



REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

FUNDADA EM 1991

ANPT
ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO





COMISSÃO EDITORIAL

Rodrigo de Lacerda Carelli (Presidente)

Andrea Nice Silveira Lino Lopes

Ronaldo José de Lira

Zélia Maria Cardoso Montal





MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

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

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

OS ARTIGOS PUBLICADOS SÃO DE
RESPONSABILIDADE DOS SEUS AUTORES

REVISTA MPT — BRASÍLIA, ANO XXIV — N. 48 — SETEMBRO 2014

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



LT[®]
LTr

EDITORA LTDA.

© Todos os direitos reservados

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

LTr, 5394.8
Novembro, 2015

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

ERRATA.....	7
APRESENTAÇÃO	9

XIV PRÊMIO EVARISTO DE MORAES FILHO (MELHOR ARRAZOADO)

MAIS MÉDICOS, MENOS DIREITOS: CRÔNICAS DE UM PROJETO PRECARIZANTE	13
Sebastião Vieira Caixeta	
O TRABALHO ESCRAVO ENTRE A ARTE E A REALIDADE: A NECESSÁ- RIA SUPERAÇÃO DA PERSPECTIVA HOLLYWOODIANA	49
Tiago Muniz Cavalcante	
TRABALHO ESCRAVO: REFLEXÕES SOBRE A RESPONSABILIDADE NA CADEIA PRODUTIVA.....	67
Ana Elisa Alves Brito Segatti; Dirce Trevisi Prado Novaes; Christiane Vieira Nogueira; João Filipe Moreira Lacerda Sabino; Mariana Flesch Fortes	

ESTUDOS

LIBERDADE SINDICAL E TERCEIRIZAÇÃO. A RECONSTRUÇÃO DO CONCEITO DE CATEGORIA	89
Alberto Emiliano de Oliveira Neto; Ricardo José Macedo de Britto Pereira	
DEMOCRACIA SINDICAL.....	112
Rafael Foresti Pego	



AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS MOTORISTAS E COBRADORES DO RIO DE JANEIRO E A IDENTIFICAÇÃO COM AS TEORIAS DA ESCRAVIDÃO URBANA	131
Benizete Ramos de Medeiros; Wander Paulo M. Teles	

PEÇAS JURÍDICAS

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

RÉPLICA EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 1ª REGIÃO — PROCURADORES DO TRABALHO JANINE MILBRATZ FIOROT E LUCIANO LIMA LEIVAS)..	155
AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 2ª REGIÃO — PROCURADORA DO TRABALHO LORENA VASCONCELOS PORTO).....	193
AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 2ª REGIÃO — PROCURADORES DO TRABALHO ELISIANE DOS SANTOS E RAFAEL DIAS MARQUES)	236
AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 2ª REGIÃO — PROCURADOR DO TRABALHO MURILLO CESAR BUCK MUNIZ)	305
AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 9ª REGIÃO — PROCURADORA REGIONAL DO TRABALHO MARIANE JOSVIK)	334
AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 11ª REGIÃO — PROCURADOR DO TRABALHO FRANCISCO BRENO BARRETO CRUZ).....	353
AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 15ª REGIÃO — PROCURADORA DO TRABALHO ANA LÚCIA SACCANI CASAROTTO)	367
AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 15ª REGIÃO — PROCURADOR DO TRABALHO RAFAEL DE ARAÚJO GOMES).....	397
Membros do Ministério Público do Trabalho	431
Regras para envio, seleção e publicação de trabalhos jurídicos	461



ERRATA

A Comissão Editorial vem realizar a seguinte correção quanto à Edição de n. 47.

AAção Civil Pública vencedora do XV Prêmio Evaristo de Moraes Filho, na categoria melhor arrazoado, tem como autores Juliana Queluz Venturini Massarente, Luciano Lima Leivas, Philippe Gomes Jardim, Rodrigo Raphael Rodrigues de Alencar e Marcos Oliveira Sabino.

Aos autores e a todos, nossas sinceras desculpas pelo equívoco apresentado na edição anterior.







APRESENTAÇÃO

A Comissão Editorial tem o prazer de apresentar mais um número da Revista do Ministério Público do Trabalho. Neste número, estão os vencedores do XV Prêmio Evaristo de Moraes Filho, na categoria melhor artigo doutrinário. A eles se somam estudos 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. As peças jurídicas e as decisões judiciais que as acompanham, por sua parte, mostram 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 o Ministério Público do Trabalho.

Boa leitura!

A Comissão Editorial







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







MAIS MÉDICOS, MENOS DIREITOS: CRÔNICA DE UM PROJETO PRECARIZANTE

Sebastião Vieira Caixeta^(*)

***Súmario:** Introdução. 1. Competência da Justiça do Trabalho para julgar a lide relativa ao Projeto Mais Médicos para o Brasil. 2. Especial proteção ao trabalho humano. 3. Relação de trabalho lato sensu protegida constitucionalmente. 4. Desvirtuamento da relação de trabalho x curso de especialização. 5. Médicos cubanos: tratamento desigual em relação aos demais participantes do projeto e necessidade de observância da legislação brasileira. Conclusões. Referências.*

INTRODUÇÃO

Em 8 de julho de 2013, a Excelentíssima Presidente da República adotou a Medida Provisória n. 621/2013, que institui o Programa Mais Médicos e dá outras providências.

Esse instrumento normativo foi convertido na Lei n. 12.871, de 22 de outubro de 2013, que, essencialmente, objetiva a reordenação da oferta de cursos de medicina e de vagas para residência médica, o estabelecimento de novos parâmetros para a formação de médicos e a promoção, nas regiões prioritárias do Sistema Único de Saúde (SUS), de “aperfeiçoamento de médicos na área de atenção básica em saúde, mediante integração ensino-serviço, inclusive por meio de intercâmbio internacional” (art. 2º).

(*) Procurador do Trabalho.



Para tal aperfeiçoamento, instituiu-se, “no âmbito do Programa Mais Médicos, o Projeto Mais Médicos para o Brasil, que será oferecido: I — aos médicos formados em instituições de educação superior brasileiras ou com diploma revalidado no País; e II — aos médicos formados em instituições de educação superior estrangeiras, por meio de intercâmbio médico internacional” (art. 13). A ocupação das vagas ofertadas será feita, prioritariamente, por: I — médicos formados em instituições de educação superior brasileiras ou com diploma revalidado no País, inclusive os aposentados; II — médicos brasileiros formados em instituições estrangeiras com habilitação para exercício da medicina no exterior; e III — médicos estrangeiros com habilitação para exercício de medicina no exterior (§ 1º). Os profissionais mencionados nos incisos II e III são denominados, no § 2º deste artigo, médicos intercambistas.

O aperfeiçoamento dos médicos participantes ocorre mediante oferta de curso de especialização por instituição pública de educação superior e envolve atividades de ensino, pesquisa e extensão, que tem componente assistencial mediante integração ensino-serviço, com duração de três anos prorrogáveis por igual período (art. 14).

Imediatamente depois da edição da Medida Provisória, instalou-se no Brasil acesa polêmica sobre o tema, com manifestações apaixonadas e, muitas vezes, partidárias, dada a relevância e o inegável alcance social do Programa.

A controvérsia logo chegou ao Supremo Tribunal Federal, onde pende julgamento duas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI ns. 5.035-DF e 5.037-DF, Relator Ministro Marco Aurélio).

Após a instauração do Inquérito Civil n. 000707.2013.10.000/7 perante a Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região em Brasília/DF, também chegou ao Poder Judiciário Trabalhista, tramitando perante o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, a Ação Civil Pública n. 0000382-62.2014.5.10.0013, que aguarda apreciação de Recurso de Revista interposto contra a decisão que decretou a incompetência absoluta da Justiça do Trabalho⁽¹⁾.

No bojo do Inquérito Civil, depois de realizar várias diligências investigativas, tais como audiências, requisição de documentos, inspeções em Unidades Básicas de Saúde (UBS), o Ministério Público do Trabalho (MPT) constatou que, sob a invocação do curso de especialização, o Projeto Mais Médicos para o Brasil está arregimentando mão de obra de profissionais de

(1) Consulta do andamento processual em 11 set. 2014.





medicina para suprir a demanda existente no Sistema Único de Saúde e, por conseguinte, desvirtuando autêntica relação de trabalho constitucionalmente protegida. Tem-se, pura e simplesmente, a contratação de médicos, brasileiros e estrangeiros, a maioria deles com muita experiência, detentores de qualificação em nível de pós-graduação, para suprir a demanda quotidiana de entidades públicas integrantes do SUS.

Também verificou flagrante discriminação ilícita em relação aos médicos cubanos, que recebem remuneração muito inferior à dos demais trabalhadores inseridos no Projeto, sejam nacionais, sejam estrangeiros. Para tentar justificar, em vão, essa manifesta inconstitucionalidade, a União alega que a eles se aplicariam, por força de arranjo jurídico engendrado por ela, pela Organização Pan-Americana da Saúde (Opas) e pelo Governo de Cuba, as regras estatuídas em Cuba, muitas delas totalmente incompatíveis com o nosso ordenamento jurídico, o que ofende a soberania nacional, a Carta da República e vários Instrumentos Normativos Internacionais.

O presente artigo pretende difundir as razões jurídicas defendidas na referida Ação Civil Pública, ajuizada para defender os direitos dos atuais cerca de 13.235 profissionais médicos, sendo 11.400 (86,13%) oriundos de Cuba.

1. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA JULGAR A LIDE RELATIVA AO PROJETO MAIS MÉDICOS PARA O BRASIL

Atualmente, está em discussão o acerto ou desacerto da decisão que declarou a incompetência da Justiça do Trabalho, com declinação da atribuição para a Justiça Federal.

Data maxima venia, a competência é da Justiça Obreira.

Como se demonstrará adiante, na Ação Civil Pública, o MPT defende o conjunto de direitos sociais trabalhistas, de alcance coletivo geral, aplicáveis à relação de trabalho *lato sensu*, independentemente da diversidade dos regimes jurídicos dos trabalhadores, bem assim o respeito ao princípio da isonomia entre todos os trabalhadores inseridos no Projeto.

São direitos básicos e fundamentais, inerentes à relação de trabalho em sentido largo, aplicáveis indistintamente aos trabalhadores do setor privado (CF, art. 7^º) e público (CF, art. 39, § 2^º), independentemente do regime vigorante, tais como meio ambiente do trabalho seguro e saudável, décimo terceiro salário, limitação da jornada, repouso semanal remunerado,



férias remuneradas com acréscimo de, pelo menos, um terço, proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

A competência para conhecer da lide é, decididamente, da Justiça do Trabalho como assentou, recentemente, o Supremo Tribunal Federal na Ação Cível Originária n. 2.169, da relatoria da Ministra Cármen Lúcia:

“CONFLITO NEGATIVO DE ATRIBUIÇÕES. MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESPÍRITO SANTO E MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. PROCEDIMENTO ADMINISTRATIVO SOBRE CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS GUARDA-VIDAS DO MUNICÍPIO DE VITÓRIA/ES. CONTRATAÇÃO POR TEMPO DETERMINADO. APURAÇÃO DE LESÃO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. MATÉRIA NÃO APRECIADA NO JULGAMENTO DA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE N. 3.395. SÚMULA N. 736. PRECEDENTES. COMPETÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL PARA DIRIMIR O CONFLITO. ATRIBUIÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.”

Na fundamentação, assentou a eminente Relatora textualmente:

6. Na espécie vertente, a Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região determinou a remessa do procedimento administrativo em foco ao Ministério Público Estadual, ao fundamento de que os guarda-vidas teriam sido contratados por tempo determinado pelo Município de Vitória/ES. Assim, nos termos do que teria sido assentado no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3.395, “trata[ndo-se] de regime especial administrativo, compet[iria] à justiça estadual comum processar e julgar controvérsias entre o Município e seus servidores, ainda que a contratação tenha ocorrido em caráter precário ou desvirtuado” (fl. 98).

7. Esse entendimento não foi perfilhado pela Procuradoria-Geral da República, que distinguiu a questão envolvendo o descumprimento de direitos sociais trabalhistas daquela tratada na Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3.395. Nessa linha, realçou:

“[A] jurisprudência dessa Suprema Corte firmou-se no sentido de que é competente a Justiça do Trabalho para processar e julgar ação civil pública referente a ambiente, às condições e à organização do trabalho. [...]



Nesse sentido cumpre destacar a Súmula n. 736 do STF, segundo a qual compete à Justiça do Trabalho a competência para julgar demandas relacionadas a descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

Na espécie, a Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região instaurou inquérito civil público para apurar o descumprimento das normas relativas ao meio ambiente de trabalho dos guarda-vidas contratados pelo Município de Vitória.

Como se vê, o referido inquérito civil servirá de base para a propositura de ação civil pública a ser ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, com o fim de exigir do Poder Público do Município de Vitória o cumprimento de normas relativas à higiene, segurança e saúde dos trabalhadores. De fato, a controvérsia não tem como pano de fundo causa entre a Administração Pública e servidores a ela vinculados, isto é, não se volta a questão em torno de qualquer direito que decorra do regime jurídico administrativo, mas sim, de direito social trabalhista, de alcance coletivo geral, pouco importando a diversidade dos regimes jurídicos dos trabalhadores, uma vez que todos eles estão submetidos às mesmas condições de trabalho.” (fls. 121-122, grifos nossos)

Como apontado pela Procuradoria-Geral da República, a natureza do vínculo jurídico que une os guarda-vidas ao ente público municipal não está em questão naquele procedimento administrativo, que apura “irregularidades no meio ambiente de trabalho dos Guarda-Vidas” (fl. 8), pelo que inexistiria contrariedade ao que decidido no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3.395/DF, tampouco óbice à atuação do Ministério Público do Trabalho.

8. Em caso análogo ao presente, ao apreciar o alegado desrespeito ao que decidido no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3.395, que decorreria do processamento na Justiça do Trabalho de ação civil pública ajuizada com o objetivo compelir o ente público estadual a cumprir normas trabalhistas relativas à saúde, segurança e higiene no trabalho, este Supremo Tribunal decidiu:

“EMENTA: CONSTITUCIONAL. RECLAMAÇÃO. ADI N. 3.395-MC. AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA NA JUSTIÇA DO TRABALHO, PARA IMPOR AO PODER PÚBLICO PIAUIENSE A OBSERVÂNCIA DAS NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO ÂMBITO DO INSTITUTO MÉDICO LEGAL. IMPROCEDÊNCIA. 1. Alegação de desrespeito ao decidido na ADI n. 3.395-MC não veri-





ficada, porquanto a ação civil pública em foco tem por objeto exigir o cumprimento, pelo Poder Público piauiense, das normas trabalhistas relativas à higiene, segurança e saúde dos trabalhadores. 2. Reclamação improcedente. Prejudicado o agravo regimental interposto.” (Rcl 3303, Relator o Ministro Ayres Britto, Plenário, DJe 16.5.2008, grifos nossos)

A partir dos debates que se travaram naquela assentada, reconheceu-se a inexistência de identidade material entre o ato impugnado e a decisão apontada como paradigma de descumprimento. Confirma-se, a propósito, os seguintes trechos:

“O SENHOR MINISTRO CELSO DE MELLO: Há um aspecto interessante: como se cuida de uma ação civil pública, o próprio Ministério Público do Trabalho, que a promove (e interveio neste processo como interessado), destaca a inocorrência de ofensa à nossa decisão proferida na ADI n. 3.395/DF, ao salientar que a Súmula n. 736/STF reconhece a competência da Justiça do Trabalho para julgar ações — como esta — ‘que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores’ (fls. 185).”

Observou-se, ainda, que os trabalhadores do IML não têm vínculo estatutário nem estão submetidos a regime especial. Quer dizer, trata-se, no caso, de uma decisão judicial, proferida em sede de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, contra determinada entidade estatal, em decorrência de suposto descumprimento, pelo Poder Público local, de normas de saúde, de higiene e de segurança do trabalho. Descumprimento que, alegadamente, ocorreria no âmbito de uma determinada autarquia estadual ou mesmo no de um órgão da administração pública centralizada.

O fato é que essa *causa petendi* estaria a sugerir, longe de qualquer debate sobre a natureza do vínculo (se laboral, ou não, se de caráter estatutário, ou não), que se pretende, na realidade, e numa perspectiva de pura metaindividualidade, provocada pela iniciativa do à saúde do trabalho estariam sendo observadas, ou não, por determinado ente público.

“O EXCELENTÍSSIMO SENHOR MINISTRO MENEZES DIREITO:

Ministério Público, saber se normas referentes à higiene e

Exatamente por esse aspecto o Relator não enfrentou a questão do vínculo. Examina-se, na realidade, apenas a justiça competente para julgar uma ação civil pública relativa à higiene do trabalho. [...]





O SENHOR MINISTRO CELSO DE MELLO: Na realidade, o próprio fundamento constitucional da pretensão deduzida pelo Ministério Público do Trabalho, em sede de ação civil pública, reside no inciso II do art. 129 da Constituição. Ora, esse dispositivo, ao dispor sobre as funções institucionais do Ministério Público, qualifica o 'Parquet' como verdadeiro defensor do povo, ao estabelecer que cabe, ao Ministério Público, 'zelar pelo efetivo respeito dos Poderes Públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos assegurados nesta Constituição, promovendo as medidas necessárias a sua garantia'.

Dentre esses direitos de essencialidade inquestionável, está, por sua clara natureza, o direito à saúde. Portanto, não estamos discutindo, no fundo, a natureza do vínculo, nem estamos em face de uma ofensa ou transgressão à autoridade da decisão proferida por esta Corte, em sede cautelar, na ação direta de inconstitucionalidade invocada como paradigma de confronto.

Na realidade, o Ministério Público, legitimado ativamente ao ajuizamento da ação civil pública, invoca a proteção jurisdicional a direitos e a interesses transindividuais, com apoio numa cláusula da Constituição que lhe assegura uma das mais relevantes funções institucionais: a de atuar como verdadeiro defensor do povo. [...]

