Não são raras as situações em que os garçons apresentam a nota de consumo sem o valor da gorjeta e solicitam aos clientes o pagamento, em espécie, do valor respectivo, o que, em muitos casos, não ocorre, pois os consumidores não costumam portar dinheiro vivo.

(6) Para não falar da *gorjeta espontânea por repetição* (“*repique*”), qual seja, aquela que o consumidor oferece ao profissional após pagar a taxa de serviço.

(7) Quando os valores estimados a título de pagamento de gorjeta nas normas coletivas agasalham autêntica renúncia parcial do trabalhador, como seria a hipótese, ela não pode prevalecer: ao processo negocial coletivo falece poderes de renúncia sobre direitos de terceiros, como se verificará.

dos empregados. Com efeito, trata-se de mudança que vai de encontro à jurisprudência dominante nos pretórios trabalhistas. Estes adotavam entendimento diverso, ao sistematicamente invalidarem cláusulas de instrumentos normativos que permitiam a retenção de parte das gorjetas pelos empregadores, seja para cobrir encargos sociais ou mesmo para compor fundo para indenização e ressarcimento de despesas. Igualmente, sempre prevaleceu a tese de que tampouco o sindicato obreiro poderia ser destinatário de parte dessa arrecadação, ainda sob a justificativa de revertê-la em benefício da categoria profissional, como revelam os acórdãos ora colacionados:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. GORJETA. ACORDO COLETIVO. REPASSE APENAS PARCIAL DO VALOR ARRECADADO. RETENÇÃO INDEVIDA. Ante a aparente violação ao art. 457 da CLT, nos termos exigidos no art. 896 da CLT, provê-se o agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA. GORJETA. ACORDO COLETIVO. REPASSE APENAS PARCIAL DO VALOR ARRECADADO. RETENÇÃO INDEVIDA. O art. 457 da CLT determina que integram a remuneração do empregado as gorjetas, dadas espontaneamente pelo cliente ao obreiro ou cobradas pela empresa ao cliente. Logo, a existência de previsão legal, no tocante à matéria, não autoriza margem à negociação coletiva para a supressão de direitos dos trabalhadores. Assim, é inválida a cláusula do acordo coletivo que prevê a retenção pela empresa de 35% dos valores arrecadados a título de gorjetas, conforme consignado na sentença, pois ofende o direito à integralidade dos mencionados valores aos obreiros, nos exatos termos do art. 457 da CLT. Há precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST — RR: 1401001220085010021, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 29.4.2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 8.5.2015)

RECURSO DE REVISTA. 1. TAXA DE SERVIÇO — GORJETA. ACORDOS COLETIVOS. RETENÇÃO. Observa-se, da leitura do art. 457, § 3º, da CLT, que se incluem na remuneração do empregado, além do salário devido, as gorjetas que receber do cliente, espontaneamente, como forma de retribuição pelo serviço que lhe foi prestado, e também aquela decorrente da cobrança da empresa, como adicional nas contas. Tanto os valores recebidos espontaneamente dos clientes, quanto aqueles cobrados como adicional nas contas pertencem aos empregados, razão pela qual não podem sofrer nenhuma retenção a título de indenização e ressarcimento de despesas ou para o sindicato com a finalidade de ampliação de sede própria e assistência social dos filiados. Nesse contexto, é ilícita essa retenção salarial, mesmo porque, com a retenção de 37% a título de indenização e ressarcimento de despesas —, o empregador estaria transferindo ao empregado os



riscos da atividade econômica, em evidente ofensa ao art. 2º da CLT. Ademais, o art. 457 da CLT é claro ao dispor que integram a remuneração do empregado as gorjetas, dadas espontaneamente pelo cliente ou cobradas pela empresa e não prevê nenhuma outra destinação dessa verba. Assim, com fundamento nos arts. 9º e 457 da CLT, é inválida a cláusula do acordo coletivo que autorizou a retenção, pela reclamada e pelo sindicato, de parte das gorjetas arrecadadas. Portanto, tem o reclamante direito à devolução dos valores que lhe foram retidos, referentes às gorjetas. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. 2. INTERVALO INTRAJORNADA DE UMA HORA. DESCUMPRIMENTO PARCIAL. Decisão recorrida contrária à Súmula n. 437, I, do TST (antiga OJ n. 307 da SBDI-1 do TST), que dispõe: “I — Após a edição da Lei n. 8.923/94, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração”. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST — RR: 337002620095050021, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 29.10.2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21.2.2014)

Pois bem, não se pode deixar de considerar que o mais favorecido com as novas disposições normativas é o próprio Estado, pois, a olhos vistos, o viés arrecadatório das modificações estabelecidas é mais do que manifesto. Quanto aos empregados, se de um lado, serão beneficiários da inevitável tendência de incorporação das gorjetas nos seus contracheques (com os reflexos dessa agregação), por outro experimentarão prejuízos ao sofrerem a retenção de parcela razoável desse montante, agora autorizada expressamente em lei. No que se refere aos empregadores, terão de entabular negociações coletivas detalhadas, especialmente quando insistirem em não incluir na nota de consumo o valor das gorjetas, além do cuidado redobrado quanto às imposições dos novos regramentos, sob pena do pagamento das penalidades agora inseridas na CLT.<sup>(8)</sup>

De todo modo, a lei é expressa no sentido de que o valor da gorjeta pertence *somente aos empregados* e as retenções autorizadas apenas podem servir para custear os encargos sociais, trabalhistas e previdenciários *derivados de sua integração à remuneração dos empregados*, devendo o

---

(8) Em certa medida, as recentes diretrizes vão premiar os empregadores que já vinham integralizando a gorjeta no valor da remuneração, na medida em que poderão, doravante, legitimamente, reter percentual razoável do valor arrecadado para os fins apontados.

valor remanescente ser revertido integralmente em favor dos trabalhadores. Ou seja, os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas são e continuam sendo dos empregadores, todavia, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, estes poderão reter parcela das gorjetas para custeá-los apenas e tão somente *no quantum que for acrescido da sua integração à remuneração dos empregados*.

Sepultada, pois, definitivamente, qualquer possibilidade de desconto da verba para outras finalidades, como, por exemplo, despesas operacionais e indenizatórias, despesas com administradoras de cartões de crédito (quando a gorjeta é cobrada na nota de consumo) e repasses para entidades sindicais obreiras, sob qualquer fundamento.

Conforme os dispositivos vigentes, as empresas devem anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o *percentual* percebido a título de gorjeta, bem como a *média dos valores* das gorjetas referente aos últimos doze meses (nas anotações mais gerais da CTPS).<sup>(9)</sup> Por outro lado, caso cesse a cobrança da gorjeta, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho, o que, na prática, representa hipótese de remuneração que se incorpora ao salário, assumindo, então, esse atributo.

Ademais, na hipótese de violação por parte dos empregadores do disposto em várias previsões da nova regulamentação, estes deverão pagar ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, *limitada ao piso da categoria*, assegurados em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, conforme o § 11 do art. 457 da CLT. Outrossim, essa limitação poderá ser triplicada, em casos de reincidência.

Essas multas não se confundem com as penalidades administrativas impostas pela SRTE nem tampouco com as astreintes fixadas pelo Ministério Público do Trabalho em seus ajustes ou obtidas em juízo. Elas não de ser revertidas ao trabalhador prejudicado e, na prática, vão compor mais um item nos pleitos das reclamações trabalhistas, pois, certamente, serão os juízes do trabalho os responsáveis por sua aplicação. Não sem motivo, a legislação se refere ao contraditório e a ampla defesa.

---

(9) É uma mudança benéfica para os trabalhadores do setor que, doravante, terão mais facilidade de comprovar a renda e, assim, obter mais acesso ao crédito.

Como quer que seja, a previsão dessas multas não afasta a possibilidade do empregador responder por danos materiais e morais quando sua conduta, ao violar preceitos das novas disposições, acarretar danos aos empregados. Nos termos do art. 944 do Código Civil, a indenização se mede pela extensão do dano, conforme aplicação do velho princípio do *restitutio in integrum*, pelo que, se o empregado comprovar, por exemplo, que o empregador promoveu frequentes retenções indevidas do valor da gorjeta, privando-o, assim, de parcela da remuneração e trazendo-lhe insuperáveis dificuldades em honrar suas obrigações mensais relativas às necessidades básicas como alimentação, moradia, higiene, transporte, educação e saúde, além da multa referida — que nesse caso, servirá como patamar mínimo de reparação e independerá da prova de prejuízo —, caberá também a reparação por danos morais/materiais, como preconiza a jurisprudência em situações análogas:

*RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N. 13.015/2014 — INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ATRASO SALARIAL REITERADO. O atraso reiterado de pagamento de salários configura dano moral presumido, tendo em vista que gera estado permanente de apreensão do trabalhador, que se vê incapaz de honrar seus compromissos financeiros bem como de prover suas necessidades básicas. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. CULPA IN VIGILANDO DEMONSTRADA. Decisão em consonância com a Súmula n. 331, V, do TST. Recurso de revista não conhecido. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. AVISO PRÉVIO INDENIZADO. Esta Corte já sedimentou o entendimento de que não incide contribuição previdenciária sobre o aviso prévio indenizado. Recurso de revista conhecido e provido. (TST — RR: 4148420145040611, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 3.8.2016, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 5.8.2016).*

*Ao direito repugna qualquer tentativa de imposição de tarifas quanto aos valores reparatórios dos atos ilícitos, mesmo porque a Constituição Federal de 1988 acabou com as limitações de tempo e valor para as ações de reparação de danos materiais e morais, ao dispor, em seu art. 5º, X: “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito de indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.*

Esse o entendimento dominante nos pretórios:

1. PREPOSTO. DESCONHECIMENTO DOS FATOS. CONFISSÃO FICTA. Não atendida a previsão do § 1º do art. 843 da CLT, qual seja, a de a

reclamada fazer-se representar por preposto que tenha conhecimento dos fatos, tem-se por confessa a empresa quanto a matéria de fato. Incensurável, *in casu*, a *ficta confessio* aplicada pelo D. Juízo de origem.

**2. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL.** A doutrina e a jurisprudência têm apontado como elementos caracterizadores do assédio moral, a intensidade da violência psicológica, o seu prolongamento no tempo (tanto que episódios esporádicos não o caracterizam) e a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado, com a intenção de marginalizá-lo, pressupondo um comportamento premeditado, que desestabiliza, psicologicamente, a vítima. O direito à reparação do dano nasce a partir do momento em que ocorre a lesão a um bem jurídico extrapatrimonial, como a vida, a honra, a intimidade, imagem etc. No caso em questão restou evidenciada a conduta ilícita da reclamada, eis que comprovada nos autos a utilização de palavras de expressões injuriosas que não se justificam dentro de um ambiente comercial.

**VALOR DA INDENIZAÇÃO. PARÂMETROS.** Não existe no nosso ordenamento jurídico dispositivo legal fixando parâmetros ou mesmo valores para a indenização por dano moral. *Com o advento da Constituição Federal de 1988 não mais subsiste qualquer regra de tarifação da indenização por dano moral. Este é o entendimento do C. STJ manifestado na Súmula n. 281: “A indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa.”* A jurisprudência já sedimentou o entendimento de que a fixação do valor de indenização por dano moral deve ser feita por arbitramento (interpretação analógica do art. 953 do Código Civil), sendo que o órgão julgador deverá valorar aspectos como a gravidade do ilícito civil praticado, a repercussão do fato, a extensão do dano (art. 944 do Código Civil), a capacidade econômica das partes envolvidas e a duração do contrato de trabalho. Além desses parâmetros, a doutrina e jurisprudência também apontam uma dupla finalidade para o *quantum* indenizatório: o valor deve proporcionar à vítima alguma compensação e ao mesmo tempo inibir o transgressor da prática de novos atos ilícitos. Acrescente-se, ainda, que na fixação desse valor indenizatório o órgão julgador deve pautar-se pelo princípio da razoabilidade, a fim de encontrar um valor que não seja ínfimo, nem excessivo para que não se converta em meio de enriquecimento sem causa. (TRT-2 — RO: 00000640920125020034 SP 00000640920125020034 A28, Relator: Marcelo Freire Gonçalves, Data de Julgamento: 12.2.2015, 12ª Turma, Data de Publicação: 27.2.2015) (grifos nossos).

## **5. O PAPEL DOS ENTES SINDICAIS NA APLICAÇÃO DAS NOVAS DISPOSIÇÕES NORMATIVAS**

Deliberadamente o legislador cometeu à negociação coletiva o fundamental papel de definir o custeio e rateio das importâncias arrecadadas,

sendo que, se inexistir previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, tais critérios e os percentuais de retenção previstos na norma serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612 da CLT, a ser aplicado subsidiariamente. Portanto, a referida assembleia geral de trabalhadores, para alcançar eficácia, vai depender do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 dos trabalhadores interessados (dos empregados na empresa envolvida), e, em segunda convocação, de 1/3 destes, de forma que, mesmo sem a participação do sindicato de empregados, estes poderão pactuar acordo coletivo diretamente com o empregador. Em todo caso, nessas situações, por aplicação do art. 617 da CLT — de inarredável aplicação na hipótese, somente seria admissível essa negociação direta quando o sindicato, a federação e a confederação, embora convocados a assumirem os entendimentos com a empresa, não atenderem à solicitação. Pensar diferentemente seria desprestigiar as entidades de classe, desinvestindo-as do papel de defensoras dos interesses da categoria.

O descumprimento dessa regra implicará a nulidade do acordo pactuado, com drásticas consequências para os empregadores, especialmente porque serão obrigados a promover o estorno dos valores indevidamente retidos. Além disso, deve-se alertar que existem entendimentos jurisprudenciais no sentido de que, diante dos preceitos constitucionais, em especial o art. 8º, VI, da CF/88, a participação dos sindicatos é sempre obrigatória, não sendo autorizada a negociação coletiva diretamente com os empregados, mesmo em caso de recusa da(s) entidade(s) de classe:

ACORDO COLETIVO. PARTICIPAÇÃO OBRIGATÓRIA DO SINDICATO. O § 1º do art. 617 da CLT não restou recepcionado pela Constituição de 1988, cujo art. 8º, VI, obriga a participação do sindicato dos trabalhadores na confecção de acordo ou convenção coletiva. A imperatividade da norma constitucional não autoriza seja recepcionado o dispositivo da CLT que permite a negociação coletiva diretamente com os empregados, em caso de recusa do sindicato de classe. Não há espaço para as duas normas conviverem harmonicamente; uma exclui a outra e nesse caso, por óbvio, prevalece o dispositivo da Constituição Federal. E, ainda que assim não fosse, a prevalecer a tese pela conformidade da previsão contida no § 1º do art. 617 da CLT ao atual texto constitucional, particularmente ao disposto nos arts. 7º, XXVI c/c 8º, VI, ambos da CRFB/88, o 'acordo' entabulado pela empresa ré com a comissão de empregados não poderia, de toda sorte, ser convalidado, porquanto não foram observados os pressupostos específicos de existência e validade, previstos no art. 617, § 1º, da CLT, tal como noticiado nos documentos juntados às fls. 127 e 147. Recurso a que se nega provimento. (TRT-1 — RO: 00383004620095010201 RJ, Data de Julgamento: 1º.2.2016, Primeira Turma, Data de Publicação: 18.2.2016).

ACORDO SOBRE HORÁRIO E CONDIÇÕES DE TRABALHO CELEBRADO DIRETAMENTE ENTRE EMPRESA E EMPREGADOS – AUSÊNCIA DE PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PROFISSIONAL – ALCANCE DE SUA VALIDADE. Embora a doutrina seja divergente quanto à sobrevivência dos dispositivos da CLT sobre a organização sindical e negociação coletiva pós Constituição Federal/88, no que toca ao art. 617, § 1º, da CLT, não há discrepância doutrinária quanto a não recepção do mesmo pela Carta Magna, posto não ser dado às partes celebrarem diretamente acordo “coletivo” sem a participação do sindicato dos empregados (art. 8º, VI, CR/88). Não tendo o sindicato profissional participado da negociação, não se tem por celebrado um legítimo acordo coletivo. Não obstante, as cláusulas benéficas incorporam-se ao contrato de trabalho, vez que consubstanciam obrigações assumidas livremente pelo empregador frente aos empregados. (TRT-3 — RO: 444803 02141-2002-032-03-00-5, Relator: Julio Bernardo do Carmo, Quarta Turma, Data de Publicação: 17.5.2003, DJMG . p. 16. Boletim: Sim).

No âmbito do TST, de todo modo, a aplicação do art. 617 da CLT é admitida com muitas reservas: ela não dispensa a análise minuciosa do caso concreto, a fim de que se verifique a efetiva recusa na negociação coletiva, em tese, a ensejar as etapas seguintes previstas no aludido dispositivo:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA SEM A PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO. RECUSA EM NEGOCIAR NÃO COMPROVADA. SINDICATO PRETERIDO. INVALIDADE DO ACORDO DE JORNADA DE TRABALHO DE DOZE HORAS. O art. 8º, inciso VI, da Constituição Federal, ao declarar a participação obrigatória do sindicato na negociação coletiva de trabalho revela natureza de preceito de observância inafastável. Em verdade, a própria CLT já trazia a exigência de participação do sindicato na celebração de convenção e de acordo coletivo de trabalho, conforme dispõem os arts. 611, *caput* e § 1º, e 613. Todavia, o art. 617 da CLT, nos moldes em que redigido, não se revela incompatível com a garantia constitucional, pois o ordenamento jurídico conteria lacuna de graves consequências caso não previsse solução para situações em que comprovadamente o sindicato não se desincumbe da nobre função constitucional. A recepção do art. 617 da CLT, contudo, não dispensa a análise minuciosa do caso concreto, a fim de que se verifique a efetiva recusa na negociação coletiva a ensejar as etapas seguintes previstas no aludido artigo, e, em tese, se conclua pela validade de eventual ajuste direto com os empregados. Precedentes. Se os autos carecem da comprovação de que o sindicato recusou-se a negociar, e, ao contrário, a prova revela uma total preterição do sindicato na negociação coletiva, julga-se improcedente o pedido de declaração de validade de acordo de jornada de trabalho de doze horas celebrado diretamente com os empregados. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TST — RO:

Diante da fragilidade de muitos sindicatos obreiros do setor, é de se indagar quais as possibilidades e limites da negociação coletiva, a fim de que os direitos e interesses dos trabalhadores do referido segmento econômico não sofram retrocessos e aviltamentos, a ponto de colidir com as previsões constitucionais que pairam, soberanamente, acima de qualquer pretensão e movimentos reformistas do legislador ordinário.

Em muitos casos, os garçons não são únicos destinatários finais das gorjetas, na medida em que, parte do seu valor, é destinada aos trabalhadores da cozinha, os cumins e demais auxiliares, segundo usos e costumes dos distintos locais e estabelecimentos. Daí o papel indispensável dos entes sindicais na definição, via instrumento coletivo, de quem serão os beneficiários e quais os critérios de rateio a serem aplicados: a divisão pelo sistema de “caixinha”, de pontos ou outro modelo, de modo que não faz mais sentido a estimativa uniforme das gorjetas, que, antes da modificação legal havida, habitualmente se praticava, especificamente em relação às gorjetas espontâneas, na medida em que as normas coletivas a serem pactuadas haverão de estipular parâmetros capazes de retratar, com a máxima fidelidade possível, o montante real dos valores arrecadados mensalmente (ou com outra periodicidade).

Com efeito, em muitas situações, a “estimativa” fixada — lamentavelmente com a conivência de alguns entes sindicais obreiros —, não guardava correspondência com os valores reais auferidos, o que mereceu, em diversas ocasiões, a reprimenda das cortes trabalhistas:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. GORJETAS. INTEGRAÇÃO. NORMA COLETIVA QUE FIXA VALOR MÍNIMO DAS GORJETAS PARA EFEITO DE REPERCUSSÕES. LIMITES CONSTITUCIONAIS E LEGAIS À NEGOCIAÇÃO COLETIVA. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de contrariedade à Súmula n. 354 desta Corte. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. GORJETAS. INTEGRAÇÃO. NORMA COLETIVA QUE FIXA VALOR MÍNIMO DAS GORJETAS PARA EFEITO DE REPERCUSSÕES. LIMITES CONSTITUCIONAIS E LEGAIS À NEGOCIAÇÃO COLETIVA. Embora o art. 8º da Constituição Federal de 1988 tenha assegurado aos trabalhadores e empregadores ampla liberdade sindical, com reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI), as normas que possibilitam essa flexibilização

não autorizam a negociação para fixar uma tabela mínima a título de estimativa do valor da gorjeta para as repercussões legais, principalmente quando muito divorciada da realidade (caso dos autos). É que falece à negociação coletiva poderes para restringir ou eliminar direitos fixados por lei, salvo autorização inequívoca desta. Ora, o art. 457 da CLT dispõe que integram a remuneração do empregado as gorjetas, dadas espontaneamente pelo cliente ao empregado ou cobradas pela empresa ao cliente. Assim, a existência de previsão legal sobre a matéria não abre margem à negociação coletiva para a supressão de direitos do trabalhador. *Desse modo, é inválida a cláusula do acordo coletivo que fixa uma tabela mínima a título de estimativa do valor da gorjeta para as repercussões legais — sem correspondência com os reais valores auferidos —, pois viola o direito à integralidade de tais valores aos empregados, nos exatos termos do art. 457 da CLT.* Recurso de revista conhecido e provido. (TST — RR: 1164004420075020011, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 23.4.2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25.4.2014). (grifamos).

Segundo as lições de Mauricio Godinho Delgado, a validade e eficácia jurídica de tais normas coletivas estão jungidas a limites claros e objetivos, conforme determinações constitucionais inultrapassáveis e, além disso,

*(...) ela não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não transação). É que ao processo negocial coletivo falece poderes de renúncia sobre direitos de terceiros (isto é, despojamento unilateral sem contrapartida do agente adverso). Cabe-lhe, essencialmente, promover transação (ou seja, despojamento bilateral ou multilateral, com reciprocidade entre os agentes envolvidos), hábil a gerar normas jurídicas.* (DELGADO, 2017, p. 1.596). (grifamos).

*Por isso, inadmissíveis previsões em cláusulas coletivas que pretendam alterar, por exemplo, a natureza jurídica das gorjetas, convertendo-as em verbas indenizatórias, excluindo sua integração às férias, 13º salário e FGTS, como apontam precedentes jurisprudenciais:*

RECURSO DE REVISTA. GORJETAS. PAGAMENTO ESPONTÂNEO. ALTERAÇÃO DE NATUREZA JURÍDICA MEDIANTE NORMA COLETIVA. Não têm validade as cláusulas coletivas que alteram a natureza jurídica das gorjetas de pagamento espontâneo, convertendo-as em verbas indenizatórias, excluindo sua integração às férias, 13º salário e FGTS. Isso, diante existência de norma cogente (art. 457, *caput* e § 3º, da CLT) no sentido de que as gorjetas, inclusive aquelas espontaneamente pagas pelos clientes aos empregados, integram a remuneração do trabalhador. SUSPEIÇÃO DE TESTEMUNHA. O acórdão recorrido está conforme a Súmula n. 357 do TST. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.



ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. 1. No tocante à assistência judiciária gratuita, o acórdão recorrido está em conformidade com a Orientação Jurisprudencial n. 304 da SBDI-1. 2. Quanto aos honorários advocatícios, o Eg. Tribunal de origem contrariou a Súmula n. 219 do TST. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido. (TST — RR: 13324020105070031 1332-40.2010.5.07.0031, Relator: João Pedro Silvestrin, Data de Julgamento: 14.8.2013, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16.8.2013).

Sem dúvida, há um consenso doutrinário e jurisprudencial no sentido de que o poder conferido aos sindicatos para celebrar novas normas e condições de trabalho apenas se legitima quando capaz de ampliar o espectro de proteção já consagrado pelo direito em vigor, pois, à exceção dos preceitos que contemplam regras de flexibilização previstas na esfera constitucional (art. 7º, VI, XIII e XIV), não existe amparo legal para que se introduzam disposições que possam ensejar o rebaixamento dos padrões já inscritos na legislação vigente. Melhor dizendo, o princípio da proteção impõe limites objetivos ao poder negocial coletivo, os quais estão concretizados nos parâmetros mínimos legalmente fixados, de tal maneira que inafastável, como requisito para a validade do instrumento negocial coletivo, a necessidade de contrapartida proporcional aos trabalhadores afetados:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. REDUÇÃO SALARIAL. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. CONTRAPRESTAÇÃO EM FAVOR DO EMPREGADO. AUSÊNCIA. INVALIDADE. 1. A iterativa, notória e atual jurisprudência do TST posiciona-se no sentido de que a flexibilização das condições de labor realizada mediante norma coletiva, no que diz respeito à redução salarial, exige uma contraprestação em benefício do empregado. 2. Caso inexistente a concessão de qualquer vantagem, caracteriza-se verdadeira renúncia de direito indisponível assegurado pela Constituição Federal (art. 7º, VI), o que resulta na invalidade da norma coletiva. Precedentes. 3. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento (TST AIRR-607-44.2011.5.01.0076 Data de Julgamento: 19.8.2015, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28.8.2015).

RECURSO DE REVISTA. REDUÇÃO SALARIAL. NORMA COLETIVA INVÁLIDA POR SE CARACTERIZAR COMO MERA RENÚNCIA. O acordo e a convenção coletiva de trabalho, reconhecidos expressamente pela CF como fontes formais do Direito do Trabalho, não se prestam a validar, a pretexto de flexibilização, a supressão ou a diminuição de direitos trabalhistas indisponíveis. Com efeito, a flexibilização das condições de trabalho apenas pode ter lugar em matéria de salário

e de jornada de labor, desde que isso importe uma contrapartida em favor da categoria profissional. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional considerou inválida a cláusula do acordo coletivo de trabalho que previa a redução salarial sem qualquer contrapartida. Incólumes, portanto, os dispositivos invocados. Precedentes desta Corte. Recurso de revista não conhecido (RR-71-16.2011.5.01.0017 Data de Julgamento: 26.3.2014, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28.3.2014).

Em relação aos preceitos da nova regulamentação, conforme abordado anteriormente, caso cesse a cobrança da gorjeta, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho. No particular e à luz das ponderações lançadas, seria absolutamente inadmissível e nula de pleno direito, cláusula negocial que pretendesse suprimir/reduzir essa incorporação ou aumentar o prazo mínimo de carência previsto legalmente. Quando muito, a norma coletiva poderá adotar critério mais favorável ao estabelecido no preceito legal, a ser apurado em cada situação concreta.

O legislador fixou, além disso, regramento adequado e de grande relevo prático: para empresas com mais de sessenta empregados, o dever de constituir comissão de empregados, mediante determinação em convenção ou acordo coletivo de trabalho, a fim de acompanhar e fiscalizar a regularidade da cobrança e distribuição das gorjetas. Esses representantes hão de ser eleitos em assembleia geral convocada para tal mister pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para as quais foram escolhidos. Quanto às demais empresas, determinou-se que será constituída comissão intersindical para a mesma finalidade.

Vê-se, pois, que foi criada uma nova hipótese de “estabilidade provisória”, qual seja, a dos membros da comissão de acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta. Como a lei se refere à necessidade de eleição dos representantes obreiros por parte de assembleia geral dos trabalhadores, é evidente que todos os eleitos gozarão da garantia de emprego, a inviabilizar a ruptura contratual arbitrária por parte do empregador. Ao mencionar que se tratará de comissão de representantes eleitos, compreende-se que deverá contar com, *no mínimo*, dois membros, os quais gozarão da referida estabilidade, cujos contornos hão de ser estabelecidos na norma coletiva. Esta vai definir o período de estabilidade (com desejável previsão de que seja fixada desde o registro da candidatura até um ano após o final do mandato) e o número dos seus integrantes, bem como os critérios de escolha dos membros.

Aliás, a esse propósito, existem dificuldades práticas que deverão ser enfrentadas pelas normas coletivas, como os casos de redes de restaurantes e hotéis com unidades em vários municípios ou mesmo distintas unidades da federação, o que vai exigir o devido cuidado e atenção quanto ao funcionamento da referida comissão em situações dessa natureza, para que não se transforme em um órgão somente para “inglês ver”, desprovido de qualquer utilidade concreta e efetividade.

Decerto, no plano ideal, seria mister a definição precisa, na norma coletiva, dos poderes e atributos dessa comissão de acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta, com expressa indicação de quais providências deve adotar caso apure eventuais ilicitudes, com previsão, ainda, da possibilidade de exame da contabilidade da empresa por profissional habilitado e credenciado pela entidade,<sup>(10)</sup> mesmo porque são práticas habituais de qualquer entidade fiscalizatória digna desse nome.

Em relação à comissão intersindical prevista para empresas com menos de sessenta empregados, a ser constituída igualmente para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta, o legislador foi demasiado lacônico ao estatuir seu figurino.<sup>(11)</sup> Como quer que seja, contará com representantes dos sindicatos obreiros e patronais, sendo que, no caso dos primeiros, por certo deverão gozar também da estabilidade no emprego: *ubi eadem ratio ibi eadem legis dispositio*. Se para empresas de maior porte o membro da comissão goza de estabilidade — conferida, não como vantagem pessoal do escolhido, mas como atributo do comissionamento, que lhe permitirá exercer com independência e desenvoltura seu mister fiscalizatório —, por maiores razões o membro da comissão intersindical fará jus a essa garantia.<sup>(12)</sup>

No atual quadro sindical brasileiro, é bem provável que a lei demore alcançar efetividade nos pontos acima delineados e, como a experiência tem revelado, há o risco de celebração de normas coletivas que ultrapassem os limites na normatividade constitucional, o que vai exigir redobrado esforço de órgãos estatais de controle e, em especial, do Ministério Público do Trabalho que, diuturnamente, tem lançado mão de ações anulatórias de cláusulas convencionais e ações civis públicas também com tal desiderato,

---

(10) Quando se trata das gorjetas cujos valores sejam gerenciados pelo empregador.

(11) Uma providência salutar seria a criação de um DISK-DENÚNCIA por parte dos sindicatos profissionais, para receber reclamações contra empresas que porventura não repassem o valor das gorjetas ou o façam irregularmente.

(12) Como existe em relação aos representantes dos empregados nas Comissões de Conciliação Prévia.

quando estas violam os direitos coletivos ou os direitos indisponíveis dos trabalhadores.

## **6. A ATUAÇÃO DA PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO: O PROJETO “GORJETA LEGAL” E O PROJETO “GORJETA E CONDENAÇÕES JUDICIAIS”**

Em meados de 2012, a Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região (BA) recebeu expediente da Receita Federal do Brasil dando conta que boa parte dos maiores restaurantes de Salvador (considerando o faturamento respectivo), havia sido autuada pela conduta de não incorporar o valor da gorjeta na folha de pagamento e, por consequência, deixar de adimplir a contribuição previdenciária na sua integralidade. À ocasião, à luz dessa notícia de fato, o colegiado da regional aprovou o projeto “Gorjeta Legal” e esta unidade do Ministério Público do Trabalho instaurou, de ofício, dezenas de inquéritos civis para investigar as referidas empresas, mesmo porque, restou evidenciado que, se não integravam os valores referidos à remuneração para fins previdenciários, tampouco promoviam os depósitos fundiários e respeitavam os devidos reflexos da verba aludida, nos termos da Súmula n. 354 do TST.

Em dois anos de duração, no bojo do aludido projeto foram celebrados vários termos de ajuste de conduta e propostas várias ações civis públicas, a maioria das quais com pedidos julgados procedentes.

Logo em 2014, com o intuito de expandir essa atuação, a Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região aprovou um novo projeto: “Gorjeta e condenações judiciais”, dessa feita a partir da identificação das empresas que haviam sido condenadas em juízo pela conduta de não integrar as gorjetas na folha de pagamento e recibos para fins de adimplemento de reflexos em 13º salário, férias com 1/3 e FGTS.

Ainda em andamento, no âmbito desse projeto foram, da mesma forma, instaurados diversos procedimentos investigativos, celebrados ajustes de conduta e ajuizadas ações coletivas para integração das gorjetas nas mencionadas rubricas. Além de outros pleitos e de condenação em danos morais coletivos, as ações coletivas mencionadas pleiteavam as seguintes obrigações a serem impostas as Rés: a) Incluir, mensalmente, o valor integral das gorjetas nos recibos de pagamento dos trabalhadores que recebem essa verba; b) Adimplir aos trabalhadores que recebem gorjetas, os reflexos destas em 13ºs salários e férias acrescidas de 1/3 e c) Promover, mensalmente, os recolhimentos fundiários sobre o valor integral das gorjetas

e sobre os reflexos nos 13<sup>os</sup> salários e férias acrescidas de 1/3, assim como recolher as contribuições previdenciárias sobre o valor das gorjetas, incluindo-as na GFIP mensal enviada ao INSS.

Agora, diante das mudanças empreendidas pela Lei n. 13.419/2017, esta unidade do Ministério Público do Trabalho, já adequou suas minutas de Termos de Ajuste de Conduta, para estabelecer as seguintes cláusulas a serem cumpridas pelas empresas compromissárias:

— Incluir, mensalmente, o valor integral das gorjetas nos recibos de pagamento dos trabalhadores que recebem essa verba;

Parágrafo único. Nas hipóteses em que não exista controle da compromissária sobre os valores arrecadados, devem ser atendidos os critérios estabelecidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ou, na falta destes instrumentos, em assembleia geral dos trabalhadores.

— Utilizar critérios objetivos para o rateio e a distribuição do montante das gorjetas, conforme definido em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ou, na falta destes instrumentos, em assembleia geral dos trabalhadores.

— Abster-se de promover retenções sobre os valores das gorjetas, salvo percentual para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas, derivados da sua integração à remuneração dos empregados, desconto este condicionado ao atendimento concomitante aos seguintes requisitos:

I — Haver previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ou, na falta destes instrumentos, ter sido aprovado em assembleia geral dos trabalhadores;

II — Ser limitado a:

a) 20% (vinte por cento) da arrecadação correspondente, para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado;

b) 33% (trinta e três por cento) da arrecadação correspondente, para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado;

III — Ter sido constituída comissão para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta, na forma do § 10 do art. 457 da CLT.

— Adimplir aos trabalhadores que recebem gorjetas, os reflexos destas em 13º salários e férias acrescidas de 1/3 e promover, mensalmente, os recolhimentos para o FGTS e previdenciários sobre o valor integral das gorjetas e sobre os reflexos nos 13º salários e férias acrescidas de 1/3.

— Comprovar o cumprimento do presente termo, sempre que assim requisitado pelo Ministério Público do Trabalho, no prazo que for assinalado pelo oficiante.

Com efeito os dois projetos foram e estão sendo muito importantes no combate à fraude consistente da não integração da gorjeta à folha de salários e tem permitido ao Ministério Público do Trabalho desenvolver uma atuação uniforme e articulada, alcançando boa parte do segmento econômico aludido, com manifestos ganhos para a sociedade e todos os atores concernidos.

Paralelo a essas iniciativas, os procuradores do trabalho envolvidos nos projetos referidos promoveram e continuam promovendo reuniões com entes sindicais, obreiros e patronais, além de outras entidades, como a Associação Brasileira de Bares e Restaurantes — ABRASEL, para debater as novas regras de regulamentação das gorjetas, mesmo porque os instrumentos de negociação coletiva ganharam enorme relevância e, enquanto tais, hão de estar em conformidade com o estuário constitucional e normativo vigentes.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Para centenas e milhares de profissionais que labutam em bares, restaurantes, hotéis, motéis e estabelecimentos similares, a percepção das gorjetas representa a parte mais expressiva da remuneração que auferem. Por tal razão, é fundamental avançar na compreensão do alcance e limites que as mudanças legislativas vão promover nas vidas desse enorme contingente de trabalhadores. Com efeito, as alterações promovidas na CLT pela Lei n. 13.419/2017 demandam uma exegese que preserve o que há de mais expressivo na legislação trabalhista e que se constitui na sua principal razão de ser: o princípio da proteção ao trabalhador.

A CLT é a única regulação geral que sobreviveu a era Vargas e, ao longo de décadas, se incorporou ao imaginário do povo brasileiro, como uma conquista das classes trabalhadoras, de tal modo que a própria formação da classe operária no Brasil não pode ser compreendida sem se considerar a intervenção estatal nas relações de trabalho. Ademais, longe de ser uma outorga das classes dirigentes, como propugnavam os ideólogos do Estado

Novo, sua aprovação foi a resultante de dois vetores: a iniciativa de um estado nacional fraco que buscava uma base social de apoio e a pressão exercida pelo movimento operário dos anos 30, que se formou na esteira do processo de industrialização então em curso naquele período histórico (FRENCH, 2001).

O grande dilema e risco na reconstrução das relações capital e trabalho em nosso país é que muitas das propostas apresentadas e normas modificadoras da legislação vigente pretendem, em linhas gerais, transferir para os ombros do trabalhador o custo dos ajustes estruturais na economia globalizada. Por isso a indispensável cautela que o intérprete e aplicador do direito deve se investir ao apreciá-las e efetivá-las: espera-se que o faça com olhos postos nos valores insculpidos na Constituição da República.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. *Curso de direito processual do trabalho*. 15. ed. Saraiva: São Paulo, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FRENCH, John D. *Afogados em leis. A CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.

MARQUES NETO, Agostinho Ramalho. Subsídios para pensar a possibilidade de articular Direito e Psicanálise. In: MARQUES NETO, Agostinho Ramalho *et al. Direito e neoliberalismo: elementos para uma leitura interdisciplinar*. Curitiba: Edíbej, 1996.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010.

PRUNES, José Luiz Ferreira. *As gorjetas no direito brasileiro do trabalho*. São Paulo: LTr, 1982.

RODRIGUES, Horácio Wanderley. *Ensino jurídico e direito alternativo*. São Paulo: Acadêmica, 1993.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *A gorjeta*. Ed. fac-similar. São Paulo: LTr, 1994.

STRECK, Lênio. *Hermenêutica jurídica e(m) crise*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000.

# A INEFETIVIDADE DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO À LUZ DA ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO

---

RAYMUNDO LIMA RIBEIRO JÚNIOR<sup>(1)</sup>

**RESUMO:** Este artigo aborda a falta de efetividade das normas de saúde e segurança do trabalho à luz da Análise Econômica do Direito, respondendo à questão central se é possível, dentro dos instrumentos existentes no ordenamento jurídico brasileiro, aumentar o grau de efetividade de tais normas. Além do seu caráter normativo, o artigo utiliza conceitos da Análise Econômica do Direito, especialmente o de externalidades negativas, para demonstrar que o comportamento infrator das normas de saúde e segurança do trabalho causa elevado prejuízo à sociedade (morte e lesões nos trabalhadores, custos à Previdência Social e ao sistema público de saúde, desequilíbrio na concorrência empresarial, etc.). Ao final, chega-se à conclusão no sentido da necessidade de maior utilização da ação civil pública, pelo Ministério Público do Trabalho, para responsabilização dos infratores das normas de saúde e segurança do trabalho, clamando, outrossim, pela resposta adequada da Justiça do Trabalho, para condenação dos infratores ao pagamento de indenização por danos morais coletivos em valores que realmente consigam atingir os principais objetivos de tal indenização: compensar os danos causados à sociedade e punir exemplarmente o infrator, para que, antes de pensar em descumprir novamente tais normas, observe que a relação custo-benefício não existe mais.

---

(1) Procurador do Trabalho em Sergipe. Mestrando em Direito pela Universidade Católica de Brasília.



**Palavras-chave:** Saúde e Segurança do Trabalho. Análise Econômica do Direito. Ação Civil Pública. Responsabilização Civil.

## **INTRODUÇÃO**

Este artigo aborda a falta de efetividade das normas de saúde e segurança do trabalho à luz da Análise Econômica do Direito, respondendo à questão central se é possível, dentro dos instrumentos existentes no ordenamento jurídico brasileiro, aumentar o grau de efetividade de tais normas.

A Análise Econômica do Direito oferece ao Direito conceitos e ferramentas que podem auxiliar os agentes públicos a tornar as normas jurídicas mais efetivas, a melhorar as políticas públicas e a prestação dos serviços essenciais, enfim, a trazer mais felicidade à sociedade e eficiência às tomadas de decisão (TABAK; AGUIAR, 2015).

Para tanto, o artigo utiliza conceitos da Análise Econômica do Direito, especialmente o de externalidades negativas, para demonstrar que o comportamento infrator das normas de saúde e segurança do trabalho causa elevado prejuízo à sociedade (morte e lesões nos trabalhadores, custos à Previdência Social e ao sistema público de saúde, desequilíbrio na concorrência empresarial, etc.).

Não há dúvidas da relevância do presente tema, pois o descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho é causa de uma série de enfermidades físicas e psíquicas, com consequências deletérias à saúde e à segurança do trabalhador, aumentando a concessão de benefícios previdenciários acidentários, onerando a Previdência Social, razões pelas quais se busca, no presente artigo, uma maior efetividade das referidas normas.

O texto é composto por três capítulos, além desta introdução e da conclusão: o primeiro sobre as normas de saúde e segurança do trabalho; o segundo relativo à Análise Econômica do Direito e sua contribuição à efetividade das referidas normas; o terceiro acerca da responsabilização civil coletiva dos infratores como meio necessário à falta de efetividade das normas de saúde e segurança do trabalho.

O primeiro capítulo apresenta as normas ambientais do trabalho, internacionais, constitucionais e infraconstitucionais, de ordem pública, marcadas pelas características da cogência e indisponibilidade, fazendo sua correlação com os direitos humanos e fundamentais do trabalhador.

O segundo capítulo tenta responder às seguintes questões, à luz da Análise Econômica do Direito:

1. Para o empregador, o descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho é economicamente vantajoso?
2. Quais as consequências punitivas, caso o empregador descumpra as normas de saúde e segurança do trabalho?
3. As multas administrativas aplicadas pelo poder de polícia administrativa dos auditores fiscais do trabalho são suficientes para persuadir o empregador?

O terceiro capítulo foca no instituto da responsabilização civil coletiva dos infratores das normas de saúde e segurança do trabalho como meio necessário, à luz da Análise Econômica do Direito, à efetividade das citadas normas, inclusive em razão da insuficiência da atuação do poder de polícia administrativa e da persecução penal dos crimes relacionados aos acidentes e doenças do trabalho.

No mesmo terceiro capítulo, tenta-se responder às seguintes indagações:

4. Os prejuízos suportados pela sociedade são maiores do que os benefícios galgados pelo empregador com o descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho?
5. Não funcionando a contento o poder de polícia administrativa e a persecução penal, qual o papel da responsabilização civil coletiva do empregador em caso de descumprimento das normas em referência?

Ao final, chega-se à conclusão no sentido da necessidade de maior utilização da ação civil pública, pelo Ministério Público do Trabalho, para responsabilização dos infratores das normas de saúde e segurança do trabalho, clamando, outrossim, pela resposta adequada da Justiça do Trabalho, para condenação dos infratores ao pagamento de indenização por danos morais coletivos em valores que realmente consigam atingir os principais objetivos de tal indenização: compensar os danos causados à sociedade e punir exemplarmente o infrator, para que, antes de pensar em descumprir novamente tais normas, observe que a relação custo-benefício não existe mais.

## 1. AS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

O meio ambiente do trabalho é “o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores” (FIORILLO, 2000).

O conceito acima atende aos preceitos da Constituição Republicana de 1988 segundo os quais todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida (art. 225), nele compreendido o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII).

Em razão da sua relevância social e por tutelar sujeitos juridicamente hipossuficientes, o meio ambiente do trabalho é regido por normas de ordem pública, cogentes e indisponíveis, havendo interesse social (interesse público primário) quanto à sua observância, pois o seu descumprimento gera prejuízos graves à sociedade e aos próprios atores destinatários da norma.

O direito à vida, à saúde, à integridade físico-psíquica e à previdência social<sup>(2)</sup> são afetados quando as normas ambientais do trabalho são violadas. E quando o atentado mais forte ao meio ambiente do trabalho acontece (morte ou invalidez do trabalhador), o próprio direito ao desenvolvimento econômico é atingido, pois não se concebe desenvolvimento sem o seu principal destinatário: o ser humano; sem falar que o capital necessita do trabalho para se reproduzir.

Quando a norma jurídica é de ordem pública, o Estado e a sociedade devem ter em mente que “a obrigatoriedade que resulta das leis de ordem pública é absoluta, por modo a não permitir nenhuma escolha à vontade do particular e a sanção do direito (nulidade ou pena) segue-se necessariamente a contravenção do preceito” (RÁO, 1991).

Arnaldo Sússekind sustenta que “a necessidade de proteção social aos trabalhadores constitui a raiz sociológica do Direito do Trabalho e é imanente a todo o seu sistema jurídico” (SÜSSEKIND *et al.*, 2003).

Quanto às normas ambientais do trabalho, que integram o direito ambiental do trabalho, pode-se dizer que a natureza de ordem pública

---

(2) A Previdência Social é atingida na medida em que os acidentes de trabalho acarretam a concessão de benefícios previdenciários de natureza acidentária, a cargo da Previdência Social (art. 201, I, da Constituição de 1988), ou seja, o prejuízo decorrente das lesões ambientais do trabalho é suportado por todo o tecido social, haja vista a natureza solidária do sistema de custeio e benefícios previdenciários.

é absoluta. Aliás, “o capítulo da CLT referente à medicina e segurança do trabalho é mais intensamente de ordem pública do que qualquer outro do mencionado diploma legal” (MAGANO, 1992).

Nessa linha de raciocínio, as normas que regulam o meio ambiente do trabalho ou, mais diretamente, a saúde e segurança do trabalhador, sejam elas de origem internacional, constitucional ou infraconstitucional, são de ordem pública.

No plano internacional, as garantias mínimas do direito do trabalho, especialmente as normas sobre saúde e segurança laborais, cada vez mais estão identificadas com a teoria dos direitos humanos, que devem ser compreendidos como uma gama de direitos necessários para consagrar a dignidade da pessoa humana.

Há uma afinidade muito grande entre os direitos humanos e o direito ambiental do trabalho. Isso porque foi abandonada aquela velha ideia de que os direitos humanos seriam apenas os direitos civis e políticos. Na concepção vigente, os direitos humanos abrangem também os direitos sociais, culturais, econômicos e de solidariedade.

A Organização Internacional do Trabalho, adotando rígida política de proteção à saúde do trabalhador, aprovou a Convenção n. 155, de 1981 (MARTINS, 2009), ratificada pelo Brasil, que determinou a definição e execução de uma política nacional que vise “prevenir os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade profissional ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida do possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho” (art. 4º).

No plano constitucional brasileiro, houve o fenômeno da fundamentação<sup>(3)</sup> do direito humano ao meio ambiente sadio, seguro e equilibrado, incluído o do trabalho (arts. 225 e 200, VIII). A Constituição Republicana de 1988, seguindo as linhas do direito internacional civilizado, consagrou como fundamento, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho (art. 1º, III e IV).

A dignidade humana é fundamento da vida do país, princípio jurídico inspirador e normativo e objetivo de toda a ordem econômica. É o valor central da sociedade, o epicentro do sistema jurídico. E o trabalho é instrumento de valorização do ser humano, garantidor de um mínimo de condições de afirmação social (DELGADO, 2010).

---

(3) A “fundamentação” é o fenômeno pelo qual os direitos humanos de segunda dimensão passaram a ser previstos também nas constituições dos Estados soberanos.

A mesma Constituição preceitua a inviolabilidade do direito à vida (art. 5º, *caput*). A tutela do meio ambiente coincide com a proteção da vida. A menção ao direito à vida, transpassando ao âmbito laboral, faz-se necessária pelo risco sério e considerável de acidentes graves e fatais em razão da persistente recusa em cumprir a legislação protetiva, em especial as normas técnicas de saúde e segurança laborais.

Entre os direitos sociais, a Constituição prevê o direito ao trabalho, à saúde e à segurança (art. 6º). O direito à saúde constitui consequência indissociável do direito à vida, sendo assegurado a toda e qualquer pessoa e, portanto, a todos os trabalhadores (art. 196).

Veja-se que um dos mecanismos por meio do qual o Estado se desincumbe do seu dever de zelar pela saúde dos cidadãos é pela elaboração de normas de proteção à saúde e segurança do trabalho, motivo pelo qual, ao direito do trabalhador à saúde e segurança, corresponde o dever imposto ao empregador de observar e assegurar a satisfação de tal direito.

O direito à saúde e segurança laborais encontra-se expressamente contemplado no art. 7º, XXII, da Constituição, segundo o qual constitui direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Eis o fundamento constitucional das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Nesta mesma toada, além de outras disposições existentes nos arts. 154 a 223, os arts. 155, I e 200, da Consolidação das Leis do Trabalho, impõem ao poder público — por meio do Ministério do Trabalho — a incumbência de estabelecer normas técnicas. Eis o fundamento legal das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Resta claro que o direito brasileiro põe em relevo a saúde e a segurança do trabalho, formado por um feixe de normas internacionais de direitos humanos, constitucionais e infraconstitucionais, além da normatização técnica, todas de ordem pública, cogentes e indisponíveis, que exigem rigorosa observância pelos atores sociais e Estado, sob pena de sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos materiais e morais causados<sup>(4)</sup>.

---

(4) A propósito, a multicitada Constituição Republicana de 1988 preceitua no § 3º do art. 225 que: “As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados”, bem demonstrando o caráter cogente das normas ambientais, incluídas as do trabalho (art. 200, VIII).

Embora sejam direitos humanos, centrais no ordenamento jurídico, previstos em múltiplas fontes normativas, sua efetividade está longe de ser alcançada no Brasil. O mercado de trabalho brasileiro possui padrões predatórios, especialmente no tocante ao descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho.

Segundo dados apresentados no Anuário Estatístico da Previdência Social<sup>(5)</sup>, somente durante o ano de 2015, foram registrados, em todo o Brasil, cerca de 612,6 mil acidentes de trabalho, o que representa média de quase 1.700 acidentes de trabalho por dia.

As estatísticas são extremamente preocupantes e projetam o país, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho, na quarta colocação no ranking mundial de acidentes fatais de trabalho. E veja-se que a subnotificação de acidentes e doenças do trabalho no Brasil é mais do que conhecida, referida em diversos estudos especializados (FILGUEIRAS *et al.*, 2015; GONÇALVES FILHO; RAMOS, 2010).

E mais: pesquisa divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística<sup>(6)</sup> aponta que, em 2013, cerca de 4,9 milhões de pessoas de 18 anos ou mais sofreram acidentes de trabalho no Brasil, aproximadamente 7 vezes mais do que o número captado pelo Instituto Nacional do Seguro Social.

No capítulo seguinte, será apresentada a visão da Análise Econômica do Direito e como tal análise pode contribuir para melhorar os resultados sociais, em termos de efetividade, das normas de saúde e segurança do trabalho, pois, embora haja a consagração de tais normas como direitos humanos e fundamentais, ainda carecem de efetividade.

## **2. A ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO E AS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

No capítulo anterior, foi abordado o direito à saúde e à segurança do trabalho e esboçada uma crítica à efetividade de tais direitos, haja vista o elevado grau de descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho no Brasil.

---

(5) Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/08/AEPS-2015-FINAL.pdf>>. Acesso em: 14 maio 2017.

(6) Essa pesquisa foi realizada pelo IBGE, em convênio com o Ministério da Saúde, e está disponível em: <[sidra.ibge.gov.br](http://sidra.ibge.gov.br)>.

É justamente nesse contexto de falta de efetividade das normas de saúde e segurança do trabalho, intimamente relacionadas aos direitos humanos, que aparece a contribuição da Análise Econômica do Direito.

Tradicionalmente, o Direito se fechou a outras ciências, tanto que uma das obras mais conhecidas do mundo jurídico, a Teoria Pura do Direito, de Hans Kelsen, considerado o maior expoente do positivismo jurídico, foi tida por muitas décadas como a principal obra do pensamento jurídico moderno.

Para Kelsen (1974), o Direito pertencia ao mundo do dever-ser, enquanto que outras ciências, como a Economia, a Sociologia, etc., pertenciam ao mundo do ser. Era o império da lei, como se os problemas sociais, econômicos e políticos não interessassem ao Direito. Era, inclusive, corriqueiro ouvir nas faculdades de Direito máximas do formalismo jurídico, tais como, “o que importa é o que consta dos autos”, como se o Direito e, mais precisamente, o processo estivessem alheios aos fatos sociais, econômicos e políticos.

De fato, por muito tempo perdurou a ideia, ainda hegemônica no meio jurídico, de uma visão dualista do Direito, como se existissem duas abordagens epistemológica: uma externa ao Direito, representada por diversas ciências, como Economia, Sociologia, Antropologia, Psicologia, etc., e outra interna ao Direito, em torno da dogmática jurídica.

Essa dicotomia entre as abordagens externa e interna predominou no Direito, tendo como fundamento principal a chamada doutrina do abismo lógico entre ser e dever-ser, cabendo ao Direito se limitar ao fenômeno do dever-ser e às demais ciências aprofundar nas questões do ser (AGUIAR, 2014).

No entanto, a sociedade contemporânea, de massas, não comporta o isolacionismo do Direito. Nesse sentido, a partir dos anos 1960 do século XX, principalmente nos Estados Unidos, desenvolveram-se estudos nos quais a Economia deixou de ser vista como matéria vinculada apenas à lei antitrustes, expandindo-se para outras áreas do Direito (COOTER; ULLEN, 2010).

Observou-se que as análises econômicas poderiam auxiliar o legislador na melhor escolha em termos de políticas públicas, haja vista sua utilidade na indicação de caminhos para solução de problemas práticos que afligem a sociedade pós-moderna (TABAK; AGUIAR, 2015). É nesse contexto que surgiu a Análise Econômica do Direito.

Um questionamento que a Análise Econômica do Direito faz, por exemplo, diz respeito aos benefícios que a norma jurídica traz ao conjunto da sociedade, pressupondo que os agentes econômicos levam em

consideração as normas jurídicas vigentes ou que estão em discussão para tomarem suas decisões.

Dizendo de outra forma, conforme Tabak e Aguiar (2015), a Análise Econômica do Direito questiona:

“As normas jurídicas levam a resultados que a sociedade almeja? Ainda, é possível alterar essas normas de modo a aumentar a felicidade ou bem-estar da sociedade? Assim, é possível alterar essas normas de modo a aumentar a felicidade ou bem-estar da sociedade? Assim, a questão é: como as normas podem afetar comportamento e como elas podem ser modificadas para gerar comportamentos que sejam mais benéficos para a sociedade?”

Uma das ideias que fundamenta a discussão é a de que os agentes tomam decisões avaliando os seus custos e benefícios (privados). Assim, se determinada decisão gera mais benefícios que custos, para determinado agente, ele deve tomá-la. Assim, a teoria econômica prevê que os agentes deverão se comportar de modo a maximizar seus benefícios líquidos em suas tomadas de decisão.

Para o que interessa ao presente artigo, à luz da Análise Econômica do Direito, indaga-se:

1. Para o empregador, o descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho é economicamente vantajoso?
2. Quais as consequências punitivas, caso o empregador descumpra as normas de saúde e segurança do trabalho?
3. As multas administrativas aplicadas pelo poder de polícia administrativa dos auditores fiscais do trabalho são suficientes para persuadir o empregador?
4. Os prejuízos suportados pela sociedade são maiores do que os benefícios galgados pelo empregador com o descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho?
5. Não funcionando a contento o poder de polícia administrativa e a persecução penal, qual o papel da responsabilização civil coletiva do empregador em caso de descumprimento das normas em referência?



A partir deste ponto, tentar-se-á responder às indagações acima na perspectiva da Análise Econômica do Direito.

Quanto à primeira e principal questão, ou seja, se o descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho é vantajoso economicamente para o empregador, a resposta é positiva. A seguir, tentar-se-á justificar a afirmação positiva, respondendo, ao mesmo tempo, as perguntas 2 e 3.

Os instrumentos punitivos existentes imediatamente (subsunção legal imediata) para o caso de descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho são dois:

*a) A contravenção penal do art. 19, § 2º, da Lei n. 8.213/91*

Primeiramente, o descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho sequer configura crime, e sim mera contravenção penal.

A contravenção penal também é conhecida como um crime pequeno, com pouca significância ou de menor potencial ofensivo (BITENCOURT, 2009). Na contravenção, as penas são irrisórias. Embora haja previsão de, no máximo, prisão simples (jamais se iniciando em regime fechado), na prática, é quase impossível alguém ser condenado à prisão por cometimento de uma contravenção penal.

E veja-se que, para a contravenção prevista no § 2º do art. 19 da Lei n. 8.213/91, sequer há previsão de prisão simples, e sim mera multa.

Eis o que diz o art. 19 em referência:

“Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.”

Da leitura deste dispositivo, denota-se que a omissão dolosa no cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho ocasiona mera contravenção penal (a contravenção não comporta a modalidade culposa), acarretando, no máximo, a pena de multa do responsável por fazer cumprir tais normas na empresa (§ 2º do art. 19).

A referida multa será fixada segundo os critérios do art. 49 do Código Penal, segundo o qual:

“Art. 49. A pena de multa consiste no pagamento ao fundo penitenciário da quantia fixada na sentença e calculada em dias-multa. Será, no mínimo, de 10 (dez) e, no máximo, de 360 (trezentos e sessenta) dias-multa.

§ 1º O valor do dia-multa será fixado pelo juiz não podendo ser inferior a um trigésimo do maior salário mínimo mensal vigente ao tempo do fato, nem superior a 5 (cinco) vezes esse salário.

§ 2º O valor da multa será atualizado, quando da execução, pelos índices de correção monetária.”

Enfim, para os fins do presente artigo, registre-se que descumprir normas de saúde e segurança do trabalho no Brasil acarreta, do ponto de vista penal, quando muito, pena de multa.

As punições, na prática, são desconhecidas, bastando realizar uma simples pesquisa nos repositórios de jurisprudência dos tribunais com atribuição penal para se perceber que a temática é desconhecida dos tribunais brasileiros.

Aliás, até mesmo quando ocorre efetiva lesão ao trabalhador, como lesão corporal e homicídio em razão do descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, são raros os casos de persecução penal<sup>(7)</sup>.

---

(7) Embora este não seja o objeto do presente artigo, mencione-se que, nas pesquisas realizadas nos repositórios de jurisprudência dos tribunais com competência penal, foram encontrados poucos precedentes de crimes comuns (lesão corporal e homicídio) decorrentes de acidentes de trabalho, geralmente com o desfecho pela absolvição, seja por culpa exclusiva da vítima, seja por fato atípico.

*b) As multas administrativas do poder de polícia administrativa dos auditores fiscais do trabalho*

Inicialmente, pontue-se que a carreira da auditoria fiscal do trabalho está desestruturada há anos, com mais de 1200 cargos vagos, haja vista as vacâncias normais decorrentes de aposentadorias, falecimentos, aprovação em outros concursos públicos, etc.

Esse dado, por si só, já aponta para o drama vivenciado nos canteiros de obra e chãos de fábrica Brasil afora.

Tal cenário parece ser difícil de mudar. O Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública<sup>(8)</sup> contra a União para o provimento dos cargos vagos, haja vista o descumprimento do art. 10 da Convenção n. 81 da Organização Internacional do Trabalho (MARTINS, 2009), segundo o qual:

“Art. 10. O número de inspetores de trabalho será o suficiente para permitir o exercício eficaz das funções de serviço de inspeção e será fixado tendo-se em conta:

a) a importância das tarefas que os inspetores terão de executar, notadamente:

I) o número, a natureza, a importância e a situação dos estabelecimentos sujeitos ao controle da inspeção;

II) o número e a diversidade das categorias de trabalhadores ocupados nesses estabelecimentos;

III) o número e a complexidade das disposições legais cuja aplicação deve ser assegurada;

b) os meios materiais de execução postos à disposição dos inspetores;

c) as condições práticas nas quais as visitas de inspeção deverão ser efetuar para ser eficazes”.

No entanto, a Justiça do Trabalho declarou-se incompetente em razão da matéria para apreciar a ação, estando os autos do processo no Tribunal Superior do Trabalho para definição da competência.

---

(8) A Ação Civil Pública é a de n. 0000849-74.2014.5.20.0009 e pode ser consultada no site do Tribunal Superior do Trabalho (<[www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)>).