A SENHORA MINISTRA CÁRMEN LÚCIA — Senhora Presidente, só faço uma ressalva: acompanho, mas exclusivamente pelo fundamento de que, na ação civil pública, o que se questionou foi a condição de trabalho desses servidores, os quais estão submetidos a condições especiais de trabalho, que, segundo o Ministério Público, na ação civil pública, não estariam sendo observadas, e, por isso mesmo, penso que não descumpre, absolutamente, a decisão deste Tribunal, porque não há pertinência com o que foi decidido por este Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3.395.” (DJe 16.5.2008)

Essa mesma orientação foi reproduzida no julgamento das Reclamações ns. 13.113/AM e 12.642/ES, Relator o Ministro Ricardo Lewandowski, DJe 22.3.2013 e 2.3.2012, respectivamente. (ACO 2169, Relator(a): Min. Cármen Lúcia, julgado em 18.9.2013, publicado em DJe-189 Divulg 25.9.2013 Public 26.9.2013. Todos os negritos são do MPT)

No mesmo sentido desta decisão: Rcl 3303, Relator(a): Min. Carlos Britto, Tribunal Pleno, julgado em 19.11.2007, DJe-088 Divulg 15.5.2008



Public 16.5.2008 Ement Vol-02319-02 PP-00312; Rcl 13113, Relator(a): Min. Ricardo Lewandowski, julgado em 19.3.2013, publicado em Processo Eletrônico DJe-055 Divulg 21.3.2013 Public 22.3.2013; Rcl 12642, Relator(a): Min. Ricardo Lewandowski, julgado em 28.2.2012, publicado em Processo Eletrônico DJe-044 Divulg 1º.3.2012 Public 2.3.2012.

Tal qual os paradigmas apontados, na Ação Civil Pública não se está questionando ou pleiteando a regência de qualquer estatuto jurídico, seja celetista, seja administrativo (estatutário ou especial), mas tão somente buscando o respeito aos direitos sociais trabalhistas estatuidos na Constituição Federal imanentes à relação de trabalho *lato sensu*.

Reivindica-se, destarte, a incidência da força normativa da Constituição da República para concretude dos direitos sociais trabalhistas nela previstos, autoexecutáveis por excelência, de alcance coletivo geral, aplicáveis às relações de trabalho *lato sensu*, independentemente da diversidade dos regimes jurídicos dos trabalhadores, até porque a peculiaridade do caso, com vínculos de contornos inéditos no Direito Pátrio, torna inaplicáveis os regimes normalmente vigentes: o celetista porque não se amolda ao caso e é expressamente excluído pela lei (CF, art. 39; e CLT, art. 7º); o estatutário porque não estão presentes os requisitos formais correspondentes (CF, arts. 37, II e § 2º; e Lei n. 8.112/1990, arts. 1º, 2º, 3º, 5º, 7º, 8º, 9º e 10); o especial administrativo porque a hipótese de contratação de que trata esta Ação não está prevista na Lei n. 8.745/1993, que estabelece rol taxativo das necessidades temporárias de excepcional interesse público, de que trata o art. 37, IX, da Constituição.

Reconhecendo tal contexto de unicidade dos vínculos envolvidos no “Projeto Mais Médicos para o Brasil”, a Ação Civil Pública traz à baila a discussão sobre a necessidade de respeito aos direitos constitucionais, que são fundantes de todo ordenamento jurídico, precedem e conformam os regimes jurídicos instituídos, inclusive, por óbvio, a Lei n. 12.871/2013, e os que vierem a ser estabelecidos.

Verificada a situação fática a atrair a incidência de tais direitos constitucionais, autoexecutáveis por natureza e essência, a inexistência de lei específica a determinar-lhes aplicação ou mesmo a instituição de diploma jurídico exceptivo ou excludente não podem jogar as relações jurídicas correspondentes num limbo jurídico, à míngua de qualquer proteção, uma vez que esta decorre da Norma Ápice, topo da pirâmide jurídica e fundamento de validade das outras normas.



Importante frisar que a referência ao desvirtuamento contida na ACP não é ao regime da Lei de Regência do Projeto Mais Médicos para o Brasil, de modo a implicar a invalidação desse, mas sim no sentido da dissimulação da relação de trabalho, esta, de fato, desvirtuada.

Nesse contexto, o desvirtuamento não da Lei de Regência, mas a dissimulação da relação de trabalho *lato sensu* decorre do manifesto fato de que se está diante, na realidade, de recrutamento de mão de obra para atender às necessidades quotidianas do Sistema Único de Saúde (SUS). Então, a contratação de profissionais de saúde como se fosse somente para um curso de especialização desvirtua a relação de trabalho constitucionalmente protegida, o que deve ser declarado pela Justiça do Trabalho.

De outro lado, impende ressaltar que é inaplicável o art. 109, inciso III, da Constituição da República.

Primeiro, porque a competência da Justiça Federal, tratada no referido dispositivo, é excetuada pela da Justiça do Trabalho (CF, art. 109, I), que se estabelece em razão da matéria. É dizer: firmada a competência desta, excluída está a daquela.

Segundo, porque a aplicação sem reserva do dispositivo referido, de modo a inserir sempre na competência da Justiça Federal “as causas fundadas em tratado ou contrato da União com Estado estrangeiro ou organismo internacional”, poderia excluir da Justiça do Trabalho até o exame de convenções da OIT ou de eventuais tratados que veiculem direito do trabalho.

Terceiro, porque não está em causa a invalidade, sequer requerida, dos termos de cooperação entre o Brasil e a Opas, que fundamentalmente instrumentalizam o recrutamento e a logística de deslocamento dos médicos cubanos.

Tal dispositivo constitucional, como assentou o Supremo Tribunal Federal, aplica-se “apenas quando a relação jurídica versar propriamente algum dispositivo de tratado ou de contrato de União com estados estrangeiros ou organismo internacional, apenas nestes casos é que a competência se deslocará para a Justiça Federal”⁽²⁾.

Na hipótese em tela, a causa de pedir e os pedidos, que, conforme sedimentado e consagrado na doutrina clássica, fixam a competência, re-

(2) STF — Tribunal Pleno — CJ 6.528/RJ — Rel. Min. Sydney Sanches — DJ de 27.3.1987 — p. 5161, *apud* ROMANO NETO, Odilon. *Competência da justiça federal fundada em tratados internacionais*. Disponível em: <http://www.arcos.org.br/periodicos/revista-eletronica-de-direito-processual/volume-v/competencia-da-justica-federal-fundada-em-tratados-internacionais#_ftnref51>. Acesso em: 10.4.2014.



pousam na relação de trabalho *lato sensu* constitucionalmente estabelecida e protegida, o que atrai, com exclusividade, a competência da Justiça do Trabalho.

Aplica-se à espécie também o entendimento consubstanciado na Súmula n. 736 do Supremo Tribunal Federal:

“COMPETE À JUSTIÇA DO TRABALHO JULGAR AS AÇÕES QUE TENHAM COMO CAUSA DE PEDIR O DESCUMPRIMENTO DE NORMAS TRABALHISTAS RELATIVAS À SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE DOS TRABALHADORES.

Firme no entendimento do STF acima exposto, de que a discussão não envolve questionamento acerca de relação jurídico-estatutária excluída da ordinária relação de trabalho *lato sensu*, que, salvo as exceções expressas na própria Carta Magna, foi submetida à competência da Justiça do Trabalho pela Emenda Constitucional n. 45/2004, é que se afirma a competência da Justiça Especializada, única com atribuição para, no presente caso, resguardar direitos universais atinentes ao meio ambiente de trabalho, à igualdade remuneratória, ao gozo de férias com um terço, ao recebimento do décimo terceiro salário.”

2. ESPECIAL PROTEÇÃO AO TRABALHO HUMANO

O trabalho é inerente à condição humana. Daí constituir-se a sua proteção imperativo que se deduz do próprio conceito de Direito, orientado que é pela ideia de justiça e centrado na pessoa humana, de inafastável dimensão individual, social e coletiva⁽³⁾.

O ser humano, dotado intrinsecamente de dignidade, está, portanto, no centro, na essência e na base do ordenamento jurídico, a partir da Norma Fundamental. É ponto de partida, irradia-se para todo o sistema e é também o ponto de chegada. A conjugação desse valor fundamental com outros dois fundamentos da República — a cidadania e os valores sociais do trabalho — põe em especial relevo a figura do cidadão trabalhador, que merece diferenciada e robusta proteção, estilada ao longo do Texto Constitucional.

Daí decorre que o vínculo jurídico trabalhista *lato sensu* não pode ficar desprotegido, ainda que não se tenha diploma normativo infraconsti-

(3) LEDUR, Leticia Freire. *O princípio da proteção do trabalho: fundamento, feição e eficácia constitucionais*. Disponível em: <http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2009_2/leticia_ledur.pdf>. Acesso em: 21.3.2014, p. 23.



tucional determinando a observância dos direitos constitucionais inerentes a tal liame, até porque despidianda a previsão, ou mesmo quando referido diploma determine diverso tratamento jurídico, uma vez que, ante a incompatibilidade com a Norma Constitucional, revela-se sem nenhuma validade nesta parte.

Não é por outra razão que esse ideal foi, ao longo da história, desenvolvido pelas Declarações de Direitos, pela doutrina social da igreja, pelo Constitucionalismo Social e pelas Normas Internacionais do Trabalho.

Nessa senda, a proteção ao trabalho caminha indissociável e umbilicalmente ligada à dignidade da pessoa humana. A propósito desta, leciona Ingo Wolfgang Sarlet:

“Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos.”⁽⁴⁾

Não há dignidade sem o mínimo existencial, conjunto de condições materiais essenciais e elementares cuja presença é pressuposto da dignidade para qualquer pessoa. Se alguém viver abaixo daquele patamar, o mandamento constitucional estará sendo desrespeitado⁽⁵⁾.

A dignidade da pessoa humana como preceito ético e fundamento constitucional exige do Estado não só respeito e proteção, mas garantia de efetivação dos direitos dela decorrentes. Toda a pessoa é sujeito de direitos e deveres e como tal deve ser tratada. Quando, do ponto de vista jurídico, falamos de um “mínimo existencial” estamos tratando de algo intrinsecamente ligado à realização dos direitos fundamentais, que representam a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana. A ideia que o norteia refere-se à preservação e garantia das condições e exigências mínimas de uma vida digna⁽⁶⁾.

(4) SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p. 60 (grifamos).

(5) BARROSO, Luís Roberto. *Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 202.

(6) WEBER, Thadeu. *A ideia de um “mínimo existencial” de J. Rawls*. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-512X2013000100011&script=sci_arttext>. Acesso em: 21.3.2014.





Nesse contexto, é o trabalho, ordinariamente, que propicia o alcance desse patamar mínimo existencial. O direito ao trabalho, isto é, de ter um trabalho ou de trabalhar, é o meio mais expressivo de se obter a existência digna⁽⁷⁾.

Não é por outra razão que os valores sociais do trabalho constituem um dos fundamentos da nossa República, imediatamente após o da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, incisos III e IV). Ademais, a Carta (art. 170) funda a ordem econômica na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tudo a assegurar a existência digna a todos, em atenção à justiça social⁽⁸⁾.

Não há dúvida nenhuma, portanto, de que a Constituição da República destina especial proteção ao trabalho humano, na sua expressão mais larga⁽⁹⁾, que deve ser valorizado e protegido (CF, arts. 1º, incisos III e IV, 6º, 7º, 170, 186, incisos III e IV, e 193).

3. RELAÇÃO DE TRABALHO LATO SENSU PROTEGIDA CONSTITUCIONALMENTE

É cediça a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. Mauricio Godinho Delgado, por todos, ensina:

“A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, [a relação de trabalho com o setor público], a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

(7) SILVA, José Afonso da. *Comentário contextual à constituição*. 8. ed. atual. até a Emenda Constitucional n. 70, de 22.12.2011. São Paulo: Malheiros, 2012. p. 189.

(8) BERTRAMELLO, Rafael. *Os direitos sociais: conceito, finalidade e teorias*. Disponível em: <http://atualidadesdodireito.com.br/rafaelbertramello/2013/06/29/os-direitos-sociais-conceito-finalidade-e-teorias/#_ftn3>. Acesso em: 21.3.2014.

(9) LIMA, Francisco Meton. Por quê aplicamos os princípios trabalhistas nas relações de trabalho não subordinado? *Revista LTr*, p. 393, abr. 2005.



[...]

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigariantes.”⁽¹⁰⁾

Esclarece o eminente doutrinador que, ante a tendência francamente expansionista do regime celetista, é comum designar-se a espécie (relação de emprego) pela denominação do gênero (relação de trabalho):

“Em face da relevância, projeção e tendência expansionista da relação empregatícia, reduzindo espaço às demais relações de trabalho ou assimilando às suas normas situações fáticas originariamente não formuladas como tal, firmou-se, na tradição jurídica, a tendência de designar-se a espécie mais importante (relação de emprego) pela denominação cabível ao gênero (relação de trabalho). Nessa linha, utiliza-se a expressão relação de trabalho (e, conseqüentemente, contrato de trabalho ou mesmo Direito do Trabalho) para se indicarem típicas relações, institutos ou normas concernentes à relação de emprego, no sentido específico.”⁽¹¹⁾

É conveniente ressaltar que procuraremos designar, neste artigo, relação de trabalho sempre com significado lato, utilizando para o sentido estrito a inequívoca denominação relação de emprego.

Feitas a distinção e a advertência acima, salientamos, novamente, que a Carta Magna estabeleceu um conjunto de direitos sociais trabalhistas, de alcance coletivo geral, aplicáveis às relações de trabalho *lato sensu*, independentemente da diversidade dos regimes jurídicos dos trabalhadores⁽¹²⁾.

Aplicam-se, indistintamente, aos trabalhadores do setor privado (CF, art. 7^º) e do público, seja no vínculo estatutário (CF, art. 39, § 2^º), seja no especial administrativo (Lei n. 8.745/1993, art. 11).

(10) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 285-286.

(11) *Ibidem*, p. 286-287.

(12) Rcl 3303, Relator(a): Min. Carlos Britto, Tribunal Pleno, julgado em 19.11.2007, DJe-088 Divulg. 15.5.2008 Public. 16.5.2008 ement. v. 02319-02 p. 312; ACO 2169, Relator(a): Min. Cármen Lúcia, julgado em 18.9.2013, publicado em DJe-189 Divulg. 25.9.2013 Public. 26.9.2013; Rcl 13113, Relator(a): Min. Ricardo Lewandowski, julgado em 19.3.2013, publicado em Processo Eletrônico DJe-055 Divulg. 21.3.2013 Public. 22.3.2013; Rcl 12642, Relator(a): Min. Ricardo Lewandowski, julgado em 28.2.2012, publicado em Processo Eletrônico DJe-044 Divulg. 1^º.3.2012 Public. 2.3.2012.



Assim, em verdade, os direitos sociais, bem como os de índole especificamente trabalhistas, previstos no Capítulo II do Título II da Constituição são aplicáveis, de maneira geral, a toda classe trabalhadora, considerada no sentido amplo, salvo as incompatibilidades específicas e essenciais de cada regime jurídico. É que o Constituinte Originário, quanto a tais direitos sociais trabalhistas, lançou-lhes as sementes da generalidade, orientando a atuação do intérprete e do Legislador Derivado.

Além da aplicação ao pessoal do setor público já tratado acima, confirma-o, em relação aos avulsos, o art. 7º, inciso XXXIV, da Carta Política; aos estagiários, a Lei n. 11.788/2008; e aos cooperados, a Lei n. 12.690/2012.

Todas essas disposições legais estão, evidentemente, sob o influxo dos valores, princípios e normas constitucionais, em especial e, dos fundantes atinentes à dignidade da pessoa humana e à valorização social do trabalho.

A Constituição da República, nesse diapasão, estabeleceu notável proteção à relação de trabalho *lato sensu* que decorre de tais preceitos.

Corroboram ainda mais essa compreensão o intuito reformador subjacente à Emenda Constitucional n. 45, que, ao romper com o paradigma anterior e ao ampliar a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a generalidade das relações de trabalho⁽¹³⁾, reforçou a aplicabilidade dos princípios atinentes ao Direito do Trabalho à totalidade das relações jurídicas⁽¹⁴⁾.

4. DESVIRTUAMENTO DA RELAÇÃO DE TRABALHO X CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO

Determina a Constituição da República, no art. 196, que “a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”.

A definição das políticas públicas aptas a concretizar esse direito fundamental cabe aos representantes legitimamente eleitos pelo povo brasileiro.

Assim, por óbvio, não cabe o Ministério Público definir quais devem ser tais políticas. Contudo, inserem-se nas funções institucionais do *Parquet*

(13) A despeito, *data maxima venia*, da equivocada decisão liminar do Supremo Tribunal na ADI n. 3.395, tomada com os olhos no retrovisor e fundamentada no texto anterior ao da EC n. 45/2004.

(14) SÜSSEKIND, Arnaldo. Da relação de trabalho. *Rev. TST*, Brasília, v. 75, n. 4, p. 22, out./dez. 2009.





“zelar pelo efetivo respeito dos Poderes Públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos assegurados nesta Constituição, promovendo as medidas necessárias a sua garantia”, no exercício do seu mister constitucional de “defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis” (CF, arts. 127 e 129, II).

Nesse contexto, é que, não obstante a finalidade nobilíssima de suprir as necessidades de atenção à saúde, o Ministério Público pugna para que o alcance desse desiderato não se dê à custa do comprometimento de outros valores constitucionais também caros à sociedade, como o respeito ao princípio da isonomia e à relação de trabalho constitucionalmente protegida.