Além de tal aspecto, observa-se que os valores das multas administrativas por descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho não são dissuasivos da conduta infratora patronal.

Os valores das multas trabalhistas foram fixados pela Portaria n. 290, de 11 de abril, de 1997, do Ministério do Trabalho, sendo que o valor da multa para o caso de descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho é de, no mínimo, 630,4745 UFIR, e, no máximo, 6.304,7452 UFIR<sup>(9)</sup>. Em se tratando do descumprimento das normas de medicina do trabalho, o valor da multa é de, no mínimo, 378,2847 UFIR, e, no máximo, de 3.782,8472 UFIR.

Ora, a implementação das normas de saúde e segurança do trabalho, sejam as de caráter coletivo, como a instalação de guarda-corpos nas periferias das obras, a proteção de máquinas e equipamentos, o isolamento acústico, quando necessário, a ventilação natural ou artificial de ambientes quentes, o controle efetivo da insalubridade, etc., sejam as de caráter individual, como o fornecimento de equipamentos de proteção individual, o treinamento dos trabalhadores, a realização de exames médicos admissionais, periódicos, demissionais, etc., custa muito mais do que o pagamento das multas administrativas em tela.

Segundo a Análise Econômica do Direito, o empregador se comportará de modo a maximizar seus benefícios líquidos (margem de lucro), deixando de cumprir as normas de saúde e segurança do trabalho, mormente se notar que a chance de sofrer uma punição efetiva for ínfima.

Diante da baixa probabilidade de ser pego (são poucos os auditores fiscais do trabalho em atividade no Brasil), dos baixos valores das multas administrativas e das pífias consequências penais, não resta dúvida de que, à luz da Análise Econômica do Direito, o descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho é vantajoso economicamente para o empregador.

### **3. DA RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL COLETIVA COMO MEIO NECESSÁRIO À EFETIVIDADE DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

No presente capítulo, tentar-se-á responder às questões 4 e 5, dantes formuladas, quais sejam:

---

(9) A Portaria n. 290, de 11 de abril de 1997, do Ministério do Trabalho, foi publicada no Diário Oficial da União de 18 de abril de 1997, na seção I. Segundo a citada Portaria, os valores máximos das multas são aplicados nos casos de reincidência, embaraço à fiscalização, resistência, artifício e simulação.

4. Os prejuízos suportados pela sociedade são maiores do que os benefícios galgados pelo empregador com o descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho?

5. Não funcionando a contento o poder de polícia administrativa e a persecução penal, qual o papel da responsabilização civil coletiva do empregador em caso de descumprimento das normas em referência?

Quanto à pergunta 4, já foi respondido que, para o empregador, seu ganho privado (aumento da margem de lucro) será elevado com o descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, sem falar que a probabilidade de ser pego pela auditoria fiscal do trabalho ou sofrer a persecução penal é remota.

No entanto, para o conjunto da sociedade, os custos são elevadíssimos. O descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho é causa de uma série de enfermidades físicas e psíquicas, com consequências deletérias à saúde e à segurança do trabalhador, afetando toda a família e aumentando a concessão de benefícios previdenciários decorrentes de acidentes e doenças do trabalho, onerando a Previdência Social, financiada por toda a sociedade.

Os custos com o tratamento dos acidentes e doenças do trabalho, em geral, são suportados pelo Sistema Único de Saúde, mais uma vez, por toda a sociedade. Amputações, internações hospitalares, procedimentos cirúrgicos, etc., são arcados pelo serviço público de saúde, no mais das vezes.

Outro aspecto relevante a ser considerado, principalmente do ponto de vista do equilíbrio de mercado, é a deslealdade na concorrência empresarial. Explica-se: o empregador que descumpra as normas de saúde e segurança do trabalho concorre no mercado em condições privilegiadas, podendo baratear seu produto e dominar o mercado, pois terá uma margem de lucro maior, violando o princípio da livre concorrência e vedação à concorrência desleal, previsto no art. 170, IV, da Constituição Republicana de 1988.

Nesse sentido, dentro das diversas ferramentas da Análise Econômica do Direito, destaca-se, para os fins do presente artigo, os conceitos de externalidades. Do ponto de vista econômico, uma externalidade ocorre quando os efeitos negativos de uma transação atingem pessoas fora da relação inicial, de modo a gerar um custo externo (externalidade negativa) ou um benefício externo (externalidade positiva) que não foram contabilizados na relação inicial (TABAK; AGUIAR, 2016).

A externalidade negativa é uma falha de mercado que prejudica a obtenção do ótimo social, tendo em vista que o causador do dano não contabiliza em seus custos os prejuízos causados a terceiros. Para fins do presente artigo, suponha-se que o empregador X gastaria R\$ 1 milhão para adequar seu maquinário aos ditames da NR-12 do Ministério do Trabalho, que especifica as proteções de máquinas e equipamentos para evitar o esmagamento de membros e até a morte de trabalhadores.

Contudo, optando por não adequar seu maquinário, o empregador X deixou de gastar R\$ 1 milhão e reduziu o preço do seu produto final, levando vantagem competitiva em relação ao seu concorrente, o empregador Y, que, cumprindo a NR-12, teve de incluir no preço do seu produto final os custos com a adequação do maquinário.

No caso em análise, o empregador X causou um desequilíbrio de mercado e, para o terceiro, seu concorrente, um dano não contabilizado inicialmente (externalidade negativa). Para conseguir vender seu produto final, o empregador Y será obrigado a reduzir o seu preço, diminuindo a margem de lucro ou mesmo tendo prejuízo.

Por todos os aspectos acima, é óbvio que os prejuízos suportados por toda a sociedade, inclusive pela concorrência que cumpre a NR-12, são maiores do que os benefícios galgados pelo empregador X com o descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho.

Neste ponto, respondendo à pergunta 5, não funcionando a contento o poder de polícia administrativa e a persecução penal, qual o papel da responsabilização civil coletiva do empregador em caso de descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho?

As premissas comportamentais apontam que os empregadores insistem no descumprimento das normas em referência pois a resposta do Estado é ineficiente.

A par das consequências punitivas administrativas (multas da auditoria fiscal do trabalho) e penais (persecução penal em relação à contravenção do art. 19, § 2º, da Lei n. 8.213/91 e aos eventuais crimes de lesão corporal e homicídio), propõe-se a responsabilização civil coletiva dos empregadores, por meio do pagamento de indenizações por danos morais coletivos, em valores razoáveis e suficientes para compensar a sociedade lesada e punir os infratores trabalhistas.

A atuação nas três esferas (administrativa, penal e civil) dará efetividade ao § 3º do art. 225 da Constituição Republicana de 1988, na perspectiva da atuação estatal e reparação dos danos causados ao meio ambiente,

incluído o do trabalho (art. 200, VIII). Assim preceitua o citado § 3º do art. 225, constitucional:

“Art. 225. [...]

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

O dispositivo constitucional citado estabelece uma ordem clara e direta (não é mera discricionariedade estatal):

1. Sancionamento penal;
2. Sancionamento administrativo;
3. Reparação dos danos.

A não discricionariedade estatal quanto à responsabilização do infrator reforça a proteção e ajuda a efetivar as normas de saúde e segurança do trabalho. Ou seja, imprescindibilidade da persecução penal, das medidas administrativas e da ação civil pública para a responsabilização civil coletiva.

E nem se cogite afirmar que o § 3º do art. 225 da Constituição de 1988 não se aplica ao meio ambiente do trabalho. O meio ambiente é um valor jurídico indivisível, havendo subdivisão entre o meio ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho apenas para efeito de especialização de seu estudo, prova disto é a previsão do art. 200, VIII, da mesma Constituição, que preceitua que: “Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Não podemos conceber tratamento diferenciado em termos de consequências jurídicas decorrentes da violação ao meio ambiente. Aliás, as lesões ao meio ambiente laboral afetam mais diretamente o ser humano (ser humano trabalhador), principal bem tutelado pelo Direito.

Como se vê, o descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho acarretam prejuízos difusos à sociedade, que, a rigor, acaba respondendo pelo custeio dos benefícios concedidos pela Previdência Social. A incúria de alguns empresários espelha o alto número de trabalhadores lesionados e com a capacidade laboral reduzida, o que resulta no quadro

acidentário que vive o Brasil, repassando ao Estado a responsabilidade pelos danos causados pelo empreendedor privado.

Nesse sentido, a reparação dos danos morais coletivos deve representar uma função pedagógica, a fim de desestimular a prática daquela determinada conduta pelos demais agentes econômicos; uma função punitiva para o infrator, para que sinta a reação do Direito e, também, sinta-se desestimulado; e, por fim, ressarcitório ou compensatório, no intuito de que a sociedade tenha amenizada a lesão sofrida (MEDEIROS NETO, 2014).

Fundamentam a indenização dos danos morais coletivos no Direito brasileiro, dentre outras leis esparsas, as disposições da Lei da Ação Civil Pública (Lei n. 7.347/85), do CDC (Lei n. 8.078/90) e da Lei Antitruste (Lei n. 8.884/94).

O segundo diploma citado estabelece, em seu art. 2º, parágrafo único, que “equipara-se a consumidor a coletividade de pessoas, ainda que indetermináveis, que haja intervindo nas relações de consumo”; já o terceiro dispõe, em seu art. 1º, parágrafo único, que “a coletividade é a titular dos bens jurídicos protegidos por esta lei”.

Nas palavras de Melo (2010):

“Com efeito, o dano extrapatrimonial coletivo, considerado *lato sensu*, atinge o direito de personalidade de caráter difuso, que tem como marcante a união de determinadas pessoas, a comunhão de interesses difusos e a indivisibilidade dos direitos e interesses violados, pois, quando ocorre um dano dessa natureza, atinge-se toda coletividade de forma discriminada. Ademais, não se desconhece que os desequilíbrios ocorridos no meio social com relação aos seus integrantes acarretam abalos nos alicerces da sociedade, atingindo uma conotação coletiva e difusa, não se podendo, no caso dos danos ambientais, dissociar o meio ambiente equilibrado da sadia qualidade de vida.”

Especificamente quanto ao cabimento da indenização por danos morais coletivos quando descumpridas as normas de saúde e segurança do trabalho, colaciona-se o entendimento recente do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região nos autos do processo n. 0001834-58.2014.5.20.0004:

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INOBSERVÂNCIA DE NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. CONSTRUÇÃO CIVIL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. O descumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho estão delineadas inequivocamente no processo, inclusive por comprovação decorrente de diligências *in loco*,



realizadas pelos representantes do Ministério Público do Trabalho, de modo que o órgão ministerial se muniu de arcabouço documental suficiente para denotar a falácia da empresa quanto ao ambiente do trabalho que proporciona aos seus empregados. O dano moral coletivo gira em torno de direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos e se revela pelo descumprimento de normas de ordem pública, de indisponibilidade absoluta, envolvendo a vida, saúde e segurança dos trabalhadores, tal como ocorre na hipótese. A inobservância de normas de segurança nos canteiros de obras encerra flagrante violação ao valor social do trabalho e à dignidade dos trabalhadores, como também faz menoscabo do patrimônio moral da sociedade, negando sua evolução em termos de direitos humanos, de forma que a inércia dos órgãos competentes se traduziria em cumplicidade e conivência incompatível com a ordem constitucional. Instada a se manifestar, a Justiça do Trabalho não pode ser indiferente ao reiterado descumprimento de direitos humanos fundamentais, evidenciada a exposição dos trabalhadores a risco de morte no exercício da profissão. Ratifica-se, portanto, o dever de reparação pela empresa ré.” (Ac. TRT 20ª Região, processo 0001834-58.2014.5.20.0004. Relatora Maria das Graças Monteiro Melo. Publicação em 16.5.2016)

Para a definição do valor indenizatório a título de danos morais coletivos, propõe-se que seja fixado um percentual incidente sobre os resultados financeiros do infrator no período de descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, sem prejuízo da avaliação do caso concreto, pois pode haver situações em que o resultado financeiro do infrator tenha sido baixo, porém as lesões causadas elevadas.

A propósito, o Ministério Público do Trabalho tem utilizado o seguinte modelo de requisição à Receita Federal do Brasil para aferição dos resultados financeiros dos infratores:

O Ministério Público do Trabalho, pelo Procurador do Trabalho que, ao final, subscreve, nos termos do art. 129, VI, da Constituição da República, art. 8º, II e IV, da Lei Complementar n. 75/93, e art. 8º, § 1º, da Lei n. 7.347/85, com vistas à instrução do procedimento em referência, requisita que indique, nos termos do art. 198, § 1º, II, do Código Tributário Nacional (CTN) c/c Nota COSIT n. 200/2003 e, ainda, conforme o art. 8º, § 2º, da LC n. 75/93, em relação à pessoa jurídica XXXXXXXXXXXX, inscrita no CNPJ sob o número XX.XXX.XXX/XXXX-XX:

- 1) os faturamentos obtidos nos anos de XXXX e XXXX;
- 2) os lucros obtidos nos anos de XXXX e XXXX;

3) o capital social da investigada;

4) o ativo total circulante da referida empresa investigada relativo aos anos de XXXX e XXXX.

Acrescenta-se que subsistirá o caráter sigiloso da informação, do registro, do dado ou do documento que lhe seja fornecido.

Adverte-se que a falta injustificada e o retardamento indevido do cumprimento das requisições do Ministério Público implicarão a responsabilidade civil e criminal de quem lhe der causa (art. 8º, § 3º, da Lei Complementar n. 75/93; art. 10 da Lei n. 7.347/85 e art. 330 do Código Penal).

Portanto, a responsabilização civil coletiva é uma medida prevista na legislação que atende ao comando constitucional do § 3º do art. 225 da Constituição de 1988 e que, à luz da Análise Econômica do Direito, desde que os valores indenizatórios fixados sejam proporcionais aos resultados financeiros obtidos e às lesões cometidas pelo infrator, é imprescindível para compensar a sociedade lesada e punir economicamente quem insiste em descumprir as normas de saúde e segurança do trabalho, contribuindo, assim, para a sua efetividade.

## **CONCLUSÃO**

O presente artigo expôs uma análise da inefetividade das normas de saúde e segurança do trabalho à luz de uma nova abordagem teórica chamada Análise Econômica do Direito.

De acordo com tal abordagem, o destinatário da obrigação prevista na norma (o empregador, no caso) se comportará de modo a maximizar seus benefícios líquidos (margem de lucro), deixando de cumprir as normas de saúde e segurança do trabalho, mormente se notar que a chance de sofrer uma punição efetiva for ínfima.

A Análise Econômica do Direito permite que a análise do Direito não se limite ao mundo do dever-ser, para que os operadores, no caso, do Direito do Trabalho (auditores fiscais, procuradores e juízes do trabalho), passem a verificar se os fins sociais da norma jurídica estão, de fato, sendo cumpridos, contribuindo, assim, para o aperfeiçoamento da atuação das instituições encarregadas da proteção do direito à saúde e à segurança do trabalho.

É no contexto da falta de efetividade das instâncias do poder de polícia administrativa e da persecução penal, que entra em cena, com maior razão ainda, a necessária atuação do Ministério Público do Trabalho para responsabilização dos infratores das normas de saúde e segurança do trabalho.

Clama-se, outrossim, pela resposta adequada da Justiça do Trabalho, para condenação dos infratores ao pagamento de indenização por danos morais coletivos em valores que realmente consigam atingir os principais objetivos de tal indenização: compensar os danos causados à sociedade e punir exemplarmente o infrator, para que, antes de pensar em descumprir novamente tais normas, observe que a relação custo-benefício não existe mais.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

AGUIAR, Julio Cesar de. *Análise comportamental do direito: uma abordagem do direito como ciência do comportamento humano aplicada*. Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC, 2014, v. 34.2, jul./dez. 2014.

BITENCOURT, Cezar Roberto. *Tratado de direito penal, parte geral 1*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. *Notificação de acidentes do trabalho fatais, graves e com crianças e adolescentes*. Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Brasília: Ministério da Saúde, 2006.

COOTER, Robert; ULLEN, Thomas. *Direito & economia*. 5. ed. Tradução: Luis Marcos Sander, Francisco Araújo da Costa. Porto Alegre: Bookman, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo *et al.* *Saúde e segurança do trabalho na construção civil brasileira*. Aracaju: J. Andrade, 2015.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 2000.

GONÇALVES FILHO, Anastácio Pinto; RAMOS, Magna Fernandes. *Trabalho decente e segurança do trabalhador: análise dos acidentes de trabalho na Bahia no período de 2005 a 2009*. *Bahia Análise & Dados*, Salvador, SEI, v. 2-3, jul./set. 2010.

KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*. 3. ed. Coimbra: Arménio Amado, 1974.

MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1992. v. 4.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Convenções da OIT*. São Paulo: Atlas, 2009.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. *Dano moral coletivo*. 4. ed. ampl. atual. e rev. São Paulo: LTr, 2014.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MPT — MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Ação civil pública, 2014 (processo n. 0000849-74.2014.5.20.0009).

\_\_\_\_\_. Ação civil pública, 2014 (processo n. 0001834-58.2014.5.20.0004).

RÁO, Vicente. *O direito e a vida dos direitos*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991. v. 1.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de direito do trabalho*. 21. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2003.

TABAK, Benjamin Miranda; AGUIAR, Julio Cesar de (organizadores). *Análise econômica do direito: uma abordagem aplicada*. Porto Alegre: Núria Fabris, 2015.

\_\_\_\_\_. *Direito, economia e comportamento humano*. Curitiba: CRV, 2016.

## **PEÇAS JURÍDICAS**

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



**DESPACHO DE INSTAURAÇÃO DE  
PROCEDIMENTO PROMOCIONAL,  
MANUTENÇÃO DE AMBIENTE DE TRABALHO  
SEGURO PARA OS  
MOTORISTAS PROFISSIONAIS**

---

*ANDRÉ VINICIUS MELATTI<sup>(1)</sup>*

**DESPACHO DE INSTAURAÇÃO DE PROCEDIMENTO PROMOCIONAL**

CONSIDERANDO que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) em 10 de dezembro de 1948, preconiza que toda pessoa tem **direito à vida e à segurança pessoal** (art. 3º) e que todo homem tem direito ao trabalho e a condições justas e favoráveis de trabalho (art. 23);

CONSIDERANDO que o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas

---

(1) PTM DE UMUARAMA — PR (PRT 9ª Região)

(ONU) em 1996 e devidamente ratificado pela República Federativa do Brasil<sup>(2)</sup>, dispõe que os Estados-partes reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de **condições de trabalho seguras e higiênicas**, devendo desfrutar o mais elevado nível de saúde física e mental (arts. 7º, “b”, e 12, item 1);

CONSIDERANDO que o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador), adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos (OEA) em 1988 e ratificado pela República Federativa do Brasil<sup>(3)</sup>, estabelece que os Estados-partes devem garantir em suas legislações **a segurança e higiene no trabalho** (art. 7º, alínea “e”);

CONSIDERANDO que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou em 1981 a Convenção n. 155, devidamente ratificada pela República Federativa do Brasil<sup>(4)</sup>, determinando a definição e execução de uma política nacional que vise **prevenir os acidentes e os danos para a saúde** que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade profissional ou sobrevenham durante o trabalho, **reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho** (art. 4º).

CONSIDERANDO que a Constituição da República elegeu como fundamentos da República Federativa do Brasil os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana (art. 1º, incisos III e IV), definindo, no inciso XXXIII do art. 7º, como direito fundamental dos trabalhadores a **redução dos riscos inerentes ao trabalho**, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

CONSIDERANDO que a Constituição da República assegurou a todos o direito ao meio ambiente saudável e seguro (art. 225) e reconheceu expressamente a existência do **meio ambiente do trabalho** (art. 200, VIII), a fim de que os trabalhadores possam desfrutar de uma sadia qualidade de vida, tornando obrigatória a proteção do ambiente no qual o homem normalmente passa a maior parte de sua vida produtiva, em prol de uma sadia qualidade de vida profissional;

CONSIDERANDO que a **PR 323**, entre os Municípios de Maringá e Francisco Alves, é a principal rodovia para circulação dos motoristas profissionais no Noroeste do Paraná, sendo a maior parte do trecho em pista simples<sup>(5)</sup> em péssimas condições de trafegabilidade, com vários buracos, falta de sinalização adequada e sem

---

(2) Aprovado pelo Decreto Legislativo n. 226, de 12.12.1991 e promulgado pelo Decreto n. 591, de 6.7.1992.

(3) Aprovado pelo Decreto Legislativo n. 56, de 19.4.1995, e promulgado pelo Decreto n. 3.231, de 30.12.1999.

(4) Aprovada pelo Decreto Legislativo n. 2/92 e promulgada pelo Decreto n. 1.254/94.

(5) Segundo reportagem da Gazeta do Povo, de uma extensão total de 220 km, entre Maringá e Francisco Alves, apenas 13 km estão duplicados, sendo 207 km em pista simples, com fluxo diário de 31 mil veículos na saída de Maringá, alcançando média diária de 15 mil veículos no percurso. *Link*: <[http://www.gazetadopovo.com.br/ra/media/Pub/GP/p3/2014/07/21/VidaCidadania/Imagens/info\\_vc\\_rodovia\\_210714.png](http://www.gazetadopovo.com.br/ra/media/Pub/GP/p3/2014/07/21/VidaCidadania/Imagens/info_vc_rodovia_210714.png)>.



possibilidades de atender o fluxo diário de veículos e caminhões, **colocando em permanente risco a vida, saúde e integridade física dos trabalhadores;**

CONSIDERANDO que, segundo apontam dados preliminares, a PR 323 registrou, de 2010 a setembro de 2014, no trecho entre Maringá e Iporã, **3.219 acidentes, sendo 195 com óbitos**, havendo urgência na execução de obras que possibilitem a **duplicação** da referida rodovia, local onde os motoristas profissionais circulam com seus veículos durante a sua jornada de trabalho, devendo o Poder Público promover imediatamente a melhoria da PR 323 ou transferir o serviço à iniciativa privada;

CONSIDERANDO que o CREA-PR elaborou Estudo Básico de Desenvolvimento Regional indicando um **grande número de acidentes diários na PR 323**, especialmente por transitar vários caminhões que transportam cana de açúcar para as usinas da região e grãos de todo o noroeste do Estado do Paraná, além dos provenientes de Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, concluindo que a rodovia está se aproximando de fluxo instável, onde os motoristas possuem pouca liberdade de manobra, exigindo intervenção necessária com vistas a sua duplicação para evitar um estrangulamento ainda maior;

CONSIDERANDO que já houve a conclusão de procedimento licitatório para assinatura do contrato administrativo de **Parceria Público-Privada para a duplicação da PR 323**, entre Maringá a Francisco Alves, com a escolha de consórcio formado pelas empresas Odebrecht Transport, Tucumann, Goetze Lobato e América Empreendimento, com participações acionárias, respectivamente, de 70%, 10%, 10% e 10%, sendo que o atraso no início das obras vem ocasionando inúmeros acidentes no trecho;

CONSIDERANDO que a Constituição da República atribuiu ao **Ministério Público do Trabalho** a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis no âmbito laboral (art. 127), com vistas a tutelar os interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos indisponíveis nas relações de trabalho, nos termos dos arts. 83 e 84 da Lei Complementar n. 75/1993.

DETERMINO:

I — ABERTURA de Procedimento Promocional, nos termos do art. 17 da Resolução n. 69/2007 do CSMPT, **com distribuição por prevenção a este Ofício n. 68**, devendo a Secretaria efetuar o cadastramento do seguinte temário no “MPT Digital”: ÁREA TEMÁTICA 1. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO;

II — JUNTEM-SE os documentos digitais que constam da pasta própria e CADASTREM-SE como instituições e/ou entidades a serem envolvidas na efetiva duplicação da Rodovia PR 323 e na apuração de eventuais responsabilidades pela manutenção de ambiente de trabalho inseguro para os motoristas profissionais:

a) GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ (Secretaria de Estado de Infraestrutura e Logística);

b) DEPARTAMENTO DE ESTRADAS DE RODAGEM DO PARANÁ (DER-PR);

c) BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL (BNDES); e

d) CONCESSIONÁRIA ROTA DAS FRONTEIRAS S.A. (CNPJ n. 20.438.642/0001-84).

III — REQUISITE-SE do GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ (Secretaria de Estado de Infraestrutura e Logística) e da CONCESSIONÁRIA ROTA DAS FRONTEIRAS S.A. a apresentação, **no prazo de 60 (sessenta) dias**, de informações e documentos sobre o motivo do atraso na execução de obras de duplicação da Rodovia PR 323, devendo informar quais as providências foram e/ou estão sendo tomadas para viabilizar a melhoria do trecho entre Maringá e Francisco Alves;

IV — REQUISITE-SE do DEPARTAMENTO DE ESTRADAS DE RODAGEM DO PARANÁ (DER-PR) a juntada, **no prazo de 90 (noventa) dias**, de documentos e fotos que comprovem a **imediata** manutenção da malha de circulação da Rodovia PR 323, **com eliminação total dos buracos e recapagem do asfalto nos trechos críticos**, com colocação de sinalização adequada (placas e faixas), especialmente no trajeto entre Paiçandu e Umuarama;

V — REQUISITE-SE do BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL (BNDES) a apresentação, **no prazo de 60 (sessenta) dias**, de informações sobre a concessão de crédito e/ou estrutura de garantias em prol do consórcio ROTA DAS FRONTEIRAS S.A. (formado pelas empresas Odebrecht Transport, Tucumann, Goetze Lobato e América Empreendimento), objetivando a execução de obras de duplicação da Rodovia PR 323, devendo indicar **expressamente** os motivos (técnicos, social, ambiental, econômico-financeiro, cadastral e/ou jurídico) que eventualmente impedem a colaboração financeira à referida concessionária;

VI — SOLICITE-SE da Polícia Rodoviária do Estado do Paraná a juntada, **no prazo de 30 (trinta) dias**, de informações e dados sobre o número de acidentes na Rodovia PR 323, incluídas as mortes, no trecho entre

Maringá e Francisco Alves, referentes aos últimos 5 (cinco) anos, se possível com indicação do número de veículos comerciais e/ou motoristas profissionais de transporte de cargas e passageiros envolvidos;

VII — REQUISITEM-SE da FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO PARANÁ (FIEP), da ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E EMPRESARIAL DE CIANORTE (ACIC) e da ASSOCIAÇÃO COMERCIAL, INDUSTRIAL E AGRÍCOLA DE UMUARAMA (ACIU) a juntada, **no prazo de 60 (sessenta) dias**, de informações e dados que possuírem sobre: **a)** o fluxo de veículos comerciais, de transporte de cargas e/ou passageiros que circulam na PR 323, especialmente no trecho entre Paiçandu e Umuarama; **b)** a estimativa de prejuízos econômicos e danos causados às empresas e trabalhadores da região em virtude da precária condição atual de trafegabilidade da PR 323; e **c)** a estimativa de quantidade de produtos agrícolas (soja, milho, trigo, feijão, mandioca, cana de açúcar, etc.) e industrializados transportados na PR 323, referentes aos últimos 5 (cinco) anos;

VIII — SOLICITE-SE do MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO PARANÁ (Promotorias das Comarcas de Cianorte e Umuarama) a apresentação de informações sobre a existência e eventual andamento de investigações, inquéritos ou ações civis públicas versando sobre a omissão estatal na manutenção, melhoria e/ou duplicação da Rodovia PR 323 ou matéria correlata, inclusive ações de improbidade administrativa.

Encaminhem-se nos ofícios cópias deste despacho e esclareça que as informações e/ou documentos requisitados poderão ser protocolados diretamente no Sistema de Peticionamento Eletrônico do MPT, acessível pelo seguinte endereço: [www.prt9.mpt.mp.br](http://www.prt9.mpt.mp.br).

Umuarama, 8 de janeiro de 2016

**André Vinicius Melatti**  
Procurador do Trabalho

# **AÇÃO CIVIL PÚBLICA — TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO EM ATIVIDADE DE CRIAÇÃO DE GADO BOVINO**

---

*DIEGO CATELAN SANCHES<sup>(1)</sup>*

**EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) DO TRABALHO DA  
VARA DO TRABALHO DE HUMAITÁ/AM**

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO, com endereço na cidade de Manaus, na Avenida Mário Ypiranga, 2479, Bairro Flores, CEP: 69.050-030, pelo Procurador do Trabalho que ao final assina vem, respeitosamente perante Vossa Excelência, com fundamento nos arts. 127 e 129, III, CF/88, 6º VII, 83 e 84 da LC n. 75/93, LACP, CDC e 840 da CLT propor AÇÃO CIVIL PÚBLICA em face de Antônio Sobrinho de Oliveira, de CPF n. 044.822.712-68, com endereço no município de Manicoré, na

---

(1) PRT 11ª REGIÃO (SEDE).

Linha Vicinal Pito Aceso, km 7, distrito de Santo Antônio do Matupi, CEP: 69.280-000, com coordenadas geográficas no S 07°59.752 e W 061°31.974, que também recebe correspondências na Avenida Santos Dumont, n. 633, Auxiliadora, Gabinete do Vereador Anderson Ferreira de Oliveira, CEP: 69.280-000, Manicoré, AM, pelos fundamentos de fato e de direito abaixo aduzidos.

## **I. DOS FATOS**

### **1. Da operação do grupo especial de fiscalização móvel para erradicação do trabalho escravo do ministério do trabalho — prisão em flagrante**

Em 11.9.2015 o Ministério Público do Trabalho instaurou inquérito civil sob o n. 000873.2015.11.000/7 (doc. 1), após receber um robusto relatório de fiscalização elaborado pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel para Erradicação do Trabalho Escravo (GEFM) do ora Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) (doc. 2) em razão de operação realizada entre os dias 10 e 20 de março de 2015 na Fazenda Paredão, de propriedade de Antônio Sobrinho de Oliveira, ora réu.

A fiscalização constatou que o réu desenvolve sua atividade de criação de gado bovino para corte mediante exploração da mão de obra em **condições de escravidão** de 12 (doze) adultos e 1 (uma) criança.

Em razão da operação fiscal, o réu foi **preso em flagrante** pelo crime de redução à condição análoga à de escravo (art. 149 CP) pelo Delegado da Polícia Federal Dr. Marcus Vinícius Pioli Luiz, sendo conduzido para a sede da Polícia Civil nesta cidade de Humaitá, lavrando-se, na oportunidade, documentação criminal correspondente (doc. 3).

Ainda que detido, o réu contou com o auxílio de seu filho Anderson Ferreira de Oliveira, hoje no exercício da vereança do município de Manicoré, para cumprir com as responsabilidades assumidas durante a inspeção fiscal de formalização dos vínculos de emprego e resgate das vítimas de exploração escrava de seu pai, tais como pagamentos de verbas rescisórias, hospedagem, alimentação e transporte para retorno ao município de Jarú, em Rondônia, local de seu aliciamento.

O Grupo Especial do MTPS formalizou vínculos de emprego e procedeu com as baixas nas CTPS dos trabalhadores resgatados na unidade do Ministério do Trabalho em Humaitá, bem como encaminhou 8 (oito) trabalhadores para o Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS) de Humaitá. Destes 8 (oito) trabalhadores, 5 (cinco) receberam no próprio dia 18.3.2015 passagens para retorno ao município de Jarú das mãos de Anderson Ferreira de Oliveira.

Em razão dos inúmeros ilícitos constatados, foram lavrados **25 (vinte e cinco) autos de infração**, segundo relatório firmado pelo Ilmo. Auditor Fiscal André Eposito Roston (doc. 4).

Para além dos registos fotográficos que ilustram a formalização e rescisão dos contratos de trabalho (doc. 2) o Ministério Público do Trabalho recebeu as planilhas de cálculos rescisórios elaboradas pelos Auditores Fiscais, respectivos TRCTs, guias de saque de seguro-desemprego, atestados de saúde, cópias das CTPS assinadas e comprovantes de depósito do FGTS (doc. 5), que corroboram a situação de completa informalidade na qual trabalhavam os obreiros escravizados pelo réu.

As condições de trabalho escravocratas ora conhecidas em virtude do brilhante trabalho investigativo da GEFM são repugnantes, aviltam a condição humana e demonstram não haver limites para a ganância de empreendedores clandestinos como o réu.

*Prepare o seu coração, para as coisas que eu vou contar*, advertia Vandré. Talvez o artista não acreditasse, não quisesse ou nem pudesse acreditar, que ainda há quem seja boi e não consiga se montar.

## **2. DO TRABALHO EM CONDIÇÕES DE ESCRAVIDÃO. ALICIAMENTO — VIGILÂNCIA ARMADA — IMPOSIÇÃO DE CONDIÇÕES DEGRADANTES E TRUCK SYSTEM**

O enredo desta ação civil pública envolve todo o *iter* do trabalho escravo que remanesce grassando em nosso país, do aliciamento de força do trabalho em localidades distantes à completa coisificação dos trabalhadores em frentes de trabalho desenvolvidas em localidades ermas, precárias e imundas.

O réu Antônio Sobrinho de Oliveira **aliciou**, pessoalmente, seus empregados na cidade de Jarú, em Rondônia, mediante oferta de trabalho, transporte e alimentação:

Esclareça-se que a gestão das atividades da Fazenda Paredão é realizada direta e pessoalmente pelo Sr. Antonio Sobrinho de Oliveira, conhecido como "Antônio do Burro", proprietário da fazenda, tendo sido ele quem contratou, pessoalmente, de modo verbal e informal, todos os trabalhadores encontrados no local.

O primeiro ato é o recrutamento malicioso e fraudulento. Desprovido da Certidão Declaratória de Transportes Terrestres (IN n. 76/2009 do MTPS), o fazendeiro providenciava transporte, alimentação e hospedagem sobre a falsa promessa de emprego e salário.

Contudo, as vítimas jamais recebiam as quantias prometidas pois todas as despesas de seu próprio tráfico eram descontadas pelo patrão, sobrando quantias irrisórias, muito abaixo do salário mínimo vigente no país:

oportunidades, houve diversos descontos por parte do fazendeiro contratante, dentre eles os relativos à integralidade dos gastos com a alimentação necessária ao trabalho (compras de mantimentos consumidos pelos trabalhadores no curso do serviço), sendo certo que, após referidas deduções, sobraram para o obreiro na primeira empreita (a de roço) apenas R\$350,00 (trezentos e cinquenta reais) líquidos e, na segunda empreita (a de aplicação

de agrotóxicos), R\$400,00 (quatrocentos reais). Findos referidos serviços, Jovelino foi encarregado pelo Sr. Antonio de retornar a Jaru/RO, em 05/03/2015, para arregimentar mais trabalhadores e constituir equipe de trabalho para um novo serviço de roço e limpeza de mato já acertado com o Sr. Antonio na Fazenda Paredão, sendo novamente trazido ao imóvel rural aos 10/03/2015 pelo referido fazendeiro.

[...]

que em ambas as oportunidades, houve diversos descontos por parte do fazendeiro contratante, dentre eles os relativos à integralidade dos gastos com hospedagem e com a alimentação necessária ao trabalho (compras de mantimentos consumidos pelos trabalhadores no curso do serviço), sendo certo que, após referidas deduções, sobraram para cada obreiro, na primeira etapa, líquido apenas R\$350,00 (trezentos e cinquenta reais) e, na segunda, R\$400,00 (quatrocentos reais). Ocorre que, em nenhum dos casos houve o fornecimento de recibo de pagamento aos trabalhadores de onde se pudesse aferir créditos e débitos a eles imputados. Apurou-se, inclusive, que, em todos estes casos, as notas fiscais relativas aos gastos com alimentação e ferramentas para o trabalho (tais como limas de afiar as foices) ficavam de posse do fazendeiro enquanto durasse o serviço, sendo que os trabalhadores não tinham cópia de tais notas ou sequer sabiam informar o valor exato a ser descontado ao final da empreita. Ou seja, toda a gerência do negócio estava nas mãos do empregador, inexistindo, ainda que em grau mínimo, qualquer tipo de controle financeiro dos trabalhadores.

Reclamar deste primeiro embuste não era possível. O réu valia-se de armamento para **vigilância ostensiva na fazenda**, conforme depoimentos colhidos:

serviço; que o Sr. Antonio dizia que ia descontar tudo no final da empreita; que dentro da caminhoneta do Sr. Antonio é cheio de armas; que nunca foi ameaçado diretamente pelo Sr. Antonio, mas que ele falava que era para acabar o serviço, se não não pagaria; que o declarante fez as contas e viu que estava trabalhando só pela comida e resolveu deixar a fazenda; que a água para cozinhar era pega na represa onde os bois bebem água; que a água para beber era retirada de uma córrego perto;

[...]

muito mal; que nunca estudou, só trabalhou desde pequeno; por fim, acrescentou que não voltaria a trabalhar para o mesmo empregador porque ele pode querer fazer algo contra o deparante, inclusive porque anda armado na caminhonete. Perguntado se tinha algo a acrescentar, o declarante disse que

Na mais completa informalidade, distantes de suas casas e famílias, recebendo valores miseráveis para trabalhar em região de mata fechada sob vigilância armada do réu, as vítimas deparavam-se também com as mais **absurdas e degradantes condições de trabalho**.

Para roçar e aplicar agrotóxicos, as vítimas tinham de se estabelecer em barracas de lona, sem qualquer condição de higiene e segurança. Estavam sujeitos às intempéries climáticas típicas da região amazônica, visitas de animais peçonhentos, sem água potável, sem alimentação adequada, sem banheiros, operando veneno sem qualquer treinamento ou equipamento de proteção, sem nenhum material para primeiros socorros, largados à própria sorte, em condições degradantes e aviltantes.







A situação de precariedade era tamanha que os trabalhadores empenhados nestas tarefas dividiam pequenos córregos da fazenda com o **próprio gado** para consumo de água. A água estava sujeita às contaminações não apenas naturais (detritos, barro e água pluvial), mas também àquelas proporcionadas pela atividade econômica do réu, em razão do contato com agentes biológicos transportados pelo gado, pela reutilização de embalagens de agrotóxico para transporte da água e pela lavagem das roupas utilizadas na aplicação de veneno ser realizada no mesmo córrego:



Eis extrato do relatório de ação fiscal:

Em contraste com as condições dos cerqueiros e do vaqueiro, identificamos que os 6 trabalhadores (5 roçadores e 1 aplicador de agrotóxico) que pernoitavam em barracos de lona e palha, circundados por mata fechada, estavam submetidos a condições de vida e trabalho que aviltam a dignidade humana e caracterizam situação degradante, tipificando o conceito de trabalho análogo ao de escravo, conforme previsto no art. 2º-C da Lei 7998/90, que determina o resgate do trabalhador encontrado nesta situação em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

As condições de habitabilidade dos barracos não eram adequadas nem mesmo para os animais tratados na fazenda: não tinham paredes, chão em terra batida, alagavam se chovia, com livre circulação de insetos, com seus pertences pessoais pendurados em troncos improvisados, em meio ao lixo produzido, sem qualquer instalação sanitária (vasos, chuveiros, fossa), impondo a realização de necessidades biológicas no mato, sem local para preparo de alimentos, que ficavam expostos às condições de imundice do local.

As atividades desempenhadas em completa situação de degradação psicofísica exigiam esforços físicos intensos sem que tenha sido realizado qualquer estudo sobre os riscos químicos, físicos, biológicos e ergonômicos à saúde e segurança dos trabalhadores. O Ilmo. Auditor Fiscal André Roston relata:

Analisando as atividades desempenhadas, identificaram-se diversos riscos biológicos, físicos, químicos e ergonômicos aos quais estão expostos os trabalhadores, dentre os quais citamos exemplificativamente: a) a manipulação de ração animal, contato com medicamentos e produtos

veterinários utilizados no tratamento de doenças parasitológicas, escoriações e feridas dos animais além do trabalho de inseminação artificial das vacas e assistência aos bezerros recém nascidos; b) riscos de acidentes com animais peçonhentos, principalmente cobras e aranhas muito comuns na região; c) risco de acidente com ferimentos e escoriações envolvendo queda, chifrada e coice de bovinos, bem como lesões provocadas por corte/perfuração com foice, facão, enxada boca de lobo ou motosserra; d) posturas inadequadas, principalmente diante da necessidade de permanecer sobre o lombo de cavalo ou burro durante toda a jornada de trabalho, laçar e amarrar o gado, bem como realizar trabalhos outros de natureza braçal, como roço para formação de pasto e aplicação de agrotóxicos; e) levantamento e movimentação manual de cargas pesadas; f) calor e exposição à radiação não ionizante do sol; g) partículas de poeira suspensa, situação esta agravada com a baixa umidade relativa do ar em períodos de seca; h) exposição à água de chuva, frio e vento, principalmente no inverno e períodos chuvosos da região Norte; i) manipulação de produtos agrotóxicos, adjuvantes e afins.

Evidentemente, não foram fornecidos equipamentos de proteção individual para os trabalhadores. Eram necessários equipamentos como perneiras, para a proteção contra lesões cortantes e ataques de animais peçonhentos; calçados especiais para trabalho em terreno acidentado; capas de chuva, chapéus e roupas de manga longa, para o trabalho a céu aberto; óculos de proteção e luvas, isso para dizer o mínimo.

Os aplicadores de agrotóxicos sofreram sérios prejuízos pelo não recebimento de EPIs adequados, manuseando veneno sem instrução, sem trajés adequados, sem higienização própria e ainda tendo de armazenar o equipamento em seu próprio barraco.

As irregularidades especificadas são citadas para ilustrar a ampla constatação de que não houve, por parte do empregador, qualquer avaliação dos riscos do processo produtivo, nem a implantação de medidas (mesmo as mais básicas, como fornecimento gratuito de equipamentos de proteção individual e realização de exames médicos) destinadas a preservar a saúde e segurança dos trabalhadores.

Um dos trabalhadores responsáveis pela aplicação de agrotóxicos, Sr. Jailton Santana dos Santos, relata graves adoecimentos que o manuseio precário de veneno ocasionou:

gados bebem água; que o depoente passou mal quando estava na fazenda; que isso foi no final de janeiro; que tem os papéis do hospital; que falou primeiro com o Sr. Antonio que estava cheio de tumores e precisava comprar remédio; que foi levado a uma farmácia no cento e oitenta onde o farmacêutico falou que ele estava era intoxicado; que o farmacêutico deu um antibiótico para o depoente; que o depoente decidiu vir pra Humaitá atrás de ajuda; que ficou foi dois dias internado; que depois

Não bastava ao réu economizar com a coisificação de seus empregados. Era ainda necessário **explorar economicamente a miséria destas vítimas.**

Com efeito, o réu não assinou a CTPS de seus empregados, tampouco registrou-os no CAGED; não pagava os salários mediante recibo ou contracheque nem mesmo respeitava o prazo legal de pagamento; aproveitava-se, dessarte, para impor descontos abusivos nos salários e reduzir os pagamentos a valores ínfimos, muito abaixo do salário mínimo, o que caracteriza a **servidão por dívida** ou *truck system*.

De acordo com o relatório da operação fiscal, os empregados do réu sofriam absurdos descontos em seus vencimentos que inviabilizavam qualquer ganho para além da mínima condição de sobrevivência. Não havia qualquer autonomia no gasto de seus salários, consumidos pelo abatimento dos produtos que o próprio réu escolhia e fornecia:

oportunidades, houve diversos descontos por parte do fazendeiro contratante, dentre eles os relativos à integralidade dos gastos com a alimentação necessária ao trabalho (compras de mantimentos consumidos pelos trabalhadores no curso do serviço), sendo certo que, após referidas deduções, sobraram para o obreiro na primeira empreita (a de roço) apenas R\$350,00 (trezentos e cinquenta reais) líquidos e, na segunda empreita (a de aplicação

[...]

que em ambas as oportunidades, houve diversos descontos por parte do fazendeiro contratante, dentre eles os relativos à integralidade dos gastos com hospedagem e com a alimentação necessária ao trabalho (compras de mantimentos consumidos pelos trabalhadores no curso do serviço), sendo certo que, após referidas deduções, sobraram para cada obreiro, na primeira etapa, líquido apenas R\$350,00 (trezentos e cinquenta reais) e, na segunda, R\$400,00 (quatrocentos reais). Ocorre que, em nenhum dos casos houve o fornecimento de recibo de pagamento aos trabalhadores de onde se pudesse aferir créditos e débitos a eles imputados. Apurou-se, inclusive, que, em todos estes casos, as notas fiscais relativas aos gastos com alimentação e ferramentas para o trabalho (tais como limas de afiar as foices) ficavam de posse do fazendeiro enquanto durasse o serviço, sendo que os trabalhadores não tinham cópia de tais notas ou sequer sabiam informar o valor exato a ser descontado ao final da empreita. Ou seja, toda a gerência do negócio estava nas mãos do empregador, inexistindo, ainda que em grau mínimo, qualquer tipo de controle financeiro dos trabalhadores.

Nesse sentido são os depoimentos testemunhais colhidos pelo GEFM:

terceira vez que veio a trabalho já recebeu adiantamento de R\$200,00, em dinheiro, entregue pelo próprio sr. Antonio; que os alimentos para preparo das refeições foram comprados em Jarú/RO pelo dono da fazenda; que o valor total das compras foi em torno de R\$800,00; que tal valor será descontado do pagamento final; que o declarante não sabe qual o sobrenome do dono da

[...]

dono da fazenda mora na própria fazenda; que não recebeu bota, luva, vestimenta, óculos; que a bota que usa foi comprada por R\$50,00 pelo próprio declarante; que para roçar, faz uso de foice própria; que as limas para afiar a foice foram compradas no mercado em Jarú/RO, junto com o rancho adiantado pelo patrão; que o declarante normalmente almoça no barraco; que o barraco

[...]

outras pessoas; que na fazenda não passa qualquer transporte público; que quando a carne acaba antes, o declarante pede para o dono da fazenda comprar; que depois o preço pago pela carne é descontado do pagamento; que o declarante costuma pagar os alimentos comprados no supermercado quando é feito o acerto do pagamento pela fazenda; que na frente de trabalho não há local para as refeições; que por enquanto o roço está perto do barraco; que

[...]

Antonio deu ao depoente uma bomba motorizada da "Steal" e mandou "meter veneno"; que o depoente reclamou ao Sr. Antonio que não tinha máscara, nem óculos, nem uniforme, nem nada; que o dinheiro que viu até agora do Sr. Antonio foi R\$450,00 (quatrocentos e cinquenta reais); que recebeu diretamente do Sr. Antonio; que esse pagamento foi na véspera do Natal; que o depoente pegou esse dinheiro e passou o Natal e o ano novo fora da Fazenda; que depois que passou o Natal, o depoente voltou para a Fazenda; que depois ficou direto trabalhando lá; que quem transportava para dentro e para fora da fazenda era o próprio Sr. Antonio; que está

O réu também descontava de seus empregados o gasto com o próprio **ferramental** necessário para o serviço, a ver:

que não assinava carteira de trabalho não; que nunca fez nenhum curso que ensinasse a mexer com veneno; que o depoente só lia nos tambores que tinha que ter máscara e óculos; que cobrava do Sr. Antonio esses equipamentos; que o Sr. Antonio só deu uma máscarazinha fina; que o depoente disse que aquilo não prestava, que tinha que ser daquelas pretas, e deu a máscara para o "Amazona"; que o Sr. Antonio disse que a primeira compra de rancho deu R\$700,00 (setecentos reais) e que a segunda foi R\$ 200,00 (duzentos reais), mas que nunca deu nota dessas compras; que o Sr. Antonio disse que os trabalhadores tinham que comprar a máquina de passar o veneno; que cada máquina custava R\$350,00 (trezentos e cinquenta reais); que foram compradas duas máquinas; que tinha ainda uma máquina motorizada do Sr. Antonio da "Steal"; que os trabalhadores aceitaram comprar pois precisavam do serviço; que o Sr. Antonio dizia que ia descontar tudo no final da empreita; que dentro

Tais descontos impediam qualquer tentativa de rompimento do pacto laboral e retorno para suas localidades de origem, tamanha a situação de miserabilidade que se impunha aos empregados.

Resta patente ter o réu reduzido seus empregados à condição de escravos por **mais de um tipo penal**, conforme art. 149 do CP: as vítimas foram aliciadas, sofriam cerco armado, trabalhavam em condições degradantes e ainda estavam presos ao estabelecimento em razão dos ilícitos descontos sofridos em seus já parcos vencimentos.

Não por outro motivo, Antônio Sobrinho de Oliveira também é réu na ação penal n. 0005751-78.2015.4.01.3200, oriunda do inquérito criminal gerado por sua prisão em flagrante (acima relatado), que corre perante a 2ª Vara Federal de Manaus.

Seu crime não produz efeitos apenas na esfera penal. Também na esfera trabalhista se faz necessária a condenação do fazendeiro, para restabelecimento da autoridade do ordenamento jurídico e proteção dos direitos fundamentais sociais da classe trabalhadora rural.

### 3. DO TRABALHO INFANTIL

O réu também explorava mão de obra infantil em sua fazenda. Uma criança de **12 (doze) anos** era mantida trabalhando na **construção de cercas**. A criança foi encontrada enquanto *cavava os buracos para a aposição de estacas para as cercas*, o que motivou autuação específica pelo ilícito abaixo relatado:

Em inspeção física na Fazenda Paredão, verificou-se que o proprietário, Sr. Antonio Sobrinho de Oliveira, mantinha trabalhando, no serviço de construção de cercas, um menor de 12 (doze) anos de idade, Cosme Vasconcelos Parintins, filho de Tatiane Parintins, esposa de Cleber Santos de Souza.

Ocorre que Cleber contava ainda com o concurso da mão-de-obra de seu enteado, Cosme Vasconcelos Parintins, o qual cavava os buracos para a aposição de estacas para as cercas. Constatou-se que o menor, via de regra,

prestava os serviços dia sim, dia não, das 7h00min às 12h00min, com pausa para almoço até 16h30min.

Informe-se, por fim, que, questionado se o fazendeiro já o havia visto no desempenho de tal atividade, o menor informou que o Sr. Antonio Sobrinho já o vira ajudando o padraсто na construção de cercas e nada disse a respeito.

São inúmeros os prejuízos à saúde e à integridade psicofísica causados pelo réu a esta criança, como bem ressaltado pelo Ilmo. Auditor Fiscal em relatório. Registre-se que já durante a própria investigação, a agressão à sua integridade física foi identificada:

**Ressalte-se que o menor, inclusive, já apresentava calosidades e bolhas nas mãos constatadas pela fiscalização.**

A criança foi afastada do trabalho pelo GEFM e convencionou-se com o filho do réu o pagamento de suas verbas trabalhistas, na presença de seus representantes legais na Agência do MTPS de Humaitá.

Veja Vossa Excelência que o réu não se contentava em escravizar trabalhadores, não implementar qualquer medida de saúde e segurança no trabalho e rasgar o normativo trabalhista pátrio, como também empreendia mediante trabalho infantil.

Formado este robusto conjunto probatório e impossível a solução extrajudicial, o Ministério Público do Trabalho busca a condenação judicial do réu nesta ação civil pública para defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

## **II. DO DIREITO**

### **1. DA REDUÇÃO DOS TRABALHADORES À CONDIÇÃO DE ESCRAVOS**

O surgimento do Direito do Trabalho está ligado à busca de uma racionalidade para o capitalismo, a ser imposta juridicamente, uma vez que a experiência histórica demonstrou que tal modelo de sociedade não sobrevive sem um regramento que atribua valor prioritário à evolução da condição humana.

Como extrato do Direito Social, o Direito do Trabalho possui cogência de ordem pública, ou seja, há interesse do Estado em organizar a relação de trabalho. Em termos usuais no ramo dos Direitos Humanos, significa dizer que os direitos trabalhistas são indisponíveis e irrenunciáveis.

Significa dizer ainda que nenhuma sociedade pode admitir o estado de escravidão no qual foram encontrados os empregados do réu, tal qual o definido pelo art. 1º da Convenção ONU sobre escravatura de 1926 (Dec. n. 58.563/66):

1º A escravidão é o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, os atributos do direito de propriedade.

O comportamento patronal agrediu os principais pilares da Constituição da República: os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do



trabalho (art. 1º III e IV); o direito fundamental de não ser submetido a tratamento desumano ou degradante (art. 5º III), de ter um emprego que proporcione a melhoria de sua condição social, não sua marginalização (art. 7º) e de usar de sua propriedade nos limites de sua função social (arts. 5º XXIII, 170 III e 186 III e IV).

Ao mesmo tempo, vilipendiada foi toda a malha protetiva internacional que regula juridicamente a convivência humana no planeta a fim de lhe afastar da barbárie produzida na primeira metade do século XX. A um só tempo o réu agrediu a Declaração Universal de Direitos Humanos (arts. IV e XXIII); o Pacto Internacional de Direitos Cíveis e Políticos (art. VIII) e o Pacto Internacional de Direitos Sociais (art. II); A Convenção ONU para combate à escravidão de 1926 e sua Convenção Suplementar de 1956, que repudiam qualquer forma de trabalho escravo ou servil; a Convenção Interamericana de Direitos Humanos (art. IV) e as Convenções ns. 29 e 105 da OIT.

Não é demais lembrar que as Convenções n. 29 e 105 da OIT compõem um núcleo duro de obrigações laborais definidas assim pela Declaração de Princípios Trabalhistas de 1988 da OIT, às quais se sujeitam seus países-membros independentemente de ratificação formal da Convenção.

Lidamos, portanto, com um pária internacional.

Apontado o norte da intolerância ao trabalho escravo, a legislação infraconstitucional prevê repercussões criminais para aquele que explora mão de obra escrava, conforme tipo expresso no art. 149 do CP:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena — reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I — cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II — mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I — contra criança ou adolescente;

II — por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

Doutrina e jurisprudência reconhecem a importância da conceituação legal do art. 149 ao expressar as formas atuais de rebaixamento do ser humano à condição de escravo, que ultrapassam a figura clássica do trabalhador acorrentado:

- a) trabalho forçado;
- b) imposição de jornada exaustiva;
- c) trabalho em condições degradantes;
- d) escravidão por dívida;
- e) cerceamento de meios de transporte;
- f) imposição de vigilância ostensiva;
- g) retenção de documentos ou objetos pessoais.

Como visto, o réu conseguiu enquadrar-se em **quase todas** as categorias de trabalho escravo reconhecidas legalmente. O GEFM encontrou as vítimas em situações degradantes de trabalho, dependendo do próprio réu para locomoção e mediante vigilância armada ostensiva.

Ademais, estes trabalhadores foram aliciados em outro estado da federação, conduta que também está tipificada no art. 207 do CP, bem como seu transporte se deu **sem a Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores**, prevista na IN n. 76/2009 do MTPS:

Art. 207. Aliciar trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional:

Pena — detenção de um a três anos, e multa.

§ 1º Incorre na mesma pena quem recrutar trabalhadores fora da localidade de execução do trabalho, dentro do território nacional, mediante fraude ou cobrança de qualquer quantia do trabalhador, ou, ainda, não assegurar condições do seu retorno ao local de origem.

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental.

[...]

Art. 23. Para o transporte de trabalhadores recrutados para trabalhar em localidade diversa da sua origem é necessária a comunicação do fato às SRTE por intermédio da Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores (CDTT).

Parágrafo único. O aliciamento e transporte de trabalhadores para localidade diversa de sua origem constitui, em tese, crime previsto no art. 207 do Código Penal.

A gravidade da situação exige uma resposta do Estado à altura, que não pode se limitar a condenar pecuniariamente uma atividade empresarial clandestina como a do réu. Precisamente para situações excepcionais, de grande repercussão social e de violência extrema, há a necessidade de **calibrar a dosimetria** condenatória com a imposição da **tutela inibitória mais adequada**.

### ***1.1. Da tutela inibitória — da medida mais adequada para que se erradique o trabalho escravo no país***

O Ministério Público do Trabalho busca mediante a presente ação civil pública **providimentos inibitórios para a erradicação do trabalho escravo e infantil**, destinados a evitar a **prática, a manutenção e a repetição do ilícito comprovado**, mediante a imposição de um **fazer, não fazer ou entregar coisa**, por meio de coerção indireta ou direta. Fundamentam-se nos arts. 5º, XXXV, da CF, 461 do CPC de 1973, 84 do CDC e 11 da Lei n. 7.347/85.

A concessão da tutela inibitória garante a efetividade do comando judicial que impõe **obrigações específicas**, em detrimento do mero ressarcimento pelo equivalente, prestigiando a prevenção dos danos e a especificidade do direito material.

Trata-se de uma evolução conceitual própria da passagem de um Estado Liberal para um Estado Social, preocupado em proporcionar a realização de direitos fundamentais sem permitir sua dissolução em meras perdas e danos, dada importância do direito material e a necessidade de se prestar o equivalente ao direito lesado. É o que ensina o professor Luiz Guilherme Marinoni:

Para o direito liberal pouco importa a qualidade do indivíduo contratante, se pobre ou rico, se pertence a determinada classe ou não se é o detentor

dos meios de produção ou se vende a força de seu trabalho. Também não conta a qualidade do objeto do contrato; se é um bem de consumo ou um bem essencial; se é a propriedade de um meio de produção ou não.

*A essa abstração, ou seja, a essa indiferença pela diversidade das pessoas e dos bens, corresponde, no plano da sanção, a tutela ressarcitória, que não altera o natural funcionamento dos mecanismos de mercado.*

*A tutela ressarcitória, limitando-se a exprimir o equivalente pecuniário do bem almejado, nega as necessidades de determinado grupo ou classe e a diversidade de importância dos bens. Nada mais natural quando o objetivo é apenas preservar o funcionamento do mercado, sem qualquer preocupação com a tutela das posições social e economicamente mais fracas.*

*Os arts. 461 do CPC e 84 do CDC, ao privilegiarem a tutela específica em relação ao mero ressarcimento pelo equivalente, refletem a postura de um Estado que sabe que a efetiva realização dos direitos é fundamental para uma organização social mais justa.*

*[...] A tutela pelo equivalente dissolve a importância do direito material, pois exprime em pecúnia o valor dos direitos lesados. Não é por outra razão que esta tutela já foi vista como uma forma de neutralização da relevância dos bens e dos direitos. A tutela pelo equivalente, na sua tentativa de igualização das posições sociais, contou com uma técnica elaborada pela doutrina processual, precisamente com a sentença condenatória.*

*A sentença condenatória, assim como a tutela pelo equivalente, é neutra em relação ao direito material e aos casos concretos. E é por esse motivo que foi limitada a uma única forma de execução, expressamente tipificada na lei, sem dar ao juiz e ao autor qualquer poder de adequação à tutela específica do direito material e ao caso concreto.*

*Se a sentença condenatória objetiva prestar o equivalente ao direito lesado, o sistema do art. 461 abarca as sentenças voltadas à tutela específica do direito material. (MARINONI, Luiz Guilherme. *Tutela inibitória*. 5. ed. São Paulo: RT, p. 287-289 e 355).*

Como se percebe, há um alinhamento perfeito entre tutela inibitória e tutela coletiva de direitos fundamentais sociais na seara do direito material e processual do trabalho. Basta relembrar o conceito de Direito do Trabalho:

*Direito do Trabalho é o ramo do Direito (Social) composto por normas dinâmicas, extraídas de regras e princípios historicamente instituídos, que integrado ao patrimônio jurídico da classe trabalhadora e direcionado pelo Estado (Social), organiza o modelo de produção capitalista, regulando as relações de emprego, consideradas pelo aspecto da exploração do capital sobre o trabalho, numa perspectiva nacional e internacional, com vistas a limitar os interesses estritamente econômicos para preservar a paz mundial e construir a justiça social por meio da instrumentalização da melhoria progressiva das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, legitimando a atuação política destes, promovendo a solidariedade, impulsionando a democracia e proporcionando a distribuição da riqueza produzida, além de favorecer o exercício da ética e do desenvolvimento da racionalidade necessária para a preservação e elevação da condição humana (dignidade humana) (SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de direito do trabalho. Parte I. São Paulo: LTr, 2011. v. I, p. 620).*

Para além da ideia da **multa diária**, que aparece em um primeiro momento no art. 11 da LACP, os arts. 84 do CDC e 461 do CPC oferecem um **catálogo aberto** de medidas úteis ao desiderato inibitório pretendido:

Art. 84. Na ação que tenha por objeto o cumprimento da obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou determinará providências **que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento**. [...]