Demonstrar-se-á, neste ponto, que, em vez de curso de aperfeiçoamento da qualificação profissional previsto na Lei n. 12.871/2013, tem-se, pura e simplesmente, a contratação de mão de obra de profissionais médicos, brasileiros ou estrangeiros, a maioria deles com muita experiência, detentores de qualificação em nível de pós-graduação, para suprir a demanda cotidiana de entidades públicas integrantes do Sistema Único de Saúde (SUS).

Os elementos coligidos na instrução do Inquérito referido permitem a conclusão de que o referido Diploma Legal, sob o pretexto de estruturar atividade acadêmica, desvirtua autêntica relação de trabalho constitucionalmente protegida.

Não bastasse as notícias veiculadas na mídia, com declarações de várias autoridades governamentais, inclusive dos Excelentíssimos Presidenta da República e Ministro de Estado da Saúde, a própria Exposição de Motivos da Medida Provisória n. 621/2013, convertida na referida Lei, e documentos oficiais constantes dos autos do Inquérito demonstram, cabalmente, que o objetivo precípuo do “Projeto Mais Médicos para o Brasil” é o atendimento das necessidades da população na atenção básica em saúde, “diminui[ndo] a carência de médicos nas regiões prioritárias para o SUS, a fim de reduzir as desigualdades regionais na área da saúde”, e “fortalece[ndo] a prestação de serviços na atenção básica em saúde no País” (Lei n. 12.871/2013, art. 1º, incisos I e II).

O foco é, sem dúvida, a contratação da força de trabalho, da mão de obra, da prestação de serviços, enfim, do labor humano, numa evidente relação de trabalho entre o Poder Público e cada um dos trabalhadores, seja nacional, seja estrangeiro.

Com efeito, a referida Exposição de Motivos confessa a finalidade precípua de arregimentar mão de obra de profissionais médicos, o desvirtuamento de genuína relação de trabalho *lato sensu* e o desvio de finalidade na aplicação da Lei de Regência:





“O Plano Nacional de Saúde — 2012/2015 do Ministério da Saúde aponta como estratégia fundamental para o enfrentamento dos principais problemas de acesso da população às ações e serviços de saúde com qualidade a organização do sistema de saúde baseado nas Redes de Atenção à Saúde (RAS) que consistem em estruturas integradas de provisão de ações e serviços de saúde assegurados pelo SUS e tem como princípio a construção de uma intervenção unificada do Ministério da Saúde em articulação com estados, Distrito Federal e municípios.

Essas redes demandam ampliação da oferta de serviços públicos de saúde, sendo que com a expansão prevista até 2014 por meio exclusivamente dos investimentos do Ministério da Saúde, serão criados mais 35.073 postos de trabalho médico.

[...]

A expansão e a qualificação da atenção básica, organizadas pela estratégia de Saúde da Família, compõem parte do conjunto de prioridades apresentadas pelo Ministério da Saúde e aprovadas pelo Conselho Nacional de Saúde (CNS), sendo possível verificar que o Brasil avançou muito nas últimas décadas nesta área. Entretanto, o país convive com muitos vazios assistenciais, que correspondem a localidades que não conseguiram prover e fixar profissionais de saúde na atenção básica, em especial os médicos, não garantindo acesso aos serviços básicos de saúde por parte da população brasileira.

[...]

A escassez de médicos em diversas regiões se manifesta em análises realizadas sobre o mercado de trabalho, como no estudo “Demografia do Trabalho Médico”, do Núcleo de Educação em Saúde Coletiva da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), baseado em dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). [...]

A população brasileira percebe e manifesta o desconforto com essa escassez de médicos, que tem impacto no acesso ao SUS. Em estudo do Sistema de Indicadores de Percepção Social, realizado pelo Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA), em 2011, 58,1% dos 2.773 entrevistados disseram que a falta de médicos é o principal problema do SUS. No mesmo estudo, a resposta mais frequente





como sugestão de melhoria para o sistema de saúde foi de aumentar o número de médicos.

[...]

Com vistas a enfrentar o problema da escassez de médicos no país, sobretudo em regiões prioritárias para o SUS, o Ministério da Saúde estabeleceu critérios para os municípios que apresentem condições de receber médicos para preenchimento de vagas em equipes de atenção básica, nos termos da Política Nacional de Atenção Básica, devendo o município enquadrar-se em um dos seguintes grupos: a) G100 (municípios com população superior a 80.000 pessoas, com baixa receita *per capita* e alta vulnerabilidade econômica); b) municípios com 20% ou mais de sua população vivendo em extrema pobreza; c) áreas de maior vulnerabilidade de capitais e regiões metropolitanas; e d) Distritos Sanitários Especiais Indígenas (DSEIs).⁽¹⁵⁾

Não por acaso, esses mesmos critérios são os que permitem a participação de municípios no Projeto, de acordo com a Portaria Interministerial n. 1.369, de 8 de julho de 2013, do MEC e do MS⁽¹⁶⁾, que dispõe sobre a implementação do Projeto Mais Médicos para o Brasil.

Esta Portaria, logo nos considerandos, também confirma o desvirtuamento, consignando “a necessidade de garantir atenção à saúde às populações que vivem em áreas de difícil acesso e/ou de populações de maior vulnerabilidade nos Municípios que concentram 20% ou mais da população vivendo em extrema pobreza”, bem como “a dificuldade de alocação de profissionais de saúde em áreas de maior vulnerabilidade econômica ou social e as necessidades das populações que vivem nas capitais e regiões metropolitanas e as necessidades específicas da população indígena”.

A Nota Técnica 2013-CGLNES/GAB/SESu/MEC-pcuo⁽¹⁷⁾, elaborada para “esclarecer alguns aspectos do Projeto Mais Médicos para o Brasil a fim de subsidiar a Advocacia-Geral da União na defesa da União” (*sic*), também deixa claríssimo que o objetivo é “prover médicos na Atenção Básica em regiões de carência de profissionais”, “atenuar o déficit de

(15) Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/mpv/mpv621.htm>. Acesso em: 11.9.2014.

(16) Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/pri1369_08_07_2013.html>. Acesso em: 11.9.2014.

(17) Juntada ao referido processo judicial. Na mesma linha, a Nota Técnica n. 1/2013, assinada por representantes do MEC e do MS na Coordenação Nacional do Projeto Mais Médicos para o Brasil, também juntada aos autos.





profissionais médicos nestas regiões”, “enfrentar e efetivamente suprir esses bolsões geográficos do país com extrema carência de assistência à saúde e, essencialmente, de assistência médica”, “possibilitar a seleção de médicos interessados em participar de ações de aperfeiçoamento em atenção básica, em regiões prioritárias para o SUS, como solução temporária para atenuar a carência de médicos”, concluindo que se pode “observar que o Projeto Mais Médicos para o Brasil visa atender a necessidade médicos na Atenção Básica em regiões de carência desses profissionais” (*sic*, grifos nossos).

O livreto explicativo do Projeto Mais Médicos para o Brasil (Mais Saúde para Você) e do Pacto Nacional pela Saúde é explícito ao afirmar que a chamada nacional de médicos é “para trabalharem na atenção básica”, sendo o “local de trabalho: periferias de grandes cidades, municípios de interior e regiões Norte e Nordeste” e a remuneração “bolsa de R\$ 10 mil + ajuda de custo integralmente pagas pelo Ministério da Saúde” (DOC. — 5). Esclarece ainda: “O Governo Federal está lançando uma chamada para contratação de médicos para atuarem nas Unidades Básicas de Saúde (UBS) nas regiões prioritárias do SUS”⁽¹⁸⁾.

Também com a finalidade de investigar a existência de autêntica relação de trabalho constitucionalmente protegida, membros do Ministério Público do Trabalho realizaram inspeções em Unidades Básicas de Saúde (UBS), onde tomaram depoimentos de trabalhadores integrantes e não integrantes do Projeto Mais Médicos para o Brasil. Os vários depoimentos são concordes ao afirmar que o trabalho dos Médicos participantes do Projeto é idêntico ao dos demais Médicos que trabalham nas UBSs, havendo controle de jornada e do atendimento pelos responsáveis pela Unidade.

Outra prova a corroborar o desvirtuamento do Projeto e a comprovar que se está diante de flagrante vínculo laboral é a sistemática substituição de médicos que prestavam serviços, mediante relação de trabalho devidamente formalizada, a diversos municípios espalhados pelo país por médicos bolsistas do Mais Médicos para o Brasil. Apesar de formalmente vedado pelo Projeto, a prática tem se disseminado por todo o Brasil, precarizando ainda mais as relações de trabalho dos profissionais médicos.

Ainda a corroborar o evidente vínculo laboral *lato sensu*, com relação aos médicos cubanos, que representam 86,13% dos médicos participantes, veio à baila na instrução do Inquérito Civil “Contrato individual para la prestación de servicios profesionales y tecnicos en el exterior”, que se encontra juntado ao processo judicial, com o seguinte objeto:

(18) Juntado ao referido processo judicial.



“Mediante el presente Contrato CSMC establece la relación de trabajo con el PROFESIONAL DE LA SALUD CUBANO, en virtud de los servicios que este brindará en territorio de la República Federativa de Brasil, bajo los términos y condiciones que mediante este Contrato convienen.”

Trata-se, portanto, de contrato individual de trabalho, que é idêntico para todos os médicos cubanos, como restou confirmado nas inspeções realizadas pelos Membros do MPT. Apesar de não ter nenhum valor no Brasil, até porque veicula cláusulas que, flagrantemente, violam nossa Constituição Federal, como a que estabelece remuneração diferenciada (Cláusula 2.1.j), objeto de fundamentação mais abaixo, restringe casamentos e relacionamentos amorosos (Cláusula 2.2.j), impõe estrita confidencialidade sobre informações não públicas que lhe sejam dadas (Cláusula 2.2.r), esse contrato prevê cláusulas inerentes ao vínculo laboral, nada disciplinando quanto ao curso de especialização, o que prova a relação de trabalho e o desvirtuamento dela.

Dessa forma, resta evidente o descompasso entre a previsão normativa e a realidade fática, a revelar, em vez do curso de aperfeiçoamento previsto na Lei n. 12.871/2013, a prevalência de genuína relação de trabalho protegida constitucionalmente.

O contrato de trabalho, em sentido amplo, é o “termo de adesão e compromisso do médico participante: instrumento jurídico celebrado entre o Ministério da Saúde e o médico contendo as atribuições, responsabilidades, condições e local para desenvolvimento das atividades do Projeto”, ou seja, as obrigações do prestador dos serviços: observar as condições personalíssimas da prestação, atender com presteza e urbanidade o usuário do SUS, cumprir a jornada de trabalho, observar o regime disciplinar, zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público, submeter-se ao regulamento, às orientações e às ordens dos supervisores, da Coordenação do Projeto e do Município; e as do tomador dos serviços: dar o trabalho, pagar a remuneração correspondente, oferecer moradia, garantir alimentação, fiscalizar o cumprimento da jornada e demais condições de trabalho (Portaria Interministerial n. 1.369/2013, arts. 4º, inciso VIII, 10, 11, 22 a 29)⁽¹⁹⁾.

Nesse contexto, são ilegítimas, porque arbitrárias e desconectadas do mundo dos fatos, as normas que excluem ou limitam os direitos, de

(19) Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/pri1369_08_07_2013.html>. Acesso em: 11.9.2014.

caráter geral, previstos na Constituição da República, iminentes à relação de trabalho constatada⁽²⁰⁾.

Patente está, portanto, o desvirtuamento da autêntica relação de trabalho dos profissionais médicos, tanto nacionais como estrangeiros, selecionados sob a regência da Medida Provisória n. 621/2013, convertida na Lei n. 12.871/2013.

Assentada tal premissa, convém ressaltar que a participação no curso de especialização, usada com subterfúgio para afastar a verdadeira relação de trabalho, não infirma a caracterização deste vínculo, como pretende, arbitrariamente, a referida Lei.

Com o intento reprovável de afastar a relação de trabalho, engendrou-se o curso de especialização, querendo fazer crer que o objetivo seria a qualificação profissional dos médicos participantes, a maioria estrangeiros, muitos com curso de pós-graduação lato e estrito senso. O resultado é a constatação de relação de trabalho fraudada e precarizada, surrupiando-se básicos e fundamentais direitos constitucionais. Se tal expediente vingar, o que impedirá de se contratar todos os profissionais de saúde, que, por lei, devem ter formação permanente, como estudantes de pós-graduação?

A questão reside na prevalência da atividade laborativa em conjugação com a acadêmica, notoriamente acessória, sendo certo que não é incomum, ao contrário é muito habitual, a coabitação do trabalho com o estudo, sem que, com isso, se afaste a essencialidade daquele.

No caso dos profissionais de saúde em geral e dos médicos em particular, a formação e o aperfeiçoamento permanentes são determinados pela Lei n. 8.080/1990 (arts. 27 e 30) e se inserem na Política Nacional de Educação Permanente em Saúde, de que trata a Portaria n. 1.996/2007 da lavra do Ministro da Saúde⁽²¹⁾.

Desse modo, todos os profissionais de saúde têm que se submeter à permanente capacitação e à educação, o que é atendido pelo Sistema Universidade Aberta do Sistema Único de Saúde — UNA-SUS, instituído pelo Decreto n. 7.385/2010⁽²²⁾.

(20) A propósito: MENDES, Gilmar Ferreira. Controle de constitucionalidade: hermenêutica constitucional e revisão de fatos e prognoses legislativos pelo órgão judicial. *Revista Jurídica Virtual*, Brasília, v. 1, n. 8, jan. 2000; *RT/Fasc. Civ.*, ano 88, v. 766, p. 11-28, ago. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_08/cont_constitucionalidade.htm>. Acesso em: 22.10.2013.

(21) Disponível em: <<http://dtr2001.saude.gov.br/sas/PORTARIAS/Port2007/GM/GM-1996.htm>>. Acesso em: 11.9.2014.

(22) Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7385.htm>. Acesso em: 11.9.2014.



Na hipótese dos autos, conforme estabelecem as normas pertinentes e esclarece a Nota Técnica n. 2/2013 — PROJETO MAIS MÉDICOS PARA O BRASIL, juntado ao processo judicial, a atividade laborativa, ou seja, o trabalho propriamente dito, consome 32 horas das 40 horas semanais, sendo destinadas 8 horas “para interação na plataforma prevista no curso de especialização e nas atividades de aperfeiçoamento técnico-científico”, em “tarefas como produção de relatórios, discussão de casos em plataforma *moodle*, debates em fóruns de Telessaúde e atividades previstas na elaboração de seu TCC ou na execução de seu projeto de intervenção”.

A simples distribuição da carga horária semanal não esconde a prevalência da atividade laborativa sobre a de ensino. Mas, mesmo em relação ao tempo pretensamente destinado ao curso, verifica-se a preponderância das ações caracterizadoras do trabalho, como a produção de relatórios das atividades e a discussão dos casos médicos na plataforma *moodle* e no Telessaúde. Esses instrumentos, acessíveis por telefone ou pela internet, destinam-se ao auxílio no diagnóstico ou à segunda opinião formativa, sendo evidente sua vinculação com o trabalho do médico, o que também foi confirmado nas inspeções dos Membros do MPT. Resta claro, portanto, que, mesmo das pretensas 8 horas dedicadas ao curso, a maior parte está, diretamente, comprometida com a atividade laboral.

É oportuno frisar que, notadamente nas áreas da medicina, para a qual a formação permanente é determinada por lei, e do direito, entre outras, o exercício da profissão não pode ser dissociado da pesquisa e do estudo, sendo curial, portanto, a convivência das duas atividades, sem que uma exclua a outra, como pretende, contrariamente às máximas da experiência, a Lei n. 12.871/2013.

Diante desse quadro fático, é manifesta a impropriedade da comparação do Projeto Mais Médicos para o Brasil com o Programa de Residência Médica.

Este constitui modalidade de ensino de pós-graduação, que, como determina a própria Lei n. 12.871/2013, no art. 5º, deve ser destinado a “egressos dos cursos de graduação em Medicina do ano anterior”, com número de vagas equivalente ao número daqueles, meta a ser alcançada até 31.12.2018, sob a forma de cursos de especialização, caracterizada por treinamento em serviço, funcionando sob a responsabilidade de instituições de saúde, universitárias ou não, sob a orientação de profissionais médicos de elevada qualificação ética e profissional (Lei n. 6.932/1981, art. 1º). São cursos realizados nos chamados hospitais-escolas ou na “rede saúde-escola” (art. 7º, § 7º), com acompanhamento constante e presencial de corpo docente, bem como com seleção, carga horária e conteúdo programático





aprovados pela Comissão Nacional de Residência Médica (CNRM), que, nos termos Resolução CNRM n. 2, de 7 de julho de 2005⁽²³⁾, forma um sistema de controle com as Coordenadorias Regionais, as Comissões Estaduais de Residência Médica (CEREM) e as Comissões Locais (CEREME) sendo, assim, evidente a característica formativa do Programa.

Já o Projeto Mais Médicos, além de não ter vinculação com os egressos da faculdade de Medicina e de selecionar profissionais já formados, muitos com pós-graduação lato e estrito senso, não tem, realmente, a atividade de ensino como preponderante, apesar do que dispõe a Lei n. 12.871/2013, sendo que o curso de especialização é feito, na prática, à distância, concomitantemente com o trabalho médico, atividade esta, de fato, prevaiente.

É interessante notar que, antes do Projeto Mais Médicos para o Brasil, a Unasus, por intermédio das Instituições de Ensino Superior integrantes da rede, oferecia, regularmente, curso em atenção básica à saúde e em saúde da família, com duração entre doze e dezoito meses, com as mesmas oito horas semanais de estudo, conforme ficou claro na apresentação, para Membros do MPT, feita por representantes da Coordenação do Projeto e da Unasus no Núcleo de Estudos de Saúde Coletiva da Universidade Federal de Minas Gerais (NESCOM/UFMG) no dia 28.2.2014. Assim, por exemplo, a Fiocruz Mato Grosso do Sul promovia o curso em um ano e a Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSA), entre doze e dezoito meses⁽²⁴⁾.

Como o objetivo precípua do Projeto Mais Médicos para o Brasil é prover mão de obra de médicos em Unidades Básicas de Saúde (UBS) onde há falta desses profissionais, a Lei n. 12.871/2013, destoando de todos os cursos de especialização anteriores, fixou o prazo de três anos, prorrogáveis por igual período, para o pretendo curso de aperfeiçoamento.

O contrassenso é evidente: antes era possível ofertar o curso de pós-graduação, destinado, ordinariamente, a médicos recém-formados ou com pouca experiência, no prazo de um ano a um ano e meio; com o Projeto Mais Médicos para o Brasil, apesar de a maioria dos profissionais — segundo consta, todos os oriundos de Cuba, que representam 86,13% dos médicos participantes — já terem formação em atenção básica à saúde, muitos com pós-graduação lato e estrito senso, passa-se a exigir, no mínimo, três anos, que podem chegar a seis, para a realização da especialização, por quem, em sua maioria, já é especialista na matéria.

(23) Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/resolcnrm002_2005.pdf>. Acesso em: 11.9.2014.

(24) Os documentos pertinentes foram juntados ao feito judicial.





Noutro prisma, é relevante notar que nem mesmo a residência médica, invocada como paradigma primeiro do Projeto, é imune ao desvirtuamento.

Por óbvio, somente quando respeitados os pressupostos formais e materiais na residência médica, notadamente o caráter francamente prevalente da atividade formativa, é que se exclui o vínculo de emprego, sendo certo que, se não atender às exigências legais, incidirá o regime da CLT⁽²⁵⁾, como reconhece a jurisprudência:

“É empregado o médico que presta pseudo ‘residência médica’ sem preencher os requisitos previstos na Lei n. 6.932/81, que exige expressamente o prévio credenciamento da instituição na Comissão Nacional de Residência Médica. É nula a contratação de médicos, inclusive do pessoal de direção, exclusivamente através de cooperativa médica, especialmente quando configurados os requisitos do art. 3º da CLT.” (TRT — Campinas 27.699/96 — Ac. 2ª T. — 36907/98 — Rel.: Samuel Hugo Lima — DOE 19.10.1998 — Revista Synthesis 28/99, p. 298)⁽²⁶⁾

A doutrina especializada também aponta histórico de desvirtuamento da residência médica:

Hossne (1985) descreve sucintamente o processo histórico que antecedeu a criação da CNRM:

“A partir de 1972, iniciou-se um verdadeiro processo de desvirtuamento dos programas de Residência. Ao lado de programas sérios passaram a existir programas de nível e de finalidade inaceitáveis... o desvirtuamento e as distorções atingiram tal nível que, em 1977, o governo baixou um decreto através do qual se criou a CNRM, recomendada, aliás, pela Comissão de Ensino Médico do Ministério da Educação e Cultura.”⁽²⁷⁾

(25) BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 207. No mesmo sentido, o seguinte julgado: TRT/RO — 0000185-88.2010.5.01.0081 — 7ª Turma, Desembargadora do Trabalho Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Relatora, DJE 26.8.2013.

(26) BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 207. No mesmo sentido o seguinte julgado: TRT/RO — 0000185-88.2010.5.01.0081 — 7ª Turma, Desembargadora do Trabalho Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Relatora, DJE 26.8.2013.

(27) *Apud* MARTINS, Luiz Antonio Nogueira. *Residência médica: estresse e crescimento*. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005. p. 23. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=-ca pL0G9UokC&pg=PA23&lpg=PA23&dq=residencia+medica+desvirtuamento&source=bl&ots=mm3 Vd9toDq&sig=Q-4DWPeTw78QtINW2vbyLY7BJzs&hl=pt-BR&sa=X&ei=2UgPU5vKPlzqAftgYG YBw&ved=0CDwQ6AEwAg#v=onepage&q=residencia%20medica%20desvirtuamento&f=false>>. Acesso em: 25.3.2014.





“Essa normatização teria sido fruto de intensas reivindicações dos jovens médicos por melhores condições de trabalho e pela necessidade de se criar alguma regulamentação para combater Programas de Residência desvirtuados. É nesse contexto que a Presidência da República editou o Decreto n. 80.281/1977, criando a Comissão Nacional de Residência Médica (CNRM).”⁽²⁸⁾

São manifestos, portanto, o desvirtuamento e o desvio de finalidade, ao pretender-se, mediante classificação legislativa arbitrária, mudar a natureza das coisas, em patente violação aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Comprovado o desvio de finalidade do Projeto, que serve apenas para dar uma fachada de legalidade a contratações irregulares de milhares de servidores públicos, incide à espécie o disposto no art. 2º, “e”, e parágrafo único, da Lei de Ação Popular (Lei n. 4.717/1965).

Celso Antônio Bandeira de Mello⁽²⁹⁾ ensina:

“Assim, o princípio da finalidade impõe que o administrador, ao manejar as competências a seu cargo, atue com rigorosa obediência à finalidade de cada qual. Isto é, cumpre-lhe cingir-se não apenas à finalidade própria de todas as leis, que é o interesse público, mas também à finalidade específica abrangida na lei a que esteja dando execução. Assim, há desvio de poder e, em consequência, nulidade do ato, por violação da finalidade legal, tanto nos casos em que a atuação administrativa é estranha a qualquer finalidade pública quanto naqueles em que “o fim perseguido, se bem que de interesse público, não é o fim preciso que a lei assinalava para tal ato.” (destacamos)

Assim, de dois modos pode se manifestar o desvio de poder (ou de finalidade):

a) quando o agente busca uma finalidade alheia ao interesse público. Isto sucede ao pretender usar de seus poderes para prejudicar um inimigo ou para beneficiar a si próprio ou amigo;

(28) GOMES, Diego Jimenez. Natureza jurídica da residência médica e a atuação do ministério público do trabalho. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília: Procuradoria-Geral do Trabalho, Brasília, ano XXI, n. 42, set. 2011. Disponível em: <<http://fs1.anpt.org.br/aux1/2012/68/anpt14188O25876440.pdf>>. Acesso em: 25.3.2014, p. 246.

(29) *Curso de direito administrativo*. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 107.





b) quando o agente busca uma finalidade — ainda que de interesse público — alheia à “categoria” do ato que utilizou.⁽³⁰⁾ (destacamos)

Assim, não importa que a diferente finalidade com que tenha agido seja moralmente lícita. Mesmo moralizada e justa, o ato será inválido por divergir da orientação legal⁽³¹⁾.

É o que se verifica na hipótese dos autos, em que se pretende contratar médicos como cursantes de especialização.

Também sob a ótica estritamente laboral, a arbitrária exclusão da relação de trabalho, verificada na prática, não tem nenhuma eficácia, já que se aplica o princípio da primazia da realidade.

Relativamente à aplicação da norma trabalhista, é necessária uma visão mais crítica da lei frente ao dia a dia. A aplicação da norma sempre depende de sua submissão à primazia da realidade, pois, dado o dinamismo das relações do trabalho, não se pode ignorar o factual trato sucessivo que as envolve⁽³²⁾.

Assim, deve-se prevalência ao mundo dos fatos, ao que ocorre na prática diária, à realidade juslaborativa, em detrimento da enunciação formal, contida na norma invocada e no instrumento de regência. Havendo discrepância entre a realidade, a norma e o contrato, impõe-se prestigiar aquela, ou seja, o que sucede no terreno dos fatos. É a preponderância da verdade real sobre a verdade formal.

O princípio da primazia da realidade foi bem formulado por Américo Plá Rodriguez⁽³³⁾:

“O significado que atribuímos a este princípio é o da primazia dos fatos sobre as formas, as formalidades ou as aparências. Isto significa que em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle.”

(30) FAGUNDES, Miguel Seabra. *O controle dos atos administrativos pelo poder judiciário*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, p. 72-73.

(31) FAGUNDES, Miguel Seabra. *O controle dos atos administrativos pelo poder judiciário*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, p. 399.

(32) COSTA FILHO, Mário Pinto Rodrigues da. O princípio da primazia da realidade no mundo neoliberal. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 5, n. 49, fev. 2001. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1149>>. Acesso em: 7.5.2010.

(33) *Princípios de direito do trabalho*. 1. ed. 3. tir. São Paulo: LTr, 1994. p. 227.





Na mesma linha, o mestre Mauricio Godinho Delgado⁽³⁴⁾ ensina:

“O princípio da primazia da realidade sobre a forma (chamada ainda de princípio do contrato realidade) amplia a noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações volitivas, deve atender mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal através do qual transpareceu a vontade.” (art. 85, CCB/1916; art. 112, CCB/2002)

No Direito do Trabalho, deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual — na qualidade de uso — altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).

Desse modo, o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços. O princípio do contrato-realidade autoriza, assim, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços (ou do curso de especialização), desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (e também de trabalho *lato sensu*) (trabalho por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação).

Note-se que a observância da realidade fática, na aplicação da lei, não ocorre somente no Direito do Trabalho, mas deve se verificar em todos os ramos do direito, que não podem aceitar fraudes ou alterações arbitrárias da natureza das coisas, sob pena de violação do princípio da proporcionalidade.

Este princípio, assentado no art. 5º, inciso LIV, da Constituição da República, segundo o Supremo Tribunal Federal⁽³⁵⁾, exige adequação entre os fins visados e o meios utilizados na norma. A falta de tal adequação,

(34) *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 208.

(35) Ver a propósito: EMENTA: Ação direta de inconstitucionalidade. 2. Lei n. 10.248/1993, do Estado do Paraná, que obriga os estabelecimentos que comercializem Gás Liquefeito de Petróleo — GLP a pesarem, à vista do consumidor, os botijões ou cilindros entregues ou recebidos para substituição, com abatimento proporcional do preço do produto ante a eventual verificação de diferença a menor entre o conteúdo e a quantidade líquida especificada no recipiente. 3. Inconstitucionalidade formal, por ofensa à competência privativa da União para legislar sobre o tema (CF/1988, arts. 22, IV, 238). 4. Violação ao princípio da proporcionalidade e razoabilidade das leis restritivas de direitos. 5. Ação julgada procedente. (ADI 855, Relator(a): Min. Octavio Gallotti, Relator(a) p/ Acórdão: Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, julgado em 6.3.2008, DJe-059 Divulg 26.3.2009 Public 27.3.2009 Ement v-02354-01 PP-00108.)





como ocorre com a Lei n. 12.871/2013, que, com a finalidade de contratar trabalhadores médicos, impõe-lhes a realização de curso de especialização, com a restrição dos direitos fundamentais inerentes à relação de trabalho constitucionalmente protegida, torna inconstitucional a previsão legislativa, por violação do princípio da proporcionalidade em sentido estrito⁽³⁶⁾.

Ora, na hipótese aqui tratada, o meio utilizado — curso de especialização —, com sacrifício de direitos fundamentais imanentes à relação de trabalho constitucionalmente protegida, não é adequado ao fim colimado — recrutamento de profissionais médicos para atender às carências do SUS. Tampouco é necessária a utilização do meio escolhido porque o recrutamento poderia e deveria ser feito mediante a contratação direta dos profissionais e, conseqüentemente, com a formação do vínculo laboral *lato sensu*, respeitando-se, assim, a norma constitucional⁽³⁷⁾.

Reconhecida a existência de relação de trabalho *lato sensu*, deve incidir o conjunto de direitos sociais trabalhistas, de alcance coletivo geral, aplicáveis às relação de trabalho *lato sensu*, tanto do setor privado quanto do público.

Impõe-se, portanto, o provimento judicial para resguardar os direitos sonogados aos médicos participantes. Para tanto, deve-se, reconhecendo-se, incidentalmente, a inconstitucionalidade da exclusão promovida pela Lei n. 12.871/2013, emprestar-se interpretação conforme ao texto legal a fim de garantir a máxima efetividade das referidas normas constitucionais e, por conseguinte, o exercício concreto de referidos direitos.

A referida Lei, no art. 17, dispõe que “as atividades desempenhadas no âmbito do Projeto Mais Médicos para o Brasil não criam vínculo empregatício de qualquer natureza”, parecendo pretender excluir não só a relação de emprego, regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, mas também qualquer relação de trabalho *lato sensu*.

Ocorre que, se é lícita a exclusão do vínculo estrito de emprego, não é adequada — e, portanto, viola os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade — a exceção quanto ao vínculo laboral *lato sensu*, afastando direitos sociais aplicáveis, indistintamente, aos trabalhadores dos setores privado e público.

(36) Confira-se a respeito: MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires Paulo; BRANCO, Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 320 (grifos nossos).

(37) MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires Paulo; BRANCO, Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 321-322 (grifos nossos).





Nesse contexto, impõe-se a interpretação conforme a Constituição para, elegendo entre os sentidos possíveis do referido art. 17⁽³⁸⁾, aplicar a significação que apresenta conformidade e preserva os direitos constitucionais mencionados⁽³⁹⁾, reconhecendo a existência de genuína relação de trabalho *lato sensu* nas contratações do Projeto Mais Médicos para o Brasil.

5. MÉDICOS CUBANOS: TRATAMENTO DESIGUAL EM RELAÇÃO AOS DEMAIS PARTICIPANTES DO PROJETO E NECESSIDADE DE OBSERVÂNCIA DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Segundo dados do Ministério da Saúde⁽⁴⁰⁾, atualmente, 11.400 médicos oriundos de Cuba (86,13% do total) integram o Projeto Mais Médicos para o Brasil.

Conforme revela o “Contrato individual para la prestación de servicios profesionales y tecnicos en el exterior” e o depoimento da médica cubana Ramona Matos Rodríguez, que desertou do Projeto, esse grande contingente de profissionais, apesar do regramento do Projeto definir a retribuição pela participação neste em R\$ 10.000,00, percebia somente o equivalente a US\$ 1.000,00 mensais. Mesmo assim US\$ 600,00 teriam que ser depositados em uma conta em Cuba, dos quais era permitido o saque mensal de US\$ 50,00 por um familiar indicado pelo médico intercambista participante, ficando os US\$ 550,00 restantes retidos até o final da participação do médico no Projeto, se e quando poderia ter acesso ao montante depositado. No Brasil, os médicos cubanos recebiam o equivalente a US\$ 400,00 (em torno de R\$ 900,00), um pouco mais que o salário mínimo nacional, muito menos do que o piso salarial de qualquer profissional de saúde de nível médio ou superior, absolutamente insuficiente para manutenção de padrão de vida compatível com a profissão de médico.

Após a repercussão ruim da notícia acima, mostrada, por exemplo, na reportagem do Jornal Nacional levada ao ar no dia 27.2.2014, o Governo Federal, contrariando a cantilena de que não poderia interferir na relação dos médicos cubanos com a Opas/Cuba e confirmando a posição central

(38) CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003. p. 1311.

(39) MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 7. ed. rev. ampl. e atual. com a Emenda Constitucional n. 24/99. São Paulo: Atlas, 2000. p. 43.

(40) *Quarto ciclo do Mais Médicos garante atingimento de meta do programa*. Data de Cadastro: 5.3.2014 as 19:03:58 alterado em 5.3.2014 as 19:03:09. Disponível em: <<http://portalsaude.saude.gov.br/index.php/cidadao/principal/agencia-saude/9954-quarto-ciclo-do-mais-medicos-garante-atingimento-de-meta-do-programa>>. Acesso em: 21.3.2014.





de tomador/beneficiário/dirigente/controlador da relação laboral *lato sensu* correspondente, anunciou o aumento da remuneração desses profissionais para US\$ 1,245.00 (aproximadamente R\$ 2.900,00), que seriam pagos diretamente a eles no Brasil.

A referida reportagem desmentiu a informação, repetida insistentemente por representantes do Governo, de que o convênio assinado pelo Brasil e a Opas, determinando a intermediação e o pagamento a menor para os médicos cubanos, era igual para todos os outros países. Na França, os contratos são individuais, sem intermediação de nenhuma entidade de saúde, tendo os cubanos os mesmos direitos dos franceses. No Chile, também não há acordo de cooperação internacional com nenhuma entidade intermediária, sendo os contratos também diretos com os médicos, que têm idênticos salários dos nacionais. Diante de tal quadro, a própria Opas admitiu: tem acordos de cooperação com diversos países, mas, com as características do Projeto Mais Médicos para o Brasil, é a primeira vez⁽⁴¹⁾.

Ante esse quadro fático, mesmo com o aumento salarial anunciado, com o pagamento do valor diretamente ao médico no país e não obstante o desconhecimento dos termos do convênio celebrado entre o Governo de Cuba e a Opas, é possível concluir-se pela total ilegalidade desse ajuste no ponto em que diferencia os médicos cubanos dos demais trabalhadores inseridos no Projeto, sejam nacionais, sejam estrangeiros, porquanto descumpra a Carta Magna, Tratados Internacionais e a legislação ordinária, inclusive a própria Lei n. 12.871/2013.

Assim, não têm nenhuma eficácia no Brasil as cláusulas do contrato de trabalho individual firmado em Cuba, notadamente aquelas que restringem direitos consagrados no nosso ordenamento jurídico, servindo tal instrumento apenas e tão somente como elemento de prova do desvirtuamento de genuína relação de trabalho *lato sensu* constitucionalmente protegida.

Por imperativo constitucional, a lei aplicável a todos os trabalhadores admitidos no Projeto é a nacional (art. 1º, inciso I), não podendo haver, por óbvio, distinção entre eles (art. 5º, *caput*).

A mesma orientação decorre do Direito Internacional Privado. Com efeito, a Convenção de Direito Internacional Privado, conhecida como Código de Bustamante, promulgada pelo Decreto n. 18.871, de 13 de agosto de 1929⁽⁴²⁾, assim expressamente o prevê no art. 198.

(41) Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2014/02/mpt-investiga-irregularidades-no-contrato-de-cubanos-no-mais-medicos.html>>. Acesso em: 27.3.2014.