§ 5º Para a tutela específica **ou para a obtenção do resultado prático equivalente**, poderá o juiz determinar **as medidas necessárias, tais como** busca e apreensão, remoção de coisas e pessoas, desfazimento de obra, impedimento de atividade nociva, além de requisição de força policial.

Art. 461. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou, se procedente o pedido, **determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento**. [...]

§ 5º Para a efetivação da tutela específica **ou a obtenção do resultado prático equivalente**, poderá o juiz, de ofício ou a requerimento, determinar **as medidas necessárias, tais como** a imposição de multa por tempo de atraso, busca e apreensão, remoção de pessoas e coisas, desfazimento de obras e impedimento de atividade nociva, se necessário com requisição de força policial. (Grifei).

Trata-se do reconhecimento legislativo do princípio da **não identificação (ou atipicidade)**, típico da busca pela efetividade dos direitos e marco da **reaproximação** entre direito material e processual (movimento neossincretista da teoria da ação, revertendo a racionalidade panprocessual) do qual exsurge o princípio do **meio mais idôneo: a tutela a ser prestada será a MAIS ADEQUADA a vindicação do direito material.**

Nesse sentido é a lição de Fredie Didier Jr.:

*Um poder coercitivo que o Poder Judiciário tem há quase 20 anos, mas ainda é pouco usado. Trata-se da possibilidade, estabelecida pelo § 5º do art. 461 do Código de Processo Civil, que autoriza o juiz a tomar **qualquer medida executiva**, e não apenas multa, com o objetivo de que seja cumprida a obrigação fixada na tutela. Foi esse o ponto alto da conferência do professor Fredie Didier Jr. na tarde desta quinta-feira (19), no 2º Seminário Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho, que acontece no Tribunal Superior do Trabalho.*

*O dispositivo legal citado pelo conferencista garante, desde 1994, que, para que seja efetivada a tutela específica e obter um resultado prático, o juiz pode, além da imposição de multa por atraso na obrigação de fazer ou não fazer, determinar outras medidas. Entre elas, estão a busca e apreensão, remoção de pessoas e coisas, desfazimento de obras e impedimento de atividade nociva, inclusive com uso de força policial.*

**Tutela específica.** *Ao dedicar sua palestra ao tema da Tutela Jurisdicional Específica e as Relações Trabalhistas, o professor de Direito Processual Civil da Universidade Federal da Bahia (UFBA) e livre-docente em Direito Processual pela Universidade de São Paulo (USP) começou definindo o que seria a tutela específica. Para ele, “um termo muito sofisticado tecnicamente, hermético, que provoca ruído de comunicação sobre seu significado”.*

*Didier esclareceu que se trata de “um tipo de tutela jurisdicional, que propicia a quem tem razão exatamente aquilo a que o sujeito tem direito”. Já a tutela não específica é aquela em que propicia a quem tem razão não aquilo que foi requerido, mas um equivalente, quase sempre em dinheiro.*

*O especialista explicou que determinados direitos não se convertem em equivalente pecuniário, como, por exemplo, o dever de não poluir. “O melhor seria que o Direito criasse condições para que o processo jurisdicional crie sempre a tutela específica”, afirmou. Didier ressaltou que nem sempre os problemas trabalhistas são pecuniários, mas referem-se a deveres dos empregadores, com obrigações de fazer ou não fazer, como fornecer equipamentos de segurança e respeitar o direito de*

*personalidade dos empregados, em casos como controle de revista íntima, correio eletrônico, assédio moral, etc.*

**Medidas coercitivas atípicas.** Segundo Didier, o parágrafo 5º do art. 461 do CPC estabelece a primazia da tutela específica, que pode ser típica (multa) ou atípica. Entre os exemplos de medidas atípicas está a determinação de impedir os elevadores da concessionária de energia de funcionarem enquanto ela não restabelecer a energia da residência de um usuário.

*Outra medida coercitiva, não pecuniária, poderia ser mandar colocar um banner enorme na porta da empresa, com a frase: “Esta empresa está descumprindo a decisão judicial no processo tal”. No entanto, o conferencista ressaltou que a medida atípica coercitiva tem que ser muito bem fundamentada, creditando a isso seu pouco uso. (Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/en/noticias/asset\\_publisher/89Dk/content/id/5896662](http://www.tst.jus.br/en/noticias/asset_publisher/89Dk/content/id/5896662)>)*

Excelência, a redução de trabalhadores à condição de escravos não é tolerada pelo ordenamento jurídico em nenhum rincão do mundo, como visto. Em um país marcado em sua história pelos horrores da colonização e do uso contínuo de mão de obra escrava, sua extinção é medida urgente e política de estado.

Com efeito, o Decreto n. 5.948/06, ao estabelecer a Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas, expressamente prevê como medida útil relação ao desenvolvimento agrário:

d) excluir da participação em certames licitatórios e restringir o acesso aos recursos do crédito rural a todas as pessoas físicas ou jurídicas que explorem o trabalho forçado ou em condição análoga a de escravo

Significa dizer que **não se pode admitir o funcionamento de uma atividade empresarial que se utilize de trabalho forçado ou escravo**. Nas bordas do Executivo, há a limitação à participação em procedimentos licitatórios e ao acesso ao crédito rural. Já os limites em seara judicial são mais amplos, de acordo com a processualística acima.

Pois bem, o réu demonstra, ao escravizar seus empregados mediante aliciamento, exercício de vigilância armada e imposição de condições degradantes e aviltantes de trabalho que não tem condições de desenvolver em condições legais mínimas a atividade econômica agropecuária de CNAE 01.512-01 (criação de gado bovino para corte).

Antônio Sobrinho de Oliveira precisa, portanto, ser **afastado da atividade** para que se cumpra a obrigação nacional de **erradicação do trabalho escravo**.

Não é possível que réu de conduta tão violenta sofra uma condenação limitada à imposição de medidas específicas de melhora do meio ambiente do trabalho e ressarcitórias (abaixo delineadas) sem qualquer repercussão pela utilização de mão de obra escrava.

O afastamento do réu da atividade na qual foi flagrado aproveitando-se de mão de obra escrava é a única medida a proporcionar a **mais efetiva tutela jurisdicional**, já que o objeto da lide é a erradicação do trabalho escravo. Ou seja, é essa a medida que se amolda com perfeição à racionalidade inibitória acima destacada.

Há, portanto, um réu que viola as normas mais fundamentais do Estado Democrático Social Brasileiro, prova à exaustão do ilícito e autorização legal para o deferimento do pedido.

Sem embargo da gravidade do ilícito na esfera trabalhista, o réu ainda vilipendia toda racionalidade capitalista comercial de livre concorrência, ao conseguir baratear sua mercadoria pela via da reificação da mão de obra que utiliza, provocando, assim, **dumping social**.

É dizer: o réu auferiu uma **ilícita vantagem competitiva**, que provoca um efeito cascata conhecido como *race to the bottom*: ao angariar mercado utilizando-se do subterfúgio do trabalho escravo o réu provoca **outros empreendimentos dedicados à criação de gado** a adotar **idênticas estratégias ilícitas** para concorrer com o ilusório barateamento de preço de suas mercadorias.

Nota-se que a consequência de seu comportamento é o rebaixamento da condição social de toda uma classe trabalhadora rural, o atraso no desenvolvimento de uma região que já não usufrui de todas as comodidades que o capital oferece tampouco das estruturas que o Estado sustenta.

O réu, em nome do lucro fácil, provoca uma **regressão da condição humana** na região, transportando suas vítimas às mais **primitivas situações de exploração**.

Ora, o art. 7º da CF/88 afirma que os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais visam à **melhoria de sua condição social!**

Diante desta catastrófica marcha ao passado, em posição diametralmente oposta àquela indicada por todo o ordenamento jurídico atual, fica evidente a necessidade de se afastar o réu da empreita nesse ramo empresarial, para que se alcance o desiderato de extirpação do trabalho escravo, adotando o provimento inibitório adequado à gravidade do ilícito cometido.

Nesse sentido é a jurisprudência do E. TST:

ACÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. CUMPRIMENTO DE NORMAS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. AMEAÇA DE REPETIÇÃO DE PRÁTICA DE ATO ILÍCITO. Infere-se, da decisão recorrida, que a Corte *a quo* julgou extinto, sem julgamento de mérito, o pedido de tutela inibitória positiva de imposição de obrigação de fazer contido na petição inicial desta ação civil pública,



na qual o Ministério Público do Trabalho busca o cumprimento pelo réu da Norma Regulamentadora das Condições e Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção — em qualquer trabalho de construção civil — que estiver realizando ou venha realizar. Segundo o Regional, o *parquet* é — carecedor da ação por ausência de interesse recursal — e o pedido é genérico e indeterminado e — sem qualquer utilidade prática —, visto que o autor não apontou, concretamente, o efetivo descumprimento de alguma norma e não impugnou as alegações do réu de que teria cumprido integralmente a liminar deferida nesta ação em relação à obra de construção do Edifício Renoir. A tutela jurisdicional preventiva de natureza inibitória ou tutela inibitória destina-se a prevenir a violação de direitos individuais e coletivos ou a reiteração dessa violação, evitando a prática, a repetição ou continuação de ato ilícito (ato contrário ao direito), mediante a concessão da tutela específica da obrigação ou de providências que assegurem o resultado prático equivalente ao adimplemento, que se traduz numa imposição de um fazer, não fazer ou entregar coisa, por meio de coerção direta ou indireta. Não é necessária a comprovação do dano nem da probabilidade do dano, bastando a mera probabilidade de ato contrário ao direito a ser tutelado. No caso de ilícito já praticado, considerando a natureza da atividade ou do ato ilícito praticado, não é difícil concluir pela probabilidade da sua continuação ou da sua repetição, o que revela a necessidade da tutela inibitória para a efetividade da proteção do direito material. Assim, ainda que constatada a posterior regularização da situação que ensejou o pedido de tutela inibitória, justifica-se o provimento jurisdicional com o intuito de prevenir o eventual descumprimento de decisão judicial reparatória e a repetição da prática de ofensa a direito material e, possivelmente, de um dano. O direito ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado é um direito fundamental, não patrimonial e transindividual de terceira geração, que deve ser tutelado a fim de se preservar a vida e a saúde do trabalhador e reduzir os riscos de acidente de trabalho e danos ocupacionais, que apresentam índices elevados na indústria da construção civil. Importa destacar que a violação de direito não patrimonial, por ser insuscetível de reparação *in natura* e garantir apenas o ressarcimento do prejuízo sofrido pela vítima ou a compensação por meio de um equivalente pecuniário, revela a importância da tutela preventiva para conservar a integridade do direito material e evitar o dano, além de impedir que inúmeras ações individuais sejam ajuizadas e a efetividade e a celeridade do processo sejam comprometidas. Na hipótese dos autos, é incontroverso o fato de que a empresa ré descumpriu diversas normas de segurança e medicina do trabalho, especialmente durante a realização da obra de construção do Edifício Renoir, conforme constatado em relatórios apresentados pelo Serviço de Vigilância em Saúde e Segurança do Trabalhador de Jaraguá do Sul, além do que ocorreu um acidente de trabalho fatal de um trabalhador que laborava em outra obra de construção civil pertencente à empresa. Portanto, mostra-se útil e necessário o provimento inibitório

buscado pelo *parquet* de compelir o réu ao — cumprimento de todas as medidas atinentes à medicina e segurança do trabalho apontadas pela fiscalização —, — em relação a qualquer trabalho de construção civil —, pois é justificado o receio de que o ato ilícito já praticado pela empresa ré ocorra novamente nas suas demais obras em andamento e em outras obras futuras da empresa ré. Recurso de revista conhecido e provido. (RR — 151300-16.2008.5.12.0019, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 30.9.2014, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10.10.2014)

Pelo exposto, requer o MPT seja o réu condenado ao:

1. Afastamento do exercício da atividade econômica agropecuária de CNAE 01.512-01 (criação de gado bovino para corte), mediante suspensão de seu Certificado de Cadastro de Imóvel Rural junto ao Sistema Nacional de Cadastro de Imóveis Rurais, sob pena de multa diária não inferior a R\$ 100.000,00 (cem mil reais), conforme art. 84 do CDC.

## 1.2. Do confisco da propriedade escravocrata

A utilização de mão de obra escrava importa, segundo o art. 243 da CF/88, em **desapropriação** das propriedades urbanas ou rurais, com destinação à reforma agrária e a programas de habitação popular:

Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas **ou a exploração de trabalho escravo** na forma da lei serão **expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular**, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º.

Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração **de trabalho escravo será confiscado** e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei. (Grifei).

O reconhecimento nacional da necessidade de fortalecer o combate ao trabalho escravo gerou a EC n. 81/2014, que alterou a redação do art. 243 da CF/88 e hoje expressamente autoriza a expropriação da propriedade na qual é flagrado o rebaixamento de trabalhadores à condição de escravos, mediante a doutrinariamente denominada **desapropriação confisco**.

Trata-se de medida que vivifica o princípio da **função social da propriedade**, que se lê nos arts. 5º XXIII, 170, III e 186, III e IV, da CF/88:

Art. 5º, XXIII — a propriedade atenderá a sua função social;

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

III — função social da propriedade;

Art. 186. A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos:

I — aproveitamento racional e adequado;

II — utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente;

III — observância das disposições que regulam as relações de trabalho;

IV — exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.

O réu não aproveita racionalmente de sua propriedade, já que reduz seu capital variável ao patamar de coisa. Ato contínuo, resta evidenciado pelo relatório de fiscalização da GEFM que nenhuma disposição que regula as relações do trabalho foi observada, tampouco a exploração econômica da fazenda favorece o bem-estar dos trabalhadores.

Fica evidente que o fruto de um **crime**, previsto no art. 149 do CP, escancara a utilização da propriedade para bem além das bordas da sua função social.

É preciso pontuar que o confisco de propriedade rural previsto no art. 243 da CF/88 não se confunde com o procedimento ordinário de desapropriação previsto no art. 184 da CF e regulado pela Lei Complementar n. 76/93 e Lei n. 8.629/93. A lei regulamentadora do procedimento de confisco é a Lei n. 8.257/91, que permite ser a União imiscuída na posse do imóvel expropriando **até liminarmente**:

Art. 10. O Juiz poderá imitar, liminarmente, a União na posse do imóvel expropriando, garantindo-se o contraditório pela realização de audiência de justificação.

Imperioso ressaltar que a modificação constitucional é posterior ao diploma legal, confeccionado originalmente para o caso de identificação de culturas ilegais de plantas psicotrópicas na propriedade, razão pela qual alguns de seus artigos não se aplicam ao *iter* procedimental da desapropriação confisco por utilização de mão de obra escrava, como o art. 7º, que prevê a necessidade de perícia na propriedade, para avaliar a qualidade da plantação.

Sem embargo, a Carta Magna determina ainda que qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência da exploração de trabalho escravo seja **confiscado** e revertido a fundo especial com destinação específica, na forma da lei.

Da mesma maneira que a ausência de fundo específico para destinação de indenizações por dano moral coletivo em ações civis públicas perante a Justiça do Trabalho não impede a condenação em juízo bem como usualmente há suplementação normativa do art. 13 da LACP com a destinação destes valores ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador, a analogia igualmente autoriza o confisco dos bens do réu e seu destino ao FAT.

Pelo todo exposto, requer o MPT:

2. Seja a propriedade do réu *fazenda paredão expropriada*, por utilização de mão de obra escrava, e determinada a **imissão na posse da União e consequente incorporação ao seu patrimônio**, para que a destine aos fins de reforma agrária e a programas de habitação popular, bem como sejam **confiscados** todos os bens de valor econômico apreendidos em decorrência do da exploração de trabalho escravo, liquidados e alienados, revertendo-se o valor angariado ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Outrossim, para que se garanta o correto procedimento de expropriação da propriedade e imissão na posse da União, requer o Ministério Público do Trabalho seja notificada a Advocacia Geral da União na figura da PROCURADORIA FEDERAL ESPECIALIZADA JUNTO AO INCRA EM AMAZONAS/AM — PFE/INCRA/AM, para que avalie seu ingresso na demanda como litisconsorte interessada no deferimento do pedido de expropriação, com endereço na Avenida André Araújo, 901 — Aleixo, na cidade de Manaus, AM. CEP: 69.060-010.

## **2. DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA PELA TUTELA DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO**

Acaso Vossa Excelência não acolha os pedidos de afastamento do réu da atividade econômica e de confisco da propriedade escravocrata, certo é que não se pode tolerar permaneça o réu à margem das normas tutelares trabalhistas.

Mormente no que concerne à tutela do meio ambiente de trabalho, o ordenamento juslaboral pátrio concebe a **responsabilidade objetiva** pela

manutenção de um meio ambiente do trabalho hígido, saudável e seguro. É a racionalidade que se extrai dos arts. 6º, 7º, XXII, 200, VIII, 225, § 3º da CF, art. 157 da CLT e art. 14, § 1º, da Lei n. 6.938/81, cuja redação é a seguinte:

[...] § 1º Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, **independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade.** O Ministério Público da União e dos Estados terá legitimidade para propor ação de responsabilidade civil e criminal, por danos causados ao meio ambiente. (grifei)

Vigoram, pois, os princípios da **prevenção**, da **precaução** e o da **melhoria contínua**, a orientar a tutela do direito fundamental a um meio ambiente de trabalho que garanta a vida, a saúde, a segurança e o bem-estar do trabalhador.

Não se olvide que tal racionalidade impera no Direito do Trabalho, oriundo do Direito Social e igualmente um direito fundamental social, indisponível, irrenunciável e dotado de historicidade, que o vincula a toda uma malha protetiva da condição e dignidade humana, nacional e internacionalmente.

Nesse sentido, cito o art. 2º da Convenção n. 187 da OIT; art. 12 da Convenção n. 155 da OIT; Pacto dos Direitos Sociais da ONU; Declaração de Princípios da OIT de 1998 e de 2008; Protocolo de São Salvador; Declaração Sociolaboral do Mercosul, dentre outros.

Sem prejuízo, apenas a lógica da construção histórica do Direito do Trabalho (sem se imiscuir na sua vinculação ao que, posteriormente, viria a ser chamado de Direitos Humanos) já bastaria para tal conclusão. A CLT esclarece em seu art. 2º que é o empregador o responsável pelos **riscos do empreendimento**.

Pois bem, até o advento da Carta de 1988, a Lei n. 3.724/19 o Decreto n. 24.637/34 e o Decreto-lei n. 7.036/44 estipulavam uma racionalidade objetiva para o acidente de trabalho, a partir da teoria do risco. Estipulava-se um seguro social para o trabalhador acidentado, lógica reproduzida então no art. 7º, XXIII, da CF/88:

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

O que este dispositivo garante aos trabalhadores é a obtenção de uma reparação pelo acidente, por meio do recebimento da indenização do seguro, sem necessidade de avaliar eventual culpa do empregador. Por certo que este seguro não é previdenciário, pois o dispositivo é claro em mantê-lo a cargo do empregador.

Até que com o advento do Código Civil de 2002, o art. 927, parágrafo único, alberga a previsão de responsabilização objetiva em caso de riscos **para os direitos de outrem**:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando **a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.** (grifei)

Não há dúvidas que o acidente de trabalho é fruto do risco da atividade, ou seja, das condições de trabalho que são impostas pelo empregador. O que o Código Civil trouxe foi a consagração da tendência doutrinária e jurisprudencial de adotar a responsabilidade civil objetiva na hipótese de acidente de trabalho.

Sem prejuízo desta inequívoca tendência do Direito Civil de se integrar ao Direito Social acima reproduzida, certo é que, tradicionalmente, o acidente de trabalho não foi cuidado na perspectiva civil (de interesses particulares, privados), até porque é o fato histórico que deu origem ao Direito Social.

É o respeito ao estudo histórico do Direito que impõe a percepção do método jurídico trabalhista e a avaliação das regras expressas no sentido de proteção do ser humano trabalhador, ou seja, apreender (e aplicar) o art. 7º, XXVIII, CF/88 como um **direito do empregado (art. 7º, caput)** e não uma garantia do empregador.

Vale pontuar a diferença de tratamento jurídico que nosso ordenamento dá ao acidente de trabalho: pela noção jurídica de responsabilidade civil no modelo liberal, não há nenhum desejo de uma ação corretiva da sociedade sobre a natureza. A responsabilidade jurídica apenas remete as coisas ao seu estado: ela não corrige, ela restabelece, repara.

Assim, para surgir a obrigação decorrente da responsabilidade civil não basta que se cause um dano a alguém, é essencial que se demonstre a sua culpa, sendo a ausência de culpa presumida e interferindo na avaliação desta os aspectos culturais determinados pelo pensamento liberal, ou seja, a verificação, com relevo, da responsabilidade da pretensa vítima no que tange ao cumprimento de sua obrigação de cuidar de si mesma, exercendo, na sua plenitude, a liberdade. Em resumo, a regra de responsabilidade é expressão e guardiã da própria racionalidade liberal.

No Estado social e no conseqüente Direito Social, o escolhido pela Constituição Cidadã de 1988, a lógica só pode ser outra. Como é de conhecimento histórico, foi das diversas tensões da sociedade industrial em formação, em nível mundial, com todos os seus efeitos reais, guerras, greves, revoltas, reivindicações, mortes e mutilações, que se necessitou sair do modelo liberal para se chegar ao Estado social, ou Estado Providência, ou, ainda, Estado do bem-estar social.

Fundamentalmente, difere o novo modelo do antigo no aspecto da solidariedade social, que deixa o campo da ordem moral para se integrar à ordem jurídica, reconhecendo-se que do vínculo social advém a responsabilidade de

uns para com os outros, cabendo ao Estado a promoção de todos os valores que preservem a vida, na sua inteireza, independente da condição econômica ou da sorte de cada um.

E, é claro, no contexto da produção capitalista, que permite a utilização do trabalho humano de outrem para geração de riquezas próprias, aqueles que se beneficiam do sistema, sob a ótica do direito social, têm, naturalmente, responsabilidade para com aqueles de quem exploram o trabalho, nascendo daí obrigações que vão muito além das cláusulas contratuais expressas.

O acidente do trabalho, dada a sua enorme incidência e seus terríveis efeitos, foi um dos fatos sociais mais determinantes para essa mudança do modelo jurídico e político do Estado.

O Direito Social, que é o resultado dessa nova concepção jurídica obrigacional, adquire, até mesmo, feição promocional. As obrigações são estabelecidas inclusive visando a uma ação concreta, não só para evitar a ocorrência de dano, mas também para a efetivação de certos valores essenciais ao desenvolvimento da personalidade humana (educação, saúde, lazer etc.).

Da discussão jurídica em torno da responsabilidade decorrente do acidente do trabalho foi que se desenvolveu toda uma teoria que motivou o surgimento de diversas leis de proteção contra o acidente do trabalho (na Alemanha, em 1871 e 1884; na Áustria, em 1887; na Dinamarca, em 1891; na Inglaterra, em 1897; na França, em 1898; e, na Espanha, em 1900), todas adotando a teoria do risco profissional, que acabaram se tornando a base do Estado social. O debate, aliás, durou vários anos e se tratava de encontrar uma nova maneira de pensar a responsabilidade, que romperia então com a filosofia da culpa.

A construção da ideia de responsabilidade pelo risco profissional, que se consagrou com o tempo, forma a base do direito social, como alternativa ao direito civil, abalando sua base liberal no aspecto do contrato e da responsabilidade civil, para dar uma resposta efetiva à questão do acidente do trabalho.

A responsabilidade, na perspectiva do direito social, portanto, é completamente diversa da responsabilidade na esfera civil. A sua incidência, ademais, não decorre do dano, mas do simples fato de se expor alguém ao risco e impõe obrigações que determinam o modo de agir perante o outro, para promover valores humanísticos e, no caso das condições de trabalho, no contexto da produção hierarquizada, sobretudo para evitar a ocorrência de dano à personalidade do trabalhador.

A obrigação jurídica de evitar e de reparar os danos decorrentes de acidente do trabalho não se trata, por conseguinte, de uma obrigação que decorre da responsabilidade civil. Negar isto é o mesmo que afastar a vigência ao direito social e apagar da história a base de formação da linha de raciocínio que permitiu surgir o próprio Direito do Trabalho.

Acaso, contudo, Vossa Excelência não entenda pela responsabilização objetiva da reclamada, o relatório fiscal que instrui o feito não deixa dúvidas sobre a configuração da sua **responsabilização subjetiva**, pela sua postura comissiva de

violação às normas juslaborais mais elementares de tutela da saúde e segurança no trabalho, bem como por sua escandalosa omissão. É o que passo a demonstrar, item a item.

## 2.1. Das condições degradantes de habitação e vivência

O Grupo Especial de Fiscalização Móvel para Erradicação do Trabalho Escravo lavrou **10 (dez) autos de infração** em razão das inumanamente precárias habitações e áreas de vivência fornecidas aos empregados pelo réu.

De acordo com o art. 13 da Lei n. 5.889/73, NR-31 do MTPS e Precedente Normativo n. 34 da SDC do E. TST, a moradia deve oferecer condições decentes de habitabilidade.

Contudo, nem sequer o alojamento, em si, foi fornecido pelo réu, o que viola o item 31.23.1 da NR-31 e gerou o auto de infração n. 206693923, com trechos abaixo em destaque:

Os 6 trabalhadores que pernoitavam em barracos de lona e palha, circundados por mata fechada, estavam submetidos a condições de vida e trabalho que aviltam a dignidade humana e caracterizam situação degradante, tipificando o conceito de trabalho análogo ao de escravo, conforme previsto no art. 2º-C da Lei 7998/90, que determina o resgate do trabalhador encontrado nesta situação em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, como demonstrado pelo conjunto de autos de infração lavrados na presente ação fiscal.

Através de inspeções nos locais de trabalho e pernoite dos empregados, bem como mediante entrevistas com esses obreiros e com o empregador, constatamos que o empregador deixou de disponibilizar alojamento a 6 empregados que pernoitavam no estabelecimento, sendo 5 roçadores, que formavam uma turma de serviço, e 1 aplicador de agrotóxicos.

Em decorrência da não disponibilização de alojamentos, e dada a necessidade do próprio processo produtivo de permanecer nas proximidades dos pontos de roço de pasto e de aplicação de agrotóxicos, inclusive, da dificuldade e distância de acesso a esses locais, os trabalhadores improvisaram locais para servir como áreas de vivência e local para pernoite, onde construíram precários barracos.

Em um primeiro ponto há 4 quilômetros da sede, seguindo na estrada de terra aberta no estabelecimento, os integrantes da turma de roço, Jovelino Ferreira, Cláudio Antonio da Silva, Romildo Inácio Rosa, Valdeci Gomes Neto e José Cícero dos Santos, montaram dois barracos de lona para pernoite do grupo, bem como um terceiro barraco, também coberto de lona, utilizado como ponto de apoio para cocção dos alimentos.

[...]

Em suma, os locais onde ficavam instalados os trabalhadores não atendiam a nenhuma das características de um alojamento estipuladas na Norma Regulamentadora 31, tampouco atendiam aos requisitos mínimos de higiene e de conforto exigidos nessa norma. Não se prestavam, portanto, para servir como área de vivência, razão pela qual foi lavrado o presente auto de infração.

Os trabalhadores atingidos pela irregularidade são Jovelino Ferreira, Cláudio Antonio da Silva, Romildo Inácio Rosa, Valdeci Gomes Neto, José Cícero dos Santos, roçadores, e Adeildo Bertoldo da Silva, aplicador de agrotóxicos.



As condições degradantes de trabalho se viam também pela ausência de **instalações sanitárias** à disposição dos empregados, violados os itens 31.23.1 “a” e 31.23.3.4. É o teor dos correspondentes autos de infração anexos à inicial:

Durante verificação física, constatou-se que o empregador deixou de disponibilizar instalações sanitárias nos locais utilizados como áreas de vivência por 5 roçadores e 1 aplicador de agrotóxicos. Os 5 roçadores, que formavam uma turma de serviço, e o aplicador de agrotóxicos pernoitavam em três barracos improvisados com troncos de árvores, cobertos por lona ou por lona plástica e folhas, com parte das laterais abertas, sem paredes, portas ou janelas, com chão de terra batida, incapazes de oferecer mínimas condições de asseio e higiene, bem como proteção contra intempéries ou incursão de animais ou pessoas estranhas ao convívio dos trabalhadores.

[...]

Durante verificação física, constatou-se que o empregador deixou de disponibilizar aos trabalhadores do estabelecimento instalações sanitárias fixas ou móveis, ou mesmo fossas secas, nas frentes de trabalho. Além da constatação por visita às frentes de trabalho e entrevistas com os trabalhadores, o próprio empregador admitiu pessoalmente a inexistência das instalações sanitárias. Os empregados da fazenda, quando realizavam suas atividades de campo, realizavam suas necessidades fisiológicas no mato, sem condições mínimas de dignidade, sem conforto ou privacidade, misturando-se, inclusive, aos animais no pasto e expondo-se ao risco de ataque por estes ou por animais peçonhentos, como aranhas ou cobras, bem como a irritações dérmicas diversas devido ao contato com vegetação, insetos e animais no local. Ainda, a ausência de lavatório com água limpa não possibilitava a adequada descontaminação das mãos após a evacuação, o que contribuía para a ocorrência de

infecções causadas pelo contato com agentes patogênicos presentes nas fezes humanas. Também não havia fornecimento de papel higiênico pelo empregador. Os empregados eram privados de condições de higiene fundamentais à prevenção de doenças veiculadas pelo contato com fezes humanas que, em vez de terem destinação adequada em sistema de esgoto ou fossa, ficavam expostas no entorno de seus locais de trabalho, favorecendo a presença de insetos vetores de doenças e a ocorrência de contaminação dos obreiros por doenças de veiculação oro-fecal, como as causadas por enterobactérias patogênicas, poliovírus, enterovírus, vírus da hepatite A, entre outros.

A situação de descaso é absoluta: nem mesmo na moradia fornecida a unidade familiar empregada havia a mínima condição de higiene, sem esgoto ou fossa séptica, com risco iminente de contágio da água consumida em razão da própria precariedade das instalações. O réu foi autuado por violar o item 31.23.11.1 “h”, conforme AI n. 206694164:

Os cerqueiros dormiam com suas famílias em duas edificações de madeira contíguas, com portas, janelas, piso de madeira, e telhado para cobertura, sem instalações sanitárias no seu interior.

Arguidos, os moradores informaram que, para satisfazer suas necessidades fisiológicas de excreção, dirigiam-se até uma cabine de madeira, dotada de um tablado também de madeira com um buraco no centro, montada sobre uma fossa seca. Esclareça-se que fossas sépticas, ao contrário das fossas secas, consistem em tanques impermeáveis utilizados como unidades de tratamento primárias do esgoto doméstico nas quais se dá a separação e a transformação físico-química da matéria sólida contida no esgoto.

Como se não bastasse não ser séptica, a fossa seca estava localizada a montante da cacimba de onde era retirada a água usada para beber pelos moradores, ao

O tratamento desumano dos empregados também foi constatado por conta do **não fornecimento de água potável e da inexistência de local para refeições**. A violação aos itens 31.23.10, 31.23.1 “b” e “d” e 31.23.4.3 da NR 31 gerou os autos de infração n. 206694083, 206694059, 206694041 e n. 206694091 dos quais extrai-se importantes excertos:

Durante auditoria na fazenda, por meio de inspeção in loco, bem como por meio de entrevistas com o empregador e empregados, verificou-se que o empregador deixou de disponibilizar água potável e fresca em quantidade suficiente e em condições higiênicas a 5 roçadores, que formavam uma turma de serviço que pernoitava em uma dupla de barracos de lona (distantes aproximadamente 4 quilômetros da sede), e a 1 aplicador de agrotóxicos que ficava em barraco de lona isolado (distante aproximadamente 10 quilômetros da sede).

A água consumida por esses obreiros era captada por eles mesmos em pequenos córregos localizados nas imediações das respectivas áreas onde haviam sido erigidos os barracos de lona, e estava sujeita a contaminação ocasionada pela enxurrada e pelo escoamento de águas pluviais, folhas e outros detritos.

A água dos córregos era utilizada para beber, para cozinhar, para tomar banho e para lavagem de roupas e louça, e constatamos que tinha muitas partículas em suspensão, o que a tornava opaca, com aparência barrenta. Em entrevista, os trabalhadores da equipe de roço disseram que a água por eles utilizada mais sujava do que limpava as roupas de trabalho lavadas, servindo apenas para tirar o suor.

Não bastasse, segundo os empregados, o gado tinha acesso direto à água, inclusive nos pontos de captação utilizados pelos obreiros. E, de fato, em ambos os córregos foram constatadas pela equipe de fiscalização marcas de cascos de gado nas margens, bem como fezes dos animais no seu entorno.

A água era captada com um balde, um recipiente reaproveitado de tinta ou com galões reaproveitados de agrotóxicos, e, quando retirada para o preparo de alimentos, era armazenada nos mesmos tipos de recipientes, às vezes cortados pela metade de modo a formar uma espécie de balde improvisado, mantidos destampados e expostos a todo o tipo de sujeira e insetos.

A água era consumida diretamente, sem passar por qualquer tratamento, processo de filtração adequada ou purificação. Na tentativa de, ao menos, retirar as partículas maiores da água usada para beber e cozinhar, os roçadores a passavam por um coador de café, ato presenciado pelos fiscais no momento da inspeção.

A água era consumida morna, durante o dia, dada a exposição do córrego ao sol e a ausência de equipamento para a refrigeração da água.

O aplicador de agrotóxicos Adeildo Bertoldo da Silva afirmou à equipe de fiscalização que a água do córrego próximo ao seu barraco tinha "gosto de capim podre ou lodo".

[...]

Diante disso, os alimentos eram preparados pelos próprios trabalhadores, em locais por eles improvisados, sem mínimas condições de asseio e higiene.

Nos dois primeiros barracos dos roçadores os alimentos eram preparados em um fogareiro a gás de duas bocas, disposto sobre uma tábua de madeira, sobre dois tijolos, que por sua vez ficavam sobre uma bancada improvisada de madeira, em um barraco externo aos barracos usados para dormir, construído de maneira idêntica a estes, porém menor.

As panelas e utensílios de cozinha (inclusive com alimentos já preparados), bem como os mantimentos, ficavam sob essa mesma estrutura menor e em um dos barracos utilizados para dormir, dispostos em bancadas improvisadas com tábuas e tocos de madeira ou diretamente sobre o chão, expostos a contaminação e deterioração pelo calor intenso observado no local.

Foram encontradas batatas e cebolas cruas no chão de terra sob o local utilizado para preparo de alimentos, bem como peças de linguiça penduradas nos galhos que servem de estrutura deste barraco, expostos a todo tipo de sujeira e possibilidade de acesso de insetos e animais, uma vez que a área de vivência é circundada por mata fechada.

Já na área do barraco de lona utilizado pelo aplicador de agrotóxicos, o alimento era preparado em uma espécie de mini-fogueira improvisada, com pedaços de madeira incandescentes dispostos entre duas pedras grandes, situada ao lado do barraco. Também havia um fogareiro a gás de duas bocas, mas o trabalhador informou que não o estava utilizando, porque não tinha gás no botijão. As panelas e utensílios de cozinha, bem como os mantimentos, ficavam dispostos em bancadas improvisadas com tábuas e tocos de madeira ou diretamente sobre o chão, no mesmo barraco utilizado para dormir.

Em nenhum dos barracos encontrados pela fiscalização havia armários, e tampouco havia energia elétrica ou geladeira para a conservação dos alimentos perecíveis. Não havia lavatórios, de modo que os obreiros não conseguiam providenciar a adequada higienização das mãos antes do preparo dos alimentos, sobretudo depois da evacuação. Não havia depósito para o lixo.

Também, não havia mesa nem cadeiras, muito menos fornecimento de água potável para preparo dos alimentos e para a lavagem dos utensílios de cozinha, sendo

Se nem as condições mais básicas de tutela do meio ambiente de trabalho foram cumpridas, tampouco foram observadas disposições preventivas de resguardo da saúde e higiene profissional: o réu não realizou exames admissionais nem avaliações de riscos que envolvessem o trabalho a ser desempenhado, sejam estes riscos físicos, químicos, biológicos ou ergonômicos.

Via de consequência, desrespeitados foram os itens 31.5.1.3.1 e 31.3.3 "b" da NR-31, bem como NR-7, ambas do MTPS, conforme autos de infração n. 206694113 e 206694121, anexos à inicial.

Pelo exposto, requer o Ministério Público do Trabalho seja o réu condenado a cumprir com as seguintes obrigações de fazer e não fazer:

1. Instalar e disponibilizar alojamentos dotados de condições adequadas de conservação, asseio e higiene, redes de alvenaria, madeira ou material equivalente, piso cimentado de madeira ou equivalente, cobertura que proteja contra intempéries, iluminação e ventilação adequadas, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

2. Instalar e disponibilizar instalações sanitárias, dotadas de lavatório, vaso sanitário, mictório, chuveiro, portas de acesso que impeçam o devassamento e construídas de modo a manter o resguardo conveniente, separadas por sexo, situadas em locais de fácil e seguro acesso, dispostas de água limpa e papel higiênico, ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente e possuir recipiente para coleta de lixo, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

3. Instalar e disponibilizar instalações sanitárias nas frentes de trabalho, dotadas de lavatório, vaso sanitário, mictório, chuveiro, portas de acesso que impeçam o devassamento e construídas de modo a manter o resguardo conveniente, separadas por sexo, situadas em locais de fácil e seguro acesso, dispostas de água limpa e papel higiênico, ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica, fossa seca ou sistema equivalente e possuir recipiente para coleta de lixo, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

4. Dotar a moradia familiar de rede de esgoto ou subsidiariamente fossa séptica, afastadas da casa e do poço de água, em lugar livre de enchentes e a jusante do poço, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

5. Fornecer água potável e fresca em quantidade suficiente nos locais de trabalho, em condições higiênicas, proibida a utilização de copos coletivos, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove**

**em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

6. Instalar e disponibilizar locais para refeição em boas condições de higiene e conforto, com capacidade para atender a todos os trabalhadores, água limpa para higienização, mesas com tampo lisos e laváveis, assentos em número suficiente, água potável, em condições higiênicas, depósitos de lixo, com tampas e local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

7. Instalar e disponibilizar abrigos, fixos ou moveis, que protejam os trabalhadores contra as intempéries, durante as refeições, nas frentes de trabalho, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

8. Instalar e disponibilizar locais para preparo de refeições dotados de lavatórios, sistema de coleta de lixo e instalações sanitárias exclusivas para o pessoal que manipula alimentos, sem ter ligação direta com os alojamentos, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

9. Realizar exames médicos admissionais, antes que o trabalhador assumira suas atividades, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

10. Realizar avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores e, com base nos resultados, adotar medidas de prevenção e proteção para garantir que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos produtivos sejam seguros e em conformidade com as normas de segurança e saúde, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

## **2.2. Do manejo de agrotóxicos — da falta de equipamento, treinamento e primeiros socorros**

O manejo de agrotóxicos é atividade extremamente especializada e revestida dos mais rígidos controles legais, ante seu potencial lesivo à saúde do empregado e ao próprio meio ambiente de trabalho.

De acordo com a Lei n. 7.802/89, responde o empregador pelos prejuízos sofridos por seus empregados:

Art. 14. As responsabilidades administrativa, civil e penal pelos danos causados à saúde das pessoas e ao meio ambiente, quando a produção, comercialização, utilização, transporte e destinação de embalagens vazias de agrotóxicos, seus componentes e afins, não cumprirem o disposto na legislação pertinente, cabem:

f) ao empregador, quando não fornecer e não fizer manutenção dos equipamentos adequados à proteção da saúde dos trabalhadores ou dos equipamentos na produção, distribuição e aplicação dos produtos.

Não observar as disposições legais implica, inclusive, em responsabilização criminal do empregador:

Art. 15. Aquele que produzir, comercializar, transportar, aplicar, prestar serviço, der destinação a resíduos e embalagens vazias de agrotóxicos, seus componentes e afins, em descumprimento às exigências estabelecidas na legislação pertinente estará sujeito à pena de reclusão, de dois a quatro anos, além de multa.

Art. 16. O empregador, profissional responsável ou o prestador de serviço, que deixar de promover as medidas necessárias de proteção à saúde e ao meio ambiente, estará sujeito à pena de reclusão de 2 (dois) a 4 (quatro) anos, além de multa de 100 (cem) a 1.000 (mil) MVR. Em caso de culpa, será punido com pena de reclusão de 1 (um) a 3 (três) anos, além de multa de 50 (cinquenta) a 500 (quinhentos) MVR.

Nesse diapasão, a NR-31 do MTPS prevê uma série de requisitos mínimos para o manejo do agrotóxico em atividades rurais.

Com efeito, instrui a demanda **4 (quatro) autos de infração** relatando o completo descaso no manejo de agrotóxicos na fazenda. Os empregados não receberam qualquer equipamento de proteção próprio para a tarefa, nem mesmo vestimentas adequadas, o que viola o item 31.8.9 “a” da NR 31. É o conteúdo do AI n. 206694105:

Em inspeção nos locais de trabalho e pernoite dos trabalhadores, onde foram realizadas entrevistas com os obreiros, e posterior análise documental, foi constatado que o empregador deixou de fornecer ao empregado Adeildo Bertoldo da Silva, aplicador de agrotóxicos, equipamentos de proteção individual e vestimentas adequadas aos riscos desta atividade.

Este empregado fazia a aplicação utilizando sua vestimenta, adquirida com recursos próprios, que se resumia a uma calça de moletom e uma camiseta. A roupa não era lavada logo após a aplicação, o que somente ocorria vez por outra no mesmo córrego onde o obreiro se banhava e coletava a água para beber e cozinhar. Após o uso, a calça era pendurada num varal de corda amarrada no interior do barraco onde pernoita, junto com seus pertences.

Frise-se que, agravando a situação ora descrita, o trabalhador Adeildo, além de estar em situação de completa informalidade, não recebeu nenhum tipo de treinamento de segurança sobre aplicação ou armazenamento de agrotóxicos, serviço que executava com base em seus conhecimentos empíricos.

Não foi concedido nenhum equipamento **tampouco treinamento adequado** para correto manejo de veneno. É o que se extrai do auto de infração n. 206694156, que comprova a violação do item 31.8.8 da NR-31:

Por meio de inspeção nos locais de trabalho e pernoite, entrevistas com trabalhadores e o empregador, constatamos que o empregador deixou de proporcionar capacitação sobre prevenção de acidentes com agrotóxicos ao empregado Adeildo Bertoldo da Silva, que manipulava tais produtos, realizando sua aplicação nas pastagens para eliminação de plantas daninhas, por meio do uso de equipamento costal.

Arquido, o obreiro informou não ter sido submetido a nenhum tipo de capacitação relativa a prevenção de acidentes com agrotóxicos, e que realizava suas atividades apenas com base em seus conhecimentos empíricos. Não soube informar qual era o produto que estava sendo aplicado. Disse que a bombona com o produto ficava no pasto, e que ele mesmo fazia a calda (diluição e mistura do produto para aplicação), de acordo com as instruções fornecidas pessoalmente pelo Sr. Antônio, proprietário do estabelecimento.

Nada obstante a toxicidade e o potencial de periculosidade ambiental dos produtos a que o trabalhador ficava exposto em suas atividades, certo é que o obreiro não havia recebido a capacitação prevista no item 31.8.8, e respectivos

E não era apenas durante a extenuante jornada de trabalho que os empregados estavam sujeitos aos riscos de contaminação provenientes do contato com agrotóxicos. O veneno era imprópriamente armazenado e as embalagens vazias eram reutilizadas pelos empregados como reservatórios de água para consumo! É o que se extrai dos autos de infração n. 206694148 e 206694130, que atestam a violação dos itens 31.8.15 e 31.8.18 da NR-31.

Reproduzo-os parcialmente:

No curso da ação fiscal, através de inspeções nos locais de trabalho e pernoite, bem como de entrevistas com os trabalhadores e empregador, constatou-se que o empregador permitia o armazenamento de agrotóxicos em desacordo com as normas da legislação vigente e com as especificações do fabricante constantes dos rótulos e bulas.

Durante as diligências de inspeção verificamos que o trabalhador Adeildo Bertoldo da Silva fazia aplicações de agrotóxicos no pasto. As duas bombas costais com o produto utilizado nestas aplicações ficavam armazenadas no interior do barraco rústico de lona e madeira no qual o trabalhador pernoitava, com acesso disponível a qualquer pessoa, diretamente no solo.

[...]

Tanto nas duas áreas de barracos de lona (em que pernoitavam, respectivamente, os 5 roçadores e o aplicador de agrotóxicos) como nas moradias de madeira ocupadas pelos cerqueiros e suas famílias, verificou-se grande quantidade de embalagens vazias de agrotóxico sendo reaproveitadas para outros fins que não o acondicionamento dos produtos originais.

Tanto galões como bombonas de 200 litros eram cortados ao meio, ou em sua parte superior, e reaproveitados para serem utilizados como tanque para lavar roupas, para acondicionar água e até como vasos de plantas.

Não foi possível identificar quais eram os produtos originais dos recipientes, já que os rótulos haviam sido retirados. Porém, em todas as embalagens havia a inscrição indelével, em alto relevo, de que tais recipientes não deveriam ser

O réu explorador de mão de obra escrava que não tem qualquer preocupação para com a condição humana dos trabalhadores, evidentemente, não fornecia nenhum equipamento individual de proteção.

Violados, pois, o art. 166 da CLT, NR-6, NR-9 e a NR-31, que em seu item 31.20.1 reproduz a racionalidade da normativa legal e administrativa sobre o tema, base do AI n. 206694075:

Durante auditoria no estabelecimento rural, verificou-se que o empregador deixou de fornecer equipamentos de proteção individual (EPI) aos trabalhadores, em conformidade com os riscos existentes em suas atividades laborais.

Da análise das atividades desempenhadas por 5 trabalhadores em serviço de roço e 3 cerqueiros, bem como dos riscos referentes ao local de realização dessas atividades no meio rural, identificaram-se diversos riscos que exigem o fornecimento, pelo empregador, e o uso, pelos trabalhadores, de equipamentos de proteção individual, tais como: perneira, para proteção contra lesões provocadas por vegetais cortantes, escoriantes ou perfurantes e ataques de animais peçonhentos, como cobras; calçados de segurança, para a proteção contra risco de perfuração no terreno acidentado e com a presença de pedras, vegetação, fezes de animais e mesmo contra o ataque de animais peçonhentos como cobras e aranhas ou contra pisadas de animais da fazenda, como cavalos e gado; capa de chuva, chapéu e roupas de mangas longas para a proteção contra intempéries e radiação não ionizante, sendo o uso dos óculos necessário para a proteção contra projeção de partículas de madeira e vegetação, e de luvas para a proteção das mãos quando do uso das ferramentas e manipulação de arame e estacas de madeira.

Além de não proporcionar equipamentos de proteção, o réu também não cumpria com seu dever de entregar **ferramentas para o trabalho** tampouco material para **primeiros socorros**. É o conteúdo dos autos de infração n. 206694067 e



206694172, embasados na constatação da violação dos itens 31.5.1.3.6 e 31.11.1 da NR-31:

Em inspeções no estabelecimento rural, e mediante entrevistas com trabalhadores e o empregador, constatamos que o autuado deixou de disponibilizar, gratuitamente, aos trabalhadores contratados para realização de atividade de roço de pasto, os instrumentos necessários à prestação dos serviços. Em entrevistas, os trabalhadores informaram que utilizavam-se de suas próprias foices, adquiridas às suas expensas, para realizar o roço de pasto. Já as limas para manutenção das foices foram compradas pelo empregador juntamente com o rancho (alimentos) em mercado no município de Jaru/RO, onde foram arregimentados os obreiros. No entanto, os custos tanto do rancho quanto das limas seriam descontados do pagamento devido aos trabalhadores ao final do serviço de roço. Com isso, o ônus de aquisição desses instrumentos de trabalho recaía diretamente sobre os obreiros, em desrespeito claro a um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, o princípio da alteridade, ou seja, o de que obreiro presta os serviços por conta alheia, a saber, por conta do empregador, e não por conta própria.

[...]

Inquirido durante a inspeção, o empregador admitiu pessoalmente a inexistência de quaisquer materiais de primeiros socorros à disposição dos obreiros em atividade no estabelecimento. Os trabalhadores da fazenda, com funções de vaqueiro, cerqueiros, roçadores e aplicador de agrotóxicos, se encontravam expostos a riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos, restando caracterizados como agentes de riscos, entre outros, o contato com agrotóxico herbicida aplicado no pasto, ataques de animais peçonhentos, coices de gado, acidentes com tocos, madeiras, buracos, vegetações nocivas, posturas inadequadas e carregamento de peso, além do risco de acidentes por ocasião do manuseio de instrumentos perfuro-cortantes (como facões e foices). Em razão dessas exposições, deveria existir à disposição dos trabalhadores materiais necessários para a realização de procedimentos iniciais de socorro até que fosse possível a remoção do acidentado para unidade de emergência médica.

Pelo exposto, requer o Ministério Público do Trabalho seja o réu condenado a cumprir com as seguintes obrigações de fazer e não fazer:

11. Fornecer equipamentos de proteção individual e vestimentas adequadas aos riscos do trabalho com agrotóxicos, que não propiciem desconforto térmico prejudicial ao trabalhador, bem como fiscalizar o uso e providenciar sua substituição quando necessário, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

12. Proporcionar capacitação sobre prevenção de acidentes com agrotóxicos a todos os trabalhadores expostos diretamente, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

13. Armazenar agrotóxicos apenas de acordo com as normas da legislação vigente, as especificações do fabricante constantes dos rótulos e bulas, com as embalagens colocadas sobre os estrados, evitando contato com o piso, com as pilhas estáveis e afastadas das paredes e do teto e com os produtos inflamáveis serão mantidos em local ventilado, protegido contra centelhas e outras fontes de combustão, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

14. Proibir a reutilização, para qualquer fim, das embalagens vazias de agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins, bem como providenciar a destinação final de acordo com a legislação vigente, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

15. Fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, Equipamentos de Proteção Individual (EPI) aos riscos e mantidos em perfeito estado de conservação e funcionamento, bem como fiscalizar seu uso e providenciar sua substituição quando necessário, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

16. Fornecer ferramentas adequadas ao trabalho e às características físicas do trabalhador, seguras e eficientes, utilizadas exclusivamente para os fins a que se destinam, mantidas em perfeito estado de uso, dotadas de cabos das que permitam boa aderência em qualquer situação de manuseio, formato que favoreça a adaptação à mão do trabalhador, e fixados de forma a não se soltar acidentalmente da lâmina, substituindo-as sempre que necessário, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

17. Equipar o estabelecimento com material necessário à prestação de primeiros socorros, de acordo com as características da atividade desenvolvida, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

### 3. DA EXPLORAÇÃO DE MÃO DE OBRA INFANTIL EM ATIVIDADE CONSIDERADA UMA DAS PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL

A documentação anexa à ação civil pública comprova que o réu explorava mão de obra infantil em sua fazenda. Uma criança de **12 (doze) anos** era mantida trabalhando na **construção de cercas**. A criança foi encontrada enquanto cavava os buracos para a posição de estacas para as cercas, o que motivou autuação do réu (AI n. 206693991):

Em inspeção física na Fazenda Paredão, verificou-se que o proprietário, Sr. Antonio Sobrinho de Oliveira, mantinha trabalhando, no serviço de construção de cercas, um menor de 12 (doze) anos de idade, Cosme Vasconcelos Parintins, filho de Tatiane Parintins, esposa de Cleber Santos de Souza. Esclareça-se que a gestão das atividades da Fazenda Paredão é realizada direta e pessoalmente pelo Sr. Antonio Sobrinho de Oliveira, conhecido como 'Antonio do Burro', proprietário da fazenda, tendo sido ele quem contratou, pessoalmente, de modo verbal e informal, todos os trabalhadores encontrados no local.

Com efeito, a criança goza do direito fundamental do **não trabalho** em idade e condições inadequadas, de acordo com os arts. 7º XXXIII e 227 da CF/88 c/c arts. 4º e 6º do ECA, que vivificam os princípios da proteção integral, da prioridade absoluta e da consideração de sua peculiar situação de pessoa em desenvolvimento.

Os limites constitucionais à exploração do trabalho dos infantes buscam evitar o perdimento da infância em atividades como a imposta pelo réu: construção de cercas.

A Convenção n. 182 da OIT (Dec. 6.481/08) complementa as proteções previstas nos arts. 403, 404 e 405 da CLT e 67 do ECA ao **instituir a lista das piores formas de trabalho infantil**, cuja erradicação é compromisso nacional perante a OIT e a ONU.

Por certo que a exploração de trabalho escravo resta tipificada nesta lista:

Art. 4º Para fins de aplicação das alíneas “a”, “b” e “c” do art. 3º da Convenção n. 182 da OIT, integram as piores formas de trabalho infantil:

I — todas as formas de escravidão ou práticas análogas, tais como venda ou tráfico, cativoiro ou sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou obrigatório.

Ainda que a fiscalização não tivesse flagrado a exploração de mão de obra escrava pelo réu, a própria atividade ao ar livre, sem proteção adequada contra a exposição à radiação solar, chuva e frio é considerada **proibida aos menores de 18 (dezoito) anos**, conforme Convenção n. 182 da OIT:

81.	Ao ar livre, sem proteção adequada contra exposição à radiação solar, chuva, frio	Exposição, sem proteção adequada, à radiação solar, chuva e frio	Interações; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; ceratose actínicas; hipertermia; dermatoses; dermatites; conjuntivite; queratite; pneumonite; fadiga; intermação
-----	---	--	--

Necessário, portanto, proibir o réu de permanecer explorando mão de obra infantil em uma de suas piores formas.

Pelo exposto, requer o MPT seja o réu condenado a:

1. Apenas contratar trabalhador ou trabalhadora com 18 (dezoito) anos completos, sob pena de multa diária e por criança ou adolescente prejudicado não inferior a R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

#### **4. DO TRABALHO INFORMAL — FALTA DE REGISTRO E ASSINATURA DE CTPS**

Como extrato do Direito Social, o Direito do Trabalho possui cogência de ordem pública, ou seja, há interesse do Estado em organizar a relação de trabalho.

Em termos usuais no ramo dos Direitos Humanos, significa dizer que os direitos trabalhistas são indisponíveis e irrenunciáveis. Não se flexionam por expressão de vontade das partes, eis que foi reconhecido o contingenciamento da vontade daquele que apenas negocia sua força de trabalho com o polo oposto, o detentor dos meios de produção.

Nesse sentido, nosso ordenamento jurídico concebeu elementos fático-jurídicos para caracterizar a relação de emprego, elementos estes que funcionam como verdadeiro tipo penal: presentes, não importa a roupagem que as partes atribuam à relação, ela será de emprego. É o teor dos arts. 2º e 3º da CLT (como exemplo desta racionalidade, cite-se a Súmula n. 386 do TST).

Corolário do direito à relação de emprego é o princípio da primazia da realidade, previsto no art. 9º da CLT e previsão expressa de registro formal, segundo art. 41 do texto celetista.

Pois bem, a própria Constituição Federal de 1988 reconheceu o direito **ao emprego** como direito fundamental social, com eficácia imediata e horizontal:

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

I — **relação de emprego** protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. (grifei)

O réu mantinha seus empregados em condições de escravidão, sem qualquer formalização de seus registros laborais.

Além de agredir a Norma Constitucional, o comportamento ilícito vilipendia a Consolidação das Leis do Trabalho em seus arts. 13, 29 e 41, bem como o disposto no art. 1º, § 1º, da Lei n. 4.923/65, que determina o registro de empregados no CAGED do MTPS.

Em decorrência da contratação de empregados que nem sequer possuíam CTPS, ausência de formalização de vínculo de emprego e comunicação oficial, o réu sofreu outros **4 (quatro) autos de infração** (206693915, 206693940, 206693958 e 206693966), também anexos, cujos extratos parcialmente reproduzo:

No curso do processo de auditoria constatamos quatro trabalhadores em plena atividade laboral, nas funções de roço e limpeza de mato, que não possuíam Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS. Trabalhadores prejudicados: 1- Cláudio Antonio da Silva (admissão em 07/03/2015); 2 - Romildo Inácio Rosa (admissão para o último serviço na Fazenda Paredão em 05/03/2015); 3 - Valdeci Gomes Néto (admissão em 07/03/2015); e 4 - Adeildo Bertoldo da Silva (admissão em 09/02/2015).

Referidos empregados trabalhavam na Fazenda Paredão, de propriedade do autuado, tendo sido admitidos sem possuírem suas respectivas Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), apesar de presentes todos os requisitos da relação de emprego, a saber: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade - como demonstrado analiticamente em auto de infração específico, capitulado no artigo 41, caput, da CLT, lavrado na presente ação fiscal pela ausência de registro destes trabalhadores em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.

[...]

As diligências de inspeção do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) revelaram que os obreiros em atividade no estabelecimento durante a fiscalização haviam estabelecido uma relação de emprego com o tomador de seus serviços na mais completa informalidade, inclusive sem o correspondente registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o que configura infração do empregador ao art. 41, caput, da CLT.

Esclareça-se que a gestão das atividades da Fazenda Paredão é realizada direta e pessoalmente pelo Sr. Antonio Sobrinho de Oliveira, conhecido como "Antônio do Burro", proprietário da fazenda, tendo sido ele quem contratou, pessoalmente, de modo verbal e informal, todos os trabalhadores encontrados no local.

Diante do robusto conjunto probatório constante nos autos, urge a condenação do réu ao cumprimento das normas mais basilares de registro e formalização de emprego.

Pelo exposto, requer o Ministério Público do Trabalho seja o réu condenado nas seguintes obrigações de fazer e não fazer:

1. Abster-se de contratar qualquer espécie de mão de obra que não pelo registro do vínculo de emprego em livro de registro ou equivalente, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

2. Exigir a apresentação e assinar a CTPS de todo empregado contratado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

3. Comunicar ao Ministério do Trabalho seu CAGED, até no máximo o dia 7 (sete) do mês subsequente à sua movimentação, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

## **5. DA FALTA DE PAGAMENTO DE SALÁRIO E DOS DESCONTOS ABUSIVOS**

Doutrina e jurisprudência reconhecem a necessidade de proteção ao salário, como retribuição à força de trabalho vendida pelo empregado, por meio de uma racionalidade que expressa seu caráter alimentar, indisponível, irredutível periódico e habitual.

De acordo com o art. 459 da CLT, o salário deve ser pago até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencimento. Deve ainda ser pago mediante competente recibo (art. 464), para que se evite o salário compassivo (Súmula n. 91 do TST).

O réu não respeita o prazo legal para pagamento de salários e não fornece a correta discriminação de haveres em competente recibo. Nesse sentido é o teor de outros **2 (dois) autos de infração** lavrados, de n. 206694008 e 206693974:

Dentre os trabalhadores encontrados nesta situação, constatou-se que o empregado Adeildo Bertoldo da Silva, aplicador de agrotóxicos, fora contratado e transportado, aos 09/02/2015, pelo próprio Sr. Antônio, juntamente com outros dois trabalhadores não mais presentes na Fazenda no momento da inspeção, até um barraco de palha e lona, ainda dentro da Fazenda Paredão, sem instalações sanitárias, acesso a água potável ou local adequado para o preparo de comida e tomada de refeições, conforme descrito nos autos de infração próprios, sendo encontrado pela fiscalização ali pernoitando. Adeildo laborava na aplicação de veneno das segundas-feiras aos sábados e informou que não acertara precisamente com o Sr. Antônio o valor de seus

serviços nem recebera nenhum pagamento até a data da visita pelos auditores-fiscais do trabalho ao estabelecimento, 13/03/2015, mas tinha conhecimento de que aos outros trabalhadores contratados para o mesmo serviço com quem dividira o barraco ao longo de sua contratação estava acertada a remuneração diária de R\$60,00 (sessenta reais). Assim sendo, Adeildo tinha a expectativa de receber o mesmo valor por seu trabalho, mas, como já dito, nada lhe houvera sido pago até então, em infração ao disposto no art. Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Ressalta-se que o empregador, mesmo regularmente notificado para tanto, não recebeu nenhum recibo de pagamento de salários.

[...]