(42) Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-18871-13-agosto-1929-549000-publicacaooriginal-64246-pe.html>>. Acesso em: 11.9.2014.





A Lei de Introdução ao Código Civil, no art. 9º, também corrobora a regra da aplicação da lei trabalhista, tomada no seu sentido amplo, do local da prestação dos serviços, por aplicação do princípio da *lex loci executionis*⁽⁴³⁾.

No âmbito específico da arregimentação de médicos estrangeiros, o Código Global de Prática para Recrutamento Internacional de Profissionais da Saúde da Organização Mundial da Saúde, juntado aos autos judiciais, cujas diretrizes foram expressamente invocadas para a instituição do Projeto Mais Médicos para o Brasil na Exposição de Motivos da Medida Provisória n. 621/2013⁽⁴⁴⁾, convertida na Lei n. 12.871/2013, também determina, categoricamente, que se deve aplicar a legislação nacional aos profissionais de saúde estrangeiros, além de proibir distinções entre estes e os nacionais (arts. 4.4, 4.5 e 4.7).

Até mesmo o Terceiro Termo de Ajuste ao 80º Termo de Cooperação Técnica para o Desenvolvimento de Ações Vinculadas ao Projeto “Ampliação do Acesso da População Brasileira à Atenção Básica em Saúde”, celebrado entre o Ministério da Saúde e a Opas, é expresso, na CLÁUSULA QUARTA: DA APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA AOS MÉDICOS PARTICIPANTES, quanto à aplicação da lei nacional⁽⁴⁵⁾.

Nesse contexto, a legislação de regência do Projeto Mais Médicos para o Brasil deve se aplicar, na sua inteireza, também aos médicos cubanos, sendo-lhes absolutamente ilícita a sonegação de direitos, notadamente quando se trata daqueles dotados de fundamentalidade, previstos constitucionalmente, como é o caso da percepção e da livre disposição sobre o resultado de seu labor.

Nos termos da própria lei de regência⁽⁴⁶⁾ e de todo um arcabouço jurídico protetor⁽⁴⁷⁾, o pagamento da retribuição decorrente da prestação

(43) Na mesma linha, a inteligência da disposição contida no art. 88, II, do CPC.

(44) “Deve-se advertir que, no caso de seleção de médicos formados em instituições de educação superior estrangeiras para participação no Projeto Mais Médicos para o Brasil, o Estado respeitará as diretrizes estabelecidas no Código Global de Práticas para Recrutamento Internacional de Profissionais da Saúde da OMS (2010), que reúne princípios éticos no sentido de reforçar os sistemas dos países em desenvolvimento, incluindo assuntos como a capacidade e a qualidade de formação de profissionais, as políticas de apoio à fixação de profissionais de saúde, a reciprocidade dos benefícios, a coleta e intercâmbio de informações, o monitoramento e a pesquisa no tema. Ao mesmo tempo, é importante considerar a qualidade da formação, conforme as medidas tomadas pela Arco-Sur.” Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Exm/EM-MPv621.doc>. Acesso em: 30.10.2013.

(45) Disponível em: <<http://portalsaude.saude.gov.br/images/pdf/2013/setembro/30/OPAS-1-2-27082013.pdf>>. Acesso em: 11.9.2014.

(46) Lei n. 12.871/2013, art. 19.

(47) CF, art. 7º, X; CLT, arts. 459 e seguintes; CPC, art. 649, IV; Decreto-Lei n. 368/1968.





de serviços, na sua integralidade, deve, sempre, ser feita diretamente ao trabalhador, seja nacional, seja estrangeiro. Veja-se, a propósito, o art. 22, § 1º, da Portaria Interministerial n. 1.369/2013⁽⁴⁸⁾:

“Ao médico participante será concedida bolsa-formação com valor mensal de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), que poderá ser paga pelo prazo máximo de 36 (trinta e seis) meses, prorrogáveis apenas na hipótese prevista no § 1º do art. 8º da Medida Provisória n. 621, de 2013.”

Tal obrigação também decorre, no plano internacional, da Convenção n. 95, arts. 1º a 3º, 5º, 6º, 8º, 9º e 12, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), promulgada pelo Decreto n. 41.721/1957⁽⁴⁹⁾.

A Convenção n. 117, art. XI, também da OIT, promulgada pelo Decreto n. 66.496/1970⁽⁵⁰⁾, reforça essas normas protetivas.

Tal conduta ofende, ainda, as normas contidas no art. 7º, inciso X, da Constituição Federal, que estabelece a proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa.

Dessa forma, o procedimento adotado pela União, deixando de efetuar o pagamento da retribuição, em seu valor integral, diretamente aos médicos cubanos participantes do Projeto Mais Médicos para o Brasil, é totalmente ilícito. Tal ilicitude é patente, quer se considere o valor devido remuneração decorrente da relação de trabalho *lato sensu*, quer, de pagamento de bolsa.

Mas não é só. Tal procedimento restritivo, aplicável somente aos médicos cubanos, configura também violação direta ao princípio da isonomia (CF, art. 5º, *caput*), uma vez que os demais profissionais, tanto os brasileiros como os estrangeiros não oriundos de Cuba, apesar de prestarem serviços, rigorosamente, nas mesmas condições, não estão sujeitos a idêntico tratamento.

Note-se que no referido dispositivo a Carta Magna garante igualdade entre os brasileiros e os estrangeiros residentes no Brasil, devendo estes estar submetidos obrigatoriamente às leis protetivas nacionais por força do princípio da territorialidade:

“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a

(48) Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/pri1369_08_07_2013.html>. Acesso em: 11.9.2014.

(49) Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D41721.htm>. Acesso em: 11.9.2014.

(50) Disponível em: <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaNormas.action?numero=66496&-tipo_norma=DEC&data=19700427&link=s>. Acesso em: 11.9.2014.





inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes [...]”⁽⁵¹⁾

A Lei n. 6.815/1980, que define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, corrobora o princípio constitucional, estabelecendo, no seu art. 95, que o estrangeiro residente no Brasil goza de todos os direitos reconhecidos aos brasileiros, nos termos da Constituição e das leis.

A Convenção n. Convenção n. 97, art. 6º, da OIT sobre os Trabalhadores Migrantes, promulgada pelo Decreto n. 58.819, de 14 de julho de 1966⁽⁵²⁾, também exige tratamento igualitário entre os participantes do Projeto.

No mesmo sentido, a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias, adotada pela Resolução n. 45/158, de 18 de dezembro de 1990, durante a 48ª Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas (arts. 1º, 7º e 25)⁽⁵³⁾.

Ruy Barbosa, louvando-se na clássica lição aristotélica, pontuou que a regra da igualdade não consiste senão em tratar desigualmente os desiguais na medida em que se desiguam. Assim, tratar os iguais com desigualdade ou os desiguais com igualdade é desigualdade flagrante e não igualdade real.

A propósito do princípio da isonomia, ensina Celso Antônio Bandeira de Mello:

“Em verdade, o que se tem de indagar para concluir se uma norma desatende a igualdade ou se convive bem com ela é o seguinte: se o tratamento diverso outorgado a uns for ‘justificável’, por existir uma ‘correlação lógica’ entre o ‘fator de discrimen’ tomado em conta e o regramento que se lhe deu, a norma ou a conduta são compatíveis com o princípio da igualdade se, pelo contrário, inexistir esta relação de congruência lógica ou — o que ainda seria mais flagrante — se nem

(51) LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. *Direito de imigração: o estatuto do estrangeiro em uma perspectiva de direitos humanos*. Porto Alegre: Núria Fabris, 2009. p. 461.

(52) Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58819.htm>. Acesso em: 11.9.2014.

(53) Disponível em: <<http://www.oas.org/dil/port/1990%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20sobre%20a%20Protec%C3%A7%C3%A3o%20dos%20Direitos%20de%20Todos%20os%20Trabalhadores%20Migrantes%20e%20suas%20Fam%C3%ADlias,%20a%20resolu%C3%A7%C3%A3o%2045-158%20de%2018%20de%20dezembro%20de%201990.pdf>>. Acesso em: 11.9.2014.

(54) Princípio da isonomia: desequiparações proibidas e desequiparações permitidas. *Revista Trimestral de Direito Público*, p. 81-82, 1/1993.





ao menos houvesse um fator de *discrímen* identificável, a norma ou a conduta serão incompatíveis com o princípio da igualdade.”⁽⁵⁴⁾

No caso sob exame, não é possível identificar nenhuma justificativa razoável ou correlação lógica entre o *discrímen* e a norma, sequer existente ou conhecida, aptas de coonestar a prática anti-isonômica, demonstrando, assim, sua flagrante ilegalidade.

Registre-se, em conclusão, que o trabalhador, independentemente da nacionalidade, prestando seu labor neste país, deve receber, sem interm-diários, sua remuneração, no valor integral, para dela dispor da maneira como melhor lhe aprouver, podendo, inclusive, doá-la a instituições públicas ou privadas, desde que tal ato de vontade se manifeste de forma livre e não esteja vinculado a negócio jurídico intermediado por terceiros, como é o caso do convênio firmado entre o Ministério da Saúde, tomador dos serviços, e a Opas, esdrúxula partícipe da típica relação de trabalho contratada.

CONCLUSÕES

Imediatamente após a instituição do Programa Mais Médicos, instalou-se no Brasil acesa polêmica sobre o tema, com manifestações apaixonadas e, muitas vezes, partidarizadas, dada a relevância e o inegável alcance social do Programa.

A controvérsia logo chegou ao Poder Judiciário que deve se manifestar sobre o desvirtuamento de autêntica relação de trabalho constitucionalmente protegida e, por conseguinte, a sonegação de direitos fundamentais sociais trabalhistas, bem como sobre a discriminação ilícita a que estão submetidos os médicos cubanos.

Estando em discussão a sonegação de direitos sociais trabalhistas estabelecidos constitucionalmente, de alcance coletivo geral, aplicáveis à relação de trabalho *lato sensu*, independentemente da diversidade dos regimes jurídicos dos trabalhadores, bem assim o respeito ao princípio da isonomia entre todos os trabalhadores inseridos no Projeto, a competência para julgar a demanda é exclusiva da Justiça do Trabalho.

Para exata compreensão da questão é preciso ter presente que o ser humano, dotado intrinsecamente de dignidade, está no centro, na essência e na base do ordenamento jurídico, a partir da Norma Fundamental. É ponto de partida, irradia-se para todo o sistema e é também o ponto de chegada. A conjugação desse valor fundamental com outros dois fundamentos da





República — a cidadania e os valores sociais do trabalho — põe em especial relevo a figura do cidadão trabalhador, que merece diferenciada e robusta proteção, estilada ao longo do Texto Constitucional.

Daí decorre que o vínculo jurídico trabalhista *lato sensu* não pode ficar desprotegido, ainda que não se tenha diploma normativo infraconstitucional determinando a observância dos direitos constitucionais inerentes a tal liame, até porque despicienda a previsão, ou mesmo quando referido diploma determine diverso tratamento jurídico, uma vez que, ante a incompatibilidade com a Norma Constitucional, revela-se sem nenhuma validade nesta parte.

Nesse contexto, não há dúvida nenhuma, portanto, de que a Constituição da República destina especial proteção ao trabalho humano, na sua expressão mais larga⁽⁵⁵⁾, que deve ser valorizado e protegido (CF, arts. 1.º, incisos III e IV, 6.º, 7.º, 170, 186, incisos III e IV, e 193).

Consequentemente, a Carta Magna, sob o influxo de seus valores, princípios e normas, em especial dos fundantes atinentes à dignidade da pessoa humana e à valorização social do trabalho, estabeleceu notável proteção à relação de trabalho *lato sensu* que decorre dos aludidos preceitos.

Esse quadro normativo constitucional conflita, flagrantemente, com a realidade decorrente da execução do Projeto Mais Médicos para o Brasil, pela qual se constata que, em vez de curso de aperfeiçoamento da qualificação profissional previsto na Lei n. 12.871/2013, tem-se, pura e simplesmente, a contratação de mão de obra de profissionais médicos, brasileiros ou estrangeiros, desvirtuando-se genuína relação de trabalho *lato sensu*.

O foco do Projeto é, sem dúvida, a contratação da força de trabalho, da mão de obra, da prestação de serviços, enfim, do labor humano, numa evidente relação de trabalho entre o Poder Público e cada um dos trabalhadores, seja nacional, seja estrangeiro.

Quanto ao tratamento discriminatório dispensado aos médicos cubanos em relação aos demais trabalhadores inseridos no Projeto, é imperioso concluir-se pela total ilicitude do procedimento, que malfeire a Carta Magna, Tratados Internacionais e a legislação ordinária, inclusive a própria Lei n. 12.871/2013.

Nesse contexto, o Projeto Mais Médicos para o Brasil, apesar da nobre e louvável finalidade de buscar o atendimento do direito fundamental à saúde, resulta em lamentável precarização da relação de trabalho constitucionalmente protegida.

(55) LIMA, Francisco Meton. Por quê aplicamos os princípios trabalhistas nas relações de trabalho não subordinado? *Revista LTr*, p. 393, abr. 2005.



Urge, destarte, que o Poder Judiciário Trabalhista determine a correção dos rumos do Projeto, de modo a garantir o respeito aos direitos sociais trabalhistas previstos na Carta Magna.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.
- BARROSO, Luís Roberto. *Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.
- COSTA FILHO, Mário Pinto Rodrigues da. O princípio da primazia da realidade no mundo neoliberal *Jus Navigandi*, Teresina, ano 5, n. 49, fev. 2001. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1149>>. Acesso em: 7.5.2010.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- FAGUNDES, Miguel Seabra. *O controle dos atos administrativos pelo poder judiciário*. 5. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 1979.
- GOMES, Diego Jimenez. Natureza jurídica da residência médica e a atuação do ministério público do trabalho. *Revista do Ministério Público do Trabalho/Procuradoria-Geral do Trabalho*, Brasília: Procuradoria-Geral do Trabalho, Brasília, ano XXI, n. 42, set. 2011. Disponível em: <http://fs1.anpt.org.br/aux1/2012/68/anpt14188025876440.pdf>>. Acesso em: 25.3.2014, p. 246.
- LEDUR, Leticia Freire. *O princípio da proteção do trabalho: fundamento, feição e eficácia constitucionais*. Disponível em: <http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2009_2/leticia_ledur.pdf>. Acesso em: 21.3.2014.
- LIMA, Francisco Meton. Por quê aplicamos os princípios trabalhistas nas relações de trabalho não subordinado? *Revista LTr*, abr. 2005.
- LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. *Direito de imigração: o estatuto do estrangeiro em uma perspectiva de direitos humanos*. Porto Alegre: Núria, 2009.
- MARTINS, Luiz Antonio Nogueira. *Residência médica: estresse e crescimento*. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=-capL0G9UokC&pg=PA23&lpg=PA23&dq=residencia+medica+desvirtuamento&source=bl&ots=mm3Vd9toDq&sig=Q-4DWPeTw78QtINW2vbyLY7BJzs&hl=pt-BR&sa=X&ei=2UgPU5vKPlzqkAftgYGYBw&ved=0CDwQ6AEwAg#v=onepage&q=residencia%20medica%20desvirtuamento&f=false>>. Acesso em: 25.3.2014.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.



_____. Princípio da isonomia: desequiparações proibidas e desequiparações permitidas. *Revista Trimestral de Direito Público*, 1/1993.

MENDES, Gilmar Ferreira. Controle de constitucionalidade: hermenêutica constitucional e revisão de fatos e prognoses legislativos pelo órgão judicial. *RT/Fasc. Civ.*, ano 88, v. 766, ago. 1999; *Revista Jurídica Virtual*, Brasília, v. 1, n. 8, jan. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_08/cont_constitucionalidade.htm>. Acesso em: 22.10.2013.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires Paulo; BRANCO, Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2007.

MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 7. ed. rev. ampl. e atual. com a Emenda Constitucional n. 24/1999. São Paulo: Atlas, 2000.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 1. ed. 3. tir. São Paulo: LTr, 1994.

ROMANO NETO, Odilon. *Competência da justiça federal fundada em tratados internacionais*. Disponível em: <http://www.arco.org.br/periodicos/revista-eletronica-de-direito-processual/volume-v/competencia-da-justica-federal-fundada-em-tratados-internacionais#_ftnref51>. Acesso em: 10.4.2014.

SILVA, José Afonso da. *Comentário contextual à constituição*. 8. ed. atual. até a Emenda Constitucional n. 70, de 22.12.2011. São Paulo: Malheiros, 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Da relação de trabalho. *Rev. TST*, Brasília, v. 75, n. 4, out./dez. 2009.

WEBER, Thadeu. *A ideia de um “mínimo existencial” de J. Rawls*. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-512X2013000100011&script=sci_arttext>. Acesso em: 21.3.2014.





O TRABALHO ESCRAVO ENTRE A ARTE E A REALIDADE: A NECESSÁRIA SUPERAÇÃO DA PERSPECTIVA HOLLYWOODIANA

Tiago Muniz Cavalcante^(*)

Sumário: 1. Esclarecimentos iniciais. 2. A perspectiva artística. 3. A perspectiva real. 3.1. O escravagista. 3.2. A vítima. 3.3. O cárcere. 3.4. O chicote. 3.5. A abolição. 4. A perspectiva sociocultural. 5. A perspectiva jurídica. 5.1. Normativos internacionais. 5.2. Normativos internos. Conclusão. Referências.

Resumo: Através de fatos históricos e fundamentos jurídicos, o artigo apresenta como preocupação central demonstrar que o trabalho escravo nem sempre ofereceu as características reproduzidas nas paredes dos museus e nas telas dos cinemas. Mormente em tempos de sucessivas tentativas de rediscussão sobre o conceito de escravidão em trâmite no Congresso Nacional, suscitadas invariavelmente por representantes da bancada ruralista e que ganham a adesão daqueles que possuem uma visão acanhada sobre o tema, impõe-se o imediato desapego a essa perspectiva vulgar criada pelo senso comum.

Palavras-chave: Escravidão. Arte. Realidade. Cultura. Ciência.

(*) Procurador do Trabalho. Mestrando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo — PUC/SP. Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Docente da Escola Superior do Ministério Público da União.



1. ESCLARECIMENTOS INICIAIS

O estudo que se inicia pretende fazer uma breve abordagem histórico-jurídica do trabalho escravo, com a finalidade de desmitificar a concepção artística dessa forma de exploração do ser humano, ou pelo menos a ideia módica e às vezes falha que o público espectador absorve da arte, principalmente a cinematográfica. Longe de esgotar o tema com a profundidade que se exige, analisaremos o abismo de verossimilhança entre a escravidão real e aquela retratada nas produções artísticas, com ênfase no cinema de largo alcance, apontando os efeitos negativos à erradicação do trabalho escravo causados por essa imprecisão artística.

Tendo em vista sua variação temporal e cultural, não entraremos na profunda e interminável discussão sobre o exato conceito de arte, entendendo-a, doravante, como uma atividade humana manifestada através das mais variadas linguagens⁽¹⁾, inclusive a pintura e o cinema, com o objetivo de expressar emoções e ideias. Uma descrição das coisas de acordo com a percepção subjetiva do artista, conforme seus próprios sentimentos e da sociedade que o cerca.

Também nos afastaremos de uma abordagem psicológica ou sociológica da arte, descurando-se dos elementos cognoscitivos ou sociais que influem na criação da obra e na sua recepção pelo público. Não obstante, o presente trabalho analisará, ainda que superficialmente, o alicerce socio-cultural do artista e do público, especificamente as heranças ideológicas escravagistas da sociedade espectadora, um dos fatores que justificam a visão acanhada da escravidão humana.

Devemos ressaltar ainda, neste breve introito, que não ignoramos a influência do cinema na formação cultural da sociedade. Ao contrário, tanto reconhecemos sua relevância na difusão do conhecimento e no desenvolvimento do juízo crítico e político das pessoas, que o presente estudo centra-se exatamente no surgimento de um senso comum sob uma perspectiva artística.

Em verdade, a essência da apresentação restringe-se a uma tentativa de atacar, por meio de elementos argumentativos históricos e jurídicos, a concepção vulgar, habitual e geral de um trabalho escravo negro, cativo, violento e vetusto, chamando a atenção dos leitores para uma realidade inescusável: a escravidão é incolor, contemporânea e nem sempre violenta e cativa.

(1) CANUDO, Ricciotto. *Manifeste des Sept Arts* (1923).



2. A PERSPECTIVA ARTÍSTICA

A arte não é ciência, não é um estudo. Nela, o artista despeja quantidades desmedidas das mais variadas emoções. Ainda que sua intenção seja a descrição exata de uma realidade, a obra acabada trará consigo uma forte carga de entusiasmo, imaginação e sentimentos. E não é diferente quando se trata do trabalho escravo.

Talvez mais do que ocorra em relação a outros fatos das mais diversas relações humanas, não é incomum que o artista reproduza uma imagem da escravidão carregada de preconceitos e estereótipos arraigados à herança cultural da classe dominante, pautada pela apropriação e pelo descaso com o oprimido.

O trabalho escravo retratado no cinema é invariavelmente negro, constantemente violento, sempre atado à restrição da liberdade e, mais grave, permanentemente lembrado como algo do passado, já superado. Não são raros os filmes de grande produção e larga difusão capazes de proporcionar aos espectadores uma visão estreita desse modo de produção.

Dentre os mais recentes, ganha destaque o premiadíssimo 12 anos de escravidão, vencedor do Oscar 2014 de melhor filme, um longa-metragem que conta a história de Solomon Northup, negro livre da Nova Iorque de meados do século XIX, sequestrado e vendido como escravo para fazendeiros da Louisiana, Sul dos Estados Unidos, onde passa doze anos privado de liberdade, longe da família e submetido aos mais diversos e cruéis maus-tratos.

Em uma das cenas mais fortes (talvez, o clímax emocional devastador do filme), a jovem escrava negra Patsey é chicoteada por seu patrão, amante e capataz, o fazendeiro Edwin Epps. Aos olhos dos demais escravos e instigado por sua esposa, o temível patrão inicia o flagelo por motivos vis, lançando-lhe dezenas de golpes habilidosos numa crueldade bárbara e sem limite. Amarrada nua ao tronco, Patsey recebe sucessivas chicotadas que lhe arranham as costas, deixando-a em carne viva e com cicatrizes na pele.

Vários outros filmes, sucessos de bilheteira, como Django Livre e Amistad, escritos e dirigidos por nomes consagrados do cinema, Quentin Tarantino e Steven Spielberg, igualmente, apresentam cenas densas, violentas, injuriosas. Corpos negros suados, rasgados, maltratados, castigados, acorrentados, vítimas de mercadores impiedosos.

A violência, aliás, é nota sempre presente nos filmes que abordam o tema. Não são poucos os sucessos de bilheteria que retratam a escravidão como um circo trágico, sempre com a mesma perspectiva: patrões malvados,





escravos negros, restrição da liberdade, violência física e castigos corporais. O final feliz pode até não ser a regra, mas, na maioria das vezes, o público sai da sala do cinema aliviado, com a sensação de que aquilo já não mais existe, tratando-se de uma prática deplorável de um passado longínquo.

Muito embora, repita-se, não desconheçamos a importância do cinema na formação cultural da sociedade, contribuindo para a difusão do conhecimento e para o desenvolvimento do senso crítico e político das pessoas, por vezes e por motivos vários, é possível que os filmes criem falsas premissas no público espectador.

Essa perspectiva hollywoodiana não advém, apenas, das películas cinematográficas. Outras linguagens artísticas também enaltecem sobremaneira os elementos mais estereotipados da escravidão: a cor, a violência, o cárcere. A pintura é uma delas.

Jean Baptiste Debret, pintor francês radicado no Rio de Janeiro a partir de 1817 e que muito retratou a escravidão colonial, não foge à regra. Em um dos seus quadros mais famosos, *Açoite Público*, o artista retrata a cena imaginada pelo senso comum sempre que o assunto é escravidão: no pelourinho, um negro, amarrado e despido, sofrendo castigos de um insensível e inclemente capataz.

O próprio Debret encarregou-se de descrever, em detalhes, o sadismo⁽²⁾:

“O povo admira a habilidade do carrasco que, ao levantar para aplicar o golpe, arranha de leve a epiderme, deixando-a em carne viva depois da terceira chicotada. Conserva ele o braço levantado durante o intervalo de alguns segundos entre cada golpe, tanto para contá-los em voz alta como para economizar suas forças até o fim da execução. Aliás, tem o cuidado de fabricar ele próprio seu instrumento, a fim de facilitar essa tarefa. Trata-se com efeito de um cabo de chicote de um pé de comprimento com sete ou oito tiras de couro espessas e retorcidas. Esse instrumento contundente nunca deixa de produzir efeito, quando bem seco, mas ao se amolecer pelo sangue precisa o carrasco trocá-lo, mantendo para isso cinco ou seis ao seu lado, no chão.

O lado esquerdo da cena está ocupado por um grupo de condenados enfileirados diante do pelourinho onde o carrasco acaba de distribuir 40 ou 50 chicotadas. É natural que entre os assistentes os mais atentos

(2) DEBRET, Jean-Baptiste. *Viagem pitoresca e histórica ao Brasil*. Belo Horizonte: Itatiaia, 2008. v. 2, t. 1, p. 265.





sejam os dois negros das extremidades do grupo, pois coube-lhes em geral a um ou outro substituir a vítima mandada para o pau da paciência, como se chama o pelourinho; por isso suas cabeças abaixam à medida que as chicotadas aumentam.

[...] Embora fortemente amarrado, como mostra o desenho, a dor dá-lhe energia suficiente para se erguer na ponta dos pés a cada chicotada recebida, movimento convulsivo tantas vezes repetidos que o suor da fricção do ventre e das coxas da vítima acaba polindo o pelourinho a certa altura. [...].”

Logo depois de desamarrado, é o negro castigado deitado no chão de cabeça para baixo a fim de evitar-se a perda de sangue, e a chaga escondida sob a fralda da camisa escapa assim à picada dos enxames de moscas que logo se põem à procura desse horrível repasto.

A imagem reproduzida pelo artista corresponde a uma realidade, é inegável. A escravidão, de tão cruel e pungente, é capaz de proporcionar casos como os fielmente retratados por Debret e tantos outros artistas que se propuseram a fazê-lo.

No entanto, o que se questiona aqui, repita-se, são os efeitos desse trabalho escravo imagético que tomou as salas dos cinemas e as paredes dos museus. Pior, as nossas crianças aprendem uma história mal contada e veem nos livros didáticos apenas imagens semelhantes às mencionadas. Casa-grande, senzala, pelourinho, instrumentos de tortura e escravos negros.

Como passaremos a examinar aos pormenores, o trabalho escravo não possui apenas os atributos retratados nas artes. E não digo apenas em relação à escravidão contemporânea: o trabalho escravo colonial no Novo Mundo — tanto no Brasil como nos Estados Unidos, portanto — foi mais do que se retrata: foi vermelho, branco, preto e amarelo; católico, protestante e pagão⁽³⁾; violento e brando; cativo, servo e indigno.

3. A PERSPECTIVA REAL

3.1. O escravagista

A primeira característica sempre presente no que ousamos denominar de perspectiva hollywoodiana do trabalho escravo diz respeito à figura atroz e desumana do patrão. Trata-se de uma meia verdade.

(3) *Capitalismo e escravidão*. São Paulo: Companhia das Letras, 2012. p. 34.





A grande maioria dos senhores de engenho e comerciantes de escravos eram personalidades respeitáveis, chefes de família, cidadãos “de bem”. Muitos, inclusive, eram patriarcas generosos conhecidos por suas atitudes caridosas e humanitárias. No Sul dos Estados Unidos, por exemplo, John Cary, defensor do tráfico e famoso por sua integridade, foi o fundador de uma sociedade conhecida como Associação dos Pobres⁽⁴⁾.

Eric Williams cita vários casos semelhantes⁽⁵⁾:

“Bryan Blundell de Liverpool, um dos mercadores mais prósperos da cidade, ativo tanto no tráfico escravo quanto no comércio com as Índias Ocidentais, foi por muitos anos o curador, tesoureiro, patrono-mor e financiador mais ativo de uma instituição de caridade, o Blue Coat Hospital, fundado em 1709. Essa entidade recebeu grandes contribuições de outro comerciante de escravos de Liverpool, Foster Cunliffe. Era pioneiro do tráfico negreiro. [...] Assim o apresenta uma inscrição na St. Peter’s Church: ‘Um cristão devoto e exemplar no exercício de todos os deveres públicos e privados, amigo da caridade, protetor dos pobres, inimigo apenas do vício e da indolência, viveu estimado por todos os que o conheciam [...] e morreu lamentando pelos bons e sábios’.”

No Brasil colonial, não era diferente, foram vários os senhores de engenhos reconhecidos por suas atitudes benevolentes. Sem olvidar que era possível, inclusive, que os próprios escravos fossem proprietários de outros escravos, nesse caso, chamados de escravos vicários⁽⁶⁾.

Atualmente, os escravagistas modernos também se afastam por completo daquela visão truculenta e violenta. São, em regra, proprietários de terra benquistos em seu meio e estão integrados à cultura popular. Alguns, até mesmo, tornam-se lideranças políticas regionais e nacionais, a exemplo do ex-Senador da República João Ribeiro, com base política no Estado do Tocantins, envolvido com trabalho escravo em sua fazenda, localizada no Estado do Pará⁽⁷⁾.

No âmbito urbano, então, as coisas ficam ainda mais impessoais. Aqui, o mais das vezes, as vítimas desconhecem por completo seus algozes,

(4) LATIMER, J. *Annals of Bristol in the Eighteenth century*. Bristol, 1893. p. 142.

(5) LATIMER, J. *Annals of Bristol in the Eighteenth century*. Bristol, 1893. p. 84-85.

(6) SANTOS, Joel Rufino dos. *A escravidão no Brasil*. São Paulo: Melhoramentos, 2013. p. 58.

(7) Em fevereiro de 2012, o Supremo Tribunal Federal recebeu denúncia em face do, à época, Senador da República, João Batista de Jesus Ribeiro, acusado dos crimes de aliciamento de trabalhadores (art. 207, § 1º, do CP), frustração de direito assegurado pela legislação trabalhista majorado (art. 203, § 1º, I, e § 2º, CP) redução à condição análoga à de escravo (art. 149) (Inquérito/STF 2131/DF).





grandes empresas, de reconhecidas boas práticas, que hasteiam a bandeira da responsabilidade social, do respeito, do comportamento ético e do compromisso com a verdade. Corporações que possuem códigos de conduta com missões, valores e princípios dignos de um Estado Democrático de Direito, vinculando sua imagem à probidade, ao decoro e aos direitos humanos⁽⁸⁾.

Com efeito, seja no presente ou no passado, no campo ou na cidade, o empregador escravagista nem sempre corresponde àquela imagem antipática e repugnante do cinema. Imaginá-lo ríspido, selvagem e brutal é mergulhar nos devaneios hollywoodianos e conjecturar uma noção distorcida da realidade.

3.2. A vítima

Outra característica onipresente nessa escravidão imagética criada — ou fomentada — pela arte é a vítima negra explorada como um animal de tração. Aqui, são duas meias verdades.

Primeiro, porque a escravidão negra, base do capitalismo mercantilista, não pode ser associada exclusivamente ao trabalho braçal do corte da cana, do cultivo do café e da extração de minérios. Em verdade, o negro africano dominava técnicas avançadas de produção: sabia minerar, cultivar a terra, criar gado, erguer prédios, fabricar objetos, etc. Vieram da África donas de casa, artífices em ferro, comerciantes de panos e sabão, além de uma infinidade de ocupações e ofícios⁽⁹⁾.

Ademais, como já enfatizado algures, a escravidão não tem e nunca teve cor. O primeiro caso de tráfico e trabalho escravos que se desenvolveu no Novo Mundo dizia respeito, em termos raciais, não ao negro, mas ao índio. E o seu sucessor, pelo menos nos Estados Unidos, não foi o negro, mas o europeu branco e pobre, chamado “engajado”⁽¹⁰⁾, que se submetia a uma espécie de servidão por dívida, obrigando-se a prestar serviços nas terras coloniais por tempo determinado e custeando o preço da passagem.

(8) Longe de esgotar o rol, podemos lembrar, aqui, à guisa de exemplo, as construtoras OAS e MRV e as grifes Zara, Le li blanc, Marisa, Pernambucanas e M. Officer, todas com TAC ou ação judicial em curso, acusadas de submeter trabalhadores à condição análoga à escravidão.

(9) SANTOS, Joel Rufino dos. *A escravidão no Brasil*. São Paulo: Melhoramentos, 2013. p. 33 e 70.

(10) WILLIAMS, Eric. *Capitalismo e escravidão*. São Paulo: Companhia das Letras, 2012. p. 37.





Para Daniel Defoe, os engajados eram escravos⁽¹¹⁾. Apesar de discordar do autor inglês, Eric Williams reconhece a aproximação da condição dos engajados à escravidão⁽¹²⁾:

“A condição de engajados foi piorando nas colônias de agricultura para exportação. A prestação de serviços, que originalmente era uma relação pessoal livre baseada num contrato voluntário por prazo determinado, em troca do transporte e do sustento, tendia a se converter numa relação de propriedade que acabava por exercer um controle de extensão variável sobre o corpo e os direitos da pessoa durante o prazo do contrato, como se ela fosse um objeto. [...] Em Maryland, o engajamento se converteu numa instituição que, em alguns aspectos, era próxima à escravidão, o engajado sendo quase um móvel. [...] Os fazendeiros viam os engajados como ‘lixo branco’, e eram agrupados com os negros na mesma condição de trabalhadores braçais.”

Mais à frente, após sua abolição formal, a escravidão norte-americana ganhava novas cores. Privados dos negros, os fazendeiros buscaram o comércio dos chamados *coolies* (termo utilizado para designar os trabalhadores braçais asiáticos, especialmente da China e da Índia) para trabalhar nos canaviais, o que passou a ser tido como uma nova forma de escravidão.

Nos dias atuais, as vítimas são selecionadas pela capacidade da força física de trabalho, e não pela cor da pele. A escravidão contemporânea reside no uso e no descarte de seres humanos — o limite necessário para garantir o lucro máximo —, sendo irrelevantes as diferenças raciais do trabalhador vitimado.

O trabalho escravo na indústria da moda, por exemplo, raramente encontra uma vítima negra. Em regra, os trabalhadores resgatados são imigrantes indocumentados oriundos de países vizinhos menos favorecidos, como Bolívia, Peru e Paraguai, todos de pele clara e traços indígenas. Também aqui, registre-se, as características étnicas e as origens geográficas pouco importam na seleção da vítima: a pobreza extrema, o idioma diferente e a situação migratória irregular⁽¹³⁾ os tornam ainda mais vulneráveis à escravidão.

(11) DEFOE, Daniel. *Moll flanders*. Lonfres: Abbey Classics, s/d, p. 71.

(12) DEFOE, Daniel. *Moll flanders*. Lonfres: Abbey Classics, s/d, p. 46 e 48.

(13) A partir do Acordo sobre Residência entre Nacionais do Mercosul, incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto n. 6.975/2009, assegura-se reciprocamente a obtenção de vistos de residência provisória aos cidadãos destas nacionalidades, podendo ser convolado em visto de residência permanente sem maiores dificuldades.





É inegável, porém, que, dos trabalhadores resgatados, número expressivo seja de negros, o que se justifica pelo amargo legado de quinhentos anos de história — negros por baixo, brancos por cima —, tornando-os a maioria dos que se põem abaixo da linha da pobreza⁽¹⁴⁾, e, portanto, econômica e socialmente vulneráveis à escravização.