Destes obreiros, o vaqueiro Adílio Barbosa, admitido em 05/01/2015, recebia um salário mensal fixo de R\$ 1.400,00, mas nunca houve formalização de seu pagamento em recibo. Os cerqueiros, Cleber Santos e Ivaldo Belarmino, admitidos respectivamente em 03/10/2014 e 13/01/2015, recebiam mediante produtividade conjunta, à razão de R\$2.000,00 (dois mil reais) ao quilômetro de cerca colocada. Em entrevista, o cerqueiro Ivaldo informou que a dupla já havia realizado o acerto de R\$4.000,00

referentes à produção junto ao Sr. Antônio. Entretanto, assim como o vaqueiro Adílio, inexistia formalização em recibo deste pagamento.

Já os trabalhadores Jovelino Ferreira e Romildo Inácio, no momento da fiscalização, encontravam-se ativados no serviço de roço e limpeza do mato da Fazenda Paredão. Apurou-se, entretanto, que tanto Jovelino quanto Romildo já haviam trabalhado para o Sr. Antonio Sobrinho em períodos anteriores, sendo o primeiro deles, para Jovelino, em novembro de 2014, ao valor de R\$60,00 (sessenta reais) a diária, pelo período de vinte dias, conforme se extraiu de recibo de hotel localizado na cidade Jaru/RO, datado de 04/11/2014, quitado em nome de Jovelino pelo Sr. Antonio Oliveira antes de transportá-lo diretamente para a Fazenda Paredão. Na segunda oportunidade, Jovelino também tivera sua despesa de hotel em Jaru/RO saldada pelo Sr. Antonio Oliveira, segundo recibo datado de 16/12/2014, após o que houve a prestação inicial de cinco diárias na própria Fazenda Paredão e, em seguida, em empreita de trinta dias de roço, desta vez já juntamente com Romildo Inácio, na Fazenda Califórnia, também pertencente ao já multicitado fazendeiro. Por tal trabalho, o combinado fora a remuneração de R\$3.700,00 (três mil e setecentos reais) a ser dividida entre quatro trabalhadores, dentre eles Jovelino Ferreira e Romildo Inácio. No final de janeiro de 2015, ambos os trabalhadores foram recontratados pelo Sr. Antonio Sobrinho para novo serviço, desta vez na aplicação de veneno para o mato, por outros trinta dias, novamente na Fazenda Paredão, ao preço final de R\$1.500,00 (mil e quinhentos reais), posteriormente renegociado para R\$2.000,00 (dois mil reais), a ser dividido em duas partes iguais. Informe-se que em ambas as oportunidades, houve diversos descontos por parte do fazendeiro contratante, dentre eles os relativos à integralidade dos gastos com hospedagem e com a alimentação necessária ao trabalho (compras de mantimentos consumidos pelos trabalhadores no curso do serviço), sendo certo que, após referidas deduções, sobram para cada obreiro, na primeira etapa, líquido apenas R\$350,00 (trezentos e cinquenta reais) e, na segunda, R\$400,00 (quatrocentos reais). Ocorre que, em nenhum dos casos houve o fornecimento de recibo de pagamento aos trabalhadores de onde se pudesse aferir créditos e débitos a eles imputados. Apurou-se, inclusive, que, em todos estes casos, as notas fiscais relativas aos gastos com alimentação e ferramentas para o trabalho (tais como limas de afiar as foices) ficavam de posse do fazendeiro enquanto durasse o serviço, sendo que os trabalhadores não tinham cópia de tais notas ou sequer sabiam informar o valor exato a ser descontado ao final da empreita. Ou seja, toda a gerência do negócio estava nas mãos do empregador, inexistindo, ainda que em grau mínimo,

Outro direito fundamental social violado pelo réu é o da intangibilidade salarial, previsto no art. 7º, X, da CF:

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

X — proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa.

O salário é a única forma de sustento da classe trabalhadora que tão somente dispõe de sua força de trabalho como artigo de comércio, já que não detém os meios de produção.

O Direito do Trabalho reconheceu sua essencialidade alimentar e garantiu especial proteção ao salário ao prever princípios hermenêuticos como o da indisponibilidade, irrenunciabilidade, irredutibilidade e periodicidade. Dentre o rol de



princípios úteis a realizar o direito de proteção ao salário está o da intangibilidade salarial ou o da **vedação de descontos ilícitos**.

Trata-se de garantia internacional de proteção ao trabalho, conforme Convenção n. 95 da OIT (Dec. n. 41.721/57) que goza de estatura constitucional conforme art. 5º § 2º da CF/88:

Art. 8º

1. Descontos em salários não serão autorizados, senão sob condições e limites prescritos pela legislação nacional ou fixados por convenção coletiva ou sentença arbitral.

2. Os trabalhadores deverão ser informados, da maneira que a autoridade competente considerar mais apropriada, das condições e limites nos quais tais descontos puderem ser efetuados.

Art. 9º

Fica proibido qualquer desconto dos salários cuja finalidade seja assegurar pagamento direto ou indireto do trabalhador ao empregador, a representante deste ou a qualquer intermediário (tal como um agente encarregado de recrutar a mão de obra), com o fim de obter ou conservar um emprego.

A legislação infraconstitucional é taxativa ao proibir o desconto ilícito aos salários, conforme art. 462 da CLT:

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

Sem embargo, os descontos salariais impostos pelo réu em completo descompasso com o quanto previsto no ordenamento, ao ponto de reduzir os pagamentos a valores ínfimos, muito abaixo do salário mínimo, o que caracteriza a **servidão por dívida** ou *truck system*.

De acordo com o relatório da operação fiscal, os empregados do réu sofriam absurdos descontos em seus vencimentos que inviabilizavam qualquer ganho para além da mínima condição de sobrevivência. Em virtude da abusividade dos descontos, o réu foi autuado (AI n. 206694016):

Dentre os trabalhadores encontrados nesta situação, constatou-se que seis obreiros contratados para serviços de aplicação de agrotóxicos no pasto (Adeildo Bertoldo da Silva) e de roço e limpeza do mato (Jovelino Ferreira, Cláudio Antonio da Silva, Romildo Inácio Rosa, Valdeci Gomes Neto e José Cicero dos Santos) teriam os valores integrais - sem o respeito aos limites legais de 25% (vinte e cinco por cento) do salário mínimo para alimentação e 20% (vinte por cento) do salário mínimo para moradia - referentes às despesas com alimentação necessária para o desempenho do serviço rural (compras de mantimentos consumidos pelos trabalhadores no curso do serviço) e hospedagem na cidade de Jarú/RO enquanto permaneciam à disposição do empregador no aguardo para o transporte à

Fazenda Paredão (hipótese aplicável aos cinco últimos obreiros citados). Também seria descontado do pagamento dos trabalhadores de roço a lima comprada pelo Sr. Antônio, utilizada para afiar as foices utilizadas no serviço (foices estas trazidas pelos próprios obreiros). Apurou-se, inclusive, que, em todos estes casos, as notas fiscais relativas aos gastos com alimentação e ferramentas para o trabalho (tais como limas de afiar as foices) ficavam de posse do fazendeiro enquanto durasse o serviço, sendo que os trabalhadores não tinham cópia de tais notas ou sequer sabiam informar o valor exato a ser descontado ao final da empreita.

É necessário o provimento da demanda para que seja o réu condenado a respeitar direitos tão fundamentais quanto estes correlatos à justa retribuição pelo trabalho prestado. Isto posto e considerando o que mais dos autos consta, requer o MPT seja o réu condenado a:

1. Pagar o salário de todos os seus empregados mais tardar até o quinto dia útil do mês seguinte ao vencimento, mediante contracheque, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.
2. Abster-se de efetuar qualquer desconto nos salários dos seus empregados, salvo adiantamentos, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

## **6. DO DANO MORAL COLETIVO CAUSADO**

O ilícito investigado e agora devidamente comprovado em juízo pelo MPT, em sua função constitucional de tutela coletiva dos direitos sociais e individuais indisponíveis, também devem ser **objeto de justo ressarcimento**, considerados não apenas os aspectos patrimoniais, como também os extrapatrimoniais.

O Ministério Público do Trabalho não tolerará que passe impune a lesão já causada ao interesse coletivo, razão pela qual requer a condenação do polo passivo ao pagamento de indenização pelo **dano moral coletivo** causado, compreendido como:

*A lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados por toda a coletividade (considerada em seu todo ou em qualquer de suas expressões — grupos, classes ou categorias de pessoas) os quais possuem natureza extrapatrimonial, refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade. (MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. O dano moral coletivo. São Paulo: LTr, 2006).*

Sua estrutura jurídica compreende ainda finalidades reparatórias, sancionatórias, dissuasórias e punitivo-pedagógicas, como destacado pela jurisprudência do E. Tribunal Superior do Trabalho:

*ACIDENTE DE TRABALHO. FALECIMENTO DO EMPREGADO. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. COMPENSAÇÃO COM O VALOR RECEBIDO PELA FAMÍLIA DO DE CUJUS A TÍTULO DE SEGURO DE VIDA. IMPOSSIBILIDADE. É inadmissível a compensação da indenização por danos morais arbitrada judicialmente, em razão do falecimento do empregado, com o valor recebido pela família do de cujus a título de seguro de vida contratado pela empregadora. Na hipótese vertente, diante da responsabilização subjetiva da reclamada pelo acidente de trabalho que vitimou o trabalhador, entendeu-se que o valor recebido em face do seguro contratado pela empresa não possui a mesma natureza jurídica da indenização por danos morais, porquanto esta, **além da função compensatória, possui caráter punitivo e dissuasório, o que desautoriza a compensação pretendida.** Com esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, conheceu dos embargos interpostos pela reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhes provimento, mantendo incólume a decisão do Regional que indeferiu a compensação do valor referente ao seguro de vida com a indenização deferida a título de danos morais. Vencido o Ministro Ives Gandra Martins Filho. (TST-ER-RR-285-53.2010.5.18.0054, SBDI-I, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 13.11.2014). (Grifei).*

Uma vez que toda a racionalidade do Direito do Trabalho volta-se à melhoria da condição social dos trabalhadores, parcela da própria dignidade da pessoa humana, violações tão rasteiras às regras protetivas juslaborais implicam em agressões ao próprio sistema eleito como o desejado para a construção de sociedade *livre, justa e solidária*, que se lê no art. 3º, I, da Constituição da República.

A constatação objetiva da gravidade do ilícito à ordem jurídica é o elemento necessário ao Estado Juiz para que se reconheça a necessidade de recomposição

da coletividade mediante pagamento de indenização. É dizer: constatada a gravidade do ilícito o dano moral exsurge objetivamente, pois avaliado *ir re ipsa*.

No caso dos autos há prova robusta de que o réu escraviza seus empregados, em processo de reificação que avilta sua própria condição humana e arrisca colocar o país como pária internacional.

Como se não bastassem os prejuízos pessoais que recaem sobre seus empregados, a atividade ainda acaba por proporcionar-lhe um **ganho ilícito**, o que, inclusive, **lhe coloca em condição de vantagem competitiva** quando comparada à outras empresas que assumem suas responsabilidades legais, causando *dumping social*.

É o que se expressa na jurisprudência do E. TST:

*RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. OAS ENGENHARIA E PARTICIPAÇÕES LTDA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONSTRUÇÃO CIVIL. OBRA. IRREGULARIDADES COM RELAÇÃO À JORNADA, À SEGURANÇA E À HIGIENE DOS TRABALHADORES. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. O dano moral coletivo, compreendido como a — lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados por toda a coletividade (considerada em seu todo ou em qualquer de suas expressões — grupos, classes ou categorias de pessoas) os quais possuem natureza extrapatrimonial, refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade (MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. O dano moral coletivo. São Paulo: LTr, 2006), ampara-se em construção jurídica diversa daquela erigida acerca do dano moral individual, não sendo possível enquadrar o instituto a partir dos modelos teóricos civilistas clássicos. A ofensa a direitos transindividuais, que demanda recomposição, traduz-se, objetivamente, na lesão intolerável à ordem jurídica, que é patrimônio jurídico de toda a coletividade, de modo que a sua configuração independe de lesão subjetiva a cada um dos componentes da coletividade ou mesmo da verificação de um sentimento coletivo de desapeço ou repulsa, ou seja, de uma repercussão subjetiva específica. É nesse contexto que resulta incabível perquirir, na conduta da ré no caso concreto, a existência de incômodo moral com gravidade suficiente a atingir não apenas o patrimônio jurídico dos trabalhadores envolvidos, mas o patrimônio de toda a coletividade. **O que releva investigar, no caso em tela, é a gravidade da violação infligida pela ré à ordem jurídica. A coletividade é tida por moralmente ofendida a partir do fato objetivo da violação da ordem jurídica.** No caso, impossível afastar da conduta da ré tal caráter ofensivo e intolerável porque caracterizado o descumprimento de normas relativas à limitação da duração de trabalho, à saúde, à segurança e à higiene dos trabalhadores, todas inseridas no rol das normas de indisponibilidade absoluta, eis que tem por bens jurídicos protegidos a saúde e a segurança dos trabalhadores. Ademais, embora a reclamada pretensamente tenha*

*adequado sua conduta às disposições legais no curso do processo judicial, restou firmado nos autos que **por lapso temporal significativo a empresa procedeu mediante violação da ordem jurídica, o que é suficiente para caracterizar o dano moral coletivo e, por conseguinte, justificar a recomposição da coletividade mediante pagamento de indenização. A medida é punitiva e pedagógica: funciona como forma de desestímulo à reiteração do ilícito e sanciona a empresa, que, de fato, teve favorecido ilicitamente seu processo produtivo e competiu em condições desproporcionais com os demais componentes da iniciativa privada. Cuida-se aqui, de reprimir o empregador que se enriquece ilicitamente a partir da inobservância do ordenamento justralhista. Recurso de revista não conhecido.*** (Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Relator originário). [...] (RR — 1970-86.2009.5.10.0011 Data de Julgamento: 19.11.2014, Redator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19.12.2014).

*I — AGRAVO DE INSTRUMENTO. JORNADA DE TRABALHO SUPERIOR A DEZ HORAS. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO. DANO MORAL COLETIVO. CABIMENTO. A potencial violação dos arts. 3º da Lei n. 7.347/85 e 6º, VI, do CDC, encoraja o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II — RECURSO DE REVISTA. JORNADA DE TRABALHO SUPERIOR A DEZ HORAS. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO. DANO MORAL COLETIVO. CABIMENTO. 1. As regras de limitação da jornada e duração semanal do trabalho constituem conquista social histórica da classe trabalhadora e tem importância fundamental na manutenção do conteúdo moral e dignificante da relação laboral. 2. Ressalte-se que, quando da criação da OIT, a sociedade brasileira assumiu solenemente, perante a comunidade internacional, o compromisso de adotar a legislação trabalhista capaz de limitar a duração diária e semanal do trabalho. 3. A imposição deliberada de jornadas superiores a dez horas pelo empregador evidencia o caráter coletivo da lesão e potencializa os seus efeitos nefastos, porquanto deprecia as condições de vida, inclusive daqueles trabalhadores que não estão vinculados ao empregador que infringe, deliberadamente, a legislação. **De fato, as empresas que se lançam no mercado, assumindo o ônus financeiro de cumprir a legislação trabalhista perdem competitividade em relação àquelas que reduzem seus custos de produção à custa dos direitos mínimos assegurados aos empregados. Trata-se de lógica perversa na qual o bom empregador vê-se compelido a sonegar direitos trabalhistas como condição para a sobrevivência da sua empresa no mercado, cada vez mais marcado pela competição.** 4. Diante desse quadro, tem-se que a **deliberada e reiterada desobediência do empregador às normas de limitação temporal do trabalho ofende a população e a Carta Magna, que tem por objetivo fundamental construir***

*sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, da CF). 5. Tratando-se de lesão que viola bem jurídico indiscutivelmente caro a toda a sociedade, surge o dever de indenizar, sendo cabível a reparação por dano moral coletivo (arts. 186 e 927 do CC e 3º e 13 da LACP). 6. Frise-se que, na linha da teoria do danum in re ipsa, não se exige que o dano moral seja demonstrado. Ele decorre, inexoravelmente, da gravidade do fato ofensivo que, no caso, restou materializado pelo descumprimento de norma que visa à manutenção da saúde física e mental dos trabalhadores no Brasil. Recurso de revista conhecido e provido. (RR — 1765-61.2010.5.15.0115 Data de Julgamento: 17.12.2014, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19.12.2014). (Grifei)*

### **6.1. Do valor da indenização. Parâmetros objetivos**

Para que seja possível formular um pedido de indenização por dano moral coletivo é necessário fixar previamente os parâmetros objetivos para sua quantificação, já que a indenização se mede pela *extensão* do dano, segundo o art. 944 do CC.

A ausência desta cautela fulmina qualquer discussão sobre a razoabilidade ou proporcionalidade do valor arbitrado pelo juízo, quando não acolhida a pretensão ministerial.

Pois bem, é necessário pontuar que:

a) trata-se de uma **lesão coletiva**, que vitima todos os trabalhadores escravizados pelo réu, cuja repercussão social foi suficiente para atrair a atuação do Ministério Público do Trabalho e cujo prejuízo alastra-se por **toda a sociedade**, via de consequência;

b) o ilícito cometido é **absurdamente grave**, pois violadas normas de direito fundamental social que representam um patamar mínimo civilizatório, cuja inobservância coloca em xeque toda a lógica constitucional voltada à defesa da condição humana e à lógica de amparo fraterno que alimenta o sistema de direitos fundamentais sociais;

c) há comprovação de se tratar de adoção de um **procedimento deliberado**, que ainda por cima proporciona o enriquecimento ilícito do réu à custa do rebaixamento de seus custos.

d) a prática ilícita gera vantagem concorrencial desleal, o chamado **dumping social**, que acaba por estimular outros ilícitos por parte de

concorrentes, estabelecendo um aviltamento social e econômico de toda a sociedade, bem como a sensação de inoperância das instituições de estado constituídas, como a SRTE, o MP e o próprio Judiciário.

e) o porte econômico do réu, que não conta apenas com essa fazenda, mas também com outras. Por certo que indenização irrisória não proporcionará a eficácia que se espera de uma condenação pelo dano moral coletivo causado.

f) o *dano continuado* que o crime de redução de trabalhadores à condição de escravidão proporciona, reconhecido inclusive para fins de flagrante delito.

Pelo todo exposto e considerando os parâmetros objetivos acima fixados, requer o Ministério Público do Trabalho seja o polo passivo condenado ao pagamento de R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais) a título de indenização pelo dano moral coletivo causado.

### **III. DOS PEDIDOS**

Diante de todo o exposto e considerando o que mais dos autos consta, requer o Ministério Público do Trabalho a condenação do réu, reconhecida a natureza **inibitória** das obrigações de fazer/não fazer, a/ao:

I. Afastamento do exercício da atividade econômica agropecuária de CNAE 01.512-01 (criação de gado bovino para corte), mediante suspensão de seu Certificado de Cadastro de Imóvel Rural junto ao Sistema Nacional de Cadastro de Imóveis Rurais, sob pena de multa diária não inferior a R\$ 100.000,00 (cem mil reais), conforme art. 84 do CDC.

II. Seja a propriedade do réu *fazenda paredão expropriada*, por utilização de mão de obra escrava, e determinada a **imissão na posse da União e consequente incorporação ao seu patrimônio**, para que a destine aos fins de reforma agrária e a programas de habitação popular, bem como sejam **confiscados** todos os bens de valor econômico apreendidos em decorrência do da exploração de trabalho escravo, liquidados e alienados, revertendo-se o valor angariado ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Acaso não entenda Vossa Excelência pela procedência destes pedidos e mantenha o réu em posse de sua propriedade e no exercício de sua atividade,

requer o Ministério Público do Trabalho a condenação do réu, reconhecida a natureza **inibitória** das obrigações de fazer/não fazer, a:

III. Instalar e disponibilizar alojamentos dotados de condições adequadas de conservação, asseio e higiene, redes de alvenaria, madeira ou material equivalente, piso cimentado de madeira ou equivalente, cobertura que proteja contra intempéries, iluminação e ventilação adequadas, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

IV. Instalar e disponibilizar instalações sanitárias, dotadas de lavatório, vaso sanitário, mictório, chuveiro, portas de acesso que impeçam o devassamento e construídas de modo a manter o resguardo conveniente, separadas por sexo, situadas em locais de fácil e seguro acesso, dispostas de água limpa e papel higiênico, ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente e possuir recipiente para coleta de lixo, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

V. Instalar e disponibilizar instalações sanitárias nas frentes de trabalho, dotadas de lavatório, vaso sanitário, mictório, chuveiro, portas de acesso que impeçam o devassamento e construídas de modo a manter o resguardo conveniente, separadas por sexo, situadas em locais de fácil e seguro acesso, dispostas de água limpa e papel higiênico, ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica, fossa seca ou sistema equivalente e possuir recipiente para coleta de lixo, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

VI. Dotar a moradia familiar de rede de esgoto ou subsidiariamente fossa séptica, afastadas da casa e do poço de água, em lugar livre de enchentes e a jusante do poço, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

VII. Fornecer água potável e fresca em quantidade suficiente nos locais de trabalho, em condições higiênicas, proibida a utilização de copos coletivos, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove**



**em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

VIII. Instalar e disponibilizar locais para refeição em boas condições de higiene e conforto, com capacidade para atender a todos os trabalhadores, água limpa para higienização, mesas com tampo lisos e laváveis, assentos em número suficiente, água potável, em condições higiênicas, depósitos de lixo, com tampas e local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

IX. Instalar e disponibilizar abrigos, fixos ou moveis, que protejam os trabalhadores contra as intempéries, durante as refeições, nas frentes de trabalho, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

X. Instalar e disponibilizar locais para preparo de refeições dotados de lavatórios, sistema de coleta de lixo e instalações sanitárias exclusivas para o pessoal que manipula alimentos, sem ter ligação direta com os alojamentos, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

XI. Realizar exames médicos admissionais, antes que o trabalhador assumira suas atividades, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

XII. Realizar avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores e, com base nos resultados, adotar medidas de prevenção e proteção para garantir que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos produtivos sejam seguros e em conformidade com as normas de segurança e saúde, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

XIII. Fornecer equipamentos de proteção individual e vestimentas adequadas aos riscos do trabalho com agrotóxicos, que não propiciem desconforto térmico prejudicial ao trabalhador, bem como fiscalizar o uso e providenciar sua substituição quando necessário, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

XIV. Proporcionar capacitação sobre prevenção de acidentes com agrotóxicos a todos os trabalhadores expostos diretamente, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

XV. Armazenar agrotóxicos apenas de acordo com as normas da legislação vigente, as especificações do fabricante constantes dos rótulos e bulas, com as embalagens colocadas sobre os estrados, evitando contato com o piso, com as pilhas estáveis e afastadas das paredes e do teto e com os produtos inflamáveis serão mantidos em local ventilado, protegido contra centelhas e outras fontes de combustão, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

XVI. Proibir a reutilização, para qualquer fim, das embalagens vazias de agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins, bem como providenciar a destinação final de acordo com a legislação vigente, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

XVII. Fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) aos riscos e mantidos em perfeito estado de conservação e funcionamento, bem como fiscalizar seu uso e providenciar sua substituição quando necessário, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

XVIII. Fornecer ferramentas adequadas ao trabalho e às características físicas do trabalhador, seguras e eficientes, utilizadas exclusivamente para os fins a que se destinam, mantidas em perfeito estado de uso, dotadas de cabos das que permitam boa aderência em qualquer situação

de manuseio, formato que favoreça a adaptação à mão do trabalhador, e fixados de forma a não se soltar acidentalmente da lâmina, substituindo-as sempre que necessário, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

XIX. Equipar o estabelecimento com material necessário à prestação de primeiros socorros, de acordo com as características da atividade desenvolvida, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

XX. Apenas contratar trabalhador ou trabalhadora com 18 (dezoito) anos completos, sob pena de multa diária e por criança ou adolescente prejudicado não inferior a R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

XXI. Abster-se de contratar qualquer espécie de mão de obra que não pelo registro do vínculo de emprego em livro de registro ou equivalente, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

XXII. Exigir a apresentação e assinar a CTPS de todo empregado contratado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

XXIII. Comunicar o Ministério do Trabalho seu CAGED, até no máximo o dia 7 (sete) do mês subsequente à sua movimentação, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

XXIV. Pagar o salário de todos os seus empregados mais tardar até o quinto dia útil do mês seguinte ao vencimento, mediante contracheque, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a

R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

XXV. Abster-se de efetuar qualquer desconto nos salários dos seus empregados, salvo adiantamentos, sob pena de multa diária e por trabalhador prejudicado não inferior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), a incidir até que o réu **comprove em juízo** o cumprimento da decisão judicial que deferir o pedido, conforme art. 84 do CDC.

Requer ainda o Ministério Público do Trabalho seja o réu condenado a:

XXVI. Pagar a quantia de R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais) a título de indenização pelo dano moral coletivo causado.

Outrossim, requer o MPT:

XXVII. A citação do réu para comparecimento em audiência e apresentação de defesa.

XXVIII. A notificação da Advocacia-Geral da União na figura da PROCURADORIA FEDERAL ESPECIALIZADA JUNTO AO INCRA EM AMAZONAS/AM — PFE/INCRA/AM, para que avalie seu ingresso na demanda como litisconsorte interessada no deferimento do pedido de expropriação.

XXIX. A autorização para produção de todos os meios de prova em direito admitidos, em especial oitiva de testemunhas, provas periciais e documentais.

XXX. A **intimação pessoal** do Ministério Público do Trabalho, com fulcro no art. 18, II, “h” da Lei Complementar n. 75/93 c/c § 2º do art. 236 do Código de Processo Civil, prerrogativa processual que não se flexiona nem mesmo no sistema Pje.

Atribui-se à causa o valor de R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais).

Nestes termos, pede deferimento.

Manaus/AM, 22 de agosto de 2016.

**Diego Catelan Sanches**  
Procurador do Trabalho

# **AÇÃO CIVIL PÚBLICA — SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NA CONSTRUÇÃO CIVIL**

---

*FRANCISCO BRENO BARRETO CRUZ<sup>(1)</sup>*

**EXCELENTÍSSIMO (A) SENHOR (A) JUIZ (ÍZA) DO TRABALHO DA \_\_VARA  
DO TRABALHO DE CUIABÁ**

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO, inscrita no CNPJ sob o n. 26.989.715/0055-03, com sede na Rua R, esquina com a Rua S, s/n., Bairro Jardim Aclimação, atrás do Hospital São Mateus, em Cuiabá-MT, CEP 78.050-258, pelo Procurador do Trabalho ao final identificado, vem, perante Vossa Excelência, com fundamento no art. 129, III, da Constituição Federal; art. 6º, VII, “a”, “d” e inciso XIV, e art. 83, III, estes da Lei Complementar n. 75/93, e, finalmente, nos termos da Lei 7.347/85, propor a presente

---

(1) PRT 23ª Região (Sede).

## **AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO DE TUTELA ANTECIPADA EM CARÁTER ANTECEDENTE**

contra GECON GESTÃO EM ENGENHARIA E CONSTRUÇÕES, inscrita no CNPJ sob o n. 11.482.408/0001-63, com endereço na Rua Almeida Lara, n. 167, bairro Bandeirantes, Cuiabá/MT, CEP 78.010-030.

### **1 — FATOS E FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

O Ministério Público do Trabalho instaurou Procedimento Promocional Procedimento (PROMO) 000424.2017.23.000/3 — 08, para verificar o cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho em obras de Cuiabá e região, com foco no combate a situações de grave e iminente risco.

O MPT tomou conhecimento de que ocorreu um acidente de trabalho na obra, vindo um trabalhador a sofrer queda de altura e ser hospitalizado.

Em 7.4.2017 (sexta-feira, dia útil anterior ao do presente ajuizamento), foi feita inspeção na obra de construção da Unidade de Pronto Atendimento (UPA) Leste, localizada na esquina da Rua Projetada com a Rua Nova Jardim Leblon, no bairro Jardim Leblon, em Cuiabá. A equipe foi formada pelos Procuradores do Trabalho André Canuto de Figueiredo Lima e Francisco Breno Barreto Cruz, pelo Técnico em Segurança Institucional e Transporte Edson Soares da Silva e pelo estagiário em Direito Hamilton Benedito Ferreira Teixeira.

No local se observou que a ré é a empresa responsável pela obra, havendo, inclusive, cartões de ponto dos empregados.

Na ocasião, foi requerida a apresentação, entre outros, da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) e do PPRA. Ocorre que o senhor Paulo da Silva Lima, o mestre de obra responsável no momento, informou que esses documentos não estavam no canteiro no momento. Como não foi observada a obrigação de manter os documentos no local de trabalho, foi feita notificação para a empresa apresentá-los ao MPT.

Durante a inspeção, foram identificadas diversas irregularidades, incluindo situações que expõem o trabalhador a risco grave e iminente de morte, quais sejam:

#### **A. Escada de mão**

As escadas de mão devem ter seu uso restrito a acessos provisórios e serviços de pequeno porte, sendo vedada sua utilização, por exemplo, nas proximidades de áreas de circulação e onde houver risco de quedas de materiais. Vejamos os itens 18.12.5.2 e 18.12.5.5 da NR-18:

18.12.5.2. A escada de mão deve ter seu uso restrito para acessos provisórios e serviços de pequeno porte.

18.12.5.5. É proibido colocar escada de mão:

- a) nas proximidades de portas ou áreas de circulação;
- b) onde houver risco de queda de objetos ou materiais;
- c) nas proximidades de aberturas e vãos.

Ocorre que os trabalhadores estão utilizando exclusivamente escadas de mão para os trabalhos na parte superior da construção. Como se observa das fotografias, eles precisam escalar numa altura elevada e, ao chegar ao topo, ainda precisam se equilibrar para não cair. E as escadas estão dispostas em locais de circulação de pessoas (em corredores e ao lado de área de passagem de pessoas, onde será feita porta ou portão), próximos a aberturas (escada encostada em viga) e em local com risco de queda de materiais.

A ré não poderia, portanto, estar utilizando escada de mão para esse serviço e nesses locais.

Além disso, mesmo que fosse admitida a utilização de escada de mão nessas situações, o que não é o caso, resta claro que as medidas de segurança a respeito não estão sendo observadas. Por exemplo, a escada de mão deveria ultrapassar em 1 metro o piso superior, mas não é isso que ocorre, porquanto, consoante demonstram as fotografias, a escada termina quase na mesma altura da parte superior (sequer pode-se falar em piso superior, porque a escada se escora em vigas) ou, quando muito, ultrapassar poucos centímetros da parte de apoio superior. Vejamos o item 18.12.5.6 da NR-18:

**18.12.5.6. A escada de mão deve:**

- a) ultrapassar em 1,00m (um metro) o piso superior;**
- b) ser fixada nos pisos inferior e superior ou ser dotada de dispositivo que impeça o seu escorregamento;**
- c) ser dotada de degraus antiderrapantes;
- d) ser apoiada em piso resistente.

O acesso definitivamente não é seguro. Pode haver queda durante a subida e ao se atingir o topo. Conforme relatos, o trabalhador acidentado estava subindo quando caiu.

Não se trata de serviços provisórios nem de pequeno porte, mas de serviço comum e regular da construção. A maioria dos trabalhadores, no momento da inspeção, estava laborando em altura elevada, por sinal.

O acidente ocorrido decorreu de um meio ambiente de trabalho não saudável, que expõe os trabalhadores a permanente risco de queda de altura.

O item 18.15.9 estabelece que o acesso aos andaimes deve ser feito de maneira segura, conforme disposto a seguir:

18.15.9. O acesso aos andaimes deve ser feito de maneira segura.

Vale salientar que, segundo informado, o acidente de trabalho que vitimou o trabalhador Feliciano teria ocorrido no dia 4.4.2017 (segunda-feira). Mesmo a inspeção tendo ocorrido em 7.4.2017 (sexta-feira), percebeu-se que as condições de riscos permanecem e podem acarretar novos acidentes de trabalho.

### *B. Andaimes irregulares*

Todos os andaimes avistados não são dotados de piso de forração completa nem sistema de guarda corpo e rodapé em todo o perímetro. Não há, ainda, acesso seguro aos andaimes, haja vista, como já salientado, que o acesso é feito exclusivamente por escada de mão nas proximidades do andaime.

Conforme fotografias anexadas, todo o piso dos andaimes está irregular e com buracos. Não há guarda-corpo em todo o período do andaime. Diversas partes estão sem proteção, podendo o trabalhador cair através dos buracos nos pisos dos andaimes, pelas laterais ou de costas para a face de trabalho (lado para onde o trabalhador se volta para fazer o serviço).

Tudo isso configura desrespeito a diversos itens da NR-18, tais como os itens 18.15.9, 18.15.2.6, 18.15.3, 18.15.6, 18.15.10 e 18.13.5 da NR-18, quais sejam:

18.15.9 O acesso aos andaimes deve ser feito de maneira segura.

**18.15.2.6 As superfícies de trabalho dos andaimes devem possuir travamento que não permita seu deslocamento ou desencaixe.**

**18.15.3 O piso de trabalho dos andaimes deve ter forração completa, ser antiderrapante, nivelado e fixado ou travado de modo seguro e resistente.**

**18.15.6 Os andaimes devem dispor de sistema guarda-corpo e rodapé, inclusive nas cabeceiras, em todo o perímetro, conforme subitem 18.13.5, com exceção do lado da face de trabalho.**



**18.15.10 Os montantes dos andaimes devem ser apoiados em sapatas sobre base sólida e nivelada capazes de resistir aos esforços solicitantes e às cargas transmitidas.**

**18.13.5 A proteção contra quedas, quando constituída de anteparos rígidos, em sistema de guarda-corpo e rodapé, deve atender aos seguintes requisitos:**

**a)** ser construída com altura de 1,20m (um metro e vinte centímetros) para o travessão superior e 0,70m (setenta centímetros) para o travessão intermediário;

**b)** ter rodapé com altura de 0,20m (vinte centímetros);

**c)** ter vãos entre travessas preenchidos com tela ou outro dispositivo que garanta o fechamento seguro da abertura.

As condições de trabalho andaimes não estão apenas expondo os trabalhadores a risco de queda, mas também de serem atingidos por materiais ou ferramentas.

Durante a inspeção na obra, estavam caindo materiais. Ao longo de um corredor, foi solicitada uma breve interrupção no serviço para que a equipe do MPT que estava realizando a inspeção pudesse percorrer o corredor sem ser atingida.

Dessa forma, os trabalhadores estão em risco desde a subida aos andaimes e enquanto trabalham sobre estes, podendo sofrer grave acidente. Ademais, os trabalhadores que passam perto dos andaimes também estão expostos a risco, porquanto podem ser atingidos por materiais ou ferramentas que, por ventura, caíam dos andaimes.

Vale salientar que o cabo de vida que aparece com alguns empregados não é suficiente para garantir sua segurança. Em primeiro lugar, o acesso é feito de forma insegura, uma vez que a linha de vida só é instalada, nos casos em que isso é feito, após a subida ao andaime. O percurso para se chegar ao andaime já pode ser suficiente para uma queda, tanto o é que o trabalhador acidentado caiu durante a subida.

Em segundo lugar, percebe-se a fragilidade do sistema, já que são apenas cordas precariamente amarradas em madeiras, as quais fazem parte da estrutura do andaime. Assim, se a estrutura do andaime ceder, o trabalhador desaba junto. E mesmo na queda de um trabalhador, a linha dificilmente haveria condições de suportar.

Em terceiro lugar, trata-se de EPI, o qual não pode prevalecer diante de proteções coletivas. A norma é clara sobre as proteções que devem ser

providenciadas para o trabalho em andaimes, bem como para garantir os meios seguros de acesso ao local de trabalho.

### *C. Falta de aterramento elétrico*

Durante a inspeção, foram encontradas diversas máquinas e equipamentos que utilizam energia elétrica para seu funcionamento. Contudo, não foi identificado nenhum aterramento elétrico.

Instado o mestre de obras, senhor Paulo da Silva Lima, a exhibir o aterramento elétrico dos equipamentos, este confirmou que não havia sido feito qualquer aterramento.

Restou violado o item 18.21.16, o qual estabelece a obrigatoriedade de aterrar eletricamente as estruturas e carcaças dos equipamentos elétricos, como se percebe a seguir:

18.21.16 As estruturas e carcaças dos equipamentos elétricos devem ser eletricamente aterradas.

Como nenhum equipamento elétrico foi aterrado, a ré deve ser compelida a promover o aterramento elétrico.

### *D. Serras circulares e serras policorte*

Além de não estarem devidamente aterradas, as serras elétricas da ré não estão observando as demais condições de segurança prescritas para garantir seu uso seguro.

A serra circular encontrada na obra não atende aos requisitos mínimos previstos na NR-18, uma vez que não está dotada das proteções necessárias. Os dentes da serra circular estão expostos, podendo, a qualquer momento, o operador ou outro trabalhador sofrer séria lesão.

O item 18.7.2 preceitua o que deve ser observado para a serra circular, ao passo que o item 18.22.2 estabelece a necessidade de proteção das partes perigosas de qualquer máquina. Vejamos:

18.7.2. A serra circular deve atender às disposições a seguir:

a) ser dotada de mesa estável, com fechamento de suas faces inferiores, anterior e posterior, construída em madeira resistente e de primeira qualidade, material metálico ou similar de resistência equivalente, sem

irregularidades, com dimensionamento suficiente para a execução das tarefas;

b) ter a carcaça do motor aterrada eletricamente;

c) o disco deve ser mantido afiado e travado, devendo ser substituído quando apresentar trincas, dentes quebrados ou empenamentos;

d) as transmissões de força mecânica devem estar protegidas obrigatoriamente por anteparos fixos e resistentes, não podendo ser removidos, em hipótese alguma, durante a execução dos trabalhos;

e) ser provida de coifa protetora do disco e cutelo divisor, com identificação do fabricante e ainda coletor de serragem.

18.22.2 Devem ser protegidas todas as partes móveis dos motores, transmissões e partes perigosas das máquinas ao alcance dos trabalhadores.

Ocorre que a serra circular utilizada está expondo os trabalhadores a risco de amputações e de ferimentos graves, motivo pelo qual deve ser imediatamente interdita.

O mesmo destino deve ser seguido pelas serras policorte de bancada, porque se verificou que, quando levantada, a parte inferior do disco fica exposta. A parte perigosa da serra fica exposta nesse momento.

Diferentemente das serras circulares, as quais são utilizadas para o corte de madeira, a serra policorte de bancada serve para corte de metal e PVC. Na serra circular o disco permanece fixado na bancada, devendo ser levadas madeiras até o disco. Já a serra policorte possui disco móvel, de modo que o corte é feito ao abaixar o disco sobre um metal.

Ocorre que, ao se levantar o disco da serra policorte, o trabalhador pode encostar no disco e se ferir. Ademais, se o disco se romper enquanto é erguido, o operador será atingido, podendo ser vítima de séria lesão. Por essa razão, é preciso que a máquina possua proteção para a parte inferior do disco, de tal maneira que, ao ser levantado o disco, este seja coberto pela proteção (uma coifa móvel), impossibilitando o acesso à parte perigosa da máquina. Assim, apenas quando o disco é abaixado para o corte é que será exposto para atingir o metal, resguardando a integridade do operador.

Há vídeos no youtube<sup>(2)</sup> que mostram um serra policorte com proteção na parte inferior. Basta perceber que, quando levantado o disco, uma proteção se

---

(2) Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=zhoXrqjPUFk>>.

movimenta para envolvê-lo, tornando impossível, nesse momento, o contato do disco com dedos e membros do operador.

Estão sendo violados, portanto, os itens 18.22.3 da NR-18, que regula o meio ambiente de trabalho na construção, e 12.48 da NR-12, que trata da segurança no trabalho em máquinas e equipamentos, os quais são transcritos a seguir:

18.22.3 As máquinas e os equipamentos que ofereçam risco de ruptura de suas partes móveis, projeção de peças ou de partículas de materiais devem ser providos de proteção adequada.

12.48. As máquinas e equipamentos que ofereçam risco de ruptura de suas partes, projeção de materiais, partículas ou substâncias, devem possuir proteções que garantam a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Logo, deve ser determinada a imediata interdição da serra circular e das serras policortes presentes na obra, devendo a ré comprovar sua conformidade com as normas de saúde e segurança do trabalho, mediante laudo, com Anotação de Responsabilidade Técnica (ART).

## **2. TUTELA ANTECIPADA REQUERIDA EM CARÁTER ANTECEDENTE**

O Novo Código de Processo Civil prevê que, na hipótese de a urgência ser contemporânea à propositura da ação, a petição inicial pode limitar-se ao requerimento da tutela antecipada e à indicação do pedido de tutela final, com a exposição da lide, do direito e do perigo de dano ou do risco ao resultado útil do processo. Nesse caso, se for concedida a medida pleiteada, o autor poderá aditar a inicial para complementar a argumentação e juntar novos documentos e confirmar o pedido de tutela final em 15 dias ou mais.

Vejamos o teor do art. 303, § 1º, I, do novo CPC:

Art. 303. Nos casos em que a urgência for contemporânea à propositura da ação, a petição inicial pode limitar-se ao requerimento da tutela antecipada e à indicação do pedido de tutela final, com a exposição da lide, do direito que se busca realizar e do perigo de dano ou do risco ao resultado útil do processo.

§ 1º Concedida a tutela antecipada a que se refere o *caput* deste artigo:

I — o autor deverá aditar a petição inicial, com a complementação de sua argumentação, a juntada de novos documentos e a confirmação

do pedido de tutela final, em 15 (quinze) dias ou em outro prazo maior que o juiz fixar.

Essa inovação do novo CPC é aplicável ao processo do trabalho, tendo em vista estar em harmonia com a celeridade e efetividade do processo, ainda mais no bojo de uma ação civil pública, em que se tutelam interesses coletivos, e neste processo em particular, no qual há grave e iminente risco de acidente de trabalho.

Nesse sentido, o art. 3º, VI, da Instrução Normativa n. 39/2016 do TST preceitua pela aplicabilidade dos dispositivos do Novo CPC atinentes à tutela provisória, incluindo o art. 303 do CPC, como se percebe a seguir:

Art. 3º Sem prejuízo de outros, aplicam-se ao Processo do Trabalho, em face de omissão e compatibilidade, os preceitos do Código de Processo Civil que regulam os seguintes temas:

VI — arts. 294 a 311 (tutela provisória).

Assim, **o MPT deixa clara sua intenção de valer-se da tutela antecipada de caráter antecedente, prevista no art. 303, caput, do Novo CPC**, atendendo, portanto, ao disposto no § 5º do mesmo artigo, que dispõe o seguinte:

**Art. 303. Nos casos em que a urgência for contemporânea à propositura da ação, a petição inicial pode limitar-se ao requerimento da tutela antecipada e à indicação do pedido de tutela final, com a exposição da lide, do direito que se busca realizar e do perigo de dano ou do risco ao resultado útil do processo.**

**§ 5º O autor indicará na petição inicial, ainda, que pretende valer-se do benefício previsto no caput deste artigo.**

A urgência é contemporânea à ação, tendo em vista que foram constatadas diversas irregularidades que configuram grave e iminente risco de acidente, de modo que a célere concessão da medida pode evitar algum acidente grave, inclusive fatal.

Vale salientar que o trabalhador Feliciano Alves sofreu acidente do trabalho no dia 4.7.2017, em razão de queda de altura. A poluição labor-ambiental existente no canteiro de obras já fez uma vítima, sendo patente a necessidade de embargo da obra e de interdição das serras, para que sejam feitas as correções necessárias para evitar novos acidentes.

Conforme item 3.1.1 da NR-3, que regulamenta o embargo e interdição **“considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave à integridade física do trabalhador”**.

A contemporaneidade da urgência ao ajuizamento desta ação está caracterizada, porquanto a inspeção que constatou a situação latente de acidente de trabalho foi realizada no dia 7.4.2017, após um acidente já ter ocorrido, e os riscos envolvidos exigem a concessão antecipada da tutela, a fim de resguardar a integridade física dos trabalhadores da obra. O ideal teria sido ajuizar a ação no mesmo dia da inspeção. Contudo, o tempo para redigir a presente petição, o estudo da matéria e das medidas mais adequadas e efetivas previstas na legislação processual e a formatação de fotos para caber no PJe levaram este membro a concluir o ajuizamento apenas na data de hoje, que é o primeiro dia útil após a inspeção.

Os elementos que evidenciam a probabilidade do direito estão presentes nas fotos anexadas, no acidente já ocorrido e no relato deste membro a respeito das constatações evidenciadas durante a inspeção no canteiro de obras, sendo demonstrada a violação a diversos preceitos de normas de saúde e segurança do trabalho.

O perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo é verificado pelo fato de que, a qualquer momento, pode ocorrer algum acidente grave ou mesmo fatal na obra, de tal sorte que não é razoável aguardar meses nem dias, tampouco a prolação de sentença, muito menos o trânsito em julgado, para se obter o embargo da obra e poder exigir da ré o cumprimento das obrigações de fazer e não fazer, ainda mais porque um acidente grave já aconteceu.

O acesso aos andaimes está sendo feito por meio totalmente inadequado e inseguro, os andaimes estão com falhas nos pisos e desprovidos de sistema de guarda-corpo e rodapé em todo o perímetro, não há qualquer aterramento elétrico nos equipamentos elétricos, a serra circular e as serras policorte não possuem as proteções adequadas para evitar amputações e ferimentos graves, entre diversas outras situações que podem levar o trabalhador a se acidentar gravemente.

Desse modo, as atividades de construção devem ser paralisadas imediatamente, somente admitindo-se a realização das correções necessárias ao cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, visando à garantia da integridade física dos trabalhadores.

O embargo da obra e a interdição das serras circulares e das serras policorte são indispensáveis para que sejam feitas as adequações, devendo ser garantido o pagamento dos salários dos dias de paralisação.

### **3. PEDIDOS E REQUERIMENTOS**

Assim, com base no art. 303 do Novo CPC, o MPT requer a Vossa Excelência, nesta ação civil pública contra GECON GESTÃO EM ENGENHARIA E CONSTRUÇÕES, a concessão de tutela antecipada em caráter antecedente para o fim de:

1) determinar, imediatamente, o embargo judicial, ou suspensão da atividade, da obra para a construção da Unidade de Pronto Atendimento (UPA) Leste, localizada na esquina da Rua Projetada com a Rua Nova Jardim Leblon, no bairro Jardim Leblon, em Cuiabá, sendo assegurado o pagamento integral do salário no prazo legal, sob pena de multa de R\$ 50.000,00, no caso de descumprimento, sem prejuízo de sanção penal e de outras medidas coercitivas.

2) determinar, imediatamente, a interdição judicial das serras circulares e das serras policorte presentes na obra para a construção da Unidade de Pronto Atendimento (UPA) Leste, localizada na esquina da Rua Projetada com a Rua Nova Jardim Leblon, no bairro Jardim Leblon, em Cuiabá, sob pena de multa de R\$ 50.000,00, no caso de descumprimento, sem prejuízo de sanção penal e de outras medidas coercitivas.

Requer que o embargo da obra e a interdição das serras circulares e das serras policorte somente sejam levantados após a comprovação de cumprimento dos itens 18.15.9, 18.12.5.2, 18.15.2.6, 18.15.3, 18.15.10, 18.15.6, 18.13.5, 18.21.16, 18.7.2, 18.22.2, 18.22.3, 18.22.3 da NR-18 e do item 12.48 da NR-12, transcritos acima, mediante, entre outros, fotografias e laudos elaborados por profissionais habilitados, com Anotações de Responsabilidade Técnica (ART), atestando o cumprimento dos itens referidos, o aterramento elétricos das máquinas e equipamentos, conforme NBR 5410, o projeto das instalações elétricas provisórias do canteiro de obras, a conformidade da serra circular e das serras policorte, o projeto com dimensionamento dos andaimes e dos sistemas de proteção contra quedas.

Na eventualidade de não ser deferido o embargo da obra, o que se admite, por dever de ofício, apenas a título de precaução, requer, subsidiariamente, que seja determinada a interdição dos andaimes da obra.

1) impor à ré, em relação a qualquer obra em que atue ou em que venha a atuar, o cumprimento das seguintes obrigações de fazer e não fazer, consistentes em, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 por cada constatação de descumprimento:

a) Restringir o uso da escada de mão aos acessos provisórios e serviços de pequeno porte;

b) abster-se de utilizar, ou permitir o uso, de escada de mão nas proximidades de portas ou áreas de circulação, em local com risco de queda de objetos ou materiais e nas proximidades de aberturas ou vãos;

c) dotar os andaimes de piso de trabalho com forração completa e de sistema de guarda-corpo e rodapé, em todo o perímetro;

d) aterrar eletricamente as estruturas e carcaças dos equipamentos elétricos;

e) dotar a serra circular de mesa estável, com fechamento de suas faces inferiores, anterior e posterior, construída em material resistente;

f) dotar a serra circular de coifa protetora do disco e cutelo divisor, com identificação do fabricante e coletor de serragem;

g) proteger todas as partes móveis dos motores, transmissões de força e partes perigosas das máquinas ao alcance dos trabalhadores;

h) proteger adequadamente máquina ou equipamento que ofereça risco de ruptura de suas partes móveis, projeção de peças ou de partículas de materiais.

Após o deferimento da tutela antecipada, requer a concessão de prazo para aditar a inicial, na forma do art. 303, § 1º, I, já transcrito, quando poderá complementar a argumentação e juntar novos documentos. Diante da possibilidade trazida pelo novo CPC e em razão da urgência da medida pleiteada, deixa para aprofundar a fundamentação e as provas por ocasião do aditamento, mas ressaltando que os fundamentos e as provas já apresentadas são suficientes para o deferimento dos pedidos, sendo totalmente reversível o provimento postulado.

Quanto ao pedido de tutela final, indica que requererá o pagamento de dano moral coletivo, a ser suportado pela ré, assim como outras obrigações de fazer e não fazer, relacionadas ao cumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho, abrangendo a especificação de obrigações já pleiteadas, organização e limpeza do local de trabalho, necessidade de rebater pregos quando do empilhamento de madeiras, vedação ao uso de copo coletivo, emissão de CAT, entre outras.

Postula que o montante objeto de condenação a título de dano moral coletivo e os valores das multas (“astreintes”) que, por ventura, forem cominadas pelo descumprimento de decisão judicial sejam depositados em juízo e revertidos em prol de entidades sociais, de projetos sociais e/ou de órgãos públicos que atuam no Mato Grosso, a serem indicados pelo MPT.

Caso Vossa Excelência assim não entenda, postula, subsidiariamente, que sejam destinados ao Fundo de Amparo do Trabalhador — FAT.

Por fim, requer a citação da ré.

Atribui à causa o valor de R\$ 100.000,00

Espera o deferimento.

Cuiabá, 10 de abril de 2017.

**Francisco Breno Barreto Cruz**  
Procurador do Trabalho

---



**Poder Judiciário Justiça do Trabalho**

**Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região 2ª Vara do Trabalho de Cuiabá**

**Tutantant 0000400-51.2017.5.23.0002**

**Requerente: Ministério Público do Trabalho de Mato Grosso**

**Requerido: Gecon Gestão em Engenharia e Construções Ltda. — ME**

**Decisão em tutela antecipada**

Vistos, etc..., (e)

Trata-se de ação civil pública, com pedido em tutela antecipada de urgência, na qual o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO relata, em síntese, que instaurou Procedimento Promocional para verificar o cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho em obras de Cuiabá e região, com foco no combate a situações de grave e iminente risco.

Alega o *Parquet* que ao tomar conhecimento da ocorrência de um acidente de trabalho em uma obra para a construção da Unidade de Pronto Atendimento (UPA) Leste, localizada na esquina da Rua Projetada com a Rua Nova Jardim Leblon, Bairro Jardim Leblon, nesta cidade de Cuiabá, realizou inspeção no canteiro de obras da Ré — Gecon Gestão em Engenharia e Construções Ltda. — ME, no qual foram constatadas as seguintes irregularidades:

- “a) Escada de mão para trabalhos na parte superior da construção.
- b) Andaimos irregulares, sem piso de forração completa e sistema de guarda-corpo e rodapé em todo o período.
- c) Falta de aterramento elétrico nas diversas máquinas e equipamentos elétricos.
- d) Serras circulares e serras policorte sem proteção das partes perigosas.”

Em razão das mencionadas violações às normas de higiene, saúde e segurança do trabalho, o que coloca em risco todos os trabalhadores que prestam serviços na obra executada pela Ré, postula o Autor, a título de antecipação dos efeitos da tutela, os seguintes requerimentos:

- a) Determinar, imediatamente, o embargo judicial, ou suspensão da atividade, da obra para a construção da Unidade de Pronto Atendimento

(UPA) Leste, localizada na esquina da Rua Projetada com a Rua Nova Jardim Leblon, Bairro Jardim Leblon, em Cuiabá, sendo assegurado o pagamento integral do salário no prazo legal, sob pena de multa de R\$ 50.000,00, no caso de descumprimento, sem prejuízo de sanção penal e de outras medidas coercitivas.

b) Determinar, imediatamente, a interdição judicial das serras circulares e das serras policorte presentes na obra para a construção da Unidade de Pronto Atendimento (UPA) Leste, localizada na esquina da Rua Projetada com a Rua Nova Jardim Leblon, no bairro Jardim Leblon, em Cuiabá, sob pena de multa diária de R\$ 50.000,00, no caso de descumprimento, sem prejuízo de sanção penal e de outras medidas coercitivas.

c) Eventualmente, em caso de não deferimento do embargo da obra, requer, subsidiariamente, a interdição dos andaimes da obra.

d) Impor a Ré, em relação a qualquer obra em que atue ou que venha a atuar, o cumprimento das seguintes obrigações de fazer e não fazer, consistentes em, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 por cada constatação de descumprimento:

d.1. restringir o uso de escada de mão aos acessos provisórios e serviços de pequeno porte;

d.2. abster-se de utilizar, ou permitir o uso, de escada de mão nas proximidades de portas ou áreas de circulação, em local com risco de queda de objetos ou materiais e nas proximidades de aberturas ou vãos;

d.3. dotar as andaimes de piso de trabalho com forração completa e sistema de guarda-corpo e rodapé, em todo o perímetro;

d.4. aterrar eletricamente as estruturas e carcaças dos equipamentos elétricos;

d.5. dotar a serra circular de mesa estável, com fechamento de suas faces inferiores, anterior e posterior, construída em material resistente;

d.6. dotar a serra circular de coifa protetora do disco e cutelo divisor, com identificação do fabricante e coletor de serragem;

d.7. proteger todas as partes móveis dos motores, transmissões de força e partes perigosas das máquinas ao alcance dos trabalhadores;

*d.8. proteger adequadamente máquina ou equipamento que ofereça risco de ruptura de suas partes móveis, projeção de peças ou de partículas de materiais.*

Pois bem.

De início, realço que nos termos do art. 300 do NCPD, o deferimento da tutela antecipada de urgência, como espécie de tutela provisória, além da existência de elementos que evidenciem a probabilidade do direito, pressupõe a delimitação e fundamentação do perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo.

A despeito da inexistência de qualquer prova acerca do acidente de trabalho noticiado, as fotos trazidas aos autos pelo Autor (ID ed41e66, 5757661, da21a08, ca91fa8 e d326ed7) comprovam as diversas irregularidades apuradas na inspeção e denunciadas na peça de ingresso.

Vislumbro, *prima facie*, a gravidade das irregularidades oriundas das constatações obtidas no canteiro de obras da Ré que afrontam o que estabelece o art. 157 da CLT e agridem toda principiologia do Estado Democrático de Direito estabelecido pelo nosso regime constitucional, que privilegia a proteção ao ser humano e, ao trabalhador, em especial, ante a mera exploração econômica, impondo às empresas que observem regras que visam não apenas a prevenção a acidentes de trabalho, mas a precaução destas ocorrências.

Todavia, não detecto a necessidade de embargo total das atividades executadas pela Ré, mormente porque a mão de obra disponível pode ser direcionada para outras atividades de construção ali realizadas, que não necessitem dos equipamentos e instalações irregulares, alcançando o equilíbrio entre o desenvolvimento da atividade produtiva empresarial e a proteção dos trabalhadores (esta garantia, prevaemente, por certo).

Diante de todo o exposto, uma vez que presentes os requisitos necessários para a concessão da tutela de urgência, **defiro, em parte**, os pedidos postulados para determinar a **imediata interdição dos andaimes, da serra policorte e da serra circular** do canteiro de obras da construção da Unidade de Pronto Atendimento (UPA) Leste, localizada na esquina da Rua Projetada com a Rua Nova Jardim Leblon, Bairro Jardim Leblon, até que se comprove a sua adequação às normas regulamentares de forma a preservar a integridade de todos trabalhadores que laboram no referido local.

Determino ainda que a Ré cumpra as seguintes obrigações de fazer e não fazer:

1. restringir o uso de escada de mão aos acessos provisórios e serviços de pequeno porte;
2. abster-se de utilizar, ou permitir o uso, de escada de mão nas proximidades de portas ou áreas de circulação, em local com risco

de queda de objetos ou materiais e nas proximidades de aberturas ou vãos;

3. dotar os andaimes de piso de trabalho com forração completa e sistema de guarda-corpo e rodapé, em todo o perímetro;

4. aterrar eletricamente as estruturas e carcaças dos equipamentos elétricos;

5. dotar a serra circular de mesa estável, com fechamento de suas faces inferiores, anterior e posterior, construída em material resistente;

6. dotar a serra circular de coifa protetora do disco e cutelo divisor, com identificação do fabricante e coletor de serragem;

7. proteger todas as partes móveis dos motores, transmissões de força e partes perigosas das máquinas ao alcance dos trabalhadores;

*8. proteger adequadamente máquina ou equipamento que ofereça risco de ruptura de suas partes móveis, projeção de peças ou de partículas de materiais.*

À míngua de qualquer prova acerca da existência de irregularidade, à exceção da obra acima referida, **indefiro, por ora**, o pedido de antecipação de tutela consistente nas obrigações de fazer e não fazer em relação a qualquer outra obra que a empresa Ré atue ou venha atuar.

O **descumprimento** das medidas supra ensejará a aplicação de **multa** no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por medida descumprida, *ex vi* do art. 536, § 1º, do Novo Código de Processo Civil, sem prejuízo de outras medidas, inclusive majoração da *astreinte* E INTERDIÇÃO TOTAL DA OBRA.

A liberação da obra e dos equipamentos somente poderá ser feita por ordem desse Juízo, *após* comprovação nos autos do cumprimento das obrigações impostas.

Expeça-se mandado para cumprimento desta decisão, o qual deverá ser instruído com cópia das fotos juntadas com a peça inicial, ficando autorizada a requisição de auxílio policial, se necessário.

CUMPRA-SE COM URGÊNCIA.

Após, **inclua-se** o presente feito na pauta de audiência inicial.

Incluído o feito em pauta de audiência, **notifique-se** a Ré dos termos da presente ação.

**Intime-se** o Autor dos termos da presente decisão, bem assim da audiência designada.

Cuiabá-MT, 19 de abril de 2017 (4<sup>a</sup> f.)

**Juliano Pedro Girardello**

Juiz(a) do Trabalho Titular

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA — JORNADA DE TRABALHO E  
SAÚDE E  
SEGURANÇA DO TRABALHO EM  
ATIVIDADE DE SEGURANÇA PRIVADA**

---

*ILEANA NEIVA MOUSINHO;  
XISTO TIAGO DE MEDEIROS NETO<sup>(1)</sup>*

**EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) DO TRABALHO DE  
UMA DAS VARAS DO TRABALHO DE NATAL/RN, A QUEM COUBER  
POR DISTRIBUIÇÃO**

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO, por seus Procuradores Regionais do Trabalho ao final assinados, vem, perante Vossa Excelência, com fundamento nos artigos 129, III, da Constituição Federal, 83, III, da Lei Complementar n. 75/93, combinados com o disposto nas Leis ns. 7.347/85 e 8.078/90, propor a presente

---

(1) PRT 21ª Região (Sede).

## AÇÃO CIVIL PÚBLICA

com pedido de antecipação dos efeitos da tutela *inaudita altera parte*

em face da empresa PROSEGUR — NORDESTE SEGURANÇA DE VALORES RIO GRANDE DO NORTE LTDA., pessoa jurídica de direito privado, com endereço para notificação na Avenida Afonso Pena, n. 1220, bairro Tirol — CEP 59.020-100, Natal/RN, inscrita no CNPJ sob o n. 00.618.649/0001-70, pelas razões de fato e de direito a seguir expostas:

### I — DOS FATOS

1. O Ministério Público do Trabalho, em virtude de diversas denúncias apresentadas nesta Procuradoria Regional do Trabalho, instaurou procedimentos de investigação a fim de averiguar diversas irregularidades relativas à jornada de trabalho dos empregados da empresa ré.

2. A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego — SRTE/RN, em relatório de fiscalização requisitada pelo Ministério Público do Trabalho (doc. 1), constatou que a empresa ré pratica as seguintes condutas ilícitas:

#### I.1. Prorrogação ilegal da jornada de trabalho e a sua anotação incorreta

3. A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/RN) lavrou o **Auto de Infração n. 024393142** (doc. 2), em face da empresa ré, por “prorrogar a jornada de trabalho além do limite legal de duas horas diárias”.

4. A fiscalização do trabalho consignou no **Auto de Infração de n. 024393142** (doc. 2) que:

*No período de janeiro a agosto/2012, constatamos 109 (cento e nove) ocorrências de extrapolação de jornada superior a duas horas diárias, abrangendo 49 (quarenta e nove) empregados, todos relacionados em anexo. Como exemplo, anexamos ainda cópias de cartões de ponto de dois empregados em situação irregular.*

5. A relação de trabalhadores submetidos à sobrejornada ilegal (doc. 2-A) demonstra a gravidade da conduta da ré. Como pode ser observado no registro da jornada de trabalho dos empregados da ré, é comum a empresa exigir que seus empregados laborem por **mais de 15 (quinze) horas diárias, podendo ultrapassar a jornada absurda de 18 (dezoito) horas diárias, como foi o caso do Sr. Alberani Costa de Araújo, no dia 5.1.2012, e do Sr. Edivanilson Ferreira da Silva, no dia 5.7.2012.**

6. Corroborando a recalcitrância da empresa no descumprimento da lei, o representante do Sindicato dos Empregados em Transporte de Valores, Carro Forte, Escolta Armada, Carro Leve (ATM), Trabalhadores do Caixa Forte e Tesouraria Bancária (Guarda e Contagem de Valores) do Estado do Rio Grande do Norte (SINDFORTE/RN), em audiência realizada no dia 7.2.2013, na sede da Procuradoria Regional do Trabalho no Rio Grande do Norte, afirmou que **“há muitas equipes de trabalho nos carros fortes extrapolando a jornada de trabalho em mais de 2 horas extras diárias, tanto na jornada de 6 horas de trabalho quanto na jornada 12 x 36”** (doc. 3).

7. A ré chega ao cúmulo de prorrogar a jornada de trabalho de empregados que laboram no regime de jornada 12 x 36, que, por essa circunstância, já laboram em jornadas máximas estendidas. Ora, em relação a esses empregados a prorrogação se torna ainda mais danosa para a saúde e para o próprio serviço de vigilância que executam, já naturalmente perigoso.

8. No entanto, a ré, somente preocupada com seus interesses econômicos, recusa-se, peremptoriamente, a acatar as normas legais, chegando a **confessar que descumpra a lei para atender à sua demanda de serviços**. Veja-se a **confissão do preposto da ré**, em audiência na Procuradoria Regional do Trabalho, nos autos da Mediação n. 143.2012 (doc. 4):

*Pelo representante da empresa Nordeste foi dito que há dias em que a jornada de trabalho excede a doze horas diárias, mas há dias em que a jornada de trabalho é inferior; em períodos de pico é necessário estar com todas as guarnições, e a jornada chega, excepcionalmente, a 15 horas diárias, não havendo condições de conceder folgas; a empresa concede folgas compensatórias aos empregados, mas não pode conceder folgas aos empregados em determinados períodos, pois muitas vezes todos já estão com os horários de trabalho cheios, ou seja, com mais de 192 horas trabalhadas, então a solução é escalonar a concessão de folgas. Pela empresa Nordeste foi dito que não concorda em remeter para acordo coletivo a questão relativa à jornada de trabalho, com a ressalva de que serão observadas as normas da CLT sobre jornada de trabalho.*

9. Observe-se que, nessa tentativa de mediação de acordo coletivo de trabalho, a ré informa ao Ministério Público do Trabalho que, nos dias de “pico” (leia-se de maior movimentação bancária e necessidade de abastecimento por carros-forte), não é possível cumprir a CLT, tampouco firmar acordo coletivo de trabalho que observe as normas da CLT!

10. Diante desse quadro, de opção da ré pelo atendimento da demanda de seus serviços, sem aumentar a frota de carros-forte ou o número de empregados, o que se observa é a **prorrogação irregular habitual da jornada de trabalho**. Esse fato foi constatado pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/RN), que lavrou o **Auto de Infração n. 024393185** (doc. 5), cuja ementa é a seguinte:

“Desrespeitar limite da jornada especial de 12 x 36 horas.”



11. Ora, sendo a jornada de trabalho 12 x 36, que já é prorrogada mediante compensação com as 36 horas de repouso subsequente (na verdade, 25 horas, pois 11 horas correspondem ao intervalo intrajornada), **é totalmente ilícita a exigência de jornada de trabalho acima desse limite.**

12. No entanto, infringindo totalmente a legislação constitucional e infraconstitucional, a ré, conforme se observa nos controles de jornadas em anexo (doc. 5-A), exige dos seus empregados, de ambos os sexos, contratados para laborar na jornada 12 x 36, a prestação de horas extras com habitualidade, exigindo mais de 2 (duas) horas extras diárias de trabalho, em jornadas superiores a 12 (doze) horas diárias.

13. A prorrogação da jornada de trabalho 12 x 36 reflete, diretamente, na supressão do intervalo interjornada. Apesar de **prorrogar a jornada para até 15 horas diárias, como confessou o preposto da empresa** (doc. 4), a ré não altera o horário de retorno do vigilante ao trabalho, no dia seguinte, que terá que iniciar nova jornada de trabalho sem ter usufruído o intervalo interjornada.

14. Além da Superintendência Regional do Trabalho ter flagrado os atos ilícitos da ré, afrontando as normas trabalhistas relativas à duração da jornada de trabalho e períodos de repouso, **um dos tomadores de serviços da empresa ré, o Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Norte, em auditoria feita em relação aos contratos de prestação de serviços terceirizados** firmados com a ré, constatou que a empresa **não registra a jornada de trabalho dos empregados, diariamente**, o que, obviamente, é feito para que, no registro tardio da jornada de trabalho, de forma **manual**, os empregados anotem a jornada de trabalho do modo determinado pela empresa, **com supressão do registro das horas extras de trabalho** (docs. 6.1, 6.2, 6.3).

15. Foram realizadas 14 auditorias internas, pelo próprio Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Norte, nos documentos apresentados pela empresa ré, relativos ao contrato firmado com aquele Tribunal, e em todas foi constado que:

***1) em alguns casos, a empresa apresentou folha de frequência de empregado lotado em outro órgão tomador de serviços;***

***2) em outros casos, sequer apresentou folha de frequência dos empregados que laboram nas dependências do Tribunal de Justiça e Varas da Justiça Comum.***

16. Esses fatos apurados pelo Controle Interno do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte demonstram que: 1) a empresa ré utiliza seus empregados em mais de um posto de trabalho, o que faz com que laborem, habitualmente, em horas extras; 2) as folhas de frequência assinadas posteriormente registram, fraudulentamente, jornadas de trabalho que não correspondem à realidade.

17. Diante dessa conduta fraudulenta da ré, faz-se necessário provimento judicial no sentido de obrigá-la a adotar o Registro Eletrônico de Jornada de Trabalho

estabelecido na Portaria n. 1.510/09, do Ministério do Trabalho e Emprego, em todos os postos de trabalho, e a não utilizar os empregados de um posto de trabalho em outro, expediente praticado pela ré com o objetivo de obrigá-los a laborar em jornada extraordinária e com supressão dos intervalos intra e interjornada.

## I.2. Não concessão dos intervalos intra e interjornada

18. As folhas de registro de jornada de trabalho examinadas pela fiscalização do trabalho revelam que a empresa ré, além de exigir a prestação de horas extras com habitualidade, e em limite superior a duas horas extras diárias, não concede os intervalos intra e interjornada aos seus empregados.

19. A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego lavrou os seguintes autos de infração:

— Auto de Infração n. 024393177: Não concessão de intervalo intrajornada e concessão de intervalo inferior a sessenta minutos (doc. 7);

— Auto de Infração n. 024393169: Não concessão de intervalo intrajornada de quinze minutos (doc. 8);

— Auto de Infração n. 024393151: Concessão de intervalo interjornada inferior a onze horas (doc. 9).

20. Sobre as irregularidades relativas à concessão do intervalo intrajornada aos trabalhadores, a fiscalização do trabalho assim consigna:

*No período de janeiro a agosto/2012, constatamos 58.693 (cinquenta e oito mil, seiscentos e noventa e três) ocorrências de supressão do intervalo mínimo de uma hora, abrangendo 852 (oitocentos e cinquenta e dois) empregados, todos com jornada de trabalho superior a seis horas diárias. Por outro lado, constatamos 29.480 (vinte e nove mil, quatrocentos e oitenta) ocorrências de concessão de intervalo inferior a sessenta minutos, abrangendo 734 (setecentos e trinta e quatro) empregados, também com jornada de trabalho superior a seis horas diárias. Como exemplo, anexamos cópias dos cartões de ponto de quatro dos empregados em situação irregular. (docs. 7 e 7-A)*

*No período de janeiro a agosto/2012, constatamos 6.304 (seis mil, trezentos e quatro) ocorrências de supressão do intervalo mínimo de quinze minutos, abrangendo 296 (duzentos e noventa e noventa e seis), todos com jornada de trabalho superior a quatro horas e não excedente de seis horas diárias. Como*

*exemplo, anexamos cópias dos cartões de ponto de quatro dos empregados em situação irregular. (docs. 8 e 8-A)*

21. O número alarmante de ocorrências constatadas pela fiscalização revela, mais uma vez, o desrespeito à legislação trabalhista. Os controles de jornada de trabalho, anexados ao **Auto de Infração n. 024393177** (doc. 7-A), demonstram que os empregados da ré laboram em jornadas 12 x 36 **sem o gozo do intervalo intrajornada**, o que certamente traz graves consequências à saúde desses trabalhadores.

22. Da mesma forma, os trabalhadores que laboram durante **6 (seis) horas diárias também não usufruem do intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos**, conforme faz prova o **Auto de Infração n. 024393169** e os registros de jornada analisados pela fiscalização (docs. 8-A).

23. A empresa ré também **não respeita o intervalo interjornada mínimo de 11 (onze) horas, conforme histórico do auto de infração de n. 024393151** (doc. 9):

*No período de janeiro a agosto/2012, constatamos **372 (trezentos e setenta e duas) ocorrências de concessão de intervalo interjornada inferior a onze horas**, abrangendo 168 (cento e sessenta e oito) empregados, todos relacionados em anexo. Como exemplo, anexamos ainda cópias de cartões de ponto de três dos empregados em situação irregular. (doc. 9-A)*

24. Como pode ser observado na relação de empregados com intervalo interjornada inferior ao mínimo legal, alguns trabalhadores da empresa ré têm até **4 (quatro) horas de seu intervalo interjornada suprimidas** (doc.9-A).

25. Destaque-se que a supressão do intervalo interjornada é, em alguns casos, consequência da prorrogação ilegal da jornada dos trabalhadores, conforme pode ser observado nos registros de frequência. É evidente, portanto, a gravidade das irregularidades constatadas pela fiscalização, mormente porque a supressão dos intervalos produz graves danos à saúde dos trabalhadores.

26. Os registros de jornada de trabalho também demonstram o descumprimento, por parte da ré, da jornada de trabalho de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso. Sobre a referida irregularidade, destaca a fiscalização:

*A empresa adota jornada de trabalho especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso para os empregados vigilantes. Constatamos, no período de janeiro a agosto/2012, **1.768 (um mil, setecentos e sessenta e oito) ocorrências de extrapolação do limite diário de doze horas, com a consequente redução do descanso de trinta e seis horas, envolvendo 350 (trezentos e cinquenta) empregados**, pelo menos. Anexamos cópias dos cartões de pontos de vinte dos empregados em situação irregular. (docs. 5 e 5-A)*

27. Conforme pode ser verificado nos registros de jornada de trabalho dos empregados da ré, os trabalhadores, **além de laborarem mais duas horas extras (sobrejornada ilegal), ainda têm os seus intervalos inter e intrajornada suprimidos, e não usufruem as 36 (trinta e seis) horas de descanso subsequentes às 12 horas trabalhadas, na jornada especial 12 x 36.**

### I.3. Falta de concessão do repouso semanal remunerado

28. A fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego ainda constatou que a empresa ré não concede, corretamente, aos seus empregados, o repouso semanal remunerado, motivo pelo qual foi lavrado o **Auto de Infração n. 024393134** (doc. 10):

*No período de janeiro a agosto/2012, constatamos **54 (cinquenta e quatro) ocorrências de concessão de descanso semanal após sete dias ou mais de trabalho, abrangendo 28 (vinte e oito) empregados, todos relacionados em anexo. Como exemplo, anexamos ainda cópias de cartões de ponto de dois dos empregados em situação irregular.***

29. A relação de empregados que tiveram o descanso semanal remunerado suprimido (doc. 10-A) prova cabalmente a irregularidade constatada pela fiscalização. **A fiscalização constatou 54 (cinquenta e quatro) ocorrências de concessão de descanso semanal após sete dias ou mais de trabalho, abrangendo 28 (vinte e oito) empregados.** O Sr. Guilherme Maria Sousa, por exemplo, conforme o seu registro de frequência (doc. 10-A), trabalhou durante **18 (dezoito) dias sem ter direito ao descanso semanal remunerado.**

30. Além de serem submetidos a jornadas de trabalho prorrogadas além do limite legal de duas horas diárias, tanto na jornada normal, quanto na jornada 12 x 36, e de não gozarem os intervalos inter e intrajornada, os empregados da empresa ré têm seu direito ao repouso semanal remunerado desrespeitado.

31. Esses fatos são gravíssimos, pois os empregados da ré trabalham fadigados, e na profissão que exercem, estar em boas condições físicas e mentais — o que não ocorre quando o indivíduo é submetido a condição exaustiva de trabalho — é essencial para o exercício da atividade de vigilância.

32. Considerando a fisiologia do corpo feminino, para as empregadas deste sexo a não concessão do repouso semanal remunerado imediatamente após o sexto dia consecutivo de trabalho, no sétimo dia, é ainda mais nefasta.

33. Por causa das diferenças fisiológicas entre homens e mulheres, o **art. 386 da CLT** estabelece que as empregadas, na organização das escalas de revezamento, terão direito ao repouso semanal remunerado coincidente com o domingo, a cada 15 (quinze) dias de trabalho.

34. No entanto, tanto para empregados do sexo masculino, quanto para empregadas do sexo feminino, **a empresa ré não concede o repouso semanal remunerado imediatamente após o sexto dia de trabalho**, nem se preocupa em organizar as escalas de trabalho para fazê-los coincidir com o domingo, pelo menos, a cada quinze dias, para as empregadas do sexo feminino, e, pelo menos, um final de semana por mês, para os empregados do sexo masculino.

#### **I.4. Falta de realização de exames médicos e de emissão de comunicação de acidente de trabalho. O adoecimento dos empregados da ré como consequência da jornada de trabalho exaustiva e da supressão dos intervalos inter e intrajornada**

35. A fiscalização do trabalho constatou, também, que a empresa ré não realiza os exames médicos admissionais nos seus empregados. Por esse motivo, foi lavrado o **Auto de Infração n. 018357725** (doc. 11).

36. A Coordenação de Controle Interno do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte, nas 14 (quatorze) auditorias feitas nos documentos apresentados pela ré, relativos aos contratos existentes, averiguou que **a ré não realizou os exames médicos admissionais e demissionais dos seus empregados** (doc. 6).

37. Apesar de todas as irregularidades constatadas, a empresa ré negou-se a assinar Termo de Ajustamento de Conduta, fazendo-se, necessária a **propositura da presente ação, como meio de tutela, inclusive, da saúde dos empregados, pois é fato notório que jornadas de trabalho extensas e exaustivas, sem os períodos de repouso necessários à recuperação física e mental do trabalhador, deprimem o sistema imunológico dos indivíduos, que vêm a adoecer em decorrência da organização do trabalho.**

38. Aliás, o adoecimento de empregados da empresa, por conta da excessiva jornada de trabalho é fato mais do que comprovado pelo Instituto Nacional do Seguro Social — INSS e pelo Centro de Referência em Saúde do Trabalhador, que atendem aos empregados da ré, na condição de segurados que procuraram a autarquia previdenciária para recebimento de benefícios por incapacidade, e de trabalhadores que acorrem ao Sistema Único de Saúde — SUS, em busca de tratamento médico.

39. Com efeito, segundo listagem apresentada pelo INSS (doc. 12), considerando-se apenas os benefícios por incapacidade, os empregados da ré adoecem, principalmente, com transtornos mentais relacionados ao trabalho (**grupo F** da Classificação Internacional de Doenças — CID 10), fraturas em diversas partes do corpo e enfermidades do sistema osteomuscular e circulatório.

40. Observe-se que o Decreto n. 6.042/2007, que regulamenta o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário e traz a lista de AGENTES PATOGÊNICOS CAUSADORES DE DOENÇAS PROFISSIONAIS OU DO TRABALHO, CONFORME

PREVISTO NO ART. 20 DA LEI N. 8.213, DE 1991, reconhece que **vários transtornos do grupo F estão relacionados ao ritmo penoso de trabalho (leia-se jornadas de trabalho excessivas) e a má adaptação à organização do horário de trabalho (transtornos do ciclo vigília-sono devido a fatores não orgânicos).**

41. Em suma, a própria legislação previdenciária reconhece que há **transtornos mentais relacionados ao trabalho, e que os agentes etiológicos são o excesso de jornada de trabalho e as mudanças de horário de trabalho, que alteram o ciclo vigília-sono dos empregados, fatos que ocorrem com os empregados da ré, em virtude do grande número de horas extras nas quais são obrigados a trabalhar e da supressão dos intervalos inter e intrajornada.**

42. **A jornada excessiva de trabalho, como é sabido, nos trabalhos executados na posição em pé, como é o caso dos vigilantes patrimoniais, provoca doenças do sistema circulatório.** Não por coincidência, na listagem apresentada pelo INSS constam doenças relacionadas ao trabalho do Grupo CID I (sistema circulatório), tendo por etiologia os problemas relacionados ao emprego (CIDs I.10, I.20 e I.21).

43. Destaca-se, ainda, que na listagem de benefícios por incapacidade concedidos pelo INSS aos empregados da ré, há vários benefícios deferidos em virtude de doenças do Grupo CID M (doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo relacionadas ao trabalho), cujos agentes etiológicos são **posições forçadas e gestos repetitivos, ritmo de trabalho penoso, condições difíceis de trabalho, que se agravam, obviamente, com a prorrogação habitual da jornada de trabalho exigida pela ré.**

44. Por sua vez, a lista de atendimentos médicos feitos pelo Centro de Referência e Atenção à Saúde do Trabalhador — CEREST), da Secretaria Municipal de Saúde de Natal (doc. 13), **corroborava a prevalência dos transtornos mentais relacionados ao trabalho, na categoria profissional dos vigilantes, e especial, os vigilantes da ré.**

45. O CEREST encaminhou ao Ministério Público do Trabalho os prontuários médicos de alguns empregados da ré, atendidos naquele CENTRO (docs. 14.1 e 14.2). **Da análise dos prontuários médicos (docs. 14.1 e 14.2 — juntados sob sigilo), ressaltamos que os empregados que sofrem de transtornos mentais relacionados ao trabalho e lesões por esforço repetitivo informaram que, nos carros fortes, habitualmente trabalhavam mais de doze horas diárias, havendo relatos de que as jornadas de trabalho iniciavam-se entre as 7:20 e 7:45 horas e terminavam às 20, 21 horas e até 22 horas, além da supressão do intervalo intrajornada (usufruído “quando possível”) e do repouso semanal remunerado (usufruído “quando dá para folgar”).**

46. Portanto, esses empregados trabalhavam em jornadas exaustivas, que culminaram com o seu adoecimento. No entanto, a ré não reconhece o nexo causal entre a conduta de exigir um ritmo de trabalho penoso dos seus empregados e os seus adoecimentos, e **não emite a Comunicação de Acidente de Trabalho — CAT,**

o que leva os médicos do CEREST a emití-las em auxílio ao Sindicato profissional, conforme se observa nos documentos 13, 14.1 e 14.2.

## II — DO DIREITO

### II.1. Da prorrogação ilegal da jornada de trabalho — exigência habitual de horas extras — da ilicitude da exigência de horas extras na jornada de trabalho 12 x 36

47. A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu art. 7º, direitos fundamentais dos trabalhadores rurais e urbanos. Dentre os quais, o direito à “*duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho*” (inciso XIII).

48. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por sua vez, assim dispõe em seu art. 59:

Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

49. Assim, o art. 59 da CLT admite, no máximo, a prorrogação da jornada de trabalho por até 2 (duas) horas diárias. Destaque-se que **essa prorrogação não pode acontecer de forma habitual**, conforme explica o Juiz do Trabalho José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva:

A hora extra, exatamente, por ser extraordinária, jamais poderia ser habitual, sendo até uma contradição terminológica a expressão constantemente usada pela jurisprudência trabalhista que, sem qualquer parcimônia, faz alusão à habitualidade das horas extras.<sup>(2)</sup>

50. Ademais, a habitualidade da jornada extraordinária afronta diretamente a Constituição Federal, que estabelece a jornada normal de trabalho não superior a oito horas diárias, facultada a compensação de horários.

51. Segundo a lição do Juiz do Trabalho José Antônio de Oliveira Silva:

*Não há espaço, assim, para a exigência de horas superiores ao mínimo legal dos trabalhadores brasileiros, urbanos e rurais, de modo habitual,*

---

(2) SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira. *Acidente do trabalho*: responsabilidade objetiva do empregador. São Paulo: LTr, 2008. p. 72.

*prática que implica em afronta manifesta à norma constitucional de limitação do tempo de trabalho. A única maneira de se prorrogar diariamente a jornada de trabalho, autorizada pela própria Constituição, é a faculdade de compensação de horários, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.*<sup>(3)</sup> (sem grifo no original)

52. A exigência de horas extras de forma habitual constitui prática contrária ao ordenamento jurídico, pois viola diretamente o art. 7º, XIII, da Constituição Federal e o art. 59 da CLT, e, também, o art. 7º, XXII, da Constituição da República, uma vez que um dos maiores riscos no ambiente laboral é a prorrogação habitual da jornada de trabalho, causando estresse físico e mental nos empregados, e, gerando, por consequência, o aumento do número de acidentes de trabalho, no período de prorrogação da jornada de trabalho, conforme já está estatisticamente provado.

53. Ressalte-se que a habitualidade do labor em horas extras é proibida. Inclusive, nos casos de acordo de compensação de horários, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, exposto no item IV de sua Súmula n. 85, é que:

***A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (sem destaques no original)***

54. O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, com percuciência, decidiu que constitui abuso de direito o empregador exigir a prestação de horas extras habituais pelos empregados. Veja-se a ementa do acórdão proferido por aquele Tribunal:

HORAS EXTRAS HABITUAIS. VIOLAÇÃO A SAÚDE DOS TRABALHADORES. ART. 7º, XXII, DA CF. SÚMULA n. 85 DO TST. ABUSO DE DIREITO.

A prestação de horas extras habituais é lícita por configurar prática atentatória a saúde, ao convívio social e ao lazer dos trabalhadores, além de descaracterizar o acordo de compensação de jornada. Consideram-se habituais as horas extras que sejam cumpridas por mais de duas vezes na semana, ou, ainda, por três semanas ou mais no mês (ainda que apenas em um dia da semana), salvo se efetivamente compensadas durante a semana em que se der a extrapolação da jornada de trabalho.

---

(3) SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira. Lei do motorista profissional: tempo de trabalho, tempos de descanso e tempo de direção. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 41, p. 103-120, 2012.



Comprovada a prestação de horas extras habituais, deve ser oficiado ao Ministério Público do Trabalho para a adoção das medidas cabíveis visando à adequação do meio ambiente de trabalho. Inteligência dos arts. 6º e 7º, inc. XXII, da CF, 58 e seguintes da CLT, 187 do CC e Súmula n. 85 do TST. (RO 0002234-47.2013.5.12.0031)

55. Os registros de jornadas de trabalho anexos aos Autos de Infração lavrados pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Rio Grande do Norte demonstram que a empresa ré exige dos seus empregados a prestação de horas extras, em número excedente a duas horas diárias, de forma habitual. Demonstram, também, que essa exigência é feita, indistintamente, aos empregados que laboram em jornada de 8 (oito) horas e aos que trabalham em jornada 12 x 36.

56. A conduta da ré se reveste de maior gravidade quando se constata que, para a maior parte dos seus empregados, a jornada de trabalho contratual é a jornada 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso).

57. A jornada de trabalho 12 x 36, apesar da sua inconstitucionalidade, pois é contrária ao art. 7º, inciso XIII, que limita a jornada de trabalho a 8 (oito) horas diárias, tem sido reconhecida pela jurisprudência como uma jornada de trabalho “aceitável”, porque já se consolidou nas relações de trabalho.

58. Porém, os Tribunais do Trabalho não deixam de ressaltar o desgaste maior para o empregado em jornadas de trabalho extensas, e a necessidade de que essa jornada de trabalho “especial” seja prevista em acordos ou convenções coletivas de trabalho, para ser considerada, por força do art. 7º, inciso XIV, da Constituição Federal (“reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho”), a sua legalidade.

**59. No entanto, não se pode negar que essa jornada 12 x 36 é uma espécie de compensação de jornada de trabalho, e, como tal, se a empresa passa a exigir horas extras habituais, há a descaracterização do regime de compensação, e, portanto, a ilegalidade da jornada de trabalho 12 x 36.**

60. Assim, tanto em relação aos empregados que têm jornada de trabalho contratual de 8 (oito) horas diárias, quanto aos empregados contratados para laborar no regime 12 x 36, **a empresa ré não pode exigir horas extras de forma habitual, pois a exigência de horas extras habituais constitui abuso de direito, prejudica a saúde e segurança dos empregados e descaracteriza o sistema de compensação de jornada de trabalho.**

61. Portanto, duas assertivas decorrem do ordenamento jurídico: 1) a jornada de trabalho 12 x 36 somente é admitida se houver sua previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho; 2) ainda que silentes o acordo ou a convenção coletiva de trabalho, **não é possível a prestação de horas extras habituais na jornada de trabalho 12 x 36, uma vez que essa jornada de trabalho é uma espécie de compensação**, pois compensa-se as quatro horas que excedem a jornada de 8 (oito) horas diárias, com 25 (vinte e cinco) horas de descanso), já que as 11 horas restantes, para completar as 36 horas, correspondem ao intervalo interjornada.

62. A prestação de horas extras habituais, portanto, desnatura e torna ilegal o regime de jornada de trabalho 12 x 36. **A compensação neste regime de 12 x 36 já é admitida excepcionalmente pelo ordenamento jurídico, não sendo lícito criar hipótese absurda de possibilidade de elastecimento dessa jornada.**

63. Assim, o “banco de horas” adotado pela ré é ilegal, e como tal foi desconsiderado pela fiscalização do trabalho, que **identificou a habitualidade das horas extras trabalhadas pelos empregados e lavrou o Auto de infração n. 024393142** (doc. 2).

64. Ora, também o sistema de banco de horas descaracteriza-se pela exigência de horas extras habituais, pois nada mais é do que um sistema de compensação de jornada de trabalho “alongado no tempo”, isto é, com maior prazo para que a empresa proceda à compensação (até um ano). O banco de horas, sendo um sistema de compensação de jornada de trabalho, descaracteriza-se totalmente, nos termos da Súmula n. 85/TST, se as horas extras “depositadas” decorrerem de prorrogação habitual da jornada de trabalho.

65. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho já consolidou entendimento de que a prorrogação habitual de horas extras, no regime 12 x 36, descaracteriza o regime compensatório. Veja-se a ementa dos seguintes acórdãos:

*RECURSO DE REVISTA. JORNADA DE TRABALHO. REGIME 12 x 36. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS. DESCARACTERIZAÇÃO DO REGIME COMPENSATÓRIO. A compensação destina-se a manter a jornada de trabalho no máximo tolerado pela legislação, prorrogando-se o labor em determinados dias para que o trabalho em outros seja suprimido. **Se o empregado já cumpre uma jornada dilatada, na expectativa de uma redução ou supressão de labor em outro dia da semana, o exercício de constante sobrejornada vem em seu detrimento físico e social, em visível violação das principais garantias dos trabalhadores, pois não se admite duas causas de extrapolação de jornada — compensação e horas extraordinárias.** Assim, por ser o acordo de compensação exceção à regra, deve ser cumprido na sua integralidade, para que produza eficácia, o que não se verifica no caso dos autos. Restando patente a descaracterização do acordo, impõe-se a condenação da reclamada ao pagamento de horas extraordinárias. Recurso de revista não conhecido. (Processo n. TST-RR-963-09.2010.5.05.0029, Rel. Min. Vieira de Mello Filho, j. em 2 de abril de 2013). Grifou-se.*

*ACORDO DE COMPENSAÇÃO NO REGIME 12 x 36 HORAS. DESCARACTERIZAÇÃO. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. APLICAÇÃO DA SÚMULA N. 85 DO TST. **A jurisprudência desta Corte entende que a prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada, mesmo quando celebrado mediante adoção do regime de 12 horas de trabalho por***

**36 horas de descanso.** *Nesse contexto, há contrariedade à parte inicial do item IV da Súmula n. 85 do TST, no tocante à descaracterização do regime 12 x 36 em face da prestação de horas extras habituais. Registre-se, no entanto, que a parte final do item IV da Súmula 85 do TST, no sentido de deferir apenas o adicional de horas extras àquelas horas destinadas à compensação, mostra-se incompatível com o regime 12 x 36. Nesse caso, a jurisprudência desta Corte entende ser devido como horas extraordinárias todo o tempo trabalhado excedente da oitava hora diária. Na hipótese dos autos, o Regional consignou a prestação de horas extras habituais em face da dobra semanal. Recurso de revista conhecido e provido.*

**REGIME 12 x 36. PAGAMENTO EM DOBRO DO TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS. SÚMULAS NS. 146 E 444 DO TST.** *No tocante ao pagamento em dobro dos domingos trabalhados, em decorrência da descaracterização do regime de compensação de 12 x 36 horas previsto em norma coletiva pelo fato de existir dobra semanal (tópico anterior), ao contrário do entendimento Regional, não ocorreu a compensação dos domingos trabalhados. Evidenciada a contrariedade ao preconizado na Súmula n. 146 do TST. Quanto aos feriados trabalhados, a Súmula n. 444 do TST consagra entendimento no sentido de assegurar-lhes a remuneração em dobro. Recurso de revista conhecido e provido.*

**HORA NOTURNA REDUZIDA NA PRORROGAÇÃO DO PERÍODO NOTURNO. INCIDÊNCIA.** *A jurisprudência desta Corte inclina-se pela aplicação da redução ficta da hora noturna na prorrogação da jornada, ainda que não mencionada tal incidência na Súmula n. 60, II, do TST, tendo em vista que, nos termos do § 5º do art. 73 da CLT, aplicam-se às prorrogações do trabalho noturno todas as disposições contidas no capítulo relativo à duração do trabalho, dentre elas, o § 2º do mencionado dispositivo legal, que fixa a hora noturna em cinquenta e dois minutos e trinta segundos. Ademais, a aplicação da redução ficta se justifica pelo fato de o adicional noturno e a hora reduzida terem a mesma finalidade, ou seja: compensar o desgaste decorrente do trabalho noturno e preservar a dignidade humana. Há precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (Processo n. TST-RR-137-86.2010.5.09.0670, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, j. em 28 de agosto de 2013). Grifou-se.*

66. Destaque-se, ainda, que o art. 384 da CLT garante às mulheres um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário de trabalho.

67. A ré possui vigilantes de ambos os sexos e não lhes concede o intervalo previsto no art. 384 da CLT, antes de proceder à prorrogação da jornada de trabalho.

68. Sobre o tema, o Supremo Tribunal Federal, em recente decisão (RE 658312), firmou a tese de que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição

Federal de 1988. Veja-se excerto do voto do Ministro Dias Toffoli, relator do processo:

*Portanto, há que se concluir que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela atual Constituição, visto que são legítimos os argumentos jurídicos a garantir o direito ao intervalo. O trabalho contínuo impõe à mulher o necessário período de descanso, a fim de que ela possa se recuperar e se manter apta a prosseguir com suas atividades laborais em regulares condições de segurança, ficando protegida, inclusive, contra eventuais riscos de acidentes e de doenças profissionais. Além disso, o período de descanso contribui para a melhoria do meio ambiente de trabalho, conforme exigências dos arts. 7º, inciso XXII e 200, incisos II e VIII, da Constituição Federal. (STF — RE 658312 — Relator: Ministro Dias Toffoli — julgado em 27 de novembro de 2014).*

## II.2. Do intervalo intrajornada

69. A conduta da empresa de não conceder o intervalo intrajornada para os trabalhadores também afronta diretamente a legislação trabalhista. Com efeito, o art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho assim dispõe:

*Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas).*

**§ 1º Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.**

*§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.*

**§ 3º O limite mínimo de uma hora para o repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.**

(...) (sem destaques no original)

70. Observe-se que o § 3º do art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que a única hipótese de redução do intervalo intrajornada depende de ato do Ministério do Trabalho, se comprovar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado em horas suplementares.

71. A empresa ré exige a prorrogação habitual da jornada de trabalho, o que já impede a redução do intervalo intrajornada. Além disso, os empregados laboram em empresas ou instituições tomadoras de serviço que geralmente não são dotadas de refeitórios disponíveis para trabalhadores terceirizados do Setor de Segurança. Ademais, não existe qualquer ato do Ministério do Trabalho permitindo a redução do intervalo intrajornada na empresa ré.

72. O Tribunal Superior do Trabalho, inclusive, consolidou o entendimento de que **o intervalo intrajornada é um direito fundamental, constituindo medida de higiene, saúde e segurança do trabalhador, não podendo ser reduzido sequer por negociação coletiva:**

**Súmula n. 437 do TST — INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT.**

*I — Após a edição da Lei n. 8.923/94, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.*

**II — É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantindo por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.**

*III — Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei n. 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.*

*IV — Ultrapassando habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT. (sem destaques no original)*

73. A jurisprudência, de forma pacífica, também assentou que o intervalo intrajornada é obrigatório na jornada de trabalho 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso). Nesse sentido, colaciona-se as seguintes decisões do Tribunal Superior do Trabalho:

*AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. JORNADA DE 12 x 36 HORAS. INTERVALO INTRAJORNADA. IMPOSSIBILIDADE DE NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 342 DA SBDI-1 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. O cumprimento da jornada de 12 x 36 horas, por si só, não afasta o direito ao intervalo para o repouso e alimentação. A matéria não mais comporta controvérsias no âmbito desta Corte, porquanto já pacificada pela SBDI-1, por meio da edição da Orientação Jurisprudencial n. 342, a qual consolidou o entendimento segundo o qual não é possível a supressão ou redução do intervalo intrajornada, mediante norma coletiva, por constituir, o referido direito, medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (arts. 71 da CLT e 7º, inciso XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva. Agravo de instrumento não provido. (TST — 2ª Turma — AIRR 25340-43.2007.5.08.0004 — Relator: Vantuil Abdala — DJ 6.2.2009) (sem destaques no original)*

*HORAS EXTRAORDINÁRIAS. JORNADA 12 X 36. NÃO CONCESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. É obrigatória a concessão do intervalo intrajornada de uma hora para repouso e alimentação para aqueles trabalhadores cuja jornada seja superior a seis horas, o que alcança inclusive os empregados que trabalham em jornada 12 x 36, conforme iterativa jurisprudência da c. SbdI/1 do c. TST. Exegese das Orientações Jurisprudenciais n. 307 e 342. Recurso de revista conhecido e provido. (TST — 6ª Turma — RR 1103/2008-006-18-00.2 — Relator: Aloysio Corrêa da Veiga — DJ 29.102009) (sem destaques no original)*

### II.3. Irregularidade na concessão do intervalo interjornada

74. Dispõe o art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 66. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

75. Conforme antes demonstrado, a fiscalização verificou que trabalhadores da empresa ré têm até 4 (quatro) horas de seu intervalo interjornada suprimidas,

evidenciando o desrespeito da empresa à norma de ordem pública e que repercuta diretamente sobre a saúde dos trabalhadores.

76. O grande número de empregados que tiveram seus intervalos interjornadas suprimidos revela a habitualidade da empresa no descumprimento da legislação trabalhista.

77. O Tribunal Superior do Trabalho tem entendimento consolidado de que o intervalo interjornada de 11 (onze) horas é obrigatório até mesmo no caso de turno ininterrupto de revezamento, como se vê:

*Súmula n. 110. JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO. No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.*

78. Ademais, a jurisprudência vem entendendo que o referido intervalo, tendo em vista seu caráter de norma de ordem pública, relacionada à saúde e segurança dos trabalhadores, não pode ser reduzido ou suprimido nem mesmo através de negociação coletiva:

*ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. REDUÇÃO/SUPRESSÃO DE INTERVALO INTERJORNADA. IMPOSSIBILIDADE. As normas que tratam das medidas referentes à medicina e segurança do trabalho não se inserem no âmbito negocial conferido aos sindicatos. Caracterizam-se em dispositivos de ordem pública que se revestem de caráter imperativo para a proteção da saúde e segurança do trabalhador, motivo pelo qual são inderrogáveis pelas vontades das partes. Cabe à lei proteger o hipossuficiente contra a sua vontade, impedindo-o de concordar com a redução do intervalo interjornada, lesando sua própria segurança e sua saúde. (TRT6 — RO 0001592-31.2010.5.06.0004 — Relatora: Maria Clara Saboya A. Bernardino — DJ 8.11.2011)*

#### **II.4. Repouso semanal remunerado**

79. A ré, além de não conceder o repouso semanal remunerado, não observa, quando da sua concessão, a obrigação de conceder esse repouso após o 6º (sexto) dia consecutivo de trabalho.

80. As ilegalidades constatadas afrontam diretamente o art. 7º, XV, da Constituição Federal, que garante ao trabalhador um descanso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas.

81. Com efeito, considerada a semana com a duração de sete dias, tem-se que o repouso deve ser concedido, obrigatoriamente, após o sexto dia consecutivo de trabalho, ou seja, no sétimo dia subsequente.

82. A **conduta ilegal da empresa** consiste, pois, em desrespeitar flagrantemente esse limite semanal, concedendo o descanso remunerado aos seus empregados em dia posterior ao sétimo dia da semana.

83. De acordo com o que registra minuciosamente o **Auto de Infração n. 024393134** (doc. 10), vários trabalhadores não usufruem o repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de labor, atingindo-se o período de até dezoito dias consecutivos de labor, sem a possibilidade de gozo do descanso pelos trabalhadores.

84. Sobre a matéria, é pacífica a posição do Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciada na **Orientação Jurisprudencial n. 410 (SBDI-1)**, realçando a ilegalidade da concessão do repouso semanal após o sétimo dia consecutivo de trabalho, nos seguintes termos:

OJ n. 410. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO. Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão do repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro.

85. É abundante a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema:

*RECURSO DE REVISTA. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO, CONCESSÃO APÓS 7 DIAS ININTERRUPTOS DE LABOR. PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO. O descanso semanal remunerado deve ser gozado dentro de uma semana de trabalho, que compreende o lapso temporal de sete dias. Perante a normatividade legal — arts. 7º, XV, da Carta Magna, 67 e 68 da CLT; 1º e 10 da Lei n. 605/49; Decreto n. 27.048/49 e Portaria Ministerial n. 417/66 — o repouso ocorre, no máximo, após seis dias de trabalho, recaindo no sétimo dia. Descabida a concessão do descanso semanal no oitavo dia, sob pena de pagamento em dobro. Incide a Orientação Jurisprudencial n. 410 da SBDI-1 do TST. (RR 7700-41.2008.5.16.0013, 1ª T., Rel. Min. Vieira de Mello Filho, DJE 12.8.2011)*

*(...) LABOR EM DOMINGOS E FERIADOS. FOLGA COMPENSATÓRIA EM OUTRA SEMANA. DIREITO AO PAGAMENTO EM DOBRO. O art. 7º, XV, da Constituição da República assegura a todos os trabalhadores o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. No mesmo sentido, o art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei n. 605/1949 garantem aos trabalhadores o respectivo direito como meta assecuratória de cidadania e saúde do trabalhador. Com efeito, é evidente, pela literalidade dos textos em comento, que o direito ao descanso assegurado ao empregado deve ser concedido dentro do lapso semanal correspondente a sete dias consecutivos. Precedentes da Corte Superior. (RR-726973-90.2001.5.09.0002, 1ª T., Rel. Min. Lélío Bentes Corrêa, DJ 11.2.2011).*



*RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. ESCALAS. FOLGA APÓS O SÉTIMO DIA DE TRABALHO. PAGAMENTO EM DOBRO. O repouso semanal remunerado, inserido no rol dos direitos sociais dos trabalhadores, no art. 7º, XV, da Constituição Federal, corresponde ao período de folga a que tem direito o empregado, dentro do período semanal de trabalho, com o fim de proporcionar-lhe descanso físico, mental, social e recreativo. Assim, para que seja respeitada sua periodicidade, o lapso máximo para sua concessão é o dia imediato ao sexto dia laborado. Aplicabilidade da Orientação Jurisprudencial n. 410 da SBDI-1 desta Corte. (RR-47000-44.2007.5.16.0013, Rel. Min. Pedro Paulo Manus, DJ 19.4.2011).*

*REPOUSO SEMANAL REMUNERADO CONCESSÃO DEPOIS DE ULTRAPASSADOS 7 DIAS DA SEMANA ILEGALIDADE ART. 7º, XV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.*

*1. O art. 7º, XV, da CF prevê a concessão de repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.*

*2. Na esteira do referido dispositivo constitucional, há que ser garantido semanalmente um período de 24 horas de descanso ao trabalhador, com o escopo de proteger-lhe a saúde física e mental.*

*3. Esta Corte Superior firmou o entendimento de que dispositivos legais que objetivam proteger a higidez física e mental dos empregados não estão afetos à negociação coletiva, na medida em que se referem a normas cogentes e de ordem pública.*

*4. Nesse contexto, considerando que o repouso semanal remunerado visa a resguardar a saúde e a integridade física e mental do trabalhador e que, no caso dos autos, este não era concedido dentre os sete dias que compõem a semana, reputa-se correta a decisão regional que manteve a condenação da Reclamada ao pagamento do sétimo dia laborado.*

*(RR-1357/2005-244-01-00.3, 7ª Turma, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, DJ 7.12.2007)*

86. Frise-se que o comportamento da empresa ré, mais do que constituir um atentado à ordem jurídica, é diretamente **ofensivo à saúde física e mental**, e à vida familiar e social dos seus trabalhadores, além de **proporcionar maiores riscos de adoecimentos e acidentes de trabalho, diante do esgotamento pessoal decorrente da ausência do repouso ao longo da semana de sete dias de labor.**

87. Nas palavras do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Mauricio Godinho Delgado, o objetivo do repouso semanal para o trabalhador é o de “*recuperação*

*e implementação de suas energias e aperfeiçoamento em sua inserção familiar, comunitária e política”. Acentua, ainda, esse renomado jurista:*

*As normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais — necessariamente — normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública.*

*A Constituição da República apreendeu, de modo exemplar, essa nova leitura da jornada e duração laborativas e do papel que têm no tocante à construção e implementação de uma consistente política de saúde no trabalho. Por essa razão é que a Carta de 1988, sabiamente, arrolou como direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII).<sup>(4)</sup>*

88. Nesse diapasão, o Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região tem decidido de forma uníssona quanto à necessidade de concessão do repouso semanal remunerado logo após seis dias de trabalho. Eis alguns precedentes desse Tribunal:

*HORAS EXTRAS. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. INOBSERVÂNCIA DO INTERVALO DE DIAS MÁXIMO PARA A CONCESSÃO. DEFERIMENTO. Não se confere validade ao sistema ora observado, no que atine à desconformidade com o limite de jornada previsto na Constituição Federal, através de seu art. 7º, inciso XV, o qual prevê a obrigatoriedade de concessão de um repouso semanal remunerado dentro do período de uma semana, o que restou extrapolado no caso presente.*

(RO-164800-83.2010.5.21.0002, Rel. Des. Eridson João Fernandes Medeiros, DJ 13.12.2011 — PARTES: Fernando Neves de França e Carrefour Com. e Ind. Ltda.)

*REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. PERÍODO DE CONCESSÃO SUPERIOR A SETE DIAS. INTELIGÊNCIA DOS ARTS. 67 DA CLT E 1º DA LEI N. 605/49.*

*O repouso semanal remunerado deve ser concedido em um dos sete dias da semana laborada, de modo que o interstício entre uma folga e*

---

(4) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 775 e 868.

*outra não seja superior a sete dias. Inteligência dos arts. 67 da CLT c/c art. 1º da Lei n. 605/49. Deixando o supermercado de observar essa regra legal, deve responder pelo pagamento da folga não concedida.*

(RO 000653-2006-004-21-00-3, Rel. Des. José Barbosa Filho — PARTES: Wanderléia Miriam Gomes e Carrefour Com. e Ind. Ltda.)

*(...) REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. PERÍODO DE CONCESSÃO INFERIOR A SETE DIAS. INTELIGÊNCIA DOS ARTS. 67 DA CLT E 1º DA LEI N. 605/49 E DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 410 DA SBDI-1 DO TST. PRÁTICA HABITUAL DO DEMANDADO.*

*O repouso semanal remunerado deve ser concedido em um dos sete dias da semana laborada, de modo que o interstício entre uma folga e outra não seja superior a sete dias. Inteligência dos artigos 67 da CLT e 1º da Lei n. 605/49 e da Orientação Jurisprudencial n. 410 da SBDI-1 do TST. Assim, diante do fato de que, em mais da metade dos cartões de ponto juntados aos autos, os empregados trabalharam mais de sete dias seguidos, o que evidencia a habitualidade dessa prática pelo demandado, deve o réu se abster de conceder o descanso semanal aos seus empregados após o período de sete dias laborados, passando a conceder os descansos semanais remunerados, até o sétimo dia laborado, a todos eles (...).*

(RO 138800-14-2008.5.21.0003, Rel. Des. José Barbosa Filho, DJ 19.4.2011 — PARTES: Ministério Público do Trabalho e Supermercado Extra).

89. Cabe ressaltar que a concessão do repouso imediatamente após o sexto dia trabalhado, como medida de saúde e segurança do trabalho, faz-se mais necessária na atividade de vigilância, do que em qualquer outra.

## **II.5. Falta de concessão de repouso semanal remunerado coincidente com o domingo, a cada quinze dias, para as empregadas**

90. O descanso semanal preferencialmente aos domingos objetiva à recuperação das energias físicas e psíquicas do trabalhador, além de assegurar outros importantes direitos previstos na Constituição Federal de 1988, quais sejam:

*I) o direito de livre exercício dos cultos religiosos (art. 5º, VI) — comparecimento em missas ou cultos, pois ocorrem na prática aos domingos; II) à plena liberdade de associação (art. 5º, XVII) e exercício*

*deste direito, devido a dificuldade de se reunir com seus pares; III) ao lazer, bem como, o direito-dever de proteger a infância de seus filhos menores de idade, desrespeitando ao mesmo tempo o dever de convivência familiar e comunitária com os mesmos (arts. 6º e 227 da CF/88), já que não há, em regra, coincidência do descanso semanal com os dias de folga escolar e o descanso em dias aleatórios da semana impossibilita a convivência com todos os membros da família (a qual goza de especial proteção do Estado — art. 226); IV) o pleno exercício dos direitos culturais e das práticas desportivas (arts. 215, caput, e 217, caput).*

91. Nesse sentido, é valiosa a lição de Valentin Carrion:

“É imperativo humano que o trabalhador repouse no domingo, no mesmo dia em que sua família, seus parentes e seus concidadãos (CAPITANT; CUCH *apud* CESARINO JR., *Direito social brasileiro*, p. 304). O trabalho em dias em que os filhos, a esposa e os amigos descansam contribui para a dissolução dos laços gregários, tão importantes para a própria sociedade, e a estabilidade do indivíduo; também repercute sobre a produção, a economia, a criminalidade etc. É que, via de regra, o homem que trabalha durante a semana, em grande parte, o faz com a esperança de atingir o dia de descanso, como prêmio.”

92. Fácil é ver que, para as mulheres, as obrigações afetas à proteção da infância e convivência com os filhos, por aspectos culturais e fisiológicos, se revela tão necessária que mereceu a proteção legal. Assim, para as mulheres que trabalham aos domingos, é obrigatória a criação de uma **escala de revezamento quinzenal**, para que, pelo menos, **de quinze em quinze dias, o repouso semanal remunerado coincida com o domingo**. Tal determinação encontra-se inserta no art. 386 da CLT:

Art. 386. Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

93. Manifestando-se sobre a norma do art. 386 da CLT, o **Pleno do Tribunal Superior do Trabalho**, em sessão de 17.11.2008, decidiu que **a concessão de condições especiais à mulher não fere o princípio da igualdade entre homens e mulheres contido no art. 5º da Constituição Federal (IIN-RR — 1540/2005-046-12-00.5)** e que **a igualdade jurídica entre homens e mulheres não afasta a natural diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos, e que não escapa ao senso comum a patente diferença de compleição física de homens e mulheres.**

94. E, em recente posicionamento, o **Tribunal Superior do Trabalho**, analisando o art. 386 da CLT, ressalta que os fundamentos adotados em relação ao art. 384 devem ser observados também em relação àquele dispositivo. Veja-se:

*AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER. ESCALA DE REVEZAMENTO PREVISTA NO ART. 386 DA CLT. No Capítulo III que dispõe sobre a proteção do trabalho da mulher, o art. 386 da CLT estabelece que — havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical. Esta Corte Superior, em caso análogo, sobre a recepção do art. 384 da CLT, que também trata de norma de proteção ao trabalho da mulher, ao apreciar o Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista n. TST-IIN-RR-1540/2005-046-12-00.5, entendeu que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal. Decisão do Tribunal Regional em sintonia com o entendimento desta Corte Superior. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST — AIRR — 1808-06.2009.5.10.0007, Relator: Pedro Paulo Manus, j. 26.9.2012, 7ª Turma, Data de Publicação: 28.9.2012).*

## II.6. Da abrangência da decisão

95. A nova redação da OJ n. 130 da SDI-2, do Tribunal Superior do Trabalho, tem o mérito de também conduzir à UNIFORMIZAÇÃO DAS DECISÕES PROFERIDAS, POR DIVERSAS VARAS E TRIBUNAIS DO TRABALHO em face da mesma empresa, em decorrência dos mesmos fatos antijurídicos praticados (mesma causa de pedir).

96. Assim se conclui porque a OJ n. 130/SDI2/TST dispõe que **A COMPETÊNCIA PARA A AÇÃO CIVIL PÚBLICA FIXA-SE PELA EXTENSÃO DO DANO e sempre que o dano for de abrangência suprarregional ou nacional há competência concorrente para a ação civil pública das Varas do Trabalho das sedes dos Tribunais Regionais do Trabalho.**

97. Em virtude dessa competência concorrente, e pelo fato de a empresa ré causar danos aos direitos dos trabalhadores em diversos Estados da Federação, foram propostas diversas ações civis públicas, perante várias Varas do Trabalho de diversos Estados brasileiros.

98. A solução poderia ser a reunião de ações, tornando-se prevento o Juiz que primeiro conheceu da causa, mas há um óbice a essa conduta processual: **os processos encontram-se em fases processuais distintas.**

99. Com efeito, **no âmbito do próprio Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, há decisão condenatória da ré, já transitada em julgado, nos autos da Ação Civil Pública n. 29200-63.2010.5.21.0011, proposta perante a 1ª Vara do Trabalho de Mossoró/RN.**

100. A decisão está consubstanciada no Acórdão n. 117.730 (em anexo — doc. 15), que condenou a empresa a: 1) conceder um descanso semanal

remunerado de 24 horas consecutivas; 2) conceder aos seus empregados um período mínimo de 11 horas entre uma jornada de trabalho e outra; 3) conceder férias aos seus empregados; 4) abster-se de efetuar o pagamento da remuneração de férias fora do prazo legal; 5) elaborar escalas de revezamento de folgas de serviços que exijam trabalho aos domingos; efetuar o pagamento das verbas rescisórias no prazo legal.

101. A referida decisão foi proferida em 29.2.2012 e a alteração da Orientação Jurisprudencial n. 130 ocorreu em **14.9.2012 e foi publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 25, 26 e 27 de setembro, através da Resolução n. 186/2013.**

102. Como a Ação Civil Pública foi proposta no período em que vigorava a antiga redação da OJ n. 130, na 1ª Vara do Trabalho de Mossoró/RN, não foi reconhecida a abrangência regional.

103. **Por isso, no presente caso, é necessária a menção à Ação Civil Pública n. 29200-63.2010.5.21.0011, que, julgada por esse próprio Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, em data anterior à alteração da Orientação Jurisprudencial n. 130/TST, não estipulou a abrangência da decisão sobre todo o Estado do Rio Grande do Norte, porém RECONHECEU as práticas ilícitas da ré quanto à jornada de trabalho e férias dos seus empregados.**

104. Portanto, nesse cenário, os pedidos formulados nessa ação não estão abrangidos pela coisa julgada, porque a decisão transitada em julgado teve efeitos restritos ao Município de Mossoró/RN.

105. Entretanto, o Ministério Público do Trabalho, com **base na decisão proferida nos autos da Ação Civil Pública n. 29200-63.2010.5.21.0011 e nas provas ora apresentadas**, requer a condenação da ré, em todos os pedidos, com a específica declaração de que a decisão terá abrangência NACIONAL, ou no mínimo, REGIONAL (em todo o Estado do Rio Grande do Norte).

## **II.7. Do dano moral coletivo**

106. A conduta da empresa traduz, comprovadamente, uma ofensa intolerável ao ordenamento jurídico, a expressar o seu desprezo evidente às regras e princípios de proteção aos direitos dos trabalhadores, em dimensão coletiva.

107. É inequívoco, nesse sentido, que o menoscabo flagrante a normas fundamentais do ordenamento jurídico-laboral, não apenas gerou, mas continua a produzir danos à coletividade de trabalhadores que, no seu cotidiano, sofre os prejuízos decorrentes das irregularidades praticadas pela empresa, em violação a direitos essenciais. Tais ofensas, e a forma reiterada como se têm concretizado, não podem ser admitidas no Estado Democrático de Direito, em que o respeito à dignidade da pessoa humana erige-se a cânone maior e centro axiológico do sistema jurídico (art. 1º, III).

108. Sendo assim, não se pode conceber que, em momento posterior, a empresa venha a corrigir a sua conduta, a partir de determinado período, por força de decisão judicial, desconsiderando-se as violações já perpetradas, reiteradamente, à ordem jurídica, e os danos causados à coletividade de trabalhadores.

109. Merece atenção as circunstâncias do caso concreto, haja vista que se trata de violação a regras de segurança e saúde do trabalhador. Como ficou demonstrado, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Rio Grande do Norte verificou que a empresa ré descumpra diversas regras constitucionais e infraconstitucionais relativas à jornada de trabalho.

110. Da análise dos documentos apresentados pela fiscalização, percebe-se que as irregularidades verificadas atingem um grande número de trabalhadores, tornando evidente a gravidade da conduta da empresa.

111. Tem-se, pois, efetivamente, a evidência de danos a interesses de natureza coletiva, cuja intolerabilidade enseja a devida reparação, nos moldes previstos na legislação.

112. Nesse passo, não é demais dizer que, no tempo atual, tornaram-se imprescindíveis a imediata reação e a resposta eficaz do sistema jurídico, em face de situações reveladoras de condutas que configuram lesão injusta a interesses juridicamente titularizados pela coletividade, em todas as suas expressões (grupos, classes ou categorias).

113. Assinale-se, destarte, que a ideia e o reconhecimento do dano coletivo, em sua vertente extrapatrimonial ou moral, bem como a necessidade de sua reparação, constituem mais uma evolução nos contínuos desdobramentos do sistema da responsabilidade civil, significando a ampliação do dano extrapatrimonial para um conceito não restrito ao mero sofrimento ou à dor pessoal, porém extensivo a **qualquer ofensa aos valores fundamentais compartilhados pela coletividade, e que refletem o alcance da dignidade dos seus membros.**

114. Assim, condutas eivadas de grave ilicitude, a demonstrar uma linha de procedimento adotado de molde a ser reproduzido no tempo, insere-se em um plano muito mais abrangente de alcance jurídico, a exigir necessária consideração para efeito de proteção e sancionamento, no âmbito da tutela de natureza coletiva.

115. A garantia da reparação do dano coletivo ganha indubitável relevo nas hipóteses em que apenas a imposição judicial de uma abstenção (não fazer), de cessação da conduta danosa ou mesmo de um dever (fazer algo), deixaria impune e irressarcida a lesão já perpetrada (e suas consequências danosas), favorecendo-se, assim, o próprio lesante autor da prática ilícita grave, tendo como resultado o abuso, o desrespeito e a exploração dos lesados (o grupo ou toda a coletividade), atingidos que foram nos interesses e valores de maior expressão na órbita social.

116. Não é admissível, em suma, que o autor da conduta ilícita, diante do sistema jurídico — e da lógica de equidade, justiça e razoabilidade que o orienta —, possa haurir proveito de práticas ou omissões lesivas à coletividade ou determinados

grupos de trabalhadores, delas se enriquecendo patrimonialmente ou auferindo situações de vantagem.

117. Se assim ocorresse, quebrar-se-ia toda a estrutura principiológica que informa e legitima o ordenamento, resultando em se corromper a viga-mestra que dá suporte à responsabilidade civil, exatamente refletida em uma reação jurídica pertinente e eficaz, a emergir diante da conduta ilícita danosa, de molde a tornar não estimulante ou compensador para o agente e outros potenciais violadores a reiteração da prática condenada.

118. A reparação que se almeja constitui um meio legalmente previsto de se assegurar que não vingue a ideia ou o sentimento de desmoralização do ordenamento jurídico e dos princípios basilares que lhe dão fundamento, em especial o do respeito à dignidade humana do trabalhador, em toda a extensão que se lhe reconhece, inclusive de proteção à sua integridade física e mental, sua saúde e segurança.

119. E mais: nessas hipóteses de inequívoca gravidade não há de se falar unicamente em reparação em favor do grupo de trabalhadores, no sentido de compensá-los pelos danos pessoais. Enseja ter-se em conta, mais propriamente, **a imposição, também, ao ofensor, de uma condenação pecuniária que signifique uma penalização pela prática de conduta tão reprovável quanto ilícita, que, certamente, resultou em benefícios econômicos indevidos para si (redução de custos), circunstância que fere e indigna a sociedade com um todo, pois, para isso, a ré não se importa com a perda da saúde física e/ou mental dos seus empregados.**

120. A lesão intolerável a interesses coletivos, portanto, enseja reação e resposta equivalente a uma reparação adequada à tutela almejada, traduzida essencialmente por uma condenação pecuniária, a ser arbitrada pelo juiz, com destinação específica.

121. Dessa maneira, por meio do manejo da Ação Civil Pública, pretende também o Ministério Público do Trabalho a responsabilização pelo ato ilícito perpetrado pela empresa, e que resultou danos ao sistema jurídico e à coletividade de trabalhadores. Invoque-se, aqui, a disposição do art. 1º da Lei n. 7.347/85, quando prevê:

Art. 1º. Regem-se pelas disposições desta lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados:

(...)

V — a qualquer outro interesse difuso ou coletivo.

122. De igual forma, observe-se as disposições dos incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal:



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:

(...)