É impreciso, pois, conceber a escravidão pela cor da pele da vítima. Na história recente, a exploração impiedosa do trabalho humano afasta-se de critérios étnicos ou raciais e se confunde com razões estritamente econômicas: sua aptidão para gerar altos lucros em pouco tempo.

3.3. O cárcere

Engana-se, ademais, quem vincula a escravidão à restrição da liberdade. Desde os seus primórdios, cerca de 7.000 a.C., até os dias atuais, a escravidão não diz respeito à limitação da locomoção, referindo-se na verdade à coisificação, à mercantilização, à apropriação, à exploração do homem pelo homem. E não, necessariamente, ao aprisionamento.

A restrição da liberdade foi, ao longo da história da humanidade, um instrumento de guarda e conservação da propriedade, empregado por vários povos que se utilizaram da escravidão — gregos, romanos, persas, egípcios, chineses, incas, bantos, etc. No entanto, não raro os escravos possuíam certa liberdade física de ir e vir, podendo inclusive galgar novas posições sociais mais elevadas⁽¹⁵⁾.

Os exemplos não são poucos de escravos “livres”. Os próprios engajados (brancos submetidos à situação próxima à servidão nas terras coloniais americanas) podem ser lembrados: eles não tinham sua liberdade absolutamente tolhida pelos senhores e possuíam determinados direitos, inclusive de propriedade⁽¹⁶⁾.

Até mesmo em nosso passado colonial, é incorreto pressupor que todos os escravos, sem exceção, eram cativos e sem liberdade. Alguns

(14) Um estudo da FGV estima que 75,2% da classe A/B são brancos, enquanto 72,6% dos pobres são negros ou pardos.

(15) Joel Rufino dos Santos (*op. cit.*, p. 14) nos fornece a estrutura da sociedade germânica (dita bárbara para os romanos), em que no topo estavam os guerreiros — com o direito exclusivo de portar armas e participar das assembleias —, abaixo deles os semilivres (indivíduos capturados em combate) e, abaixo de todos, os lavradores e os escravos domésticos, muitos deles por dívidas, podendo subir à condição de semilivres.

(16) WILLIAMS, Eric. *Capitalismo e escravidão*. São Paulo: Companhia das Letras, 2012. p. 48.





deles tinham, sim, certa liberdade física de locomoção, sendo-lhes permitido frequentar algumas igrejas e pequenos comércios próximos à propriedade do senhor. Na realidade, o verdadeiro encarceramento dos escravos colonos já era, naquela época, a sua vulnerabilidade social. Se aproveitasse os breves momentos de que dispunha longe dos olhos do senhor para fugir, o que aconteceria com o escravo desertor? Conseguiria ele trabalho digno em outras propriedades? Melhoraria de vida e elevaria sua condição social? Evidentemente que não.

Na escravidão contemporânea, as correntes são ainda mais ocultas. Os grilhões são invisíveis: a miséria, a falta de oportunidade, a vulnerabilidade econômica e social. Mais do que outrora, a restrição da liberdade deixa de ser o instrumento artil utilizado pelo explorador, pois a própria situação de indigência da vítima se encarrega de submetê-la a condições subumanas de trabalho.

A plena liberdade contratual ao arrepio das leis trabalhistas escraviza tanto quanto a escravidão formalmente estabelecida. É inegável: em sociedades marcadas pela desigualdade e exclusão social, a liberdade oprime e a lei liberta⁽¹⁷⁾.

Na verdade, como veremos mais adiante em tópico próprio, o bem jurídico diretamente aviltado pela escravidão é a dignidade, o que pode ocorrer através de formas variadas, inclusive da restrição da liberdade.

3.4. O chicote

Violência física e castigos corporais, bastante realçados nas telas do cinema, tampouco eram ou são necessários à caracterização da escravidão. É bem verdade que não foram poucos os escravos levados ao pau da paciência e que suportaram, na pele, as dores do modo de produzir mais perverso da história. Castrações, amputações e desfigurações foram castigos que em fazendas e engenhos brasileiros não se pode dizer que tenham sido raros⁽¹⁸⁾.

Outros, no entanto, escaparam.

Atualmente, ainda há, é fato, casos de trabalho escravo com violência física em alguns rincões deste país continental e em tantos outros países

(17) LACORDAIRE, Henri Dominique: “Entre os fortes e fracos, entre ricos e pobres, entre senhor e servo é a liberdade que oprime e a lei que liberta”.

(18) NABUCO, Joaquim. *O abolicionismo*. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1972. p. 135.





onde, infelizmente, a produção de bens de consumo continua se utilizando desta forma repugnante de mão de obra.

No entanto, a regra não é essa. Nas formas modernas de escravidão, não há mais espaço para chicotes, gargalheiras (colar que se punha ao pescoço), calcetas (grilhões que se amarravam aos tornozelos), anjinhos (anel de pressão que envolvia os polegares), peias (algemas), ou quaisquer outros instrumentos de tortura. Não há mais espaço para o pelourinho.

Hoje, a dor da escravidão está na alma. Está na sujeição pessoal, na submissão absoluta, nas condições precárias de habitação, na inexistência de instalações sanitárias, na falta de água potável, no padrão alimentar negativo, na falta de higiene, nas jornadas de sol a sol, na ausência de descansos, na exposição a riscos de doenças, de eletrocussão, de incêndios. Está em viver como bichos, com eles compartilhando bebida, comida e local de moradia. Está na situação de indignação, de miséria, de penúria. Está, enfim, na coisificação do homem: um objeto descartável na geração de riquezas econômicas.

3.5. A abolição

Não podemos deixar de ressaltar, mais uma vez, que o trabalho escravo é um mal atual. O processo abolicionista oficial da escravidão não significou, jamais, sua redenção. Estima-se que haja cerca de trinta milhões de pessoas escravizadas em todo o mundo, sendo duzentas mil no Brasil⁽¹⁹⁾.

Inúmeras medidas devem ser tomadas para reverter esses números indesejáveis, desde políticas preventivas já conhecidas, como a diminuição das desigualdades sociais e regionais, até severas medidas punitivas em face dos escravagistas modernos, tais como a responsabilização em rede, através da punição dos beneficiários finais do serviço prestado na parte de baixo da cadeia produtiva. Antes de tudo, porém, algo se faz necessário: é preciso abandonar a perspectiva hollywoodiana da escravidão e, com ela, a herança de uma cultura opressiva e excludente.

4. A PERSPECTIVA SOCIOCULTURAL

É certo que a arte faz parte e reflete, concomitantemente, a cultura de uma sociedade na qual o artista está integrado, ou seja, arte é, ao mesmo

(19) Conforme estudo da ONG australiana Walk Free Foundation.





tempo, causa e consequência do contexto social. Com efeito, urge analisar, ainda que numa breve e exígua passagem, os elementos culturais da sociedade atual, tais como costumes, moral e outros hábitos sociais, que contribuem para a visão acanhada da escravidão.

O passado escravista explica alguns fenômenos atuais⁽²⁰⁾. A herança deixada por séculos de escravidão continua medindo as relações sociais.

Na verdade, nós (o mundo ocidental e, mais precisamente, os países colonizados) somos a continuação de um passado escravista inacabado, o fruto de uma semente lá plantada. A utilização da escravidão como modo de produção pautou o processo civilizatório das Américas: se, por um lado, nos deixou uma riqueza material nos mais diversos campos, tais como na religião, na língua, na música, nos hábitos, etc., por outro, nos legou a perpetuação da exclusão, da opressão e do preconceito.

O desprezo dos homens livres pelo trabalho manual fez surgir um estigma, estabelecendo distinções hierárquicas entre trabalho braçal e intelectual, além de alimentar o preconceito e a discriminação social e racial⁽²¹⁾. Entre diplomados e desletrados, entre ricos e pobres, entre brancos e negros, o espírito da escravidão ainda se faz presente na forma de cumprimentar, no jeito de falar e na maneira de tratar.

Esse alicerce cultural excludente está presente no âmago das relações de trabalho. Ainda hoje, não causa espanto aos olhos do senso comum o doutor que não cumprimenta o empregado, lhe ordena com indiferença e menosprezo e não carrega sua pasta, pois tem quem o faça.

Não raro, nos deparamos com uma condescendência em relação a condições degradantes de trabalho sempre que a vítima se livrou de pior sorte que lhe ocorrera no local de origem. É dizer, absolve-se o escravizador cujas vítimas têm origens menos favorecidas. Trata-se do mesmo pensamento preconceituoso de séculos passados e que serviu de justificativa moral aos traficantes e senhores que “salvaram” os africanos uns dos outros⁽²²⁾.

Isto tem reflexos, também, na concepção da escravidão. O mesmo senso comum tem utilizado a palavra escravidão para designar práticas brutais e, conforme vimos, constantemente reproduzidas nos cinemas, o que foge das situações atualmente tipificadas como crime de redução à condição

(20) Atribui-se a Heródoto, geógrafo e historiador grego (48?-420 a.C.), a célebre frase: “pensar o passado para compreender o presente e idealizar o futuro”.

(21) PINSKY, Jaime. *A escravidão no Brasil*. 21. ed. São Paulo: Contexto, 2011. p. 7.

(22) COOPER, Frederick *et al.* *Além da escravidão: investigações sobre raça, trabalho e cidadania em sociedades pós-emancipação*. Tradução Maria Beatriz de Medina. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. p. 238.





análoga à de escravo, ou seja, indiretamente, a escravidão negra, cativa, violenta e vetusta tem sido utilizada para amenizar a atual superexploração do trabalho “livre”, em condições aviltantes à dignidade do trabalhador.

O problema fica mais grave quando a cultura excludente e o preconceito de classe pautam as decisões judiciais, afastando a caracterização do trabalho escravo quando inexistir restrição da liberdade, ou mesmo quando as condições degradantes são inerentes ao contexto social⁽²³⁾.

Trata-se de um reflexo do pensamento excludente que norteia a elite brasileira. Cuida-se da perspectiva hollywoodiana da escravidão. Afasta-se, enfim, da concepção jurídica do trabalho escravo.

5. A PERSPECTIVA JURÍDICA

Desnecessário exortar que a proibição à escravidão é norma imperativa tanto no Direito Internacional, como no ordenamento jurídico pátrio. A análise que faremos no tópico que se inicia pretende estudar a definição jurídica e a extensão do conceito de escravidão no plano internacional e interno, à luz dos principais normativos relacionados ao tema.

Ao contrário da arte, a ciência jurídica descreve as coisas como elas são, e não como são sentidas⁽²⁴⁾. Como passaremos a ver, para o Direito, a escravidão é muito além da retratada no cinema.

5.1. Normativos internacionais

No sistema externo, o primeiro instrumento que deve ser lembrado é a Convenção sobre a Escravatura de 1926. Este documento, em seu art. 1º, § 1º, define a escravidão como “o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, os atributos do direito de propriedade”. De imediato, percebe-se nitidamente que a referida definição reproduz a essência da escravidão, qual seja, a coisificação do ser humano, omitindo qualquer referência à restrição da liberdade.

(23) À guisa de exemplo, cito duas decisões judiciais: Acórdão do TRT16, proferido nos autos do Processo n. 0143200-45.2009.5.16.0013; e liminar concedida em mandado de segurança impetrado em face de decisão monocrática interlocutória exarada nos autos da Ação Cautelar n. 003937.2013.02.000/7, em tramitação na 54ª Vara do Trabalho de São Paulo/SP.

(24) Atribui-se ao poeta e escritor português Fernando Pessoa a seguinte afirmação: “A ciência descreve as coisas como são; a arte, como são sentidas, como se sente que são”.





Isso fica ainda mais claro quando a própria Convenção diferencia “escravidão” de “trabalho forçado ou obrigatório”, entendendo que este pode se assemelhar àquele. Nos termos do art. 5º:

“As Altas Partes contratantes reconhecem que o recurso ao trabalho forçado ou obrigatório pode ter graves consequências e se comprometem, cada uma no que diz respeito aos territórios submetidos à sua soberania, jurisdição, proteção suserania ou tutela, a tomar as medidas necessárias para evitar que o trabalho forçado ou obrigatório produza condições análogas à escravidão.”

A diferenciação terminológica e conceitual é evidente. O mesmo ocorre na Convenção n. 29 da Organização Internacional do Trabalho, de 1930. De acordo com o art. 2º, 1, o trabalho forçado ou obrigatório compreende “todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente”. Mais à frente, no art. 13, disciplina que “o horário normal de trabalho de toda pessoa submetida a trabalho forçado ou obrigatório será o mesmo adotado para trabalho voluntário, e as horas trabalhadas além do período normal serão remuneradas na mesma base das horas de trabalho voluntário”.

Com efeito, evidencia-se às escâncaras que o trato dispensado pelo referido instrumento internacional ao trabalho forçado ou obrigatório não se confunde com escravidão. Na verdade, o trabalho forçado é uma figura que se põe em oposição ao trabalho voluntário, concebido como aquele para o qual se tenha oferecido espontaneamente.

Ademais, o trabalho forçado não deve ser compreendido apenas em sua dimensão gramatical. Ainda que a OIT não o tenha modificado em termos lexicais, certamente o modificou em termos reflexivos⁽²⁵⁾:

“É posição da Organização considerar que o consentimento inicial do trabalhador pode ser tido como irrelevante quando a fraude e o engano foram meios utilizados para sua obtenção. Isso faz muito sentido já que são inúmeros os casos em que as vítimas entram em situações que aparentemente são regulares, porém depois descobrem que foram envolvidas em uma situação de trabalho forçado, pois não se encontram livres para abandoná-lo em razão de coerção de natureza jurídica, física ou psicológica (OIT, 2009).”

(25) TIMOTEO, Gabrielle Louise Soares. Normativos internacionais e escravidão. In: FIGUEIRA, Ricardo Rezende Adonia; PRADO, Antunes; GALVÃO, Edna Maria (orgs.). *Privação de liberdade ou atentado à dignidade: escravidão contemporânea*. 1. ed. Rio de Janeiro: Mauad X, 2013. p. 119.





Obviamente, não são poucos os normativos internacionais que proclamam o direito universal ao trabalho livre, seguro e digno. Podemos aqui lembrar, a título meramente exemplificativo:

Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948: proíbe a escravidão e a servidão (art. 4º) e bem como o tratamento desumano ou degradante (art. 5º);

Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966: dispõe que ninguém será submetido à escravidão (art. 8º, 1), à servidão (art. 8º, 2) e a trabalhos forçados ou obrigatórios (art. 8º, 3);

Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966: reconhece o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis (art. 7º);

Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969 (Pacto de San José da Costa Rica): proíbe a escravidão, a servidão e o trabalho forçado (art. 6º) e garante o direito ao respeito da sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade (art. 11, 1).

5.2. Normativos internos

O ordenamento jurídico brasileiro proíbe a escravidão sob todas as suas formas desde a Lei Áurea, que a aboliu formalmente em 1888. Desautoriza-se, portanto, a coisificação, a mercantilização do homem.

Com o advento da Lei n. 10.803/2003, uma das medidas tomadas pelo Estado brasileiro para prevenir e punir a escravidão após a assunção de compromisso internacional nesse sentido⁽²⁶⁾, a definição legal da escravidão restou facilitada. Neste momento, o ordenamento jurídico pátrio esclarece,

(26) Após ser denunciado, em 1992, na Corte Interamericana de Direitos Humanos em razão de graves violações a direitos humanos no famoso caso José Pereira, vítima de trabalho escravo, o Estado brasileiro reconheceu sua responsabilidade e se comprometeu a tomar medidas efetivas, preventivas e punitivas, em relação a casos semelhantes. A partir de então, uma série de medidas foram tomadas, de que são exemplos a instituição dos grupos móveis de fiscalização no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (1995), a promulgação da Lei n. 9.777/98 que alterou o art. 203 do Código Penal, a apresentação da PEC n. 438 do trabalho escravo (2001), a extensão do seguro-desemprego aos resgatados em situação análoga à escravidão (2002), o surgimento da 'lista suja' no âmbito do MTE (2004) e a formalização do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo (2005).





objetiva e didaticamente, as hipóteses caracterizadoras do trabalho escravo contemporâneo: trabalho forçado; trabalho em jornada exaustiva; trabalho em condições degradantes; e trabalho com restrição de locomoção em razão de dívidas, ou seja, a atual redação do art. 149 do Código Penal, e que reflete o entendimento doutrinário, jurisprudencial e internacional sobre o assunto, veio a atender o compromisso assumido pelo governo brasileiro de combater o trabalho escravo como forma de grave violação a direitos humanos.

De acordo com a brilhante lição de José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁽²⁷⁾:

“[...] o trabalho em condições análogas à de escravo é reconhecido, hoje, a partir do momento em que há o desrespeito ao atributo maior do ser humano que é a sua dignidade, e que ocorre, do ponto de vista do trabalho humano, quando é negado ao trabalhador um conjunto mínimo de direitos que a Organização Internacional do Trabalho convencionou denominar trabalho decente, e que são os Direitos Humanos específicos dos trabalhadores.”

Assim, tanto o trabalho forçado, com restrição da liberdade física de ir e vir, como o trabalho em jornadas exaustivas, o trabalho em condições degradantes e a servidão por dívidas, todos eles são antíteses do trabalho digno e espécies do gênero trabalho em condições análogas à de escravo, ou simplesmente trabalho escravo.

Visando a proteger a plena integridade física, moral e psicológica do trabalhador, a ciência jurídica rechaça a visão artística acanhada da escravidão, observando-a como um mal atual, lesivo à dignidade humana, perpetrado através de meios ardis não necessariamente violentos em face do socialmente oprimido, independentemente de raça, cor, etnia, religião ou origem.