V — é assegurando o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X — são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

123. E, ainda, tenha-se em vista as disposições dos arts. 186 e 927 do Código Civil de 2002:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito, (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

124. Assim, o restabelecimento da ordem jurídica abrange, além da suspensão da continuidade das lesões indicadas anteriormente, a adoção de outras duas medidas: a primeira, tendente a impedir que a ré volte a incidir na prática ilícita; a segunda, suficiente a propiciar a reparação do dano coletivo emergente das condutas desrespeitosas ao arcabouço de princípios e normas, constitucionais e infraconstitucionais, que tutelam as relações de trabalho.

125. Ressalta-se, ademais, que as Cortes Trabalhistas, capitaneadas pelo **Tribunal Superior do Trabalho**, têm, remansosamente, firmado posição, de maneira elogiável, no reconhecimento do dano moral coletivo e da sua indenização. São exemplos destas manifestações os seguintes acórdãos:

***AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INFRINGÊNCIA SISTEMÁTICA DOS MAIS ELEMENTARES DIREITOS TRABALHISTAS. AFRONTA A INTERESSES DIFUSOS. DANO MORAL COLETIVO. O descumprimento sistemático dos direitos trabalhistas mais comezinhos, conquistados ao longo de séculos de intensas lutas sociais, em observação ao próprio princípio constitucional da vedação ao retrocesso social, afetam não somente o trabalhador diretamente envolvido na relação contratual, mas, sim, toda a sociedade, visto ser do interesse de***

**todos a observância da legislação trabalhista, sendo certo que o desrespeito a valores, tão fundamentais, desencadeia um sentimento coletivo de indignação e repulsa, caracterizando-se ofensa à moral social. Representa, ainda, afronta ao princípio constitucional da função social da propriedade de promover o desenvolvimento social com respeito às normas jurídicas trabalhistas e uns dos fundamentos da República Federativa do Brasil que é a valorização social do trabalho, certamente atingindo dimensões difusas. O dano moral coletivo configura-se, portanto, como a lesão ao patrimônio moral da coletividade, passível de indenização, quando flagrante o descaso do empregador para com a dignidade da pessoa humana.** (TRT 23 — 1ª Turma — 00117.2010.006.23.00-6 RO. Relator: Tarcísio Valente. DEJT n. 674/2011, de 21.2.2011. Disponível em: <<http://www.trt23.jus.br/acordao/2011/DJ1133/290093302.pdf>>. (sem grifos no original)

TUTELA PREVENTIVA. OBRIGAÇÕES DE FAZER E DE NÃO FAZER. DANO MORAL COLETIVO. **Uma vez demonstrada que a empresa violou, de forma reiterada, normas e exigências da legislação trabalhista, fica evidente a existência do dano moral coletivo, que gera o direito à uma reparação e impõe a adoção de medidas preventivas para preservar os direitos e valores da coletividade que foram descumpridos.** (TRT 5 — 5ª Turma — 0000741-80.2011.5.05.0037 RO, Relator: Jeferson Muricy, DEJT: 16/08/13. Disponível em: <<https://aplicacoes.trt5.jus.br/esamp//f/n/consultadocumentocon?id=10113081401017496094&municipio=1>>) (sem grifos no original)

#### **AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO. DANO MORAL COLETIVO. CARACTERIZAÇÃO.**

*A caracterização do dano moral decorre da mera constatação da lesão, não havendo necessidade de que seja produzida prova do sentimento que ela desencadeou. Noutros termos, uma vez presente a lesão, o dano é presumível, pois não se pode cogitar a produção de provas de valores intangíveis como dor, angústia, tristeza, sofrimento psíquico e outros do gênero. Demonstrado nos autos o desrespeito a direitos trabalhistas garantidos pela própria Constituição Federal (art. 7º, I, da CF), na medida em que a ré condicionou o pagamento das verbas rescisórias devidas aos empregados à devolução dos valores correspondentes à indenização compensatória de 40% sobre o FGTS, o senso comum nos leva a concluir que a indignação e sobretudo a insegurança certamente assolará a coletividade de seus empregados. Constatado o dano moral coletivo sofrido pelos empregados da ré, sobeja pertinente sua condenação à indenização correspondente, reversível ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador.* (Processo TRT-

10-RO-00430/2005-019-10-00-4, Rel. Juiz Braz Henrique de Oliveira, 3.5.2006). (sem destaques no original)

**“[...] 4. DANO MORAL COLETIVO. VIOLAÇÃO REITERADA DA ORDEM JUSTRABALHISTA. CONFIGURAÇÃO. A violação ao ordenamento jurídico, consubstanciada pelo reiterado descumprimento de suas prescrições e a conseqüente desvalorização progressiva de suas emanações como vinculadoras das condutas — que acaba por acarretar verdadeira anomia — é mais grave do que a violação ao interesse individual. Esta pode ser coibida pela simples incidência da sanção prevista na própria norma. Aquela deve ser repudiada pelos novos instrumentos que o ordenamento jurídico disponibiliza para sua própria defesa. Constatado o solene e recorrente desprezo dos reclamados pelas normas que compõem o ordenamento jurídico trabalhista, configura-se o dano moral coletivo, a demandar a competente reparação.** (Processo TRT10<sup>a</sup> — RO 01385-2001-009-10-00-4, Relator Juiz Mario Macedo Fernandes Canon) (sem destaques no original)

126. **No caso em tela, o dano coletivo restou configurado em virtude do procedimento da empresa de desrespeitar as regras referentes à jornada de trabalho e concessão de repousos, diretamente relacionadas à saúde e segurança dos trabalhadores.** Deve-se levar em consideração que o desrespeito às normas que tratam sobre a jornada de trabalho dos vigilantes traz conseqüências nefastas para os trabalhadores, que já laboram em uma atividade estressante e de alto risco.

127. Anote-se, ademais, que os danos à coletividade emergem do próprio fato (*ipso facto*), e, por isso, independem de prova, conforme já decidiu o **Tribunal Superior do Trabalho**, em acórdão paradigma:

A responsabilização do agente causador do dano moral opera-se por força do simples fato da violação (*damnum in re ipsa*). Assim, verificado o evento danoso, surge a necessidade de reparação, não havendo que se cogitar da prova do prejuízo, mas desde que presentes os pressupostos legais para que haja a responsabilidade civil (nexo de causalidade e culpa).

Neste sentido, ensina Xisto Tiago de Medeiros Neto:

O dano moral não enseja, para verificação de sua ocorrência, a prova quanto à sua configuração. É que, considerando-se atingir a lesão interesses extrapatrimoniais, gerando dor, sofrimento, angústia, constrangimento ou qualquer relevante modificação desfavorável ao espírito, não há de se exigir do lesado a demonstração de que efetivamente sofreu o dano, já que a sua percepção emana da própria violação, constituindo uma *praesumptiones hominis* (presunção do homem).

(...)

***A responsabilidade, portanto, tratando-se de dano moral, decorre, em regra, do simples fato da violação (damnum in re ipsa), não se cogitando analisar-se o traço subjetivo do ofensor ou se provar a existência do prejuízo extrapatrimonial, que, por si só, já é uma evidência do próprio fato (ipso facto), salientando-se, mais, a impossibilidade de, para tal fim, ingressar-se na esfera psíquica da vítima.***

(Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. AIRR — 1273/2003-044-03-40, publicado no DJ em 10.12.2004). (sem destaques no original)

### *II.7.1. Do valor do dano moral coletivo*

128. No tocante à fixação do *quantum* da condenação relativa ao dano coletivo, deve-se ter em conta, além da punição ao ofensor e da função pedagógica, como fator de desestímulo, as condições econômicas da ré e a expressiva quantidade de empregados atingidos, que laboram submetidos à exaustão em sobrejornada e sem os repousos garantidos pela legislação trabalhista e constitucional.

129. Com efeito, a situação econômico-financeira da empresa constitui fato notório, sendo prestadora de serviços de segurança não só no Rio Grande do Norte, mas também nos estados de Pernambuco, Bahia, Alagoas, Sergipe, Piauí, Ceará e Paraíba. A empresa Nordeste foi comprada pelo Grupo PROSEGUR, que é o maior grupo de segurança privada do Brasil e a terceira empresa privada em soluções integrais de segurança do mundo, segundo informações obtidas no endereço eletrônico da própria empresa (doc. 16).

130. Conforme informação publicada pela própria empresa, o faturamento da empresa ré atingiu **R\$ 2,7 bilhões (dois bilhões e setecentos milhões de reais)** apenas no ano de 2012.

131. Há de se considerar, ainda, o proveito econômico que a ré auferiu com a sua conduta ilícita, pois deixou de contratar mais empregados, necessários para a organização de escalas de trabalho sem exigência de horas extras e sem supressão dos intervalos inter e intrajornada. **A ré auferiu vantagem econômica representada pela redução dos seus custos, ao utilizar ao máximo a força de trabalho dos seus empregados, exigindo-lhes o cumprimento de jornada de trabalho em desacordo com a lei, para atender aos seus interesses econômicos, sem preocupação com a saúde e segurança dos trabalhadores, e com a segurança da população em geral, pois vigilantes cansados já não podem executar as funções de vigilância pessoal e patrimonial dos ambientes sob sua responsabilidade, tampouco dirigir um carro-forte em segurança, em plena noite, por rodovias estaduais e federais.**

132. A conduta da empresa ré representa, também, *dumping* social, pois desrespeita os limites legais e concorrenciais, além de ofensa ao direito dos consumidores dos seus serviços. Por essa prática do *dumping* social a ré prejudica as empresas do seu segmento econômico, pois reduz custos trabalhistas e pode ofertar serviços mais baratos às empresas tomadoras dos serviços de vigilância.

133. A empresa ré também prejudica os consumidores dos seus serviços, pois pensam que estarão recebendo serviços de vigilantes em perfeitas condições de saúde, desestressados e descansados, e recebem trabalhadores que já vêm de outras jornadas de trabalho em outros tomadores de serviços, com supressão de seus intervalos interjornada. Ou, ainda, os bancos e as seguradoras que pensam que o dinheiro transportado está em segurança, não sabem que os motoristas e os vigilantes de carros-forte estão estressados e fadigados com as extensas jornadas de trabalho.

134. Assim, a conduta da ré em desrespeitar a lei e impor aos seus empregados jornadas desumanas de trabalho, sem repousos, prejudica o direito dos trabalhadores e da sociedade em geral. Com efeito, **as empresas e instituições públicas tomadoras dos serviços terceirizados de vigilância contratados com a ré são ludibriadas, pois pensam que estão contratando vigilantes em perfeito estado de saúde, com as condições de atenção e mobilidade preservadas, para atender à necessidade de pronta defesa dos estabelecimentos vigiados, e das pessoas que por eles circulam. Porém, não é essa a realidade, ante o desgaste provocado pela falta de concessão correta dos intervalos inter e intrajornada e do repouso semanal remunerado, assim como em decorrência do excesso de jornada de trabalho.**

135. Ao submeter os seus empregados a jornadas de trabalho exaustivas, sem intervalos, e sem repouso semanal remunerado, o serviço de vigilância que a ré vende passa a ser um engodo, na medida que homens cansados não podem atender à eficiência exigida na atividade de vigilância.

136. **Um vigilante de agência bancária ou de órgão público que passa 18 dias sem repouso semanal remunerado e que após uma jornada de trabalho de 12 horas não tem as 36 horas de descanso, porque parte desse período de 36 horas foi suprimido pela empresa (ao exigir que o vigilante labore em hora extra ou mediante o “encurtamento” do seu intervalo interjornada), ou, ainda, porque todo o período (mediante o envio do mesmo trabalhador para outro tomador de serviços), não pode estar na condição de vigília esperada de um vigilante; não pode ter os reflexos rápidos necessários em situação de riscos de roubos ou assaltos.**

137. Assim, considerando-se a gravidade da conduta da ré — quer para a coletividade de empregados, quer para a sociedade em geral —, o porte da empresa e o proveito que obtém com a conduta danosa aos seus empregados, o valor da indenização deve ser bastante para compensar os efeitos deletérios impingidos e desestimular condutas futuras do mesmo jaez.

138. Desse modo, a indenização pelos danos observados deve ser arbitrada, atendendo-se ao critério da razoabilidade, no valor de **R\$ 15.000.000,00 (quinze milhões de reais)**.

139. O valor da indenização deverá ser revertido em prol de um fundo destinado à reconstituição dos bens lesados, conforme previsto no art. 13 da Lei n. 7.347/85. No caso de interesses difusos e coletivos na área trabalhista, esse fundo é o FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador —, que, instituído pela Lei n. 7.998/90, custeia o pagamento do seguro-desemprego (art. 10) e o financiamento de políticas públicas que visem à redução dos níveis de desemprego. Alternativamente, **requer o Ministério Público do Trabalho que o valor do dano moral coletivo seja revertido em proveito de entidades de assistência social, saúde e educação, profissionalização e fiscalização, sem fins lucrativos, e de reconhecido valor social, a ser indicada pelo Ministério Público.**

### **III. DA ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA**

140. A ação civil pública poderá ter por objeto a condenação em dinheiro e/ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer (Lei n. 7.347/85, art. 3º). O art. 11 desta lei tem o seguinte teor:

Art. 11. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o Juiz determinará o cumprimento da prestação da atividade devida ou a cessação da atividade nociva, sob pena de execução específica, ou de cominação de multa diária, se esta for suficiente ou compatível, independentemente de requerimento do autor.

141. Mais adiante, o art. 12, *caput*, do mesmo Estatuto, autoriza o provimento liminar de antecipação dos efeitos da tutela:

Art. 12. Poderá o Juiz conceder mandado liminar, com ou sem justificação prévia, em decisão sujeita a agravo.

142. Assim, o legislador autorizou a antecipação dos efeitos da tutela pretendida na ação civil pública, nos moldes da norma processual civil.

143. Esse é o entendimento agasalhado pela melhor doutrina:

*O mandado liminar de que fala a Lei n. 7.347/85, art. 12, diverso dos seus arts. 4º e 5º, está mais próximo da antecipação da tutela específica de que fala o art. 461 do CPC, com a nova redação dada pela Lei n. 8.952/94, muito embora possa confundir-se com a cautelar incidente. O legislador, em sede de ação civil pública, concebeu a cautelar satisfativa,*

**autorizando que fosse adiantado o próprio meritum causae, total ou parcialmente.**<sup>(5)</sup> (sem destaques no original)

144. No mesmo sentido, tem-se o escólio de Carlos Henrique Bezerra Leite, ao assinalar que o art. 12 da Lei n. 7.347/85, trata “*de liminar de natureza satisfativa, antecipatória da tutela definitiva*”<sup>(6)</sup>.

145. Ora, no caso dos autos, a relevância do fundamento e a plausibilidade do direito restam evidentes e decorrem da prova inequívoca apresentada pelo Ministério Público, por meio dos **documentos anexados**. Patente está, também, a necessidade de uma tutela inibitória imediata, já que, persistindo a conduta da ré, há continuados prejuízos aos empregados, extenuados por uma jornada de trabalho exaustiva, sem os intervalos previstos em lei e sem o repouso semanal remunerado, o que tem gerado adoecimentos nos seus empregados, causando prejuízos a esses e aos sistemas estatais de saúde e de Previdência Social.

146. O material probatório trazido demonstra a violação flagrante do ordenamento jurídico-laboral pela empresa ré.

147. Com efeito, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Rio Grande do Norte (SRTE/RN) constatou várias irregularidades na empresa ré. Foi feito, pela auditoria fiscal do trabalho, um levantamento minucioso dos registros de jornada de trabalho, mediante o qual se constatou que **os empregados da empresa ré são obrigados a trabalhar em sobrejornada habitual e ilegal, sem os intervalos inter e intrajornada, e o repouso semanal remunerado é concedido muitos dias depois do sexto dia consecutivo de labor, e sequer a condição física e mental dos empregados é avaliada através de exames médicos, para que possa prevenir adoecimentos e mudar condutas empresariais em prol da saúde da coletividade de trabalhadores! Ao contrário, a empresa não emite Comunicação de Acidente de Trabalho.**

148. Os fatos estão devidamente provados através dos registros de jornada e dos Autos de Infração lavrados pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, além de documentos emanados do Tribunal de Justiça (tomador dos serviços prestados pela ré) (docs. 06.1, 06.2, 06.3), do INSS e do CEREST (órgão do Sistema Único do Saúde — SUS, que presta atendimento aos empregados adoecidos pela ré) (docs. 12 e 13).

149. Além disso, o adoecimento relacionado às extensas jornadas de trabalho é fato cientificamente comprovado. Veja-se que além de estudos científicos sobre o tema, **o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (art. 20-A da Lei n. 8.213/91 e Decreto n. 6.042/2007) reconhece a relação entre doenças mentais,**

---

(5) OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Ação civil pública — enfoques trabalhistas*. São Paulo: Revista dos Tribunais, p. 198.

(6) LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Ministério público do trabalho*. São Paulo: LTr, 2006. p. 140.

## **lesões por esforço repetitivo e doenças do sistema circulatório e as jornadas de trabalho exaustivas.**

150. Daí justificar-se plenamente a concessão da **antecipação parcial dos efeitos da tutela**, *inaudita altera parte*, porquanto há prova inequívoca da ilegalidade da conduta da ré.

151. É inolvidável, também, que a continuidade do procedimento ilícito adotado pela ré representa situação de dano irreparável ou de difícil reparação, por tratar-se de normas relativas à segurança e saúde dos trabalhadores. **Aqui se destaca a nota de urgência da tutela requerida, por se estar diante do descumprimento de normas de caráter cogente, indisponíveis e irrenunciáveis.**

152. Portanto, quanto mais tempo persistir a prática ilícita, maior será o universo dos trabalhadores afetados, e, conseqüentemente, maior será o número de acidentes e doenças laborais que irão ocorrer.

153. É, pois, com clareza, que se configuram todos os requisitos previstos legalmente como necessários à concessão dos efeitos antecipados da tutela (art. 12 da Lei n. 7.347/85; art. 84, § 3º do CDC e art. 273 do CPC).

154. Registre-se que, em ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho no Piauí, em que a ré pratica várias ilicitudes quanto à jornada de trabalho, foi concedida a antecipação dos efeitos da tutela, conforme decisão em anexo (docs. 17.1, 17.2):

*“Do exposto, **DEFIRO A TUTELA ANTECIPADA** requestada pelo Parquet Laboral, determinando aos réus que cumpram as obrigações legais previstas e abstenham-se de descumprir as normas protetivas do trabalho, nos termos a seguir:*

*a) Abster-se de prorrogar a jornada de trabalho além do limite legal de duas horas, salvo nas hipóteses previstas no art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho, devendo, nessas hipóteses, serem observados os requisitos ali previstos, incluindo a comprovação da exata hipótese fática autorizadora e comunicação da autoridade competente;*

*b) Não exigir horas extras simultaneamente ao regime de compensação de jornada;*

*c) Não obrigar ou de qualquer forma coagir os empregados à realização de horas extras;*

*d) Conceder a todos os empregados um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e repouso nos feriados civis e religiosos, devendo o descanso semanal, salvo motivo de conveniência pública ou*



*necessidade imperiosa do serviço, devidamente demonstrados e com autorização da autoridade competente em matéria de trabalho, coincidir com o domingo;*

*e) Conceder a todos os empregados, em caso de trabalho contínuo cuja jornada exceda de 6 (seis) horas, intervalo para repouso ou alimentação de no mínimo uma hora e no máximo duas horas;*

*f) Conceder a todos os empregados um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.*

***Em caso de descumprimento das obrigações de fazer e não fazer deferidas, e nos termos dos arts. 11 e 12 da Lei n. 7.347/85 e 461, §§ 4º e 5º, do CPC, fica estabelecida MULTA de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por obrigação descumprida, multiplicada pelo número de trabalhadores lesados, reversível em benefício da comunidade prejudicada, conforme destinação a ser dada pelo Ministério Público do Trabalho.***

Intimem-se os réus.

Notifique-se o Órgão do MPT da 22ª Região, pessoalmente.

*Teresina-PI, 30 de setembro de 2013.*

Ana Ligyan de Sousa Lustosa Fortes do Rego

Juíza do Trabalho

155. Ante o exposto, **REQUER** o Ministério Público do Trabalho a **antecipação parcial da tutela**, a fim de que seja determinado o cumprimento imediato, pela ré, das seguintes obrigações:

a) **NÃO PRORROGAR** a jornada de trabalho dos seus empregados de forma habitual e em desobediência ao limite legal de duas horas diárias (art. 59 da CLT), quando contratados para jornadas de trabalho de 6 (seis) a 8 (oito) horas diárias;

b) **NÃO PRORROGAR** a jornada de trabalho dos seus empregados que laboram na jornada 12 x 36, não exigindo horas extras de empregados que já laboram em regime de compensação de jornada de trabalho;

c) **CONCEDER**, às empregadas do sexo feminino, quando houver necessidade de prorrogação da jornada de trabalho não superior a duas horas diárias, no regime de trabalho de 6 (seis) ou de 8 (oito) horas diárias, um intervalo de 15 (quinze) minutos, antes do início da prorrogação da jornada de trabalho, nos termos do art. 384 da CLT;

d) **CONCEDER**, a todos os seus empregados, o intervalo intrajornada (art. 71, *caput* e § 1º, da CLT);

e) **CONCEDER**, a todos os seus empregados, o intervalo interjornada de, no mínimo, 11 (onze) horas consecutivas para descanso (art. 66 da CLT);

f) **CONCEDER**, a todos os seus empregados, o repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro horas consecutivas) exatamente após o 6º (sexto) dia consecutivo de trabalho;

g) **CONCEDER**, aos empregados que laboram na jornada especial de 12 x 36, as 36 (trinta e seis) horas de descanso após as 12 (doze) horas consecutivas de trabalho;

h) **ORGANIZAR ESCALAS DE REVEZAMENTO** de empregados que trabalham sob o sistema 12 x 36, garantindo, na organização das escalas, que o repouso semanal remunerado coincida, ao menos uma vez ao mês, com o domingo, em se tratando de empregados do sexo masculino, e coincida, quinzenalmente, com o domingo, em se tratando de empregadas do sexo feminino, nos termos do art. 386, da CLT;

i) **NÃO UTILIZAR** empregados de um posto de trabalho em outro, de modo a suprimir-lhes os intervalos inter e intrajornada e o descanso subsequente às 12 horas trabalhadas;

j) **REGISTRAR** a jornada de trabalho dos seus empregados, com Registrador Eletrônico de Ponto, nos termos da Portaria n. 1.510/2009, do Ministério do Trabalho e Emprego.

k) **REALIZAR** os exames médicos admissionais, periódicos, de mudança de função, de retorno ao trabalho e demissionais dos seus empregados, observando as determinações da Norma Regulamentadora n. 7 do Ministério do Trabalho e Emprego.

l) **EMITIR** a Comunicação de Acidente de Trabalho, nos casos em que haja suspeita de doenças relacionadas ao trabalho, nos termos do art.

169 da CLT, arts. 22 e 23 da Lei n. 8.213/91 e art. 134 do Decreto n. 2.172/97.

156. Requer-se, ademais:

a) seja fixada pena pecuniária à ré, consistente em **multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais)** pelo descumprimento de qualquer das obrigações indicadas, reversível ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador — instituído pela Lei n. 7.998/90 (art. 5º, § 6º, e art. 13, ambos da Lei n. 7.347/85), ou alternativamente, destinada a instituição sem fins lucrativos, de reconhecido valor e atuação social, nas áreas de assistência social, saúde, educação, profissionalização e fiscalização.

b) a declaração dos efeitos nacionais, ou, no mínimo, regionais, da decisão proferida em antecipação de tutela.

#### **IV — DO PEDIDO DEFINITIVO**

157. O autor, em provimento definitivo, **REQUER** a condenação da empresa nas seguintes obrigações:

a) **NÃO PRORROGAR** a jornada de trabalho dos seus empregados de forma habitual e em desobediência ao limite legal de duas horas diárias (art. 59 da CLT), quando contratados para jornadas de trabalho de 6 (seis) a 8 (oito) horas diárias;

b) **NÃO PRORROGAR** a jornada de trabalho dos seus empregados que laboram na jornada 12 x 36, não exigindo horas extras de empregados que já laboram em regime de compensação de jornada de trabalho;

c) **CONCEDER**, às empregadas do sexo feminino, quando houver necessidade de prorrogação da jornada de trabalho não superior a duas horas diárias, no regime de trabalho de 6 (seis) ou de 8 (oito) horas diárias, um intervalo de 15 (quinze) minutos, antes do início da prorrogação da jornada de trabalho, nos termos do art. 384 da CLT;

d) **CONCEDER**, a todos os seus empregados, o intervalo intrajornada (art. 71, caput e § 1º, da CLT);

e) **CONCEDER**, a todos os seus empregados, o intervalo interjornada de, no mínimo, 11 (onze) horas consecutivas para descanso (art. 66 da CLT);

f) CONCEDER, a todos os seus empregados, o repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro horas consecutivas) exatamente após o 6º (sexto) dia consecutivo de trabalho;

g) CONCEDER, aos empregados que laboram na jornada especial de 12 x 36, as 36 (trinta e seis) horas de descanso após as 12 (doze) horas consecutivas de trabalho;

h) ORGANIZAR ESCALAS DE REVEZAMENTO de empregados que trabalham sob o sistema 12 x 36, garantindo, na organização das escalas, que o repouso semanal remunerado coincida, ao menos uma vez ao mês, com o domingo, em se tratando de empregados do sexo masculino, e coincida, quinzenalmente, com o domingo, em se tratando de empregadas do sexo feminino, nos termos do art. 386, da CLT;

i) NÃO UTILIZAR empregados de um posto de trabalho em outro, de modo a suprimir-lhes os intervalos inter e intrajornada e o descanso subsequente às 12 horas trabalhadas;

j) REGISTRAR a jornada de trabalho dos seus empregados, com Registrador Eletrônico de Ponto, nos termos da Portaria n. 1.510/2009, do Ministério do Trabalho e Emprego.

k) REALIZAR os exames médicos admissionais, periódicos, de mudança de função, de retorno ao trabalho e demissionais dos seus empregados, observando as determinações da Norma Regulamentadora n. 7 do Ministério do Trabalho e Emprego.

l) EMITIR a Comunicação de Acidente de Trabalho, nos casos em que haja suspeita de doenças relacionadas ao trabalho, nos termos do art. 169 da CLT, arts. 22 e 23 da Lei n. 8.213/91 e art. 134 do Decreto n. 2.172/97.

158. Requer, outrossim, que seja deferido o pedido de:

1) PAGAR indenização por dano moral coletivo no valor R\$ 15.000.000,00 (quinze milhões de reais), reversível ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador, nos termos do art. 13 da Lei n. 7.347/85, ou, alternativamente, destinada a instituição sem fins lucrativos, de reconhecido valor e atuação social, nas áreas de assistência social, saúde, educação, profissionalização e fiscalização, a ser indicadas pelo Ministério Público do Trabalho e aprovadas por esse Juízo.

2) **FIXAÇÃO** em caso de desobediência da ordem judicial, ou oposição de resistência, de pena pecuniária à ré, consistente em multa diária de R\$100.000,00 (cem mil reais) pelo descumprimento de qualquer das obrigações acima, reversível ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador — instituído pela Lei n. 7.998/90, nos termos do art. 5º, parágrafo 6º, e art. 13, ambos da Lei n. 7.347/85, ou a entidades sem fins lucrativos públicas ou privadas, nas áreas de saúde, educação, fiscalização, profissionalização ou assistência social, de reconhecido valor social, a ser indicada pelo Ministério Público do Trabalho.

3) **DECLARAÇÃO** dos efeitos nacionais, ou, no mínimo, regionais, da decisão definitiva proferida.

4) **CONDENAÇÃO** da ré ao pagamento das custas e despesas judiciais.

## **V — OUTROS PEDIDOS**

159. O Ministério Público do Trabalho requer, ainda:

1) A citação da empresa ré para, querendo, apresentar defesa, sob pena de revelia;

2) A produção de todos os meios de prova em direito admitidas, especialmente documental, testemunhal, pericial e o depoimento pessoal de preposto da ré, sob pena de confissão, desde já atestando, o autor, a autenticidade dos documentos colacionados.

3) A intimação pessoal do representante do Ministério Público do Trabalho, nos termos dos arts. 18, II, “h” e 84, IV da Lei Complementar n. 75/93, com o encaminhamento dos autos à Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região, com sede na Rua Poty Nóbrega, 1941, Lagoa Nova, Natal/RN.

4) a expedição de ofício à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego neste Estado, para ciência dos termos da decisão liminar que vier a ser proferida, no objetivo de se verificar o seu efetivo cumprimento pela ré.

160. Dá-se à presente ação o valor de R\$ 15.000.000,00 (quinze milhões de reais).

Natal, 11 de dezembro de 2014

Ileana Neiva Mousinho

**Procuradora Regional do Trabalho**

Xisto Tiago de Medeiros Neto

---

**Procurador Regional do Trabalho**

**Processo: ACP N. 0001493-05.2014.5.21.0004**

**Relator: JORDANA DUARTE SILVA**

**Autor: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região)**

**Réu: NORDESTE SEGURANÇA DE VALORES RIO GRANDE DO NORTE LTDA.**

**Advogado: EDUARDO SERRANO DA ROCHA (OAB: 1525)**

**Advogado: DIEGO MENDES DE FREITAS (OAB: 10857)**

**Advogado: ANNA FLAVIA SANTOS EMERENCIANO (OAB: 9143)**

**PODER JUDICIÁRIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO  
4ª VARA DO TRABALHO DE NATAL/RN ATA DE JULGAMENTO DA  
RECLAMAÇÃO TRABALHISTA N..**

**0001493-05.2014.5.21.0004**

Aos seis (6) dias do mês de julho de dois mil e quinze, estando aberta a audiência da 4ª Vara do Trabalho de Natal, em sua sede, com a presença da Excelentíssima Senhora Juíza do Trabalho, Dra. JORDANA DUARTE SILVA, por ordem do Juiz Titular foram apregoados os litigantes.

Aberta a audiência e ausentes as partes, passou o Juízo a proferir a decisão:

Vistos, etc.

## **1. RELATÓRIO**

Trata-se de Ação Civil Pública movida pela PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO — MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face

de PROSEGUR — NORDESTE SEGURANÇA DE VALORES RIO GRANDE DO NORTE, na qual pleiteia a condenação da Reclamada às seguintes obrigações: a) NÃO PRORROGAR a jornada de trabalho dos seus empregados de forma habitual e em desobediência ao limite legal de duas horas diárias (art. 59 da CLT), quando contratados para jornadas de trabalho de 6 (seis) a 8 (oito) horas diárias; b) NÃO PRORROGAR a jornada de trabalho dos seus empregados que laboram na jornada 12 x 36, não exigindo horas extras de empregados que já laboram em regime de compensação de jornada de trabalho; c) CONCEDER, às empregadas do sexo feminino, quando houver necessidade de prorrogação da jornada de trabalho não superior a duas horas diárias, no regime de trabalho de 6 (seis) ou de 8 (oito) horas diárias, um intervalo de 15 (quinze) minutos, antes do início da prorrogação da jornada de trabalho, nos termos do art. 384 da CLT; d) CONCEDER, a todos os seus empregados, o intervalo intrajornada (art. 71, *caput* e § 1º, da CLT); e) CONCEDER, a todos os seus empregados, o intervalo interjornada de, no mínimo, 11 (onze) horas consecutivas para descanso (art. 66 da CLT); f) CONCEDER, a todos os seus empregados, o repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro horas consecutivas) exatamente após o 6º (sexto) dia consecutivo de trabalho; g) CONCEDER, aos empregados que laboram na jornada especial de 12 x 36, as 36 (trinta e seis) horas de descanso após as 12 (doze) horas consecutivas de trabalho; h) ORGANIZAR ESCALAS DE REVEZAMENTO de empregados que trabalham sob o sistema 12 x 36, garantindo, na organização das escalas, que o repouso semanal remunerado coincida, ao menos uma vez ao mês, com o domingo, em se tratando de empregados do sexo masculino, e coincida, quinzenalmente, com o domingo, em se tratando de empregadas do sexo feminino, nos termos do art. 386, da CLT; i) NÃO UTILIZAR empregados de um posto de trabalho em outro, de modo a suprimir-lhes os intervalos inter e intrajornada e o descanso subsequente às 12 horas trabalhadas; j) REGISTRAR a jornada de trabalho dos seus empregados, com Registrador Eletrônico de Ponto, nos termos da Portaria n. 1.510/2009, do Ministério do Trabalho e Emprego. k) REALIZAR os exames médicos admissionais, periódicos, de mudança de função, de retorno ao trabalho e demissionais dos seus empregados, observando as determinações da Norma Regulamentadora n. 7 do Ministério do Trabalho e Emprego. l) EMITIR a Comunicação de Acidente de Trabalho, nos casos em que haja suspeita de doenças relacionadas ao trabalho, nos termos do art. 169 da CLT, arts. 22 e 23 da Lei n. 8.213/91 e art. 134 do Decreto n. 2.172/97. Ainda, pede a condenação em indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 15.000.000,00 (quinze milhões de reais); a fixação de pena pecuniária em multa diária de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), reversível ao FAT; a declaração dos efeitos nacionais ou regionais da decisão definitiva e a condenação da Ré ao pagamento das custas e despesas processuais. Em antecipação de tutela, requereu a determinação judicial para cumprimento imediato das obrigações de fazer e não fazer pleiteadas em caráter definitivo. Juntou documentos e atribuiu à causa o valor de R\$15.000.000,00 (quinze milhões de reais).

A tutela antecipada requerida foi inicialmente indeferida (fls. 348/349).

A audiência inaugural que seria realizada em 15.2.2015 foi adiada por problema de notificação da reclamada (fls. 352/353). Na referida assentada, requereu a Ilma.

Procuradora a reconsideração da decisão que indeferiu a tutela antecipada. No referido ato, concedeu o Juízo prazo para o MPT juntar documentos aos autos, o que foi atendido pelo MPT (fls. 358/675), determinando a posterior conclusão dos autos para reapreciação da tutela antecipada.

O Sindicato Estadual dos Trabalhadores Vigilantes em Transporte de Valores, Carro Forte, Escolta Armada, Carro Leve (ATM), Trabalhadores do Caixa Forte e Tesouraria Bancária (Guarda e Contagem de Valores) do Estado do Rio Grande do Norte — SINDIFORTE (fl. 677) requereu a participação no feito como assistente processual.

Em decisão prolatada às fls. 678/679 dos autos, o Juízo confirmou a decisão que indeferiu a tutela antecipada, apresentando o MPT novo pedido de reconsideração (fls. 684/692), de maneira que, em decisão proferida às fls. 693/698 dos autos, foi determinado à reclamada o cumprimento das seguintes obrigações de fazer e não fazer: 1) NÃO PRORROGAR a jornada de trabalho dos seus empregados de forma habitual e em desobediência ao limite legal de duas horas diárias (art. 59 da CLT), quando contratados para jornadas de trabalho de 6 (seis) a 8 (oito) horas diárias; 2) NÃO PRORROGAR a jornada de trabalho dos seus empregados que laboram na jornada 12 x 36, não exigindo horas extras de empregados que já laboram nesse regime de compensação de jornada de trabalho; 3) CONCEDER, às empregadas do sexo feminino, quando houver necessidade de prorrogação da jornada de trabalho não superior a duas horas diárias, no regime de trabalho de 6 (seis) ou de 8 (oito) horas diárias, um intervalo de 15 (quinze) minutos, antes do início da prorrogação da jornada de trabalho, nos termos do art. 384 da CLT; 4) CONCEDER, a todos os seus empregados, o intervalo intrajornada (art. 71, *caput* e § 1º, da CLT); 5) CONCEDER, a todos os seus empregados, o intervalo interjornada de, no mínimo, 11 (onze) horas consecutivas para descanso (art. 66 da CLT); 6) CONCEDER, a todos os seus empregados, o repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro horas consecutivas) exatamente após o 6º (sexto) dia consecutivo de trabalho 7) CONCEDER, aos empregados que laboram na jornada especial de 12 x 36, as 36 (trinta e seis) horas de descanso após as 12 (doze) horas consecutivas de trabalho; 8) ORGANIZAR ESCALAS DE REVEZAMENTO de empregados que trabalham sob o sistema 12 x 36, garantindo, na organização das escalas, que o repouso semanal remunerado coincida, ao menos uma vez ao mês, com o domingo, em se tratando de empregados do sexo masculino, e coincida quinzenalmente com o domingo, em se tratando de empregadas do sexo feminino, nos termos do art. 386, da CLT; 8) NÃO UTILIZAR empregados de um posto de trabalho em outro, de modo a suprimir-lhes os intervalos inter e intrajornada e o descanso subsequente às 12 horas trabalhadas; 9) REALIZAR os exames médicos admissionais, periódicos, de mudança de função, de retorno ao trabalho e demissionais dos seus empregados, observando as determinações da Norma Regulamentadora n. 7 do Ministério do Trabalho e Emprego; 10) EMITIR a Comunicação de Acidente de Trabalho, nos casos em que haja suspeita de doenças relacionadas ao trabalho, nos termos do art. 169 da CLT, arts. 22 e 23 da Lei n. 8.213/91 e art. 134 do Decreto n. 2.172/97; e 11) REGISTRAR a jornada de trabalho dos seus empregados, com Registrador Eletrônico de Ponto, nos termos da Portaria n. 1.510/2009, do Ministério do Trabalho



e Emprego. Em caso de descumprimento qualquer uma das obrigações acima relacionadas incidirá multa diária de R\$20.000,00.

A reclamada apresentou contestação (fls. 712/774), com documentos (fls. 775/16.217), na qual suscita, em suma: a) ilegitimidade passiva do MPT, por inexistência de direitos homogêneos; b) falta de interesse processual; c) impossibilidade jurídica do pedido; d) inexistência de comprovação de lesão a direito coletivo. Requer a reconsideração da antecipação de tutela concedida e pede, ao final, a improcedência da ação, requerendo, por cautela, o arbitramento de indenização em valor razoável e compatível com a atual situação econômica da empresa.

A audiência inaugural ocorreu em 19.3.2015 (fls. 16.218/16.220). A reclamada requereu a reconsideração da decisão que deferiu a antecipação de tutela, requerendo prazo de 60 (sessenta) dias para regularização da jornada de trabalho, o que foi indeferido pelo Juízo. Concedeu-se à reclamada prazo de 10 (dez) dias para apresentação de um plano de ação para regularização da jornada de trabalho dos empregados.

A reclamada apresentou plano de ação às fls. 16.224/16.324, sobre o qual se manifestou o MPT (fls. 16.435/16.488).

Após requerimento da reclamada (fls. 16.428/16.429), determinou o Juízo o processamento do feito em segredo de justiça (fl. 16.430).

Na audiência em prosseguimento, restou infrutífera a tentativa de acordo. As partes informaram não possuir provas a produzir, encerrando-se a instrução processual. Razões finais reiterativas pelas partes. Frustrada a derradeira proposta de conciliação.

Em petição apresentada às fls. 16.497/16.499, requereu a reclamada a concessão de prazo adicional para cumprimento da antecipação de tutela, sobre o qual se manifestou o MPT às fls. 16.531/16.535).

É o relatório. Passo à análise.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO**

### **2.1. Ilegitimidade ativa do MPT**

A reclamada suscita a ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho, sob o argumento de que não há de se falar em defesa de direito individual homogêneo ou pretensão coletiva a dar legitimidade ao Ministério Público do Trabalho.

Argumenta, nesse sentido, que os fatos imputados à reclamada não atingem a todos ou a uma grande parcela dos empregados da reclamada.

Conforme interpretação conjunta dos arts. 129, III, da Constituição Federal, 82 da Lei n. 8.078/90 e 6º, VII, d, da Lei Complementar n. 75/93, os órgãos do

Ministério Público detêm legitimidade para a defesa de interesses coletivos, dentre eles, os interesses individuais homogêneos. Nesse sentido, dispõe o Enunciado n. 75 da Primeira Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada no TST, abaixo transcrita:

75. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INTERESSES INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. LEGITIMAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO. I — O Ministério Público do Trabalho detém legitimidade para defender direitos ou interesses individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum, nos exatos termos do art. 81, inciso III, do CDC. II — Incidem na hipótese os arts. 127 e 129, inciso III, da Constituição Federal, pois a defesa de direitos individuais homogêneos quando coletivamente demandada se enquadra no campo dos interesses sociais previstos no art. 127 da Magna Carta, constituindo os direitos individuais homogêneos em espécie de direitos coletivos '*lato sensu*'.

São interesses individuais homogêneos aqueles que possuem uma origem comum, com fatos assemelhados pela fonte em um mesmo ato (fático ou jurídico) ou em um mesmo credor/devedor, que justificam a coletivação da demanda e, por sua relevância social, a condução de ação civil pública pelo Ministério Público. Sobre o tema, o autor Ronaldo Lima dos Santos esclarece que os interesses individuais homogêneos distinguem-se dos meramente individuais em virtude da origem comum, isto é, um fato jurídico que atinge diversos indivíduos concomitantemente e os coloca em situação assemelhada, propiciando o tratamento uniforme das várias relações jurídicas que se formam em torno da mesma situação, sem que tal característica implique uniformidade de resultado para todos os indivíduos, tendo em vista que as pretensões podem assumir conteúdo e matizes os mais variados, em face do fato de poderem ser afetados com intensidade e consequências diversas.<sup>(7)</sup>

Pois bem. No caso em comento, a Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região apresentou um rol de condutas ilegais praticadas pela reclamada no tocante a jornada de trabalho, exames médicos e emissão de CAT, e embasadas em centenas de ocorrências objeto de fiscalização e autuação pelo Ministério do Trabalho e Emprego, cada uma com menção a um rol de empregados da reclamada.

Por tal circunstância, verifica-se, de forma irrepreensível, um viés coletivo nos pleitos do Ministério Público do Trabalho realizados nesta demanda, seja pelo alcance de uma certa quantidade de empregados da reclamada, mas especialmente por representar interesses relacionados ao meio ambiente do trabalho, à saúde e segurança dos empregados da reclamada, fator que, ao tempo em unifica a fonte dos direitos alegadamente violados, caracterizando a origem comum destes, também gera reflexos sobre interesses difusos, na medida em que a conduta patronal pode vir a atingir futuros empregados da empresa.

---

(7) SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça, jurisdição, coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 97.

Pontue-se que idêntico entendimento já foi adotado pelo TRT da 21ª Região, ao apreciar o Recurso Ordinário n. 29200-63.2010.5.21.0011, relativo a Ação Civil Pública proposta contra a reclamada, conforme acórdão acostado às fls. 251/275 dos autos.

Pelo exposto, identificado que a petição inicial relata descumprimento de normas trabalhistas de indisponibilidade absoluta, por conduta empresarial que computa diversas autuações, é o Ministério Público do Trabalho legítimo a propor a presente ação civil pública.

Rejeito a preliminar.

## **2.2. Falta de interesse processual**

A reclamada alega que não há interesse processual na propositura da presente ação civil pública, sob o fundamento de que as violações legais imputadas à reclamada não observam as peculiaridade da atividade e as normas coletivas da categoria.

O interesse de agir configura-se pela utilidade e pela necessidade de propositura da ação judicial para que o autor alcance um determinado resultado. No caso em epígrafe, a propositura da demanda decorre da alegação de não cumprimento espontâneo da legislação trabalhista pela reclamada, fator que, por si só, demonstra a existência de interesse processual por parte do Ministério Público do Trabalho, o qual, conforme art. 127 da Constituição Federal possui a defesa da ordem jurídica como uma de suas funções institucionais.

Destaque-se que os temas relativos à verificação de violação à legislação específica que rege a atividade-fim da reclamada ou da existência de normas coletivas vigentes que embasam a conduta empresarial são matérias que, embora trazidas em preliminar pela reclamada, dizem respeito ao mérito da causa e não acarretam a carência de ação.

Sendo assim, mantém-se a utilidade e a necessidade da presente ação civil pública, motivo pelo qual afasto a carência de ação suscitada.

## **2.3. Impossibilidade jurídica do pedido**

A impossibilidade jurídica do pedido constitui condição para a apreciação do mérito da causa e configura-se naquelas hipóteses em que o pedido feito pelo autor for proibido pelo ordenamento jurídico vigente.

Valendo-se de tal condição da ação, suscita a Reclamada serem impossíveis os pedidos do Ministério Público do Trabalho, ao fundamento de que se referem à abstenção de condutas ilegais genéricas, sem observar as normas de peculiaridades

da atividade, a exemplo da Portaria n. 387/2006 DG-DPF de 28.8.2006, editada pelo Departamento da Polícia Federal ou as normas coletivas em vigor da categoria.

Contudo, a tese levantada pela Reclamada refere-se à análise do cabimento do direito, questão inerente ao mérito e que se diferencia, diametralmente, da impossibilidade jurídica do pedido, a qual pressuporia a existência de vedação na legislação em vigor em relação aos pleitos inibitórios e de obrigação de fazer constantes da exordial.

Assim, ausente qualquer proibição acerca dos pedidos iniciais, não há carência de ação a ser reconhecida no aspecto.

## **2.4. Assistência processual**

O Sindicato Estadual dos Trabalhadores Vigilantes em Transporte de Valores, Carro Forte, Escolta Armada, Carro Leve (ATM), Trabalhadores do Caixa Forte e Tesouraria Bancária (Guarda e Contagem de Valores) do Estado do Rio Grande do Norte — SINDIFORTE (fl. 677) requereu a participação no feito como assistente processual.

Conforme preveem o art. 50 do CPC e a Súmula n. 82 do TST, a assistência é cabível quando existe interesse jurídico do assistente a que a sentença seja favorável a uma das partes processuais. Segundo Mauro Schiavi, interesse jurídico configura-se quando o resultado do processo possa projetar efeitos sobre a esfera de direitos do terceiro, ou seja, o terceiro possa, de algum modo, sofrer efeitos da coisa julgada material.

No caso em comento, tendo em vista que o resultado da presente demanda interfere na relação jurídica existente entre os representados pela entidade sindical e a reclamada, entendo cabível a assistência pelo SINDIFORTE, registrando-se que a entidade sindical receberá o feito no estado em que se encontra (art. 50, parágrafo único, do CPC).

## **2.5. Obrigações de fazer e não fazer**

O MPT alega o descumprimento, pela reclamada, de diversas normas trabalhistas.

Antes de adentrar na análise individualizada das práticas objeto da demanda, cumpre salientar que as peculiaridades da atividade empresarial da reclamada não afastam a aplicação das normas de ordem pública, pertinentes a matéria de saúde e segurança do trabalhador, seja por inexistir legislação específica da categoria dos vigilantes que preveja normas especiais sobre os referidos temas, seja pela norma coletiva não poder flexibilizar, a rigor, direitos de indisponibilidade absoluta,

como os afetos a limite de horas extras, intervalos intrajornada, exames médicos e emissão de Comunicado de Acidente de Trabalho — CAT, salvo nas hipóteses expressamente admitidas na legislação, como é o caso do regime de compensação de jornada de trabalho, cuja admissibilidade não é contestada na presente ação civil pública.

Por outro lado, cabe destacar que a reclamada não colacionou aos autos as Convenções Coletivas de Trabalho que afastariam a aplicação da legislação federal cuja aplicação é requerida pelo MPT, ônus da prova que incumbia à empresa, nos termos do art. 818 da CLT.

Pelo exposto, resta prejudicada a tese da contestação sobre a suposta inaplicabilidade dos dispositivos da CLT à reclamada.

Passo, portanto, à análise individualizada das obrigações de fazer e não fazer requeridas na petição inicial:

a) NÃO PRORROGAR a jornada de trabalho dos seus empregados de forma habitual e em desobediência ao limite legal de duas horas diárias (art. 59 da CLT), quando contratados para jornadas de trabalho de 6 (seis) a 8 (oito) horas diárias.

O auto de infração juntado à fl. 78 dos autos, não impugnado especificamente pela reclamada (art. 372 do CPC), constitui prova da extrapolação de 2 (duas) horas extras diárias por 48 (quarenta e oito) empregados da reclamada.

Assim, considerada a não produção de prova capaz de desconstituir a veracidade dos fatos registrados no documento em questão, defiro o pedido para determinar à reclamada o cumprimento de obrigação de não fazer consistente em não prorrogar a jornada de trabalho de seus empregados contratados para jornadas de trabalho de 6 (seis) a 8 (oito) horas diárias, de forma habitual e em desobediência ao limite legal de 2 (duas) horas extras por dia de trabalho (art. 59 da CLT).

b) NÃO PRORROGAR a jornada de trabalho dos seus empregados que laboram na jornada 12 x 36, não exigindo horas extras de empregados que já laboram em regime de compensação de jornada de trabalho;

O auto de infração colacionado à fl. 92 dos autos e instruído com registros de jornada demonstra que os empregados da reclamada submetidos ao regime de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso são submetidos a extrapolações da jornada de trabalho contratual, prática que descaracteriza o regime de compensação de jornada e precariza a condição de trabalho do empregado, considerando que o labor por 12 (doze) horas já é extenuante e tratado como hipótese excepcional na legislação.

A prática de horas extras de empregados do regime 12 x 36 foi admitida pelo representante da reclamada em depoimento proferido nos autos da Mediação n. 143/2012 (fls. 86/87), abaixo transcrito:

Pelo representante da empresa Nordeste foi dito que há dias em que a jornada de trabalho excede a doze horas diárias, mas há dias em que a jornada de trabalho é inferior; em períodos de pico é necessário estar com todas as guarnições, e a jornada chega, excepcionalmente, a 15 horas diárias, não havendo condições de conceder folgas; a empresa concede folgas compensatórias aos empregados, mas não pode conceder folgas aos empregados em determinados períodos, pois muitas vezes todos já estão com os horários de trabalho cheios, ou seja, com mais de 192 horas trabalhadas, então a solução é escalonar a concessão de folgas. Pela empresa Nordeste foi dito que não concorda em remeter para acordo coletivo a questão relativa à jornada de trabalho, com a ressalva de que serão observadas as normas da CLT sobre jornada de trabalho.

Logo, e demonstrado que a extrapolação da jornada não se restringe a minutos residuais, contrariamente ao exposto na contestação, determino que a reclamada cumpra a obrigação de não fazer, consistente em NÃO PRORROGAR a jornada de trabalho dos empregados que laboram sob o regime de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, não exigindo horas extras de empregados que já laboram em regime de compensação de jornada de trabalho, salvo nas hipóteses excepcionalmente autorizadas pela legislação (art. 61 da CLT).

c) CONCEDER, às empregadas do sexo feminino, quando houver necessidade de prorrogação da jornada de trabalho não superior a duas horas diárias, no regime de trabalho de 6 (seis) ou de 8 (oito) horas diárias, um intervalo de 15 (quinze) minutos, antes do início da prorrogação da jornada de trabalho, nos termos do art. 384 da CLT.

Embora esta magistrada entenda pela não recepção do art. 384 da CLT por afronta direta ao princípio da isonomia material previsto na Carta Magna, curva-se ao entendimento adotado pelo Supremo Tribunal Federal, em sede de repercussão geral, no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 658312, em que reconhecido que o dispositivo legal foi recepcionado pela Constituição Federal.

A reclamada não impugna a alegação inicial de que não havia a concessão do intervalo previsto no art. 384 da CLT às suas empregadas, presumindo-se verdadeira a tese inaugural sobre a não fruição deste. Sendo assim, deverá a reclamada CONCEDER, às empregadas do sexo feminino, quando houver necessidade de prorrogação da jornada de trabalho, um intervalo de 15 (quinze) minutos, antes do início da prorrogação da jornada de trabalho, nos termos do art. 384 da CLT.

d) CONCEDER, a todos os seus empregados, o intervalo intrajornada (art. 71, *caput* e § 1º, da CLT).

A reclamada alega que a Convenção Coletiva de Trabalho da categoria autoriza a não fruição do intervalo intrajornada para empregados submetidos ao regime de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso. Ocorre que, além da reclamada não comprovar a previsão convencional sobre o tema, tal como

Ihe competia (art. 818 da CLT), é pacífico na jurisprudência o entendimento sobre a nulidade da norma convencional que autoriza a supressão do intervalo para refeição e descanso, por se tratar de direito de indisponibilidade absoluta, conforme Súmula 437, item II, do C. TST:

Súmula n. 437 do TST

II — E inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inofensivo à negociação coletiva.

Diante do exposto, e confessa em contestação a não fruição do intervalo intrajornada, também corroborada pelos autos de infração juntados aos autos (fls. 205 e 208), determino à reclamada que CONCEDA, a todos os seus empregados, inclusive aqueles submetidos ao regime 12 x 36, o intervalo intrajornada (art. 71, *caput* e § 1º, da CLT).

e) CONCEDER, a todos os seus empregados, o intervalo interjornada de, no mínimo, 11 (onze) horas consecutivas para descanso (art. 66 da CLT).

O auto de infração 02439345 (fl. 211), instruído com controles de jornada, demonstra a não observância, pela reclamada, do intervalo mínimo legal de 11 (onze) horas consecutivas entre jornadas de trabalho. Assim, a tese de defesa sobre a prática ter atingido 168 (cento e sessenta e oito) empregados em um contexto de 8 (oito) meses somente corrobora a inobservância do intervalo interjornada legal pela reclamada, justificando o deferimento da tutela.

Sendo assim, deverá a reclamada CONCEDER a seus empregados o intervalo interjornada de, no mínimo, 11 (onze) horas consecutivas para descanso (art. 66 da CLT).

f) CONCEDER, a todos os seus empregados, o repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro horas consecutivas) exatamente após o 6º (sexto) dia consecutivo de trabalho.

Os arts. 7º, inciso XV, da Constituição Federal, 67 da CLT e 1º da Lei n. 605/49 estabelecem, peremptoriamente, o direito do empregado a um repouso “semanal” remunerado. Interpretando os dispositivos acima em consonância com o princípio da norma mais favorável, tem-se pela necessária fruição do repouso dentro do transcurso de 7 (sete) dias. Reforça tal entendimento a disposição do art. 11, § 4º, do Decreto n. 27.048/49, abaixo destacado:

Decreto n. 27.048/49 — Art 11. Perderá a remuneração do dia de repouso o trabalhador que, sem motivo justificado ou em virtude de punição

disciplinar, não tiver trabalhado durante toda a semana, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

(...)

§ 4º Para os efeitos do pagamento da remuneração, entende-se como semana o período da segunda-feira a domingo, anterior à semana em que recair o dia de repouso definido no art. 1º.

No caso dos autos, o auto de infração juntado à fl. 219 confirma a fruição irregular do repouso semanal remunerado por empregados da reclamada, sendo irrelevante o número de vezes que tal omissão tenha ocorrido, tal como vem discutindo a contestação.

Assim, confessa a inobservância do RSR, e conforme Orientação Jurisprudencial n. 410 da SDI-1 do TST deverá a reclamada CONCEDER a seus empregados o repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro horas consecutivas), dentro do transcurso de 7 (sete) dias e, no máximo, no dia exatamente posterior ao 6º (sexto) dia consecutivo de trabalho.

g) CONCEDER, aos empregados que laboram na jornada especial de 12 x 36, as 36 (trinta e seis) horas de descanso após as 12 (doze) horas consecutivas de trabalho.

O deferimento do pedido em referência é corolário da determinação anterior consistente em NÃO PRORROGAR a jornada de trabalho dos seus empregados que laboram na jornada 12 x 36. Logo, e considerando que em auditoria realizada pelo Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte constatou-se a supressão de parte das 36 (trinta e seis) horas de descanso pelos empregados da reclamada (fls. 101, 108, 115 e 121), defiro o pedido.

Assim, deve a reclamada CONCEDER aos empregados que laboram no regime de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, as 36 (trinta e seis) horas de descanso após as 12 (doze) horas consecutivas de trabalho.

h) ORGANIZAR ESCALAS DE REVEZAMENTO de empregados que trabalham sob o sistema 12 x 36, garantindo, na organização das escalas, que o repouso semanal remunerado coincida, ao menos uma vez ao mês, com o domingo, em se tratando de empregados do sexo masculino, e coincida, quinzenalmente, com o domingo, em se tratando de empregadas do sexo feminino, nos termos do art. 386 da CLT.

No tocante aos domingos, o sistema de trabalho 12 x 36 já contempla o repouso semanal remunerado, valendo dizer que o art. 7º, inciso XV, da Constituição Federal e o art. 1º da Lei n. 605/49 estipulam como apenas preferencial — e não, obrigatória — a fruição da folga no dia de domingo.



Cito, nesse sentido, jurisprudência oriunda da 2ª Turma do TST sobre o tema:

(...) 4 — REGIME DE TRABALHO 5X1. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. TRABALHO AOS DOMINGOS. PAGAMENTO EM DOBRO. IMPOSSIBILIDADE. 4.1. Conforme se extrai dos arts. 7º, XV, da Constituição Federal e 1º da Lei n. 605/49, o repouso semanal remunerado dos trabalhadores deverá ser concedido preferencialmente aos domingos, e não obrigatoriamente nesse dia. 4.2. Por essa razão, a adoção pela reclamada do regime 5 x 1, onde o trabalho no domingo é compensando em outro dia da semana, não acarreta o pagamento em dobro dos domingos laborados. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (TST, RR — 97300-22.2008.5.09.0093, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 15.4.2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24.4.2015)

No aspecto, entendo que, embora ideal a folga no domingo, não é possível impor um determinado comportamento à empresa sem que haja determinação legal nesse sentido, nos termos do art. 5º, II, da Constituição Federal (ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei). Logo, indefiro.

Contudo, especificamente no que tange ao art. 386 da CLT, em que pese o entendimento desta magistrada no sentido de o dispositivo legal não ter sido recepcionado pela Constituição Federal, é necessário aplicar quanto ao tema, e de forma analógica, o posicionamento adotado pelo STF no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 658312, sobre o art. 384 celetista. Conforme abordado em outro tópico desta sentença, entendeu-se, na apreciação do referido recurso, pela possibilidade de um tratamento diferenciado e mais benéfico à trabalhadora do sexo feminino, sob a égide da Constituição Federal de 1988, entendimento que pode ser aplicado também em relação ao art. 386 da CLT.

Sendo assim, deve a reclamada ORGANIZAR ESCALAS DE REVEZAMENTO de empregadas que trabalham sob o sistema 12 x 36, garantindo, na organização das escalas, que o repouso semanal remunerado de empregadas do sexo feminino coincida, quinzenalmente, com o domingo, em se tratando de empregadas do sexo feminino, nos termos do art. 386, da CLT.

i) NÃO UTILIZAR empregados de um posto de trabalho em outro, de modo a suprimir-lhes os intervalos inter e intrajornada e o descanso subsequente às 12 horas trabalhadas.

Novamente, o pedido de aplicação da obrigação de fazer acima disposta é corolário das determinações anteriores concernentes à obrigatoriedade de fruição de intervalos inter e intrajornada e de não extrapolação da jornada de 12 (doze) horas pelos empregados submetidos ao regime 12 x 36, condutas noticiadas no relatório de auditoria realizada pelo Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte (fls. 101, 108, 115 e 121).

Sendo assim, determino à reclamada o cumprimento de obrigação de não fazer, consistente em NÃO UTILIZAR empregados de um posto de trabalho em outro, de modo a suprimir-lhes os intervalos inter e intrajornada e o descanso subsequente às 12 (doze) horas trabalhadas.

j) REGISTRAR a jornada de trabalho dos seus empregados, com Registrador Eletrônico de Ponto, nos termos da Portaria n. 1.510/2009, do Ministério do Trabalho e Emprego.

A Portaria n. 1.510 do Ministério do Trabalho e Emprego não prevalece sobre o teor do art. 74, § 2º, da CLT, o qual faculta ao empregador promover a anotação manual, mecânica ou eletrônica da jornada de trabalho dos seus empregados. Assim, por força do princípio da legalidade, entendo inconstitucional a exigência de adoção, pela empresa, de método de controle específico de jornada, quando a legislação em vigor lhe permite utilizar outras vias.

Contudo, uma vez adotado o regime eletrônico de anotação de jornada de trabalho pela reclamada, deve este sistema atender as disposições da Portaria n. 1.510 do MTE, de observância obrigatória pelo empregador.

Sendo assim, deverá a reclamada REGISTRAR a jornada de trabalho dos seus empregados, com Registrador Eletrônico de Ponto, nos termos da Portaria n. 1.510/2009, do Ministério do Trabalho e Emprego, caso adote o registro eletrônico da jornada de trabalho.

k) REALIZAR os exames médicos admissionais, periódicos, de mudança de função, de retorno ao trabalho e demissionais dos seus empregados, observando as determinações da Norma Regulamentadora n. 7 do Ministério do Trabalho e Emprego.

O auto de infração colacionado à fl. 229 dos autos confirma a tese inaugural sobre a não realização de exame médico pela reclamada. Logo, ainda que o relatório elaborado pela Coordenadoria de Controle Interno do TJ/RN não tenha força probatória sobre a não realização dos exames, apenas certificando a não apresentação dos atestados pela reclamada, entendo que o auto de infração é suficiente a demonstrar que a reclamada incorreu em violação ao dever legal previsto no art. 168 da CLT e regulamentado na NR-7 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Sendo assim, deverá a reclamada REALIZAR os exames médicos admissionais, periódicos, de mudança de função, de retorno ao trabalho e demissionais dos seus empregados, observando as determinações da Norma Regulamentadora n. 7 do Ministério do Trabalho e Emprego.

l) EMITIR a Comunicação de Acidente de Trabalho, nos casos em que haja suspeita de doenças relacionadas ao trabalho, nos termos do art. 169 da CLT, arts. 22 e 23 da Lei n. 8.213/91 e art. 134 do Decreto n. 2.172/97.

Conforme art. 22 da Lei n. 8.213/91, é dever do empregador comunicar o acidente de trabalho à Previdência Social. No caso em comento, ao alegar o MPT que há resistência da reclamada em emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho — CAT embasa-se em prontuários médicos de vigilantes empregados da empresa (fls. 283/339), em que se noticia diagnóstico repetitivo de insônia, irritabilidade, transtorno de adaptação, ansiedade generalizada, estresse grave, angústia, síndrome do pânico, reação aguda ao estresse.

Pela reiteração de diagnósticos que noticiam quadro de saúde similar para empregados submetidos a mesmas condições de trabalho, é possível inferir que há, ao menos, suspeita de que tais doenças estariam vinculadas ao trabalho, hipótese que gera o dever de emissão da CAT, nos termos previstos no art. 169 celetista, abaixo disposto:

CLT, art. 169. Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Assim, considerando que nas situações elencadas, a CAT não foi emitida pela reclamada, defiro o pedido para determinar à reclamada que EMITA a Comunicação de Acidente de Trabalho, nos casos em que haja suspeita de doenças relacionadas ao trabalho, nos termos do art. 169 da CLT, arts. 22 e 23 da Lei n. 8.213/91 e art. 134 do Decreto n. 2.172/97.

## **2.6. Multa pelo descumprimento da decisão**

Por força do art. 461 do CPC, o descumprimento de quaisquer das obrigações determinadas nesta sentença gerará a incidência de multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por cada dia e por cada obrigação descumpridas em desfavor da reclamada e reversível em prol de instituições beneficentes estaduais, com objetivos institucionais que tenham pertinência ou repercussão em matéria trabalhista, a serem indicadas pelo Ministério Público do Trabalho, no prazo de 15 (quinze) dias, contados do trânsito em julgado desta decisão.

## **2.7. Dano moral coletivo**

Com fundamento na Constituição Federal (art. 5º, V, X e XXXV), na Lei n. 7.347/85 (arts. 1º, *caput* e inciso IV, 3º e 13), no Código de Defesa do Consumidor (art. 6º, VI e VII) e no Código Civil (arts. 186 e 927), o dano moral coletivo trata-se de dano *in re ipsa*, devido pela violação de interesses ou direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos e visam a reparar um bem jurídico de natureza metaindividual.

No caso em comento, vislumbra-se ofensa a ordem jurídica trabalhista, tendo em vista a resistência da reclamada em observar normas trabalhistas pertinentes a segurança e saúde do trabalhador, especificamente sobre limitações a jornada de trabalho e horas extras, concessão de intervalos inter e intrajornada, fruição de repouso semanal remunerado, realização de exames médicos e emissão de CAT, todas estas comprovadamente descumpridas pela reclamada.

As normas desrespeitadas dizem respeito a bem jurídico de especial relevância ao trabalhador, com reflexos coletivos e até mesmo difusos, considerando-se a possibilidade de contratação de futuros empregados pela reclamada.

Sendo assim, para arbitramento do valor indenizatório, deve-se considerar, como base de cálculo, o salário médio do brasileiro (R\$ 1.166,84) e, a partir de então, multiplicar o referido valor conforme a gravidade do bem jurídico ofendido (ordem jurídica trabalhista e saúde do trabalhador), o número de empregados atingidos (arbitrado em 1.336, conforme autos de infração) e o nível de culpa da Reclamada (médio, tendo em vista que parcela da conduta — 734 empregados — foi supostamente embasada em norma coletiva, ainda que nula). O valor encontrado possui caráter pedagógico, mas se mostra irrazoável, mesmo considerado o grande porte da empresa.

Assim, levando-se em consideração o caráter pedagógico de eventual indenização, mas sem perder de vista o princípio da continuidade da empresa e as disposições do art. 944 do Código Civil, o qual determina que a indenização seja medida pela extensão do dano, condeno a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, arbitrada em R\$ 3.507.000,00 (três milhões, quinhentos e sete mil reais), a ser revertido em prol de instituições beneficentes estaduais, com objetivos institucionais que tenham pertinência ou repercussão em matéria trabalhista, a serem indicadas pelo Ministério Público do Trabalho, no prazo de 15 (quinze) dias, contados do trânsito em julgado desta decisão.

## **2.8. Concessão de prazo para cumprimento da tutela antecipada**

A tutela antecipada é uma modalidade de tutela de urgência, por meio da qual o Juízo satisfaz, fática e previamente, o pedido da parte, com o objetivo de garantir a efetividade do direito pleiteado, afastando, assim, os riscos decorrentes da concessão definitiva da tutela somente ao final do transcurso processual.

Nesse sentido, são requisitos para a sua concessão, que o Juízo se convença, pelo conjunto probatório, sobre a efetiva ocorrência dos fatos alegados pela parte e que embasam o direito (*fumus boni iuris*), bem como que haja um fundado receio de dano irreparável ou de perecimento do direito em decorrência do tempo processual até a concessão da tutela definitiva (*periculum in mora*), nos termos previstos no art. 273 do Código de Processo Civil.

Verificada a certeza do direito e o notório perigo de dano decorrente da continuidade da conduta da reclamada, mesmo porque as normas por esta

descumpridas têm repercussões diretas sobre a saúde dos seus empregados, ratifico a decisão que concedeu a tutela antecipada, para que a presente sentença tenha efeitos imediatos relativamente às obrigações de fazer e não fazer ora determinadas.

Em relação ao requerimento realizado em audiência para concessão de prazo adicional relativamente aos vigilantes de carros fortes, entendo que este restou prejudicado pelo tempo transcorrido desde a audiência em que encerrada a instrução, correspondente a 60 (sessenta) dias. O prazo referido mostrou-se suficiente às necessidades operacionais da reclamada, se considerados os 10 (dez) dias necessários ao transporte do veículo (fl. 16.509) e arbitrados 25 (vinte e cinco) dias para cada processo de baixa do veículo junto à Polícia Federal do Estado de São Paulo e respectivo registro junto à Polícia Federal do Estado do Rio Grande do Norte, sobretudo em se considerando que a reclamada está ciente da concessão da tutela antecipada desde a audiência realizada em 19.3.2015, tendo iniciado as medidas de correção somente em maio/2015. Logo, indefiro.

## **2.8. Abrangência da decisão**

Conforme ata de audiência realizada nos autos do Procedimento Preparatório n. 516.2010.21.000/6 (fl. 203), e também pelo objeto empresarial — o qual envolve, dentre outros aspectos, vigilância de transporte de valores —, conclui-se que a reclamada presta serviços, não apenas em Natal/RN, mas também em Mossoró/RN, Currais Novos/RN e Caicó/RN. Justifica-se, portanto, a abrangência regional da presente decisão, restrita, contudo, ao Estado do Rio Grande do Norte, notadamente pelos fatos comprovados nesta demanda estarem limitados a este Estado, ainda que a empresa possua atuação em outras localidades.

## **3. DISPOSITIVO**

Em face do exposto, decido, nos autos da Ação Civil Pública movida por PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO — MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, assistido pelo Sindicato Estadual dos Trabalhadores Vigilantes em Transporte de Valores, Carro Forte, Escolta Armada, Carro Leve (ATM), Trabalhadores do Caixa Forte e Tesouraria Bancária (Guarda e Contagem de Valores) do Estado do Rio Grande do Norte — SINDIFORTE, em face de PROSEGUR — NORDESTE SEGURANÇA DE VALORES RIO GRANDE DO NORTE, julgar PROCEDENTES EM PARTE os pedidos, nos termos da fundamentação, parte integrante desta decisão, para:

- I. condenar a reclamada ao cumprimento das seguintes obrigações de fazer e não fazer, sob pena de aplicação de multa de R\$ 5.000,00 (cinco

mil reais) por cada dia e por cada obrigação descumpridas em desfavor da reclamada e reversível em prol de instituições beneficentes estaduais, com objetivos institucionais que tenham pertinência ou repercussão em matéria trabalhista, a serem indicadas pelo Ministério Público do Trabalho, no prazo de 15 (quinze) dias, contados do trânsito em julgado desta decisão:

a. NÃO PRORROGAR a jornada de trabalho de seus empregados contratados para jornadas de trabalho de 6 (seis) a 8 (oito) horas diárias, de forma habitual e em desobediência ao limite legal de 2 (duas) horas extras por dia de trabalho (art. 59 da CLT);

b. NÃO PRORROGAR a jornada de trabalho dos empregados que laboram sob o regime de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, não exigindo horas extras de empregados que já laboram em regime de compensação de jornada de trabalho, salvo nas hipóteses excepcionalmente autorizadas pela legislação (art. 61 da CLT);

c. CONCEDER, às empregadas do sexo feminino, quando houver necessidade de prorrogação da jornada de trabalho, um intervalo de 15 (quinze) minutos, antes do início da prorrogação da jornada de trabalho, nos termos do art. 384 da CLT;

d. CONCEDER, a todos os seus empregados, inclusive aqueles submetidos ao regime 12 x 36, o intervalo intrajornada (art. 71, *caput* e § 1º, da CLT);

e. CONCEDER a seus empregados o repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro horas consecutivas), dentro do transcurso de 7 (sete) dias e, no máximo, no dia exatamente posterior ao 6º (sexto) dia consecutivo de trabalho;

f. CONCEDER a seus empregados o repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro horas consecutivas), dentro do transcurso de 7 (sete) dias e, no máximo, no dia exatamente posterior ao 6º (sexto) dia consecutivo de trabalho;

g. CONCEDER aos empregados que laboram no regime de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, as 36 (trinta e seis) horas de descanso após as 12 (doze) horas consecutivas de trabalho;

h. ORGANIZAR ESCALAS DE REVEZAMENTO de empregadas do sexo feminino que trabalham sob o sistema 12 x 36, garantindo, na organização das escalas, que o repouso semanal remunerado coincida, quinzenalmente, com o domingo, em se tratando de empregadas do sexo feminino, nos termos do art. 386, da CLT;

i. NÃO UTILIZAR empregados de um posto de trabalho em outro, de modo a suprimir-lhes os intervalos inter e intrajornada e o descanso subsequente às 12 (doze) horas trabalhadas;

j. REGISTRAR a jornada de trabalho dos seus empregados, com Registrador Eletrônico de Ponto, nos termos da Portaria n. 1.510/2009, do Ministério do Trabalho e Emprego, caso adote o registro eletrônico da jornada de trabalho;

k. REALIZAR os exames médicos admissionais, periódicos, de mudança de função, de retorno ao trabalho e demissionais dos seus empregados, observando as determinações da Norma Regulamentadora n. 7 do Ministério do Trabalho e Emprego;

l. EMITIR a Comunicação de Acidente de Trabalho, nos casos em que haja suspeita de doenças relacionadas ao trabalho, nos termos do art. 169 da CLT, arts. 22 e 23 da Lei n. 8.213/91 e art. 134 do Decreto n. 2.172/97;

II. Condenar a reclamada a, no prazo de quinze dias após o trânsito em julgado, sob pena de aplicação da multa prevista no art. 475-J do CPC, pagar indenização por danos morais coletivos, arbitrada em R\$ 3.507.000,00 (três milhões, quinhentos e sete mil reais), a ser revertida em prol de instituições beneficentes estaduais, com objetivos institucionais que tenham pertinência ou repercussão em matéria trabalhista, a serem indicadas pelo Ministério Público do Trabalho, no prazo de 15 (quinze) dias, contados do trânsito em julgado desta decisão.

Danos morais, atualizáveis a partir desta decisão (Súmula n. 362 do C. STJ). Sobre o valor já corrigido monetariamente (Súmula n. 200 do TST), incidirão juros de 1% ao mês, contados do ajuizamento da ação trabalhista e aplicados *pro rata die* (CLT, art. 883 c/c Lei n. 8.177/91, art. 39, § 1º).

Tendo em vista o que determina o art. 832, § 3º, da CLT, registra-se que as parcelas objeto da condenação não compõem o salário de contribuição e, tampouco, dão ensejo ao recolhimento de imposto de renda.

Custas de R\$ 70.140,00 (setenta mil, cento e quarenta reais), calculados sobre o valor da condenação, de R\$ 3.507.000,00 (três milhões, quinhentos e sete mil reais), a serem recolhidas pela Reclamada. Intimem-se as partes.

Nada mais.

**Jordana Duarte Silva**  
Juíza do Trabalho Substituta

---

**Poder Judiciário**  
Justiça do Trabalho

**Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região**

**Primeira Turma de Julgamento**

**Processo n. 0001493-05.2014.5.21.0004 (RO)**

**Desembargador Relator: Ricardo Luís Espíndola Borges**

**Recorrente: Prosegur Brasil S.A. — Transportadora de Valores e Segurança**

**Advogados: Anna Flávia Santos Emerenciano e Outros**

**Recorrente: Ministério Público do Trabalho — MPT (Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região)**

**Recorrente Procuradora: Ileana Neiva Mousinho**

**Recorrente: Sindiforte — Sindicato Estadual dos Trabalhadores Vigilantes em Transporte de Valores, Carro Forte, Escolta Armada, Carro Leve (ATM), Trabalhadores do Caixa Forte e Tesouraria Bancária na (Guarda e Contagem de Valores) do Estado do Rio Grande do Norte**

**Advogado: Benedito Oderley Rezende Santiago**

**Recorrido: Ministério Público do Trabalho —MPT (Procuradoria Regional do Trabalho aa 21ª Região)**

**Recorrido: Procuradora: Ileana Neiva Mousinho**

**Recorrida: PROSEGUR Brasil S.a. Transportadoradevalores e Segurança**

**Advogados: Anna Flávia Santos Emerenciano e Outros**

**Recorrido: SINDIFORTE — Sindicato Estadual Dos Trabalhadores Vigilantes em Transporte de Valores, Carro Forte, Escolta Armada, Carro Leve (ATM), Trabalhadores do Caixa Forte e Tesouraria Bancária na (Guarda e Contagem de Valores) do Estado do Rio Grande do Norte**

**Advogado: Benedito Oderley Rezende Santiago**

**Origem: 4ª Vara do Trabalho de Natal**



## EMENTA

### Recurso Adesivo do Sindicato (SINDIFORTE)

**Defeito de representação. Não conhecimento do apelo.** Constatada a ausência de procuração ou mandato tácito nos autos que confira poderes de representação ao advogado subscritor do recurso adesivo interposto pelo Sindicato, impõe-se o não conhecimento do apelo, na forma prevista no item I da Súmula 383 do TST.

### Recurso Ordinário da Ré (Prosegur)

**Legitimidade ativa do MPT. Direitos.** Tratando-se de interesses pertencentes a indivíduos que formam uma determinada coletividade (empregados da ré), integrados por uma relação jurídica base, qual seja, a relação com a empregadora, forçoso concluir que o MPT tem legitimidade ativa para propor ação civil pública perante a Justiça do Trabalho, com vistas à tutela de tais interesses.

**Ausência de interesse processual.** A alegação de descumprimento da legislação trabalhista por parte da empresa demandada denota, em princípio, a existência de interesse coletivo (*lato sensu*) a serem tutelados e, considerando-se que o interesse de agir corresponde ao binômio utilidade/necessidade da prestação jurisdicional, fica patente a presença de interesse processual por parte do *Parquet*.

**Possibilidade jurídica do pedido.** Constatada, pela análise dos pedidos deduzidos pelo MPT na inicial, a ausência de pedido vedado pelo ordenamento jurídico, não há que se falar em pedido impossível e, portanto, em impossibilidade jurídica do pedido, especialmente, após a vigência do novo CPC, que excluiu a possibilidade jurídica do pedido das hipóteses de extinção do processo sem a resolução do mérito.

**Coisa julgada.** Não há configuração da coisa julgada quando ausente a identidade dos pedidos e quando a abrangência territorial das decisões proferidas nos processos são diversas.

**Direito líquido e certo. Contraditório e ampla defesa. Devido processo legal.** Rejeita-se a preliminar de ofensa ao contraditório, ampla defesa e devido processo legal, quando observado que os argumentos expendidos pela parte estão diretamente associados à discussão de mérito, não guardando qualquer relação com os princípios constitucionais invocados.

**Obrigações de fazer e não fazer. Intervalo intrajornada.** Verificada pelo conjunto probatório constante dos autos a prática de conduta ilícita pela empresa, consistente no desrespeito habitual às normas relativas à segurança e saúde do trabalhador, que atinge um número de empregados significativo, com inequívoca violação de direitos e interesses coletivos — na medida em que trata de interesses

pertencentes a indivíduos que formam uma determinada coletividade (empregados da ré), integrados por uma relação jurídica base, qual seja, a relação com a empregadora — deve ser mantida a sentença por meio da qual foram impostas obrigações de fazer e não fazer, a fim de que haja o devido ajuste do comportamento da ré ao ordenamento jurídico, cuja efetividade é de interesse da coletividade. Entretanto, entendo que a condenação à obrigação de conceder o intervalo intrajornada não deve ser estendida indistintamente a todos os empregados da ré, como deferido em sentença, uma vez que, em relação os empregados que trabalham sozinhos ou com mais um em seu posto de trabalho, no regime de 12 x 36 e em horário noturno, a fruição do intervalo intrajornada não se mostra factível, além de poder trazer prejuízos para o empregado e para eventual folguista, em virtude das peculiaridades de suas condições de trabalho, razão pela qual a sentença deve ser reformada para que a condenação não se aplique a tais trabalhadores.

**Multa imposta em caso de descumprimento das obrigações de fazer e não fazer.** A multa diária fixada em sentença no valor de R\$ 5.000,00 por cada obrigação descumprida afigura-se razoável e proporcional ao caso, revelando-se em quantia suficiente e compatível com as obrigações impostas, haja vista o número de infrações apuradas nos procedimentos de fiscalização realizados pelos auditores fiscais do MTE, e, sobretudo, a natureza dos interesses tutelados, os quais se relacionam à saúde e segurança dos empregados — interesses de natureza indisponível de alto grau de relevância — de modo a exigir que o montante fixado repercuta de maneira a evitar efetivamente a permanência da conduta transgressora da ré em face os sérios danos causados a seus empregados.

**Dano moral coletivo. Necessidade de penalização.** Quando a lesão aos direitos dos empregados ultrapassa o âmbito da proteção individual merecida pelo trabalhador, atingindo direitos fundamentais do grupo social, ferindo normas de ordem pública relevantes e envolvendo bens jurídicos de interesse da coletividade, caracteriza-se a obrigatoriedade da reparação moral coletiva, aspecto que se verifica na presente demanda, uma vez que as irregularidades praticadas pela ré vulneraram direitos de coletividade, visto tratar-se de violação de direitos relativos à saúde e segurança de parcela dos empregados da ré que, indubitavelmente, configuram o dano moral coletivo, conforme lição da doutrina e da jurisprudência pátria.

**Multa do art. 523, § 1º, do CPC. Aplicabilidade.** A multa prevista do atual § 1º do art. 523 do CPC (antigo art. 475-J), tem aplicação no processo do trabalho, por força dos princípios que o norteiam, e da garantia de celeridade estampada no inciso LXXVIII do art. 5º da CF.

## **Recurso da Ré e do Autor. Análise Conjunta**

**RSR coincidente com um domingo ao mês para os empregados do sexo masculino e a cada 15 dias para as empregadas. Regime 12 x 36.** Inexistindo nos autos prova das apontadas irregularidades concernentes à não concessão do

repouso semanal remunerado coincidente com um domingo ao mês em relação aos empregados do sexo masculino e a cada 15 dias quanto às empregadas (art. 386 da CLT), merece reforma a sentença para excluir da condenação a obrigação de fazer contida no item “h” do dispositivo e o não provimento do recurso do autor.

Indenização por danos morais coletivos.

### *Quantum*

Considerando as multicitadas irregularidades trabalhistas consistentes no descumprimento de normas de higiene e saúde do ambiente laboral; o período de apuração da maioria de tais irregularidades (janeiro a agosto de 2012), a existência de condenação, na presente ação civil pública, a obrigações de fazer e não fazer com previsão de multa diária por inadimplemento de R\$ 5.000,00 por cada obrigação descumprida; a reforma da sentença para excluir obrigações de fazer impostas na sentença (item “d”, parcialmente e “h”), face a ausência de comprovação da irregularidade apontada pelo autor; e, ainda, a capacidade econômica da demandada, entendo que o montante indenizatório fixado em R\$ 1.000.000,00 cumpre a finalidade sancionatória e pedagógica da condenação.

(PROCESSO N. 0001493 05.2014.5.21.0004 (RO))

# AÇÃO DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA — DIRIGENTES SINDICAIS

---

*ROGER BALLEJO VILLARINHO*<sup>(8)</sup>

**Excelentíssimo(a) Senhor(a) Doutor(a) Juiz(a) do Trabalho da Vara do Trabalho  
de Carazinho-RS**

**Distribuição por dependência à Ação Civil Pública  
n. 0020460-79.2016.5.04.0561**

**20460-79.2016.5.04.0561**

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, com endereço na Rua Coronel Chicuta, n. 575, 4º andar, Centro, Passo Fundo-RS, CEP 99.010-051, Telefone (54) 3317-5850, por seu Procurador do Trabalho signatário, com fundamento nos artigos 127 e 129, inciso III, da Constituição da República Federativa do Brasil; art. 6º, inciso XIV, “f”, da Lei Complementar n. 75/1993; e na Lei n. 8.429/1992; vem, respeitosamente, perante Vossa Excelência, propor a presente

---

(8) PTM de Passo Fundo — RS (PRT 4ª Região).

## ACÇÃO DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA

(com pedidos cautelares de afastamento da diretoria sindical e de indisponibilidade dos bens dos réus)

em face de (1) Alex Antônio Rodrigues, Presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e em Cooperativas de Carazinho, brasileiro, portador do CPF n. 938.795.470-68; residente e domiciliado na Rua João Zanchanela, n. 1902, Bairro Universitário, Sarandi-RS, CEP 99560-000; (2) Júlio Cesar Carvalho, Vice-Presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e em Cooperativas de Carazinho, brasileiro, portador do CPF n. 002.768.930-18; residente e domiciliado na Rua João Clemente Elsing, n. 667, Bairro Ouro Preto, Carazinho-RS, CEP 99500-000; (3) Ederson Batista Da Rocha, Tesoureiro do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e em Cooperativas de Carazinho, brasileiro, portador do CPF n. 962.068.700-06, residente e domiciliado na Rua Santa Romana, n. 749, Bairro Santa Catarina, Sarandi-RS; (4) Cléverson Gomes do Prado, Secretário-Geral do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e em Cooperativas de Carazinho, brasileiro, portador do CPF n. 945.601.450-91, residente e domiciliado Vila Esperança, n. 257, casa, Sarandi-RS, CEP 99560-000; e (5) Ronaldo Rodrigues Fragas, Ex-Tesoureiro do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e em Cooperativas de Carazinho, brasileiro, portador do CPF n. 968.474.410-20, residente e domiciliado na Rua Fioravante Morandi, n. 230, Bairro Presidente Vargas, Erechim-RS, CEP 99700-000; pelos motivos de fato e de direito que passa a expor:

### I — DOS FATOS

1. O Ministério Público do Trabalho (MPT) instaurou o **Inquérito Civil (IC) n. 000360.2013.04.001/3-52**, visando à apuração de irregularidades descritas em Notícias de Fato (NFs) encaminhadas pelo Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul — Promotoria de Justiça de Sarandi, *“contra o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e em Cooperativas de Carazinho e, com mais veemência, a seu Presidente, Alex Antônio Rodrigues, no sentido da existência de fraudes, desvio de recursos, uso político da agremiação, enriquecimento ilícito, entre outros”*.

2. Segundo o teor de tais NFs, foram denunciados, dentre outros ilícitos, desvios de contribuições sindicais arrecadadas pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e em Cooperativas de Carazinho, bem como a aquisição, pelo Sr. Alex Antônio Rodrigues, a partir dos recursos desviados, de *“Aras, Cavalos de raça, caminhonetes caras e falam inclusive em aquisição de Imóveis nos melhores Edifícios das Cidades da Região”* (sic). Além disso, denunciou-se que o *“sindicato é o que mais arrecada contribuições legais da região, e nós não temos nem um computador de patrimônio, não temos prestação*

*contábil de nada, pois o presidente usa o dinheiro da contribuições em seu proveito próprio” (sic).*

3. A partir de tais denúncias, e com base na investigação conduzida pelo MPT, **foram apurados o(a)s seguintes fatos/situações**, todo(a)s devidamente comprovado(a)s nestes autos:

✓ O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e em Cooperativas de Carazinho **é presidido pelo Sr. Alex Antônio Rodrigues**. Ao seu lado, dentre outras pessoas, compõem a diretoria sindical os Srs. **Júlio Cesar Carvalho (Vice-Presidente); Ederson Batista da Rocha (Tesoureiro desde 14.9.2013**, quando assumiu o lugar de **Ronaldo Rodrigues Fragas); e Cléverson Gomes do Prado (Secretário-Geral)**.

✓ O mandato de tal diretoria teve início em 30.8.2012, com previsão de término em 30.8.2015. Porém, apesar de expirada a sua vigência, não foram realizadas novas eleições, de modo que as mesmas pessoas permanecem à frente da entidade sindical de maneira irregular.

✓ O Sr. Alex assumiu a presidência do sindicato em 2010. Desde então, a entidade sindical não apresenta declarações de imposto de renda à Receita Federal do Brasil (RFB). A última declaração é do exercício 2009, ano-calendário 2008.

✓ Apesar de exercer o cargo de Presidente do Sindicato desde 2010 (licenciado junto ao seu empregador formal, a Cooperativa Central Aurora Alimentos), o Sr. Alex, antes mesmo de assumir a presidência, rompeu o vínculo que mantinha com a categoria profissional. Isso porque, sem qualquer pertinência com a categoria e/ou com a atividade sindical, ocupou cargos públicos no Município de Sarandi-RS (entre 2.1.2009 e 4.10.2011, e entre 15.2.2013 e meados de 2016), além de cargo em comissão na Assembleia Legislativa do Estado Rio Grande do Sul (entre 21.11.2011 e 15.6.2012).

✓ Conforme apuração feita pelo *Parquet* em abril de 2016, o Sr. Alex, à época, cumpria junto ao Município de Sarandi-RS carga horária de 35 horas semanais, percebendo remuneração média (bruta) de R\$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais); sua função era de “Secretário Municipal de Habitação, Infraestrutura e Saneamento” (atividade que não possui qualquer relação com o Sindicato por ele presidido).

✓ O Sindicato não protocola nenhum instrumento coletivo de trabalho desde o ano de 2014. Além disso, segundo os próprios trabalhadores, a entidade passa boa parte do tempo a portas fechadas, sem prestar atendimento aos seus representados.

✓ Em 2013, o Sr. Alex adquiriu uma caminhonete Amarok (placas IUK 1304) avaliada, em abril de 2016, em R\$ 92.682,00 (noventa e dois mil seiscentos e oitenta e dois reais). Porém, no ano-base de 2013 (exercício de 2014), os seus rendimentos tributáveis (declarados) não ultrapassaram o montante de R\$ 68.853,60 (sessenta e oito mil, oitocentos e cinquenta e três reais e sessenta centavos). Até hoje a caminhonete não consta das declarações de imposto de renda informadas à RFB.

✓ O total de rendimentos (declarados à RFB) auferidos pelo Sr. Alex consiste no que segue: Exercício-2009 à R\$ 15.600,00 (Fontes pagadoras: Cooperativa Central Oeste Catarinense); Exercício-2010 à R\$ 34.800,00 (Fontes pagadoras: Prefeitura Municipal de Sarandi); Exercício-2011 à R\$ 70.207,73 (Fontes pagadoras: Prefeitura Municipal de Sarandi e Cooperativa Central Oeste Catarinense); Exercício-2012 à R\$ 76.698,00 (Fontes pagadoras: Prefeitura Municipal de Sarandi e Cooperativa Central Aurora Alimentos); Exercício-2013 à não consta declaração de IR junto à RFB; Exercício-2014 à R\$ 73.174,85 (Fontes pagadoras: Município de Sarandi); Exercício-2015 à R\$ 83.588,83 (Fontes pagadoras: Prefeitura Municipal de Sarandi); Exercício-2016 à R\$ 74.808,52 (Fontes pagadoras: Prefeitura Municipal de Sarandi).

✓ Em nenhuma das declarações de imposto de renda do Sr. Alex o sindicato aparece como fonte pagadora. Além disso, nenhuma delas informa a existência de bens e direitos em seu nome.

✓ Destoando das declarações de imposto de renda dos exercícios 2014 (ano-base 2013), 2015 (ano-base 2014) e 2016 (ano-base 2015), as Declarações de Informações sobre Movimentação Financeira (DIMOFs) apresentadas pela RFB revelam créditos nas contas bancárias do Sr. Alex nos montantes de **R\$ 328.103,99** (em 2013), **R\$ 149.743,94** (em 2014) e **R\$ 177.827,15** (em 2015) — muito acima, portanto, dos seus rendimentos brutos.

✓ A partir de quebra de sigilo bancário autorizada judicialmente (Processo n. 0020461-64.2016.5.04.0561 — Vara do Trabalho de Carazinho-RS), apurou-se que entre janeiro/2010 e abril/2016:

➔ O sindicato transferiu diretamente ao Sr. Alex o total de **R\$ 153.117,15 (cento e cinquenta e três mil, cento e dezessete reais e quinze**

**centavos)** — valores levantados da Conta n. 3000000106, Agência 464, CEF, de titularidade da entidade sindical.

→ O sindicato transferiu diretamente ao Sr. Alex o total de **R\$ 10.800,00 (dez mil e oitocentos reais)** — valores levantados da Conta n. 26.182, Agência 358, BB, de titularidade da entidade sindical.

→ Saiu da Conta n. 26.182, Agência 358, BB, de titularidade da entidade sindical, mediante saques contra recibo sem identificação dos favorecidos, o total de **R\$ 201.079,90 (duzentos e um mil, setenta e nove reais e noventa centavos)**.

→ Também sem identificação dos favorecidos, saiu da Conta n. 3000000106, Agência 464, CEF, de titularidade da entidade sindical, o total de **R\$ 543.427,06 (quinhentos e quarenta e três mil, quatrocentos e vinte e sete reais e seis centavos)**, divididos da seguinte forma: (d.1) R\$ 93.946,56 mediante cheques compensados; (d.2) R\$ 23.500,00 mediante cheques sacados; e (d.3) R\$ 425.980,50 mediante retiradas em espécie pelo próprio sindicato, em 103 (cento e três) operações bancárias.

→ Há saídas de valores das contas do sindicato (sem identificação dos destinatários) que coincidem com valores creditados (sem identificação de origem) nas contas do Sr. Alex. Exemplos: (e.1) em 3.5.2013, foram sacados das contas da entidade **R\$ 14.013,20**; no mesmo dia, **R\$ 14.000,00** foram depositados em conta bancária pertencente ao Sr. Alex; (e.2) em 9.12.2013, foram sacados das contas da entidade **R\$ 12.200,00**; no mesmo dia, **R\$ 12.200,00** foram depositados em conta bancária pertencente ao Sr. Alex.

→ O sindicato transferiu **R\$ 4.000,00 (quatro mil reais)** a Adão Antônio Rodrigues, pai do Sr. Alex.

→ O sindicato transferiu **R\$ 2.000,00 (dois mil reais)** para a empresa “De Cezaro Comércio de Produtos Agropecuários Ltda.”, que atua no comércio atacadista de alimentos para animais (conforme será adiante mencionado, o Sr. Alex se dedica à criação de cavalos de raça).

→ O Sr. Alex realizou operações bancárias com o “Haras Rancho SS Ltda.” (CNPJ n. 10.537.864/0001-09) e com Sebastião Antônio Fernandez Secco (CNPJ n. 08.970.635/0002-04), que atuam no ramo de criação de equinos.



→ Apesar de o sindicato não ser proprietário de qualquer veículo automotor, foram gastos os seguintes valores com postos de gasolina, borracharias, oficinas mecânicas e lojas varejistas de peças automotivas:

\* **R\$ 3.779,60** à Augusto Canova à Objeto/Atividade Econômica: “serviços de lavagem, lubrificação e polimento de veículos automotores”;

\* **R\$ 1.000,00** à Auto Abastecedora Papagaio Ltda. à Objeto/Atividade Econômica: “comércio varejista de combustíveis para veículos automotores; e comércio varejista de lubrificantes”;

\* **R\$ 5.000,00** à Bissau Comércio de Vidros e Transportes Ltda. à Objeto/Atividade Econômica: “comércio varejista de vidros para automóveis; comércio varejista e atacadista de peças e acessórios novos e usados para automóveis, caminhonetes e caminhões; comércio varejista de veículos automotores; locação de veículos; serviços de manutenção e reparação mecânica de veículos automotores; serviços de instalação de vidros automotivos e serviços de instalação, manutenção e reparação de acessórios para veículos automotores e transporte rodoviário de cargas, municipal, interestadual e internacional”;

\* **R\$ 800,00** à Davoglio & Ortolan Ltda. à Objeto/Atividade Econômica: “comércio varejista de peças e acessórios para veículos; e oficina elétrica”;

\* **R\$ 6.700,00** à Luciana Lamaison Pilger à Objeto/Atividade Econômica: “comércio a varejo de peças e acessórios novos para veículos automotores; serviços de manutenção e reparação elétrica de veículos automotores; manutenção e reparação de máquinas e equipamentos para agricultura e pecuária”;

\* **R\$ 600,00** à Orlei Gnoatto Zorzetto à Objeto/Atividade Econômica: “comércio varejista de pneus novos e usados e prestação de serviços de borracharia”;

\* **608,85** à Posto Centro Ltda. à Objeto/Atividade Econômica: “comércio varejista de combustíveis para veículos automotores”;

\* **R\$ 2.617,00** à Retífica de Motores Sarandiesel Ltda. à Objeto/Atividade Econômica: “comércio a varejo de peças e acessórios

novos para veículos automotores; e oficina mecânica de conserto de veículos automotores e retífica de motores”;

\* **R\$ 243,00** à Salwipa Autopeças Ltda. à Objeto/Atividade Econômica: “comércio de veículos, peças e acessórios, combustíveis e lubrificantes; oficina mecânica para assistência técnica; consórcios, intermediações e consignação de veículos”; e

\* **R\$ 484,70** à Walter Vontobel à Objeto/Atividade Econômica: “comércio varejista de combustíveis para veículo automotores”.

✓ Destoando da sua capacidade financeira e das próprias declarações de imposto de renda, o Sr. Alex se dedica à criação de cavalos de raça, sendo coproprietário do haras “Rancho Pereira & Rodrigues” (“Rancho P&R”), localizado em Sarandi-RS (Linha Jacutinga, n. 150, Distrito Industrial, Fone: 54 3361-1135) — a copropriedade, no entanto, é mantida oculta propositadamente, inexistindo registros em seu nome (o imóvel está registrado em nome de José Paulo Pereira e sua esposa).

✓ Em contato telefônico mantido com servidor do MPT, José Paulo Pereira afirmou ser “sócio” do Sr. Alex e que, juntos, são proprietários do “Rancho P&R” e de alguns cavalos. Além disso, afirmou que ambos são proprietários do cavalo “Shiners Hussy”, adquirido por R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais), o qual tem suas coberturas comercializadas por R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

✓ O Sr. Alex se identifica no *facebook* como proprietário do cavalo “Shiners Hussy” (animal de raça Quarto de Milha).

✓ Conforme consta do *site* da empresa “MBA Leilões”, dedicada a leilões rurais, as coberturas do cavalo “Shiners Hussy”, em setembro/2014, eram negociadas por R\$ 1.500,00, em até dez vezes “(1 + 9 — R\$ 150,00)”. No mesmo *site*, a Sra. Rosângela Magalhães Hermel (esposa do Sr. Alex) aparecia como vendedora das coberturas do animal, comercializadas pelo referido valor, de expressiva monta (o que destoava da sua condição de beneficiária do bolsa-família, nos anos de 2014 e 2015).

✓ O Sr. Alex, desde outubro/2012, figura como membro da Associação Brasileira de Quarto de Milha (ABQM), onde consta como proprietário do cavalo “Docs Royal” (registro: P155986) (“*único filho do [cavalo] ROYAL FLETCH no Brasil*”, este avaliado em U\$ 235.852,00).

✓ À semelhança das suspeitas movimentações financeiras havidas nas contas do Sr. Alex, o Sr. Júlio Cesar, apesar de perceber remuneração

média mensal de aproximadamente de R\$ 2.600,00 (dois mil e seiscentos reais) conforme dados da RAIS de 2014, movimentou em suas contas bancárias, no mesmo ano, algo em torno de **R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais)** — ou seja, quase o dobro dos seus rendimentos anuais. Já no ano seguinte (2015), foram creditados em suas contas bancárias valores que atingem o montante de **R\$ 565.000,00 (quinhentos e sessenta e cinco mil reais)**, segundo “Declarações de Informações sobre Movimentação Financeira” (DIMOFs) apresentadas pela RFB.

4. Paralelamente à investigação acima mencionada, o Ministério Público do Trabalho moveu a **Ação Civil Pública n. 0020460-79.2016.5.04.0561 (Vara do Trabalho de Carazinho-RS)**, na qual foi requerida, cautelarmente, a indisponibilidade dos bens do sindicato.

5. Deferida a medida postulada, **foram encontrados equipamentos e móveis de escritório** (CPUs, monitores, estabilizadores, teclados de computador, impressoras e roteador; máquina de escrever; mesas de escritório e cadeiras; ventilador; balcão e armários; e bebedouro). **Porém**, as diligências determinadas pelo Juízo (BACENJUD, RENAJUD, CNIB) revelaram que o sindicato, além de **não possuir valores** em instituição bancária, **não possui veículos e/ou imóveis** registrados em seu nome.

6. Com efeito, diante dos fatos e situações acima descrito(a)s, não há dúvidas em se afirmar, desde já, que o **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e em Cooperativas de Carazinho** foi vítima de uma diretoria que concorreu para o cometimento de **apropriações, desvios, perdas e dilapidações do patrimônio sindical**, tendo os réus praticado diversos **atos de improbidade administrativa**, conforme ficará demonstrado ao longo da exposição dos fundamentos jurídicos e da instrução processual.

## **II — DOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

### **Improbidade Administrativa Sindical**

#### **Incidência da Lei n. 8.429/1992 (Lei de Improbidade Administrativa — LIA)**

Como é cediço, a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), ainda que em menor extensão em relação ao modelo preconizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), assegurou o *princípio da liberdade sindical*, do qual decorre o *princípio da autonomia sindical* (art. 8º, inciso I).

Segundo dispõe o texto constitucional, *“a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”*.

O *princípio da autonomia sindical*, assim, consoante lição do Ministro Maurício Godinho Delgado, *“sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas*

*e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Trata ele, portanto, da livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador” (Direito coletivo do trabalho. 5. ed. p. 56).*

Porém, se é certo que às entidades sindicais foi assegurada a *autonomia sindical*, também é certo que essa mesma autonomia não possui caráter absoluto, tampouco significa soberania ou imunidade à ação Estatal. Com efeito, como toda e qualquer pessoa, física ou jurídica, as organizações sindicais, e seus dirigentes, igualmente se submetem ao conjunto normativo vigente, competindo ao Estado, notadamente por meio do Ministério Público e do Poder Judiciário, exigir-lhes a observância e o respeito à Constituição e às normas infraconstitucionais.

Nesse passo, diante da prática de atos de improbidade por dirigentes sindicais — por certo não albergados pelo *princípio da autonomia sindical* — exsurge a necessidade de tutela dos interesses da coletividade atingida, com vistas à preservação e efetivação da *liberdade sindical* (que se vê capturada e solapada por condutas que atendem não às expectativas da categoria representada, mas sim aos desígnios de sujeitos corruptos e inescrupulosos, representantes apenas dos próprios interesses), bem assim da própria finalidade que anima a existência das organizações sindicais (“*a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas*” — **art. 8º, inciso III, CRFB**).

Nesse contexto, a **Lei n. 8.429/1992 (Lei de Improbidade Administrativa — LIA)**, alinhada genuinamente à tutela do *interesse público*, desempenha importante papel no combate a atos de corrupção e desonestidade praticados por agentes públicos (servidores ou não) e particulares, *inclusive no exercício da administração sindical*.

Nos termos do **art. 1º da LIA**,

**Art. 1º Os atos de improbidade praticados por qualquer agente público, servidor ou não, contra a administração direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios, de Território, de empresa incorporada ao patrimônio público ou de entidade para cuja criação ou custeio o erário haja concorrido ou concorra com mais de cinquenta por cento do patrimônio ou da receita anual, serão punidos na forma desta lei.**

**Parágrafo único. Estão também sujeitos às penalidades desta lei os atos de improbidade praticados contra o patrimônio de entidade que receba subvenção, benefício ou incentivo, fiscal ou creditício, de órgão público bem como daquelas para cuja criação ou custeio o erário haja concorrido ou concorra com menos de cinquenta por cento do patrimônio ou da receita anual, limitando-se, nestes casos, a sanção patrimonial à repercussão do ilícito sobre a contribuição dos cofres públicos.**

No caso das entidades sindicais, muito embora não façam parte da Administração Pública Direta ou Indireta, e não recebam verbas advindas diretamente do Poder Público, verifica-se que as mesmas figuram como destinatárias de *contribuições sindicais compulsórias, previstas em lei*, exigidas indistintamente de todas as pessoas que integram a categoria profissional ou econômica (“**imposto sindical**” — arts. 548, “a”, 578 e 579, da CLT).

Desse modo, diante da *natureza tributária*<sup>(9)</sup> e do caráter de *receita pública*<sup>(10)</sup> do “imposto sindical” destinado ao custeio das suas atividades, tem-se que as organizações sindicais se ajustam perfeitamente ao quanto disposto no **parágrafo único do art. 1º da LIA**, de modo que os atos de improbidade praticados contra o seu patrimônio, além de sujeitos a controle por parte do Tribunal de Contas da União (TCU), igualmente se submetem aos preceitos contidos nessa Lei.

Nesse mesmo sentido, ressalta-se em termos doutrinários o que consta do manual “*Cem Perguntas e Respostas sobre Improbidade Administrativa — Incidência e aplicação da Lei n. 8.429/1992*”, editado pela Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU) — disponível em: <<https://escola.mpu.mp.br>>:

#### **Sindicato pode ser vítima de ato de improbidade administrativa?**

**Sim.** Sindicatos não recebem verbas do Poder Público diretamente. Sua receita provém da contribuição dos integrantes da categoria profissional que representam. Na visão de Garcia e Alves (2010, p. 238), **são também públicos os recursos que determinados setores da população, por força de preceitos legais e independentemente de qualquer contraprestação direta e imediata, estão obrigados a repassar a certas entidades. É o caso do sindicato. O pagamento da contribuição sindical não é voluntário, mas obrigatório, pois decorre de lei** (arts. 548, a, 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho; art. 217, I, do Código Tributário Nacional). **Os valores da contribuição sindical são captados do público, isto é, da parcela que integra a categoria profissional, de forma compulsória. A pessoa que pertence a uma categoria profissional está obrigada a contribuir,**

(9) STF, REExt n.198.092-3-SP: “*A contribuição confederativa, instituída pela assembleia geral — CF, art. 8º, IV — distingue-se da contribuição sindical, instituída por lei, com caráter tributário — CF, art. 149 — assim compulsória.*”

(10) MANDADO DE SEGURANÇA — TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO — CONTROLE — ENTIDADES SINDICAIS — AUTONOMIA — AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO. **A atividade de controle do Tribunal de Contas da União sobre a atuação das entidades sindicais não representa violação à respectiva autonomia assegurada na Lei Maior.** MANDADO DE SEGURANÇA — TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO — FISCALIZAÇÃO — RESPONSÁVEIS — CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS — NATUREZA TRIBUTÁRIA — RECEITA PÚBLICA. **As contribuições sindicais compulsórias possuem natureza tributária, constituindo receita pública, estando os responsáveis sujeitos à competência fiscalizatória do Tribunal de Contas da União.** (STF; MS n. 28.465-DF; 1ª Turma. Relator: Min. Marco Aurélio; Julgado em 18.3.2014).

**de maneira semelhante ao que ocorre com os impostos, que são também obrigatórios e captados da população, do público em geral.**

Logo, não há dúvidas em se afirmar que os atos de improbidade administrativa praticados no âmbito das entidades sindicais se submetem ao disposto na **Lei de Improbidade Administrativa**, em virtude do quanto disposto no seu **art. 1º, parágrafo único**.

### **Improbidade Administrativa Sindical — Temática inerente à Representação Sindical Competência Material da Justiça do Trabalho**

Conforme exposto no tópico anterior, os atos de improbidade administrativa sindical reclamam a necessidade de tutela da coletividade atingida, uma vez que, dirigidos apenas aos desígnios pessoais e inconfessáveis de *representantes* divorciados dos interesses da categoria, põem em risco tanto a efetivação da *liberdade sindical*, como a própria finalidade que anima a existência das entidades sindicais — qual seja, “*a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas*” (**art. 8º, inciso III, CRFB**).

Resta indene de dúvidas, desse modo, que a prática de atos ímprobos, por dirigentes sindicais, se insere no exercício (irregular) da *atuação sindical*, guardando relação imediata com o desempenho (viciado) da própria *representação sindical*.

Nesse passo, transparece à evidência a competência material do Poder Judiciário Trabalhista para apreciar atos de improbidade praticados por *representantes sindicais*, precisamente à luz do **art. 114, inciso III, da CRFB**, que atribui à esta Justiça Especializada a competência para processar e julgar “*as ações sobre representação sindical*”.

A respeito da competência material da Justiça do Trabalho na espécie, observe-se a *decisão paradigma* adotada pelo **Superior Tribunal de Justiça (STJ)**, a quem cabe decidir os conflitos de competência suscitados entre juízes vinculados a tribunais diversos (**art. 105, inciso I, “d”, CRFB**):

CONFLITO DE COMPETÊNCIA. AÇÃO DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. AFASTAMENTO DA DIRETORIA. REFLEXO NA REPRESENTAÇÃO SINDICAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

1. Após a edição da **EC n. 45/2004**, as questões relacionadas ao processo eleitoral sindical, ainda que esbarrem na esfera do direito civil, estão afetas à competência da Justiça do Trabalho, pois se trata de matéria que tem reflexo na representação sindical. Precedentes.

**2. Entendimento que se estende à hipótese de ação de improbidade administrativa, em que se pretende afastar a diretoria de sindicato, implicando em reflexo na representação sindical.**

**3. Conflito de competência provido para declarar competente o Juízo da 6ª Vara do Trabalho de São Luís — MA.**

(Processo: CC 59549 — MA 2006/0048965-6, Relator(a): Ministra Eliana Calmon, Julgamento: 23.8.2006, Órgão Julgador: Primeira Seção, Publicação: DJ 11.9.2006 p. 216).<sup>(11)</sup>

Portanto, não há dúvidas em se afirmar que os atos de improbidade administrativa praticados por *representantes sindicais*, uma vez que indiscutivelmente produzem reflexos na própria *representação sindical*, submetem-se à competência material da Justiça do Trabalho, por força do que determina o **art. 114, inciso III, da CRFB**.

### **Ação de Improbidade Administrativa** **Legitimidade *Ad Causam* do Ministério Público do Trabalho**

A **CRFB**, em seu **art. 127**, atribui ao Ministério Público Brasileiro a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, conferindo-lhe, ainda, por ocasião do **art. 129, inciso III**, a tutela dos interesses difusos e coletivos.

Assim, a partir de tais dispositivos constitucionais se extrai que ao *Parquet* incumbe a missão de tutelar o *interesse público primário*, o qual corresponde aos interesses da própria *sociedade*.

Nessa esteira, a **Recomendação n. 34, de 5.4.2016, editada pelo Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP)**, recomenda que os Órgãos Ministeriais direcionem a sua atuação para a “*defesa dos interesses da sociedade*” (**art. 1º, inciso IV**), destacando de modo expresso que, dentre os casos de “*relevância social*”, encontram-se as “*ações de improbidade administrativa*” (**art. 5º, inciso IV**).

O mesmo **CNMP**, ainda, por meio da **Recomendação n. 42, de 23.8.2016** (que “*recomenda a criação de estruturas especializadas no Ministério Público para a otimização do enfrentamento à corrupção, com atribuição cível e criminal*”), determina aos “*ramos do Ministério Público da União*” (do qual faz parte o Ministério Público do Trabalho), logo em seu **art. 1º**, a criação de “*grupos de atuação especial*”

---

(11) Acerca da decisão paradigma acima destacada, cumpre salientar que a mesma foi adotada por unanimidade, inclusive com os votos dos Ministros Luiz Fux e Teori Albino Zavascki, atualmente integrantes do Egrégio Supremo Tribunal Federal (STF).

*para o enfrentamento à corrupção, com atuação preventiva e repressiva, e com atribuição extrajudicial e judicial, cível e criminal, nas seguintes hipóteses: (...) V — atos de improbidade administrativa (Lei n. 8.429, de junho de 1992), especialmente os previstos nos arts. 9º e 10 da referida Lei”.*

Demais de tais disposições, e da própria **Lei n. 8.429/1992** (que em seu **art. 17** atribui ao Ministério Público a utilização da Ação de Improbidade Administrativa), a **Lei Complementar n. 75/1993** (Lei Orgânica do Ministério Público do União — LOMPU) de maneira expressa dispõe que:

Art. 6º Compete ao **Ministério Público da União**:

(...)

XIV — **promover outras ações necessárias ao exercício de suas funções institucionais**, em defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, **especialmente quanto**:

(...)

**f) à probidade administrativa.**

Portanto, considerando que o rechaço a atos de improbidade administrativa reflete os interesses da própria *sociedade*; que o combate a condutas ímprobas, *cometidas no exercício da atuação sindical*, produz reflexos não apenas na *representação sindical* da categoria diretamente atingida, mas também nas expectativas e nos *interesses difusos* de toda a classe trabalhadora; que o quadro normativo vigente confere aos ramos do Ministério Público Brasileiro a missão de repelir a prática de atos de improbidade administrativa; e que, paralelamente à própria LIA, a LOMPU expressamente atribui ao Ministério Público da União, sem distinção ou exceção, a promoção de ações voltadas à tutela da probidade administrativa; não há dúvidas de que o Ministério Público do Trabalho, igualmente defensor do *interesse público primário*, detém plena legitimidade *ad causam* para a propositura da presente Ação de Improbidade Administrativa em matéria sindical.

Sujeito Passivo (Vítima) dos Atos de Improbidade Administrativa:

O SINDICATO

Conforme leciona José dos Santos Carvalho Filho (*Manual de direito administrativo*. 24. ed. p. 987),

**Sujeito passivo** é a pessoa jurídica que a lei indica como **vítima** do ato de improbidade administrativa. A despeito do adjetivo “administrativa”, **nem**



**sempre o sujeito passivo se qualifica como pessoa eminentemente administrativa. A lei, portanto, ampliou a noção, em ordem a alcançar também algumas entidades que, sem integrarem a Administração, guardam algum tipo de conexão com ela.**

Com efeito, o ensinamento acima transcrito encontra esteio no **art. 1º da LIA**, notadamente no seu **parágrafo único**:

Art. 1º Os **atos de improbidade** praticados por qualquer agente público, servidor ou não, contra a administração direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios, de Território, de empresa incorporada ao patrimônio público ou de entidade para cuja criação ou custeio o erário haja concorrido ou concorra com mais de cinquenta por cento do patrimônio ou da receita anual, **serão punidos na forma desta lei.**

Parágrafo único. **Estão também sujeitos às penalidades desta lei os atos de improbidade praticados contra o patrimônio de entidade que receba subvenção, benefício ou incentivo, fiscal ou creditício, de órgão público bem como daquelas para cuja criação ou custeio o erário haja concorrido ou concorra com menos de cinquenta por cento do patrimônio ou da receita anual**, limitando-se, nestes casos, a sanção patrimonial à repercussão do ilícito sobre a contribuição dos cofres públicos.

Na situação em tela, conforme esclarecido alhures, na condição de destinatário de contribuições sindicais dotadas de *natureza tributária*, e que por isso constituem *receita pública*, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e em Cooperativas de Carazinho se ajusta ao quanto disposto no **parágrafo único do art. 1º da LIA**, de que modo que, assim, **pode ser considerado vítima (sujeito passivo)** de atos ímprobos cometidos pelos réus, conforme será adiante explicitado.

Sujeito Ativo dos Atos de Improbidade Administrativa:

OS RÉUS

Conforme leciona, novamente, o Professor José dos Santos Carvalho Filho (*Manual de direito administrativo*. 24. ed. p. 989),

Denomina-se de **sujeito ativo aquele que pratica o ato de improbidade, concorre para sua prática ou dele extrai vantagens indevidas. É o autor ímprobo da conduta.** Em alguns casos, não pratica o ato em si, mas oferece sua colaboração, ciente da desonestidade do comportamento. Em outros, obtém benefícios do ato de improbidade, muito embora sabedor de sua origem escusa.

No sistema adotado pela Lei de Improbidade, podem identificar-se dois grupos de sujeitos ativos: 1º) os agentes públicos; 2º) terceiros. (...)

(...)

Ressalve-se, todavia, que empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, bem como das entidades beneficiadas por auxílio ou subvenção estatal (estas mencionadas no art. 1º e seu parágrafo único), não se qualificam tecnicamente como agentes públicos, mas sim como empregados privados. Entretanto, para os fins da lei, serão considerados como tais, podendo, então, ser-lhe atribuída a autoria de condutas de improbidade, o que demonstra que a noção nela fixada tem extensão maior do que a adotada para os agentes do Estado em geral. Desse modo, um dirigente de entidade privada subvencionada pelo setor público pode ser sujeito ativo do ato de improbidade se praticar um dos atos relacionados na lei.

Com efeito, o ensinamento acima transcrito encontra esteio no art. 2º da LIA, *verbis*:

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

Portanto, tendo em vista que os réus exercem mandato em entidade (sindicato) que se amolda ao quanto disposto no parágrafo único do art. 1º da LIA, resta claro que os mesmos, *para os efeitos dessa Lei, reputam-se agentes públicos*, ficando submetidos às consequências dos atos de improbidade administrativa de sua autoria.

Improbidade Administrativa Praticada Pelos Réus:

ATOS QUE CAUSARAM LESÃO AO PATRIMÔNIO SINDICAL.

## **1. CONSIDERAÇÕES GERAIS**

A LIA, em seu Capítulo II, dispõe sobre os atos de improbidade administrativa, dando ênfase, na Seção II (art. 10), às ações ou omissões que “*Causam Prejuízo ao Erário*”.

Contudo, apesar de o título de tal Seção fazer referência a atos que “*Causam Prejuízo ao Erário*”, a própria Lei, no seu **art. 10, caput**, cuida de também coibir a prática de atos que causem lesão ao patrimônio das entidades destacadas no **art. 1º** (onde se inserem as organizações sindicais). Veja-se:

Art. 10. Constitui **ato de improbidade administrativa** que causa **lesão** ao erário qualquer ação ou omissão, dolosa ou culposa, que enseje perda patrimonial, desvio, apropriação, malbaratamento ou dilapidação dos **bens ou haveres das entidades referidas no art. 1º desta lei**, e notadamente:

Portanto, como bem esclarece o Professor José dos Santos Carvalho Filho (*Manual de direito administrativo*. 24. ed. p. 995),

*“Numa interpretação sistemática da lei, deve considerar-se que o termo ‘erário’, constante da tipologia do art. 10, não foi usado em seu sentido estrito, ou sentido objetivo — o montante de recursos financeiros de uma pessoa pública (o tesouro). O sentido adotado foi o subjetivo, em ordem a indicar as pessoas jurídicas aludidas no art. 1º.”* (grifos no original).

Lado outro, no tocante aos atos que constituem improbidade administrativa na modalidade “dano ao erário”, o **caput do art. 10**, de modo genérico, e sem prejuízo das condutas específicas arroladas nos incisos I a XXI, cuida de reprimir “qualquer ação ou omissão, dolosa ou culposa, que enseja perda patrimonial, desvio, apropriação, malbaratamento ou dilapidação dos bens ou haveres das entidades referidas no art. 1º” da LIA.

Com base em tais elementos, dessarte, afigura-se relevante pontuar:

A **perda patrimonial** consiste em qualquer lesão que afete o patrimônio, este em seu sentido amplo. **Desvio** indica direcionamento indevido de bens ou haveres; **apropriação** é a transferência indevida da propriedade; **malbaratamento** significa desperdiçar, dissipar, vender com prejuízo; e **dilapidação** equivale a destruição, estrago. Na verdade, estas quatro últimas ações são exemplos de meios que conduzem à perda patrimonial; esta é o gênero, do qual aquelas são espécies.

O **objeto da tutela** reside na preservação do patrimônio público. Não somente é de proteger-se o erário em si, com suas dotações e recursos, como outros bens e valores jurídicos de que se compõe o patrimônio público. Esse é o intuito da lei no que toca a tal aspecto.

**Pressuposto exigível** é a ocorrência do dano ao patrimônio das pessoas referidas no art. 1º da lei. Nesta há a menção a **prejuízo** ao erário, termo que transmite o sentido de perda patrimonial em sentido estrito, mas a ideia é mais ampla, significando **dano**, indicativo de qualquer tipo de lesão.

(...)

**Pressuposto dispensável** é a ocorrência de enriquecimento ilícito. A conduta pode provocar dano ao erário sem que alguém se locuplete indevidamente. É o caso em que o agente público realiza operação financeira sem observância das normas legais e regulamentares (art. 10, inc. VI).

O **elemento subjetivo** é o **dolo ou culpa**, como consta do **caput** do dispositivo. Neste ponto o legislador adotou critério diverso em relação ao enriquecimento ilícito. É verdade que há autores que excluem a culpa, chegando mesmo a considerar inconstitucional tal referência no mandamento legal. Não lhes assiste razão, entretanto. O legislador teve realmente o desiderato de punir condutas culposas de agentes, que causem danos ao erário. Aliás, para não deixar dúvida, referiu-se ao dolo e à culpa também no art. 5º, que, da mesma forma, dispõe sobre prejuízos ao erário. Em nosso entender, não colhe o argumento de que a conduta culposa não tem gravidade suficiente para propiciar a aplicação de penalidade. Com toda certeza, há comportamentos culposos que, pela repercussão que acarretam, têm maior densidade que algumas condutas dolosas. Além disso, o princípio da proporcionalidade permite a perfeita adequação da sanção à maior ou menor gravidade do ato de improbidade. O que se exige, isto sim, é que haja comprovada demonstração do elemento subjetivo e também do dano causado ao erário. Tanto quanto na improbidade que importa em enriquecimento ilícito, não há ensejo para a tentativa.

No que tange ao **sujeito ativo**, repetimos o comentário já feito anteriormente a propósito do enriquecimento ilícito: tanto pode a improbidade ser cometida apenas pelo agente público (quando, p. ex., age negligentemente na arrecadação de tributo, como previsto no art. 10, X), quanto pelo agente em coautoria com o terceiro (como ocorre quando o agente indevidamente faz doação de bem público a terceiro, nos termos do art. 10, III).

A **natureza** dos tipos admite condutas **comissivas** e **omissivas**, o que nesse aspecto se diferencia dos atos que importem enriquecimento ilícito, só perpetrados, como vimos, por atos comissivos. Se o agente concorre para que bem público seja incorporado ao patrimônio de pessoa privada (art. 10, I), sua conduta é comissiva; quando permite a realização de despesas não autorizadas em lei ou regulamento (art. 10, IX), sua conduta é normalmente omissiva.<sup>(12)</sup> (grifos no original)

Feitas as considerações *supra*, cumpre assinalar, de modo individualizado, os atos de improbidade administrativa praticados pelos réus *no exercício do mandato de representantes sindicais*.

---

(12) CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de direito administrativo*. 24. ed. p. 995-6.

## 2. ATOS DE IMPROBIDADE PRATICADOS PELO RÉU ALEX ANTÔNIO RODRIGUES (PRESIDENTE DO SINDICATO)

Consoante mencionado na exposição dos fatos, o Sr. Alex, apesar de ter rompido o seu vínculo profissional com a categoria, e mesmo depois de ver expirado (em 30.8.2015) o seu mandato de presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e em Cooperativas de Carazinho, manteve-se irregularmente à frente da entidade, ao que tudo indica movido apenas por seus desígnios inescrupulosos e corruptos.

A prova coligida aos autos, nesse sentido, demonstra que o sindicato não protocola nenhum instrumento coletivo de trabalho (convenção ou acordo coletivo) desde o ano de 2014. Além disso, segundo os próprios trabalhadores que integram a categoria profissional, a entidade passa boa parte do tempo a portas fechadas, sem prestar atendimento aos seus representados.

Enquanto isso, o Sr. Alex, despreocupado com o seu papel de *representante sindical*, desenvolve atividades paralelas sem qualquer relação com o exercício da presidência do sindicato, notadamente a criação de cavalos de raça e o exercício de funções públicas junto à Prefeitura de Sarandi-RS e à Assembleia Legislativa do Estado, sem falar no desempenho de atividades político-partidárias no âmbito do Município de Sarandi-RS (o que lhe rendeu a eleição para o cargo de vereador, em 2.10.2016).

Diante de tal contexto, fica mais do que claro, repita-se, que o Sr. Alex permaneceu à frente do sindicato motivado apenas por seus escusos objetivos pessoais, representando exclusivamente os próprios — e inconfessáveis — interesses.

Acontece que esse quadro não implicou, simplesmente, prejuízos à efetividade e/ou à qualidade da *representação sindical*, seguramente deixada de lado pelo Sr. Alex.

Para muito além disso, a situação ora denunciada ensejou *prejuízos materiais* ao próprio sindicato, que se tornou vítima de uma diretoria que concorreu para a prática de *perdas patrimoniais, desvios, apropriações e dilapidações*, sempre capitaneadas pelo presidente Alex, que agiu de maneira dolosa e desavergonhada.

Com efeito, os atos praticados pelos réus violaram o dever de probidade administrativa exigido não apenas por força do ordenamento jurídico vigente, mas também em virtude do senso de honestidade e de ética que deve nortear a vida e a conduta de todos cidadãos — que também devem zelar pela integridade da coisa pública (ou de interesse público), sobretudo quando esta é confiada à sua administração.

No caso dos autos, o Sr. Alex, desprovido de qualquer pudor, *apropriou-se* de valores pertencentes ao sindicato, transferindo diretamente para as próprias contas bancárias **R\$ 153.117,15** (retirados da conta da entidade junto à CEF) e

**R\$ 10.800,00** (retirados da conta da entidade junto ao BB). Agiu, sem dúvida alguma, de maneira dolosa e deliberada.

A par de tal *apropriação*, também se conduziu de modo a, *no mínimo*, permitir que o sindicato sofresse a **perda** de **R\$ 201.079,90** (levantados da conta sindical junto ao BB) e de **R\$ 543.427,06** (levantados da conta sindical junto à CEF), valores estes que receberam destino desconhecido, e que certamente não foram incorporados ao patrimônio da entidade, já que esta nada possui, a não ser velhos equipamentos e móveis de escritório.

Nesse ponto, acerca da suposta **perda patrimonial**, ou mesmo **dilapidação**, diz-se que isso *no mínimo* ocorreu, já que há fortes indícios que apontam — de modo mais grave — para a **apropriação** de boa parte dos valores “desaparecidos”, conforme indicam as transações bancárias “coincidentes” (de débitos/créditos nas mesmas datas, sem identificação de origem/destinatário, em contas do sindicato e do seu presidente), além das DIMOFs apresentadas pela RFB, que revelam créditos nas contas bancárias do Sr. Alex nos montantes de **R\$ 328.103,99** (em 2013), **R\$ 149.743,94** (em 2014) e **R\$ 177.827,15** (em 2015) — muito acima dos seus rendimentos declarados.

Demais disso, o Sr. Alex também praticou **desvios** de valores pertencentes ao sindicato, conforme revelam o(a)s depósitos/transferências feito(a)s em benefício do seu próprio pai (Adão Antônio Rodrigues) e da empresa “De Cezaro Comércio de Produtos Agropecuários Ltda”, esta atuante no comércio atacadista de comida animal, e que certamente (ou, no mínimo, muito provavelmente) forneceu ração para os cavalos de propriedade do réu.

Ainda no campo dos **desvios (que se aproximam do valor de R\$ 28.000,00)**, impende destacar que o sindicato suportou diversos gastos com postos de gasolina, borracharias, oficinas mecânicas e lojas varejistas de peças automotivas, apesar de a entidade não possuir qualquer veículo de sua propriedade — ao contrário do Sr. Alex, que em 2013 adquiriu uma caminhonete de valor muito acima da sua renda declarada, até hoje não informada à RFB.

Em vista de tais circunstâncias, está mais do que claro que o Sr. Alex, dolosamente, e ao menos culposamente em alguns casos (hipótese admitida apenas para efeitos de eventualidade), deu causa a flagrante *lesão ao patrimônio* do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e em Cooperativas de Carazinho, incorrendo, assim, nas práticas tipificadas no **art. 10 da LIA** — que afirma constituir “**ato de improbidade administrativa** que causa lesão ao erário **qualquer ação ou omissão, dolosa ou culposa**, que enseje **perda patrimonial, desvio, apropriação, malbaratamento ou dilapidação dos bens ou haveres das entidades referidas no art. 1º** desta lei”.

Está mais do que claro, também, que o Sr. Alex, como consequência dos atos de *apropriação* praticados em detrimento do patrimônio sindical, *enriqueceu ilícitamente*, incidindo na obrigação de restituir o que foi indevidamente auferido (nos termos do art. 884 do Código Civil), mediante a “*perda dos bens ou valores acrescidos ilícitamente ao patrimônio*”, nos termos da própria Lei n. 8.429/1992.

Espera-se, assim, que os pedidos Ministeriais em relação a ele sejam acolhidos na íntegra, já que incurso nas penas do **art. 12, inciso II, da LIA**, adiante postuladas pelo *Parquet*.

### **3. ATOS DE IMPROBIDADE PRATICADOS PELO RÉU JÚLIO CESAR CARVALHO (VICE-PRESIDENTE)**

Por força da sua condição de Vice-Presidente da entidade lesada, o Sr. Júlio Cesar detinha obrigações estatutárias que, se tivessem sido cumpridas, impediriam — ou no mínimo inibiriam/dificultariam — os ilícitos perpetrados.

Dentre tais obrigações, previstas no **art. 11 do Estatuto Social** da entidade vitimada, é possível citar as seguintes: “*cumprir e fazer cumprir as normas legais pertinentes, as determinações próprias, bem como as disposições do presente Estatuto, Regimentos, Resoluções e Deliberações do Conselho Sindical e das Assembleias Gerais*”; “*aplicar penalidades previstas neste Estatuto ‘ad referendum’ do Conselho Sindical*”; “*apresentar mensalmente ao Conselho Fiscal os balanços da tesouraria*”; e “*prestar contas de sua gestão, quando do término do mandato, do exercício financeiro correspondente, levantando para esse fim, por contabilista legalmente habilitado, os balanços patrimonial e financeiro e demais peças contábeis pertinentes*”.

Desse modo, é inequívoco dizer que o mesmo também praticou atos de improbidade administrativa que causaram *lesão ao patrimônio* da entidade sindical, subsumindo-se, *pelo menos*, nos tipos descritos nos **incisos I, X e XII do art. 10 da LIA**, que reputa ímprobos as seguintes condutas:

**I — facilitar ou concorrer por qualquer forma para a incorporação ao patrimônio particular**, de pessoa física ou jurídica, **de bens, rendas, verbas ou valores integrantes do acervo patrimonial das entidades mencionadas no art. 1º** desta lei;

**X — agir negligentemente** na arrecadação de tributo ou renda, bem como no que diz respeito à **conservação do patrimônio público**;

**XII — permitir, facilitar ou concorrer** para que **terceiro se enriqueça ilicitamente**;

Cumpra destacar, no entanto, que à semelhança do Sr. Alex, há fortes indícios de que parte dos valores “desaparecidos” das contas do sindicato também tenham ido parar nas mãos do Sr. Júlio Cesar.

Nesse sentido, destaca-se que apesar de perceber remuneração média mensal de aproximadamente de R\$ 2.600,00 (dois mil e seiscentos reais), conforme

dados da RAIS de 2014, o Sr. Júlio Cesar movimentou em suas contas bancárias, no mesmo ano, algo em torno de **R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais)** — o que já representa quase o dobro dos seus rendimentos anuais.

Já no ano seguinte (2015), segundo “Declarações de Informações sobre Movimentação Financeira” (DIMOFs) apresentadas pela RFB, o mesmo teve creditados em suas contas valores que atingiram o montante de **R\$ 565.000,00 (quinhentos e sessenta e cinco mil reais)**.

Logo, não há como deixar de concluir que o réu Júlio Cesar, para além de ter agido de modo simplesmente *negligente* (o que já possibilita, diga-se, a sua condenação por improbidade administrativa), também se *apropriou* de valores pertencentes ao sindicato, *enriquecendo ilicitamente*, o que lhe atrai a obrigação de restituir o que foi indevidamente auferido (nos termos do art. 884 do Código Civil), mediante a “*perda dos bens ou valores acrescidos ilicitamente ao patrimônio*” — nos termos da própria Lei n. 8.429/1992.

Espera-se, assim, que os pedidos Ministeriais em relação a ele sejam acolhidos na íntegra, já que incurso nas penas do **art. 12, inciso II, da LIA**, adiante postuladas pelo *Parquet*.

#### **4. ATOS DE IMPROBIDADE PRATICADOS PELOS RÉUS RONALDO RODRIGUES FRAGA (TESOUREIRO ATÉ 14.9.2013) E EDERSON BATISTA DA ROCHA (TESOUREIRO A PARTIR DE 14.9.2013)**

Desde o ano de 2010, ainda no mandato anterior da atual diretoria, o Sr. Ronaldo passou a ocupar a função de Tesoureiro do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e em Cooperativas de Carazinho, situação que perdurou até o dia 14.9.2013, quando o Sr. Ederson assumiu o seu lugar.

No exercício de tal função, por força do que dispõe o **art. 16 do Estatuto Social** da entidade, ambos ficaram incumbidos de “*ter sob sua guarda e responsabilidade os valores pecuniários do Sindicato*”; “*assinar com o Presidente, os cheques e demais documentos da Tesouraria e efetuar os pagamentos e recebimentos autorizados*”; e “*administrar as importâncias pecuniárias mantidas em contas bancárias, conforme decisão da Diretoria*”.

Ocorre que, durante a gestão do Sr. Ronaldo, o mesmo permitiu transferências de valores diretamente para as contas do Sr. Alex que totalizaram **R\$ 144.117,15 (cento e quarenta e quatro mil, cento e dezessete reais e quinze centavos)**. Além disso, considerando apenas a conta bancária mantida pela entidade sindical junto ao BB, permitiu a realização de saques contra recibo, sem identificação dos destinatários, que totalizaram **R\$ 96.526,70 (noventa e seis mil, quinhentos e vinte e seis reais e setenta centavos)**.

O Sr. Ederson, por sua vez, à semelhança do seu antecessor, permitiu transferências diretamente para as contas do Sr. Alex no total de **R\$ 19.400,00**



(dezenove mil e quatrocentos reais), tendo permitido, também, diversos saques contra recibo, sem identificação dos destinatários, que perfizeram o valor **R\$ 109.553,20 (cento e nove mil, quinhentos e cinquenta e três reais e vinte centavos)** — considerando, também, apenas a conta mantida pelo sindicato perante o BB.

Assim sendo, tendo em vista os encargos e responsabilidades assumidas, bem como os fatos havidos à época de cada um, não é desarrazoado supor que os dois, *no mínimo*, agiram do modo *negligente*, permitindo *culposamente* que o patrimônio do sindicato fosse alvo de *apropriação, desvios e dilapidação*, notadamente por parte do Sr. Alex.

Mas para além disso, também não é desarrazoado concluir que ambos agiram com *dolo eventual*, prevendo e assumindo o risco de a entidade ser pilhada (o que de fato aconteceu), a partir de verdadeira *“cegueira deliberada”* por meio da qual fingiam não enxergar tudo aquilo que estava sendo cometido em prejuízo ao patrimônio sindical. Isso, aliás, é o que parece mais crível ao Ministério Público do Trabalho, tendo em vista a enorme improbabilidade (para não dizer impossibilidade) de os réus não terem se apercebido daquilo que estava acontecendo (foram sacados das contas sindicais, sem identificação dos destinatários, aproximadamente **R\$ 745.000,00**, sem contar os valores *apropriados* diretamente pelo Sr. Alex, no total aproximado de **R\$ 164.000,00**).

Fato é que, apesar de o *Parquet* não possuir provas de que os réus tenham praticado *diretamente* as condutas descritas no **caput do art. 10 da LIA**, está mais do que evidente que ambos, *pelo menos de maneira culposa (negligente)*, concorreram para a prática de atos de improbidade em face da organização sindical, o que já os torna corresponsáveis pelos saques cometidos contra a entidade.

Desse modo, é inequívoco dizer que os dois também praticaram atos de improbidade administrativa que causaram *lesão ao patrimônio* da entidade sindical, subsumindo-se, *pelo menos*, nos tipos descritos nos **incisos I, X e XII do art. 10 da LIA**, que reputa ímprobos as seguintes condutas:

**I — facilitar ou concorrer por qualquer forma para a incorporação ao patrimônio particular**, de pessoa física ou jurídica, **de bens, rendas, verbas ou valores integrantes do acervo patrimonial das entidades mencionadas no art. 1º** desta lei;

**X — agir negligentemente** na arrecadação de tributo ou renda, bem como no que diz respeito à **conservação do patrimônio público**;

**XII — permitir, facilitar ou concorrer para que terceiro se enriqueça ilicitamente**;

Espera-se, assim, que os pedidos Ministeriais em relação a eles sejam acolhidos na íntegra, já que incursos nas penas do **art. 12, inciso**

**II, da LIA**, graduando-se as penalidades preferencialmente a partir do reconhecimento de que *ambos agiram de modo doloso* (e não simplesmente culposo).

## **5. ATOS DE IMPROBIDADE PRATICADOS PELO RÉU CLÉVERSON GOMES DO PRADO (SECRETÁRIO-GERAL)**

À semelhança dos tesoureiros Ederson e Ronaldo, o réu Cléverson Gomes do Prado (Secretário-Geral) também praticou atos de improbidade administrativa, uma vez que, na condição de componente da diretoria sindical, detinha obrigações estatutárias que, se tivessem sido cumpridas, impediriam — ou no mínimo inibiriam/ dificultariam — os ilícitos cometidos pelos demais réus.

Dentre tais obrigações, previstas no **art. 11 do Estatuto Social** da entidade vitimada, é possível citar as seguintes: “*cumprir e fazer cumprir as normas legais pertinentes, as determinações próprias, bem como as disposições do presente Estatuto, Regimentos, Resoluções e Deliberações do Conselho Sindical e das Assembleias Gerais*”; “*aplicar penalidades previstas neste Estatuto ‘ad referendum’ do Conselho Sindical*”; “*apresentar mensalmente ao Conselho Fiscal os balanços da tesouraria*”; e “*prestar contas de sua gestão, quando do término do mandato, do exercício financeiro correspondente, levantando para esse fim, por contabilista legalmente habilitado, os balanços patrimonial e financeiro e demais peças contábeis pertinentes*”.

Desse modo, diante da *omissão* do réu no cumprimento de suas obrigações, transparece à evidência que o mesmo, *pelo menos culposamente (negligentemente)*, também praticou atos de improbidade administrativa passíveis de enquadramento no **art. 10 da LIA**, notadamente nos seus **incisos I, X e XII**.

O Ministério Público do Trabalho, no entanto, sustenta que o réu Cléverson, assim como os acusados Ederson e Ronaldo, agiu com *dolo eventual* (igualmente com “*cegueira deliberada*”), tendo previsto e assumido os riscos de a entidade ser saqueada, já que, diante da posição que ainda ocupa (ilicitamente, diga-se!), não podia ignorar os atos ilícitos praticados pelos Srs. Alex e Júlio Cesar.

Por essa razão, espera-se que os pedidos Ministeriais em relação a ele sejam acolhidos na íntegra, já que incurso nas penas do **art. 12, inciso II, da LIA**, graduando-se as penalidades preferencialmente a partir do reconhecimento de que *o mesmo agiu de modo doloso* (e não simplesmente culposo).

## **Sanções aplicáveis aos Atos de Improbidade Administrativa**

A **CRFB**, em seu **art. 37, § 4º**, afirma de modo categórico que os atos de improbidade administrativa “**importarão a suspensão dos direitos políticos, a**

***perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, na forma e gradação previstas em lei, sem prejuízo da ação penal cabível***".

Além disso, em acréscimo ao comando constitucional, a **Lei n. 8.429/1992** agregou ao rol de sanções ao agente ímprobo as penas de **(a) perda dos bens ou valores acrescidos ilicitamente ao patrimônio, (b) pagamento de multa civil e (c) proibição de contratar com o Poder Público ou receber benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios.**

Tem-se, assim, que a condenação por ato de improbidade administrativa acarreta a aplicação das reprimendas acima referidas, todas dotadas de natureza *extrapenal* e, portanto, de caráter de sanção civil<sup>(13)</sup>.

Não se pode deixar de mencionar, no entanto, que para efeitos de "*sanção patrimonial*", esta modalidade de punição fica limitada "*à repercussão do ilícito sobre a contribuição dos cofres públicos*", quando se trata de ato de improbidade praticado em prejuízo das entidades descritas no parágrafo único do art. 1º da LIA (hipótese em que se enquadram as organizações sindicais).

Noutras palavras, a "*sanção patrimonial*", quando se está diante de improbidade administrativa em desfavor de entidade sindical, fica adstrita ao montante arrecadado a título de contribuições sindicais ("imposto sindical"), que constituem *receita pública* e são dotadas de *natureza tributária*.

Ocorre que, assim como não se pode olvidar a circunstância acima ressaltada, também não se pode ignorar que a "*sanção patrimonial*" não se confunde com a obrigação de ressarcir o patrimônio lesado (obrigação de caráter indenizatório), tampouco com a obrigação de restituir aquilo que foi indevidamente auferido (enriquecimento ilícito).

Com efeito, deve-se compreender a "*sanção patrimonial*" como aquela que, desprovida de caráter indenizatório e/ou de restituição, impõe multa incidente sobre o patrimônio dos réus, a título punitivo pelos atos de improbidade praticados.

É o caso, assim, das penas de "*pagamento de multa civil*" previstas nos **incisos I, II e III do art. 12 da LIA**, que preveem penalidades que incidem sobre o valor do acréscimo patrimonial indevido (atos que importam enriquecimento ilícito), sobre o valor do dano (atos que causam lesão ao erário) e sobre a remuneração percebida pelo agente (atos que atentam contra os princípios da Administração Pública).

A esse respeito, observe-se o seguinte excerto doutrinário relativo à reprimenda de perda de bens ou valores<sup>(14)</sup>, cujo fundamento também se aplica à hipótese de ressarcimento patrimonial:

(13) CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de direito administrativo*. 24. ed. p. 999.

(14) Cem Perguntas e Respostas sobre Improbidade Administrativa — Incidência e aplicação da Lei n. 8.429/1992; p. 104-5. Escola Superior do Ministério Público da União — ESMPU — disponível em <https://escola.mpu.mp.br>.

## **A perda dos bens obtidos ilicitamente é uma sanção ou uma reparação?**

A reversão ao Poder Público do patrimônio adquirido pela improbidade administrativa é um desdobramento do princípio geral de direito que não admite o enriquecimento ilícito ou sem causa. **Não se trata, propriamente, de uma sanção, mas, sim, de uma obrigação legal decorrente de ato ilícito.**

No Código Civil, a matéria recebe tratamento no art. 884, o qual assim estipula: *Aquele que, sem justa causa, se enriquecer à custa de outrem, será obrigado a restituir o indevidamente auferido, feita a atualização dos valores monetários.*

[...]

Havendo, pois, a condenação do agente por enriquecimento ilícito, é consequência natural da sentença a obrigação de reversão de todo e qualquer patrimônio (imóvel, móvel ou financeiro) que tiver sido reunido como proveito do ato de improbidade.

É o que dispõe o art. 6º da Lei n. 8.429/1992: “No caso de enriquecimento ilícito, perderá o agente público ou terceiro beneficiário os bens ou valores acrescidos ao seu patrimônio”.

Em vista do exposto, tem-se que a limitação imposta no **parágrafo único do art. 1º da LIA** não se aplica às penas de “*ressarcimento integral do dano*” e de “*perda dos bens ou valores acrescidos ilicitamente ao patrimônio*” (previstas no **art. 12, II, da LIA**) — dotadas respectivamente de caráter indenizatório e de restituição —, mas apenas à sanção patrimonial consistente no “*pagamento de multa civil de até duas vezes o valor do dano*” (prevista no mesmo dispositivo), a qual deverá ter como base de cálculo, *in casu*, o montante recolhido ao sindicato lesado a título de contribuição sindical (conforme valores que deverão ser informados ao Juízo pela Caixa Econômica Federal — CEF).

## **Dano moral coletivo**

Na esteira do que foi abordado no item anterior, verifica-se que o **art. 37, § 4º, CRFB**, impõe como consequência dos atos de improbidade administrativa o “*ressarcimento ao erário*”, o que abrange, para os efeitos da LIA, a reparação ao patrimônio das entidades referidas no seu **art. 1º**.

Ocorre que o ressarcimento previsto na espécie não se limita aos *danos materiais* suportados pela entidade lesada.

Diferentemente, os danos sujeitos a reparações também englobam as *lesões à esfera moral* da pessoa jurídica vitimada, conforme vem sendo destacado pela doutrina:

Quais danos podem ser reparados mediante a aplicação da Lei de Improbidade Administrativa?

**A reparação deve ser integral**, abarcando não só todo o prejuízo material, mas também a **lesão à esfera moral, da pessoa jurídica** de direito público diretamente vitimada e **da própria sociedade, principalmente quando o ato resultou na má prestação de serviços públicos ou na frustração de direitos sociais. É indiscutível que a dilapidação do patrimônio público implica subtração de recursos que seriam aplicados em finalidades sociais, na promoção de direitos.** Portanto, o ato de improbidade administrativa rotineiramente acarreta **danos morais coletivos**, os quais devem ser também reparados.<sup>(15)</sup>

Ainda nesse mesmo sentido:

**A indenizabilidade por dano moral no caso de improbidade é admitida quase à unanimidade pela doutrina, inclusive em favor de pessoa jurídica.** No entendimento de alguns, porém, a multa civil e a perda de bens já refletem e englobam esse tipo de indenização. Segundo outros, **o autor do dano tanto se sujeita à reparação por dano moral, como às demais sanções, posição que nos parece mais congruente com o sistema punitivo da Lei de Improbidade.**<sup>(16)</sup>

Afigura-se indispensável, portanto, à luz dos fatos e situações expostas nesta demanda, que os réus sejam condenados ao pagamento de **indenização por danos morais coletivos (dotada de expressão punitiva, pedagógica e dissuasiva)**, uma vez que os seus atos delitivos, ímprobos e corruptos atentaram não apenas contra o patrimônio material da organização vitimada e os *interesses coletivos* dos trabalhadores lesados, mas também contra os *interesses difusos* de toda a *classe trabalhadora* (desprestigiada e atingida nos valores que dão sustentação à *função social* da *representação sindical*, tutelada não apenas pelo conjunto normativo pátrio, mas também pelo ordenamento jurídico internacional, por meio de normas da OIT e pela própria Declaração Universal dos Direitos Humanos).

---

(15) *Cem perguntas e respostas sobre improbidade administrativa* — incidência e aplicação da Lei n. 8.429/1992, p. 107. Escola Superior do Ministério Público da União — ESMPU — disponível em: <<https://escola.mpu.mp.br>>.

(16) CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de direito administrativo*. 24. ed. p. 1.003.

## MEDIDAS CAUTELARES

### 1. AFASTAMENTO DOS RÉUS

Esclarece-se, inicialmente, que o afastamento ora abordado não guarda relação com o término do mandato sindical dos réus em 30.8.2015, uma vez que esse tema já constitui objeto da Ação Civil Pública n. 0020460-79.2016.5.04.0561 (Vara do Trabalho de Carazinho-RS).

Pois bem.

A **CRFB**, em seu **art. 37, § 4º**, estabelece de modo expresso que os atos de improbidade administrativa “importarão” a “perda da função pública”.

Sobreleva esclarecer, no entanto, que a sanção de “perda da função pública” não se restringe aos servidores públicos que mantêm vínculo jurídico com a Administração Pública Direta e/ou Indireta.

Como bem destacado pelo Professor José dos Santos Carvalho Filho (*Manual de direito administrativo*. 24. ed. p. 1.004),

A noção de perda da função pública reclama interpretação mais ampla. Não se trata de extinção do vínculo apenas dos servidores públicos (os que integram os entes federativos, autarquias e fundações de direito público), **mas também daqueles que se encontram no quadro de empregados de todas as entidades referidas no art. 1º da lei, inclusive das do setor privado** que recebem ou receberam apoio do Estado (...)

Portanto, fica patente que a punição de “perda da função pública” tem aplicação ao caso em tela, já que extensível aos exercentes/ocupantes de mandatos/cargos de dirigentes sindicais por força do que dispõem os **arts. 1º e 2º da LIA**, na mesma esteira, aliás, do que determina a própria **CLT** — que impede a permanência do dirigente no exercício da gestão sindical quando este lesa o patrimônio da entidade ou pratica ato ilícito (**art. 530, incisos II e VII**), e determina, a título de punição, a destituição do cargo de diretoria (**art. 553, alínea “c”**). Veja-se:

Art. 530. Não podem ser eleitos para cargos administrativos ou de representação econômica ou profissional, **nem permanecer no exercício desses cargos:**

(...)

II — os que houverem **lesado o patrimônio** de qualquer **entidade sindical;**

(...)

VII — **má conduta**, devidamente comprovada;

Art. 553. As infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas, segundo o seu caráter e a sua gravidade, com as **seguintes penalidades**:

(...)

c) **destituição** de diretores ou de membros de conselho.

Noutro giro, quanto ao momento do afastamento, a LIA estabelece que a “*a perda da função pública*” somente se efetiva “*com o trânsito em julgado da sentença condenatória*” (art. 20, *caput*).

Contudo, deve-se ressaltar que a própria Lei admite, de forma expressa, “*o afastamento do agente público do exercício do cargo, emprego ou função*”, na hipótese em que “*a medida se fizer necessária à instrução processual*” (art. 20, parágrafo único).

Assim sendo, considerando-se que a permanência dos réus à frente da entidade sindical, além de possibilitar a continuidade dos ilícitos que vêm sendo praticados, põe em risco manifesto a própria instrução processual (com interferência direta na produção de provas, como, por exemplo, por meio do exercício da hierarquia/intimidação em relação a testemunhas, da eliminação de documentos integrantes do acervo sindical, etc.), revela-se pertinente o afastamento cautelar dos réus das funções ocupadas (ilicitamente, diga-se!), a fim de que não haja prejuízos à regular dilação probatória.

## **2. INDISPONIBILIDADE DOS BENS DOS RÉUS**

O **art. 7º da LIA**, em sintonia com **art. 37, § 4º, da CRFB**, permite seja decretada a indisponibilidade dos bens dos acusados.

Trata-se, pois, de *medida de natureza cautelar*, que tem por objetivos obstar o enriquecimento ilícito e assegurar o ressarcimento dos danos causados ao patrimônio da entidade lesada.

Com efeito, importa destacar, no ponto, que indisponibilidade dos bens não demanda a existência de riscos de alienação, oneração ou dilapidação patrimonial por parte dos réus ou investigados, tampouco exige que o autor individualize o patrimônio sobre o qual deverá recair a providência cautelar — que deve se voltar para quaisquer bens dos demandados<sup>(17)</sup>.

---

(17) “O patrimônio obtido com o ato de improbidade administrativa não costuma permanecer na ostensiva posse do agente, especialmente quando se trata de grandes vantagens.

Nesse sentido, veja-se o posicionamento firmado pelo Egrégio STJ em sede de recursos repetitivos:

**RECURSO ESPECIAL. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. ART. 7º DA LEI N. 8.429/92. INDISPONIBILIDADE DE BENS. DESNECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DE DILAPIDAÇÃO IMINENTE OU EFETIVA DO PATRIMÔNIO DO DEMANDADO E DE INDIVIDUALIZAÇÃO DOS BENS A SEREM ALCANÇADOS PELA CONSTRIÇÃO.**

1 — A Primeira Seção do STJ, no julgamento do REsp 1.366.721/BA, sob a sistemática dos recursos repetitivos (art. 543-C do CPC), consolidou o entendimento de que o decreto de **indisponibilidade de bens** em ação civil pública por ato de improbidade administrativa constitui **tutela de evidência e dispensa a comprovação de dilapidação iminente ou efetiva do patrimônio do legitimado passivo, uma vez que o *periculum in mora* está implícito no art. 7º da Lei n. 8.429/1992 (LIA).**

2 — Nas “demandas por improbidade administrativa, a decretação de indisponibilidade prevista no art. 7º, parágrafo único, da LIA **não depende da individualização dos bens pelo *Parquet*, podendo recair sobre aqueles adquiridos antes ou depois dos fatos descritos na inicial, bem como sobre bens de família**” (REsp 1.287.422/SE, Rel. Ministra Eliana Calmon, Segunda Turma, DJe 22.8.2013). Nesse mesmo sentido, vejam-se, ainda: REsp 1.343.293/AM, Rel. Ministra Diva Malerbi — Desembargadora Convocada TRF 3ª Região —, Segunda Turma, DJe 13.3.2013; AgRg no REsp 1.282.253/PI, Rel. Ministro Castro Meira, Segunda Turma, DJe 5.3.2013; REsp 967.841/PA, Rel. Ministro Mauro Campbell Marques, Segunda Turma, DJe 8.10.2010; bem como as seguintes decisões monocráticas: REsp 1.410.1689/AM, Rel.<sup>a</sup> Ministra Assusete Magalhães; DJe 30.9.2014; e AREsp 436.929/RS, Rel. Ministro Benedito Gonçalves, DJe 26.9.2014, e AgRg no AREsp 65.181/MG, Rel.

---

Nesses casos, em regra, os recursos ou bens amealhados são objeto de lavagem, mediante transferência a terceiro, transformação em outros bens, alienações sucessivas ou qualquer outro meio de dissimulação. Por esse motivo, não há limitação a que o ato de reversão atinja apenas o bem que direta e especificamente foi obtido com o ato de improbidade. Na ausência deste, ou na impossibilidade de individualizá-lo, todo o patrimônio do condenado responde pelo dever de reversão, até o montante equivalente aos bens ou valores que foram obtidos com a conduta ilícita. Da mesma forma, ao ser proposta a ação, é quase impossível identificar o patrimônio auferido com a prática da improbidade, ou atestar que o bem ainda está na disposição do agente. Assim, as medidas cautelares de indisponibilidade, sequestro ou arresto devem se voltar para quaisquer bens dos réus, conforme o art. 7º, parágrafo único, da Lei n. 8.429/1992” (*Cem perguntas e respostas sobre improbidade administrativa* — incidência e aplicação da Lei n. 8.429/1992, p. 106. Escola Superior do Ministério Público da União — ESMPU — disponível em: <<https://escola.mpu.br/>>).



Ministro Arnaldo Esteves Lima, DJe 12.5.2014. 3 — Recurso especial provido. (Resp 1461882 PA 2014/0148319-0, publicado em 12.3.2015)

Veja-se também, por oportuno, os seguintes enunciados do próprio STJ, a respeito da indisponibilidade de bens em matéria de improbidade administrativa:

**STJ/ Jurisprudência em Teses, Ed. n. 38, Enunciado n. 8:**

**A indisponibilidade de bens prevista na LIA pode alcançar tantos bens quantos necessários a garantir as consequências financeiras da prática de improbidade**, excluídos os bens impenhoráveis assim definidos por lei.

**STJ/ Jurisprudência em Teses, Ed. n. 38, Enunciado n.11:**

**É possível** o deferimento da medida acautelatória de **indisponibilidade de bens** em ação de improbidade administrativa nos autos da ação principal **sem audiência da parte adversa e, portanto, antes da notificação a que se refere o art. 17, § 7º, da Lei n. 8.429/92.**

**STJ/ Jurisprudência em Teses, Ed. n. 38, Enunciado n. 12:**

**É possível** a decretação da **indisponibilidade de bens** do promovido em ação civil pública por ato de improbidade administrativa, **quando ausente (ou não demonstrada) a prática de atos (ou a sua tentativa) que induzam a conclusão de risco de alienação, oneração ou dilapidação patrimonial de bens do acionado**, dificultando ou impossibilitando o eventual ressarcimento futuro.

**STJ/ Jurisprudência em Teses, Ed. n. 38, Enunciado n. 13:**

Na ação de improbidade, **a decretação de indisponibilidade de bens pode recair sobre aqueles adquiridos anteriormente ao suposto ato**, além de levar em consideração, o valor de possível multa civil como sanção autônoma.

Portanto, à luz do entendimento jurisprudencial que baliza o tema, e considerando que a medida cautelar ora pretendida não acarreta qualquer prejuízo aos acusados — já que estes permanecem na posse do seu patrimônio —, manifesta-se o Ministério Público do Trabalho, desde já, pela necessidade de decretação da indisponibilidade, *inaudita altera parte*, de *“bens que assegurem o*

*integral ressarcimento do dano, ou sobre o acréscimo patrimonial resultante do enriquecimento ilícito” (redação do art. 7º, parágrafo único, da LIA).*

## **II — DOS PEDIDOS E REQUERIMENTOS**

### **Pedidos Cautelares**

**Em vista de todo o exposto**, o Ministério Público do Trabalho, *inaudita altera parte*, requer *liminarmente*:

1) o **afastamento cautelar** dos réus de suas funções junto ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e em Cooperativas de Carazinho, até o trânsito em julgado da presente Ação de Improbidade Administrativa, determinando-se, para tanto, que a entidade sindical seja gerida provisoriamente pela Federação à qual está filiada (Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado do Rio Grande do Sul — Rua Gerônimo Coelho, n. 303, Centro, Porto Alegre-RS, CEP 90.010-241, Fone: 51 3228-4522) ou por administrador indicado pelo Juízo, nos termos do art. 49 do Código Civil;

2) a decretação da **indisponibilidade dos bens** de todos os réus, por meio dos sistemas e convênios à disposição do Juízo (BACENJUD, RENAJUD, CNIB, etc.), determinando-se, ainda, que a indisponibilidade recaia sobre o haras “**Rancho Pereira & Rodrigues**” (“Rancho P&R” — localizado na Linha Jacutinga, n. 150, Distrito Industrial, Sarandi-RS, Fone: 54 3361-1135, constante das matrículas n. 17.683 e 21.821 do Registro de Imóveis da Comarca de Sarandi-RS) e **sobre os cavalos que lá estejam** (notadamente o animal “**Shiners Hussy**”), dando-se ciência à Associação Brasileira de Quarto de Milha — ABQM (Avenida Francisco Matarazzo, n. 455, Pavilhão 11, CEP 05001-900, São Paulo-SP).

### **Pedidos Principais**

**Em vista de todo o exposto**, o Ministério Público do Trabalho, **no mérito**, requer:

1) em relação ao réu **Alex Antônio Rodrigues**:

a) a decretação da **perda da função de Presidente** do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e em Cooperativas de Carazinho;

b) a condenação solidária ao **ressarcimento dos danos** suportados pelo sindicato vitimado, no montante de **R\$ 908.484,11 (novecentos e oito mil, quatrocentos e oitenta e quatro reais e onze centavos)**, corrigidos monetariamente e acrescidos de juros legais;

c) a condenação ao pagamento de **indenização por danos morais coletivos**, no montante de **R\$ 100.000,00 (cem mil reais)**;

d) a decretação da **perda dos bens e valores acrescidos ilicitamente ao seu patrimônio (enriquecimento ilícito)**, em montante a ser apurado em liquidação de sentença (partindo-se do valor mínimo de **R\$ 163.977,15, já identificado**), corrigido monetariamente e acrescidos dos juros legais;

e) a **suspensão dos seus direitos políticos**, por 8 (oito) anos, oficiando-se à Justiça Eleitoral no Estado do Rio Grande do Sul;

f) seja o mesmo **proibido de contratar com o Poder Público ou receber benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios**, direta ou indiretamente, ainda que por intermédio de pessoa jurídica da qual seja sócio majoritário, pelo prazo de 5 (cinco) anos, oficiando-se à Advocacia-Geral da União, à Procuradoria-Geral do Estado do Rio Grande do Sul e à Procuradoria dos Municípios de Sarandi-RS e Carazinho-RS; e

g) a aplicação de **multa civil** correspondente ao **dobro** dos valores repassados pela CEF ao sindicato vitimado a título de **contribuições sindicais (“imposto sindical”)**, entre os anos de **2010 e 2016**.

2) em relação ao réu **Júlio Cesar Carvalho**:

a) a decretação da **perda da função de Vice-Presidente** do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e em Cooperativas de Carazinho;

b) a condenação solidária ao **ressarcimento dos danos** suportados pelo sindicato vitimado, no montante de **R\$ 908.484,11 (novecentos e oito mil, quatrocentos e oitenta e quatro reais e onze centavos)**, corrigidos monetariamente e acrescidos de juros legais;

c) a condenação ao pagamento de **indenização por danos morais coletivos**, no montante de **R\$ 100.000,00 (cem mil reais)**;

d) a decretação da **perda dos bens e valores acrescidos ilicitamente ao seu patrimônio (enriquecimento ilícito)**, em montante a ser apurado

em liquidação de sentença, corrigido monetariamente e acrescidos dos juros legais;

e) a **suspensão dos seus direitos políticos**, por 8 (oito) anos, oficiando-se à Justiça Eleitoral no Estado do Rio Grande do Sul;

f) seja o mesmo **proibido de contratar com o Poder Público ou receber benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios**, direta ou indiretamente, ainda que por intermédio de pessoa jurídica da qual seja sócio majoritário, pelo prazo de 5 (cinco) anos, oficiando-se à Advocacia-Geral da União, à Procuradoria-Geral do Estado do Rio Grande do Sul; e

g) a aplicação de **multa civil** correspondente ao **dobro** dos valores repassados pela CEF ao sindicato vitimado a título de **contribuições sindicais (“imposto sindical”)**, entre os anos de **2010 e 2016**.

3) em relação ao réu **Ronaldo Rodrigues Fraga**:

a) a condenação solidária ao **ressarcimento dos danos** suportados pelo sindicato vitimado, devidamente corrigidos monetariamente e acrescidos de juros legais, em montante a ser apurado em liquidação de sentença levando-se em conta o período compreendido entre **2010 e setembro/2013 (partindo-se do valor mínimo de R\$ 210.643,85, já identificado)**;

b) a condenação ao pagamento de **indenização por danos morais coletivos**, no montante de **R\$ 30.000,00 (trinta mil reais)**;

c) a **suspensão dos seus direitos políticos**, por 5 (cinco) anos, oficiando-se à Justiça Eleitoral no Estado do Rio Grande do Sul;

d) seja o mesmo **proibido de contratar com o Poder Público ou receber benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios**, direta ou indiretamente, ainda que por intermédio de pessoa jurídica da qual seja sócio majoritário, pelo prazo de 5 (cinco) anos, oficiando-se à Advocacia-Geral da União, à Procuradoria-Geral do Estado do Rio Grande do Sul; e

e) a aplicação de **multa civil** correspondente a **20%** dos valores repassados pela CEF ao sindicato vitimado a título de **contribuições sindicais (“imposto sindical”)**, entre os anos de **2010 e 2013**.

4) em relação ao réu **Ederson Batista da Rocha**:

a) a decretação da **perda da função de Tesoureiro** do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e em Cooperativas de Carazinho;

b) a condenação solidária ao **ressarcimento dos danos** suportados pelo sindicato vitimado, devidamente corrigidos monetariamente e acrescidos de juros legais, em montante a ser apurado em liquidação de sentença levando-se em conta o período compreendido entre **setembro/2013 e 2016 (partindo-se do valor mínimo de R\$ 128.953,20, já identificado)**;

c) a condenação ao pagamento de **indenização por danos morais coletivos**, no montante de **R\$ 30.000,00 (trinta mil reais)**;

d) a **suspensão dos seus direitos políticos**, por 5 (cinco) anos, oficiando-se à Justiça Eleitoral no Estado do Rio Grande do Sul;

e) seja o mesmo **proibido de contratar com o Poder Público ou receber benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios**, direta ou indiretamente, ainda que por intermédio de pessoa jurídica da qual seja sócio majoritário, pelo prazo de 5 (cinco) anos, oficiando-se à Advocacia-Geral da União, à Procuradoria-Geral do Estado do Rio Grande do Sul; e

f) a aplicação de **multa civil** correspondente a **20%** dos valores repassados pela CEF ao sindicato vitimado a título de **contribuições sindicais (“imposto sindical”)**, entre os anos de **2014 e 2016**.

5) em relação ao réu **Cléverson Gomes do Prado**:

a) a decretação da **perda da função de Secretário-Geral** do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e em Cooperativas de Carazinho;

b) a condenação solidária ao **ressarcimento dos danos** suportados pelo sindicato vitimado, no montante de **R\$ 908.484,11 (novecentos e oito mil, quatrocentos e oitenta e quatro reais e onze centavos)**, corrigidos monetariamente e acrescidos de juros legais;

c) a condenação ao pagamento de **indenização por danos morais coletivos**, no montante de **R\$ 30.000,00 (trinta mil reais)**;

d) a **suspensão dos seus direitos políticos**, por 5 (cinco) anos, oficiando-se à Justiça Eleitoral no Estado do Rio Grande do Sul;

e) seja o mesmo **proibido de contratar com o Poder Público ou receber benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios**, direta ou indiretamente, ainda que por intermédio de pessoa jurídica da qual seja sócio majoritário, pelo prazo de 5 (cinco) anos, oficiando-se à Advocacia-Geral da União, à Procuradoria-Geral do Estado do Rio Grande do Sul; e

f) a aplicação de **multa civil** correspondente a **20%** dos valores repassados pela CEF ao sindicato vitimado a título de **contribuições sindicais (“imposto sindical”)**, entre os anos de **2010 e 2016**.

## Requerimentos Finais

Por fim, requer o *Parquet*:

a) com base na *teoria da inversão dinâmica do ônus da prova*, a **inversão do ônus probatório em relação aos Srs. Alex Antônio Rodrigues e Júlio Cesar Carvalho**, tendo em vista as circunstâncias do caso concreto, que apontam para a existência de *enriquecimento ilícito*, evidenciado pelo nexo de incompatibilidade entre a renda (conhecida) de tais réus e os seus patrimônios/movimentações financeiras;

b) **após o exame dos pedidos de natureza cautelar**, a notificação dos réus para que, querendo, apresentem manifestação prévia no prazo de 15 (quinze) dias, nos termos do **art. 17, § 7º, da LIA**;

c) após decorrido o prazo para apresentação de manifestação prévia, seja a presente petição inicial recebida pelo Juízo, nos termos do **art. 17, § 9º, da LIA**, procedendo-se à citação (notificação) dos réus para apresentação de contestação, querendo, e ao prosseguimento do feito com base no rito ordinário incidente na Justiça do Trabalho, exceto quanto a tentativas de conciliação, vedadas pela Lei n. 8.249/92 (**art. 17, § 1º**);

d) seja oficiado à **Caixa Econômica Federal**, para que a mesma informe de maneira discriminada os valores recolhidos a título de **contribuição sindical (“imposto sindical”)** ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e em Cooperativas de Carazinho, **entre os anos de 2010 e 2016**;

e) a intimação do **Sr. José Paulo Pereira (CPF n. 307.452.330-15 e RG n. 42125)** e de sua esposa, **Sra. Ena Regina Remonti (CPF n. 521.258.660-72 e RG n. 9035402826-SSP/RS)**, acerca da decretação

de indisponibilidade do haras “**Rancho Pereira & Rodrigues**” (“Rancho P&R” — localizado na Linha Jacutinga, n. 150, Distrito Industrial, Sarandi-RS, Fone: 54 3361-1135) e dos cavalos que lá estejam (notadamente o animal “**Shiners Hussy**”);

f) a intimação do Órgão Ministerial de maneira pessoal e nos autos, na forma dos artigos 18, inciso II, “h”, da Lei Complementar n. 75/93, e 19 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho;

g) a condenação dos réus ao pagamento das custas processuais e demais consectários legais;

h) seja oportunizada a produção de todos os meios de prova admitidos pelo Direito, sem exceção, notadamente o depoimento pessoal dos réus, a oitiva de testemunhas, a realização de exames e perícias, e a juntada de novos documentos que se fizerem necessários à elucidação dos fatos.

Atribui-se à causa para fins de alçada o valor de R\$ 1.200.000,00 (um milhão e duzentos mil reais).

Nestes termos, pede e espera deferimento

Passo Fundo-RS, 18 de outubro de 2016.

*Documento assinado eletronicamente*

**Roger Ballejo Villarinho**

Procurador do Trabalho

---

## PODER JUDICIÁRIO

**JUSTIÇA DO TRABALHO**

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO**

**VARA DO TRABALHO DE CARAZINHO**

**ACP 0021419-50.2016.5.04.0561**

**AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — SECCIONAL DE PASSO FUNDO**

**RÉU: ALEX ANTONIO RODRIGUES, JULIO CESAR CARVALHO, EDERSON BATISTA DA ROCHA, CLEVERSON GOMES DO PRADO, RONALDO RODRIGUES FRAGAS**

Trata-se de Ação de Improbidade Administrativa ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho — Seccional de Passo Fundo, na qual postula, em sede liminar, tutela de urgência cautelar em caráter incidental. Postula que seja determinado o afastamento cautelar dos réus Alex Antônio Rodrigues, Júlio Cesar Carvalho, Ederson Batista da Rocha, Cléverson Gomes do Prado e Ronaldo Rodrigues Fragas, das funções por esses exercidas junto ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e em Cooperativas de Carazinho, com determinação de que a entidade sindical seja gerida provisoriamente pela Federação a qual se encontra filiada ou por administrador indicado pelo Juízo. Postula, também, que seja decretada a indisponibilidade dos bens dos réus, com extensão da indisponibilidade sobre os bens do haras Rancho Pereira & Rodrigues e sobre os cavalos que lá estejam. Postula, ainda, a distribuição do presente feito por dependência à Ação Civil Pública n. 0020460-79.2016.5.04.0561.

Relata o autor que os réus estão sendo investigados no Inquérito Civil n. 000360.2013.04.001/3, bem como que tiveram a quebra do sigilo bancário autorizada no processo n. 0020461-64.2016.5.04.0561, nos quais já foram apuradas diversas irregularidades praticadas pelos réus, como por exemplo: a) ausência de declaração do Sindicato à Receita Federal do Brasil desde o ano de 2009; b) falta de convocação de eleições no Sindicato, já que o mandato da diretoria atual teria encerrado em agosto de 2015; c) não atendimento do Sindicato em horário comercial; d) o Presidente e o Tesoureiro, que já não têm mais legitimidade para investidura no cargo, já que o mandato expirou, também não fazem mais parte da categoria profissional que representam; e) o Sindicato não teria protocolado qualquer instrumento coletivo no Ministério do Trabalho e Emprego desde 2014; f) o réu Alex adquiriu bens, realizou operações bancárias e financeiras e movimentou valores em suas contas correntes que não são compatíveis com os rendimentos tributáveis desse e que não foram declarados nas Declarações de Imposto de Renda informadas à Receita Federal do Brasil; g) foram transferidos valores da conta corrente de titularidade do Sindicato diretamente para os réus, ou para terceiros sem identificação dos favorecidos; h) o Sindicato, muito embora não seja proprietário de qualquer veículo automotor, realizou diversas despesas com postos de gasolina, borracharia, oficinas mecânicas e lojas varejistas de peças automotivas; i) o réu Alex é coproprietário, de forma oculta, do haras Rancho Pereira & Rodrigues, localizado em Sarandi, e de cavalos de raça; j) o réu Júlio César também realizou operações bancárias e financeiras e movimentou valores em suas contas correntes que não são compatíveis com seus rendimentos tributáveis e que não foram declarados à Receita Federal do Brasil; k) os réus Ronaldo e Ederson, na condição de tesoureiros (em períodos distintos) do Sindicato, permitiram transferências de valores da conta desse diretamente para as contas do réu Alex e permitiram a realização de diversos saques contra recibo da conta do Sindicato, sem identificação dos destinatários; l) o réu Cleverson, na condição componente da diretoria sindical, descumpriu obrigações estatutárias que, caso tivessem sido cumpridas, impediriam ou ao menos inibiriam/dificultariam os ilícitos praticados pelos demais réus.

Relata, ainda, que na Ação Civil Pública n. 0020460-79.2016.5.04.0561 foi deferida liminarmente a indisponibilidade de bens do Sindicato, asseverando no



entanto que, muito embora esse seja destinatário de contribuições sindicais, somente foram encontrados equipamentos e móveis de escritório, tendo sido constatado que esse não possui valores em instituição bancária e não possui veículos e/ou imóveis registrados em seu nome. Argumenta que a entidade sindical foi vítima da diretoria formada pelos réus, os quais alega terem dilapidado o patrimônio do Sindicato e terem praticado diversos atos de improbidade administrativa, nos termos da Lei n. 8.429/1992 (Lei de Improbidade Administrativa — LIA).

A tutela de urgência cautelar em caráter incidental postulada pelo autor se encontra positivada nos arts. 300 e 301 do CPC/2015. Tal medida pode ser concedida mesmo de ofício quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

O autor junta documentos que comprovam que o primeiro réu (Sr. Alex Antônio Rodrigues), na condição de Presidente do Sindicato, e o segundo réu (Sr. Júlio Cesar Carvalho), na condição de Vice-Presidente, realizavam diversas operações financeiras e movimentaram significativos e vultosos valores em suas contas correntes, inclusive oriundos de contas correntes do Sindicato a que estão vinculados, que não são compatíveis com os respectivos patrimônios e rendimentos declarados à Receita Federal do Brasil. Junta documentos que indicam que os valores relativos a parte dessas movimentações financeiras são compatíveis com valores e períodos de saques realizados em contas correntes do Sindicato. Junta documentos, ainda, que comprovam que o primeiro réu é proprietário de bens (inclusive cavalos de raça) que não são compatíveis com seus rendimentos e que não foram declarados à Receita Federal do Brasil. Junta documentos, também, que comprovam que o terceiro (Sr. Ederson Batista da Rocha) e o quinto (Sr. Ronaldo Rodrigues Fragas) réus, nos respectivos períodos em que atuaram na condição de Tesoureiro do Sindicato, não respeitaram suas obrigações estatutárias principais, notadamente as relativas à guarda e responsabilidade dos valores pecuniários do Sindicato e à administração das importâncias pecuniárias mantidas em contas correntes. Junta documentos que comprovam que o quarto réu (Cleverson Gomes do Prado) réus, na condição de Secretário-Geral do Sindicato, também não cumpriu com obrigações estatutárias principais desse cargo, notadamente as relativas à administração das atividades da Secretaria e de ter sob sua guarda os arquivos e livros de ordem funcional da Diretoria.

Há graves indícios de irregularidades na administração do Sindicato pelos réus e de enriquecimento ilícito do primeiro e do segundo réu, segundo relatado na petição inicial. Os documentos carreados aos autos comprovam as alegações do autor, notadamente quanto ao fato de que os atos ilícitos praticados pelos réus provocaram significativo prejuízo financeiro ao Sindicato e indicam a prática de atos que configuram improbidade administrativa. Presente, assim, a probabilidade do direito.

O relato e a apuração de que o Sindicato, muito embora movimente significativos valores financeiros, possui patrimônio ínfimo (formado apenas por bens e materiais de escritório), somado ao fato de que os réus praticaram atos (ou foram negligentes com tal prática) relacionados ao saque e movimentação de valores

financeiros existentes nas contas correntes do Sindicato, sem contrapartida a esse (ao contrário, com indubitável ganho financeiro de parte dos réus), evidenciam o perigo de dano ao Sindicato e aos respectivos associados e risco ao resultado útil ao processo (CPC/2015, art. 300).

Convencida da probabilidade do direito e do perigo de dano ao Sindicato e aos respectivos associados e, ainda, do risco ao resultado útil do processo, defiro a tutela de urgência cautelar em caráter incidental postulada pelo autor, para determinar o que segue:

a) o afastamento imediato dos réus da Diretoria do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e em Cooperativas de Carazinho;

b) a indisponibilidade dos bens imóveis e dos veículos registrados em nome dos réus, mediante a utilização dos sistemas Renajud e CNIB — Cadastro Nacional de Indisponibilidade de Bens;

c) expedição de mandados de indisponibilidade de bens móveis dos réus e do haras “Rancho Pereira & Rodrigues” (incluídos os cavalos que estejam neste local, especialmente o cavalo Shiners Hussy), a serem cumpridos por Oficial de Justiça nas residências dos réus e no referido haras;

d) o bloqueio de valores mantidos pelos réus em instituições financeiras, via BACENJUD. Tendo em vista que o sistema Bacenjud não permite o bloqueio de valores sem que se aponte o valor exato a ser bloqueado, a fim de garantir que serão bloqueados todos os valores existentes nas contas bancárias, determino que o bloqueio seja realizado no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Para constituição de uma comissão eleitoral e uma junta provisória para gerir o Sindicato, oficie-se à Federação dos Trabalhadores na Indústria da Alimentação do Estado do Rio Grande do Sul, a qual o Sindicato é filiado, com prazo de 10 dias para constituição da junta provisória e comissão eleitoral e de 90 dias para realização da eleição.

Oficie-se, ainda, à Associação Brasileira de Quarto de Milha — ABQM, para ciência da indisponibilidade dos equinos acima determinada.

Ciência às pessoas relacionadas no item “e” dos pedidos finais da inicial (p. 21), a respeito da indisponibilidade dos bens do haras Rancho Pereira & Rodrigues.

Notifiquem-se os réus para apresentarem manifestação prévia, no prazo de 15 dias, nos termos do art. 17, § 7º, da Lei de Improbidade Administrativa.

Por fim, reúna-se o presente feito à Ação Civil Pública n. 0020460-79.2016.5.04.0561, para instrução conjunta.

Carazinho, 12 de dezembro de 2016

**Ben-Hur Silveira Claus**  
Juiz do Trabalho Titular



## **MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

**Procurador-Geral do Trabalho: Ronaldo Curado Leury**

**Vice-Procurador-Geral do Trabalho: Luiz Eduardo Guimarães Bojart**

**Presidente da ANPT: Ângelo Fabiano Farias da Costa**

A lista atualizada de membros e sua lotação pode ser encontrada em:

[<portal.mpt.mp.br>](http://portal.mpt.mp.br)



# REGRAS PARA ENVIO, SELEÇÃO E PUBLICAÇÃO DE TRABALHOS JURÍDICOS

---

## REGRAS GERAIS

A Revista do Ministério Público do Trabalho, com periodicidade semestral, compõe-se de trabalhos jurídicos, de autoria individual ou coletiva, consistentes em artigos, peças processuais ou peças produzidas em procedimentos decorrentes da atuação institucional.

A Revista terá número máximo de 500 páginas, ressalvada a publicação de edição especial, com limite superior, previamente estabelecido pela Comissão Editorial.

Os trabalhos jurídicos podem ser apresentados pelos membros do MPT, incluídos os aposentados, por servidores da Instituição e por colaboradores externos, nacionais e internacionais.

Os trabalhos jurídicos devem ser preferencialmente inéditos.

O envio ou publicação dos trabalhos jurídicos não implicará remuneração a seus autores ou qualquer outro encargo atribuído à Editora ou à ANPT.

Não é permitida a apresentação de mais de um trabalho jurídico por autor(es), com idêntica natureza (artigo, peça processual ou peça produzida em procedimento), para uma mesma edição da Revista.

Os trabalhos jurídicos selecionados poderão, se necessário, ser adequados às normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas — ABNT.

É obrigatória a publicação dos trabalhos jurídicos agraciados com o prêmio Evaristo de Moraes Filho, nas categorias de “*melhor arrazoado*” e de “*melhor trabalho doutrinário*”, de acordo com o previsto no Regulamento do mencionado prêmio. Estes trabalhos jurídicos não se sujeitam às regras de apresentação previstas no item 2, salvo quanto à limitação de páginas (itens 2.2 e 2.3).

## REGRAS PARA APRESENTAÇÃO

Os trabalhos jurídicos devem ser redigidos em português ou, excepcionalmente, em outra língua, quando se tratar de autor(es) estrangeiro(s).

Os artigos jurídicos devem obedecer ao máximo de 35 páginas.

As peças processuais e as peças produzidas em procedimentos decorrentes da atuação institucional devem ter o máximo de 50 páginas, assegurando ao(s)

seu(s) autor(es) a possibilidade de redução do conteúdo da peça para o limite estabelecido.

As peças processuais poderão vir acompanhadas de decisão judicial a elas correspondentes.

Os trabalhos jurídicos devem ser precedidos de folha onde constarão os seguintes dados: (a) natureza da peça (artigo; ação civil pública; mandado de segurança; recurso; termo de ajuste de conduta; recomendação etc.); (b) nome do(s) autor(es); (c) endereço, telefone, *e-mail*, cargo ou atividade exercida e titulação principal; (d) declaração de que o trabalho é inédito ou indicação da outra fonte em que foi publicado.

Os trabalhos jurídicos devem ser enviados no formato .doc (word) pelo(s) autor(es) para o endereço eletrônico revista@anpt.org.br.

Os artigos jurídicos devem atender ao seguinte padrão:

1. fonte arial, corpo 12;
2. parágrafos com entrelinhas 1,5;
3. margem superior e esquerda de 3 cm e margem inferior e direita de 2 cm;
4. no alto da primeira página: título do artigo e nome do(s) autor(es); (em nota de rodapé): qualificação do(s) autor(es) (titulação principal; cargo ou atividade exercida);
5. depois do título do artigo e nome do(s) autor(es): resumo de 10 a 15 linhas, com a indicação, em seguida, de palavras-chave (máximo de 5);
6. sumário, com o elenco dos itens do artigo (se houver);
7. referências, ao final do artigo, e indicação das citações respectivas em notas de rodapé, de acordo com as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas — ABNT (NBR 6023);
8. a introdução, a conclusão e a bibliografia não devem ter numeração.

## REGRAS PARA SELEÇÃO

A seleção dos trabalhos jurídicos (artigos, peças processuais ou peças produzidas em procedimentos decorrentes da atuação institucional) será feita pelos membros da Comissão Editorial da Revista, mediante a observação do atendimento pelo(s) autor(es) das regras estabelecidas neste regulamento e da análise do seu conteúdo, atualidade, ineditismo e relevância para a divulgação de temas e da atuação de interesse do Ministério Público do Trabalho.

Os membros do MPT terão prioridade no processo de seleção dos trabalhos jurídicos enviados para publicação.

O(s) autor(es) que tiver(em) trabalho jurídico já publicado na edição da Revista imediatamente anterior não terão prioridade para publicação na nova edição.

Os trabalhos jurídicos não publicados poderão ser reenviados para nova seleção na edição seguinte.

Eventuais dúvidas ou situações não previstas neste regulamento serão decididas pela Comissão Editorial da Revista.