CONCLUSÃO

Reforçando a desambição do exaurimento temático, coube ao presente estudo apresentar fatos históricos e argumentos jurídicos com a finalidade

(27) Trabalho com redução à condição análoga à de escravo: análise a partir do trabalho decente e de seu fundamento, a dignidade da pessoa humana In: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (coords.). *Trabalho escravo contemporâneo*. São Paulo: LTr e ANAMATRA, 2005. p. 126.





mais notável de desconstruir uma ideia da escravidão invariavelmente negra, violenta, cativa e vetusta, assim constantemente reproduzida no cinema, designada ao longo do artigo de perspectiva hollywoodiana.

O escopo se mostra ainda mais necessário em tempos de sucessivas tentativas de rediscussão sobre o conceito de escravidão, em trâmite na Casa Legislativa central, suscitadas invariavelmente por representantes da bancada ruralista e que ganham a adesão daqueles que possuem uma visão acanhada sobre o tema.

A reação a esses constantes ataques ao arcabouço normativo protetivo em face da escravidão deve incluir, necessariamente, o desapego a essa perspectiva vulgar criada pelo senso comum. Em nenhum momento, no entanto, o presente estudo teve a pretensão de dizer como fazê-lo, apresentando como preocupação central apenas o alerta no sentido de que o trabalho escravo nem sempre apresentou as características reproduzidas nas telas dos cinemas, nas paredes dos museus e nos livros levados à sala de aula.

Assim como a história nos leva a refletir sobre o futuro através do conhecimento do passado, a arte deve levar o homem a reagir, tornando-o conhecedor da verdadeira realidade que ele viveu e vivencia. Somente desta forma, contribuirá para a expansão do conhecimento e para o afloramento do senso crítico e político das pessoas, capazes de questionar e analisar de forma racional e inteligente, livre de premissas incorretas. Afinal, a arte deve ser mentira verdadeira e não falsa verdade⁽²⁸⁾.

BIBLIOGRAFIA

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho com redução à condição análoga à de escravo: análise a partir do trabalho decente e de seu fundamento, a dignidade da pessoa humana. In: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (coords.). *Trabalho escravo contemporâneo*. São Paulo: LTr e ANAMATRA, 2005.

COOPER, Frederick *et al.* *Além da escravidão: investigações sobre raça, trabalho e cidadania em sociedades pós-emancipação*. Tradução Maria Beatriz de Medina. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

DEBRET, Jean-Baptiste. *Viagem pitoresca e histórica ao Brasil*. Belo Horizonte: Itatiaia, 2008. v. 2, t. 1.

DEFOE, Daniel. *Moll flanders*. Londres: Abbey Classics, s/d.

(28) Frase atribuída ao historiador francês Jean Rostand.





LATIMER, John. *Annals of bristol in the eighteenth century*. Bristol, 1893.

NABUCO, Joaquim. *O abolicionismo*. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1972.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010.

PINSKY, Jaime. *A escravidão no Brasil*. 21. ed. São Paulo: Contexto, 2011.

RAMOS FILHO, Wilson. Trabalho degradante e jornadas exaustivas: crime e castigo nas relações de trabalho neoescravistas. *Revista Direitos Fundamentais & Democracia*. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/pagina_geral.do?secao=31&pagina=Revista_61_n_2_2008>. Acesso em: 27.10.2014.

SANTOS, Joel Rufino dos. *A escravidão no Brasil*. São Paulo: Melhoramentos, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang *et al.* *Curso de direito constitucional*. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

TIMOTEO, Gabrielle Louise Soares. Normativos internacionais e escravidão. In: FIGUEIRA, Ricardo Rezende Adonia; PRADO, Antunes; GALVÃO, Edna Maria (orgs.). *Privação de liberdade ou atentado à dignidade: escravidão contemporânea*. 1. ed. Rio de Janeiro: Mauad X, 2013.

WILLIAMS, Eric. *Capitalismo e escravidão*. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.





TRABALHO ESCRAVO: REFLEXÕES SOBRE A RESPONSABILIDADE NA CADEIA PRODUTIVA

Ana Elisa Alves Brito Segatti^(*)

Dirce Trevisi Prado Novaes^(**)

Christiane Vieira Nogueira^(***)

João Filipe Moreira Lacerda Sabino^(****)

Mariana Flesch Fortes^(*****)

Sumário: Introdução. 1. Responsabilidade civil-trabalhista. 1.1. Subordinação jurídica estrutural. 1.2. Contratos coligados/conexos. 1.3. Teoria da Cegueira Deliberada. 1.4. Meio ambiente de trabalho e necessidade de sua proteção integral. 2. Responsabilidade criminal da pessoa jurídica. Conclusões. Referências.

Palavras-chave: Escravidão moderna. Meio ambiente de trabalho. Responsabilidade. Subordinação estrutural.

INTRODUÇÃO

O trabalho apresenta algumas reflexões sobre a responsabilidade dos que se beneficiam do trabalho escravo numa cadeia produtiva. Os auto-

(*) Procuradora do Trabalho.

(**) Procuradora do Trabalho.

(***) Procuradora do Trabalho.

(****) Procurador do Trabalho.

(*****) Procuradora do Trabalho.





res são Procuradores do Trabalho e no seu cotidiano enfrentam questões relacionadas com essa matéria. Não se trata de produção acadêmica ou resultado de pesquisas científicas desenvolvidas na Universidade, mas da tentativa de elaborar o que a prática do Ministério Público do Trabalho vem apontando.

A instituição tem buscado, no decorrer dos anos, aperfeiçoar sua atuação no combate a esse problema e a responsabilização de todos os beneficiados por essa forma de violação da dignidade humana tem se mostrado o caminho mais eficaz e justo para combatê-la.

É incontestável que o pequeno agenciador — o “gato”, nas atividades rurais; o oficinista, na indústria têxtil ou o arrematador de turmas, na construção civil — não é o principal obtentor de lucro no contexto da submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravo. Por consequência, não deve ser o único a responder pelo fato, seja com a imposição de obrigações de fazer ou não fazer e/ou pagamento de indenizações, no caso do plano civil-trabalhista, seja com a pena criminal. Para além dessa primeira camada, há um encadeamento de exploração nesses modelos produtivos que envolve pecuaristas e frigoríficos, carvoeiros e siderúrgicas, confecções e grifes, construtoras terceirizadas e grandes empreiteiras. Então, sob pena de reprodução das estruturas excludentes e desiguais da nossa sociedade, punir apenas a camada mais imediata não é suficiente sequer para questionar o sistema laboral que reduz trabalhadores à situação de escravos. Necessário chegar aos maiores beneficiados e aos que auferem grandes lucros a partir dessa estrutura perversa. Nesse sentido, as reflexões aqui expostas.

As ponderações e trilhas apresentadas, embora discutidas, aprofundadas e organizadas pelo grupo de autores, também não são resultado apenas das observações dos participantes, mas produto da construção cotidiana e coletiva do MPT. Com exceção da proposta de responsabilização criminal das pessoas jurídicas, as demais teorias não são inéditas: algumas já foram abordadas em artigos de Procuradores do Trabalho muito atuantes na área e várias têm sido utilizadas nas ações civis públicas e termos de ajustamento de conduta elaborados em todo o país.

Partimos de algumas premissas e pressupostos e optamos por não tratar de temas mais basilares na questão do trabalho escravo, tais como o histórico, as raízes, as definições e previsões legais, os quais, embora extremamente relevantes, são tomados como algo já consolidado para todos que convivem com esta temática. A escolha foi a da abordagem direta e objetiva das teorias que vêm sendo ou que podem ser utilizadas para fundamentar a responsabilização dos beneficiários finais da cadeia produtiva que contém





nas suas etapas exploração de trabalho escravo. As teorias serão tratadas pelos prismas da responsabilidade civil-trabalhista e criminal.

1. RESPONSABILIDADE CIVIL-TRABALHISTA

No plano civil-trabalhista, algumas teorias buscam explicar a atuação de cada um dos atores nas diversas camadas produtivas dentro de uma cadeia em que há exploração de mão de obra análoga à de escravo e, a partir dessas constatações, delimitar a responsabilidade dos beneficiados por esse tipo de violação de direitos trabalhistas fundamentais e da dignidade humana. Abordaremos quatro delas: a subordinação jurídica estrutural/integrativa; os contratos coligados/conexos; a teoria da cegueira deliberada; e a responsabilidade pelo meio ambiente de trabalho.

1.1. Subordinação jurídica estrutural

A sociedade tem passado por grandes transformações decorrentes da revolução cibernética da automação, da globalização dos mercados, da internacionalização das operações, da mudança no sistema de produção capitalista que culminou com a existência de contratos coligados, entre outros fatores. Tais transformações resultaram na tendência moderna em admitir a flexibilização dos direitos trabalhistas via negociação coletiva, garantindo um núcleo mínimo de direitos ao trabalhador a fim de tornar a empresa mais competitiva para o mercado.

No entanto, não se pode admitir apenas uma proteção mínima ao trabalhador ou assegurar uma concorrência desleal entre as empresas no mercado de trabalho. Por certo, a solução para esta questão não é a exclusão social e a desproteção do trabalhador, mas sim evitar o *dumping social* e garantir os direitos dos trabalhadores.

Com o objetivo de preservar o princípio da dignidade humana e o da proteção social, bem como em razão das transformações ocorridas na realidade socioeconômica e no mundo do trabalho, o direito do trabalho sofre adaptações.

Nesse contexto, a subordinação, elemento caracterizador da relação de emprego, para não se tornar um conceito obsoleto e inócuo, deve ser ampliado, inclusive para acompanhar o avanço social e garantir a tutela do direito do trabalho aos obreiros que dela necessitam.





O conceito clássico da subordinação de natureza subjetiva já não é suficiente para delimitar a existência da relação de emprego. A subordinação de natureza subjetiva encontra-se fundamentada na pessoa do trabalhador, o qual se submete ao poder diretivo do empregador para a realização da prestação laborativa. Portanto, há limitação na autonomia do trabalhador, pois o empregador tem o poder de direção sobre a atividade a ser desempenhada.

Com os avanços socioeconômicos, a acepção clássica subjetivista da subordinação deu ensejo à de natureza objetiva, ou seja, a subordinação passou a estar relacionada com o direcionamento objetivo do empregador em relação à forma como deve ser desenvolvida a prestação de serviços. Nesta hipótese, o poder diretivo do empregador incide sobre a execução da atividade a ser desempenhada pelo trabalhador e não em relação à pessoa humana (do trabalhador). Não é a pessoa humana do empregado que se insere no poder de direção do empregador, mas sim a tarefa a ser desenvolvida que se insere na organização empresarial e fica sujeita ao comando e à direção do empregador.

Portanto, o conceito da subordinação deve ser readequado às características do mercado de trabalho contemporâneo, a fim de preservar uma proteção social mínima ao trabalhador e não excluí-lo do sistema normativo legal.

Nesse contexto, Mauricio Godinho Delgado propôs o conceito de subordinação estrutural, nos seguintes termos:

“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.” (DELGADO, 2006)

Verificamos, assim, a evolução da subordinação objetiva para a estrutural, ou seja, aquela que é considerada a atividade desenvolvida pelo trabalhador como inserida na dinâmica da organização empresarial, inclusive do tomador de serviços. A subordinação estrutural resulta da necessidade de proteção social ao trabalhador, contratado inclusive pela empresa terceirizada, mas diretamente vinculado à organização empresarial da empresa tomadora, a qual se utiliza da atividade do trabalhador para alcançar o seu objetivo final. O tomador dos serviços é o responsável pela produção e por todos os trabalhadores envolvidos, independentemente da terceirização ser lícita ou ilícita.





No entanto, não é suficiente a inserção da atividade do trabalhador na organização empresarial para caracterização da subordinação estrutural ou integrativa, pois tal situação também pode acontecer com o trabalhador autônomo. Assim, necessária a exclusão dos elementos caracterizadores da autonomia, como o trabalhador não assumir riscos e perdas resultantes de sua atividade e não colher os frutos que decorrem de sua atividade.

Para a doutrinadora Lorena Vasconcelos Porto “a subordinação integrativa é formada a partir da conjugação da noção de subordinação objetiva com os critérios que excluem a autonomia [...]”, podendo ser assim definida:

“A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume riscos de ganhos ou de perdas e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade.” (PORTO, 2009)

Necessário, pois, avaliar a integração da tarefa desenvolvida pelo trabalhador na organização empresarial. Na sociedade contemporânea, a empresa secciona as atividades empresariais interna e externamente, o que permite a integração da atividade desempenhada pelo trabalhador.

Nesse contexto, encontramos diversas atividades nas quais se encontra exploração de mão de obra análoga à de escravo. Tomando o exemplo do setor têxtil, a empresa tomadora (grife) controla todo o processo de produção, define as peças, desenha as roupas, estabelece o padrão de qualidade, preço, cor, acessórios, medidas, quantidade a ser produzida, prazo para entrega. Tais especificações e exigências são transmitidas aos fornecedores contratados, os quais na realidade não possuem capacidade produtiva — empregados (costureiros) e máquinas — suficiente para a execução dos serviços e assim acabam contratando as oficinas. Estas se submetem às diretrizes da empresa tomadora e estão sujeitas a penas por seu descumprimento.

Portanto, não há autonomia do trabalhador que desempenha a sua atividade submetida ao controle e direção da empresa tomadora, ou seja, a atividade do trabalhador está inserida na organização produtiva da empresa tomadora (grife).

Na atual atividade produtiva da empresa, é dispensável a ordem direta do empregador, pois este apenas ordena a produção como um todo, exigindo um resultado final do trabalho. A empresa tomadora detém o poder econômico e estabelece as regras da cadeia produtiva, caracterizando, assim, o poder diretivo do empregador.





Os trabalhadores em condição análoga à de escravo estão inseridos nesta cadeia produtiva através da subordinação estrutural ou integrativa, ou seja, embora não recebam ordem direta da empresa tomadora (grife) — em algumas situações até recebem —, estão submetidos ao “controle de qualidade” imposto pela empresa, a qual define a peça piloto (idealizada por sua equipe de criação) e fornece materiais, como adornos e tecidos, bem como exige a aprovação da peça final para posterior pagamento.

1.2. Contratos coligados/conexos

A cadeia produtiva envolve todas as empresas e/ou pessoas físicas que atuam com a finalidade de produzir determinado bem ou serviço, abrangendo relações contratuais escritas ou verbais que, em última análise, se voltam para um mesmo fim. São mais ou menos complexas, dependendo dos produtos fabricados e das ramificações necessárias, com sucessivas fragmentações, podendo chegar mesmo a uma “desterritorização da produção” (TUPIASSÚ, 2011).

Observa-se que a produção transcende os limites da empresa tomadora principal, sendo realizada de forma fragmentada por empresas e/ou pessoas externas, como consequência das profundas mudanças propiciadas pelas novas tecnologias e globalização econômica.

Do ponto de vista trabalhista, a grande questão está na precarização e na negação de direitos que esta pulverização acarreta, especialmente nas camadas mais distantes da cadeia. As subcontratações sucessivas geram a redução dos custos da produção e/ou serviços, na maior parte dos casos, ao preço do total desrespeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Nesse sentido, a autora citada anteriormente, Alessandra Tupiassú, analisa:

“Essa fragmentação do processo produtivo acarreta a sua descentralização, diminuindo o poder de controle efetivado pela empresa principal sobre a cadeia. Implica no aumento da subcontratação de trabalhador e, conseqüentemente, no enfraquecimento das relações trabalhistas e da própria classe trabalhadora cujas necessidades mudam de acordo com a região de origem.”

Às mesmas conclusões chegam Luís Henrique da Costa e Luís Carlos Fadel de Vasconcelos ao tratarem das cadeias produtivas nas políticas de vigilância em saúde:





“Neste sentido, é crucial dar atenção aos extremos das cadeias produção, porque neles estão os pontos de maior vulnerabilidade social e ambiental configurando ‘territórios de exclusão’ (PORTO, 2001, p. 245). As pontas das cadeias produtivas, em geral, formam espaços de vulnerabilidade onde se encontram formas de trabalho degradante, envolvendo crianças, endividamento de trabalhadores e outros processos de exclusão social, fome, pobreza, migrações e prostituição. A precarização do trabalho sempre é maior nas etapas inicial e final e é onde o Estado está menos presente (LEÃO, 2011). Nos elos de industrialização e comercialização, existe maior cobertura de atores governamentais e ações institucionais, configurando setores econômicos-produtos mais ‘protegidos’ pelo Estado.”

Nesse entrelaçamento contratual entre o tomador de serviços e as demais empresas prestadoras e/ou trabalhadores contratados para aquelas atividades de produção, é estabelecido um vínculo jurídico de dependência e de convergência entre si. Dependendo do tamanho da cadeia, são efetivados diversos contratos, interligados e sincronizados, visando à unidade econômica da produção final, com maximização dos lucros.

O presente trabalho não pretende analisar especificamente a questão do mérito ou da legalidade desses contratos e subcontratos, mas objetiva tratar da responsabilização dos contratantes no caso de danos trabalhistas, em especial daqueles decorrentes da exploração de mão de obra em condições análogas às de escravo.

Para discutir essa questão, é importante inicialmente rememorar a chamada “constitucionalização do Direito Civil”, implementada pela Constituição de 1988, a qual delimitou a autonomia da vontade privada, antes tratada de forma absoluta, impondo-lhe limites claros, especialmente aqueles trazidos no capítulo dos direitos e garantias fundamentais. Assim, necessário compatibilizar, sempre, autonomia da vontade privada e dignidade da pessoa humana. Nessa trilha, analisa Rodrigo Xavier Leonardo:

“Assim sob uma perspectiva constitucional atual, não se pode reduzir o significado de autonomia privada ao poder conferido aos sujeitos de regar interesses, ideia melhor indicada pela expressão autonomia contratual. A autonomia privada passa a ser apenas um dos feixes do princípio maior da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III) — e os atos provenientes da autonomia não se reconduzem apenas à liberdade de iniciativa (CF art. 1º, III) — alvo de interpretação restritiva por autorizada doutrina —, mas a toda e qualquer expressão, patrimonial ou não patrimonial, do sujeito.” (LEONARDO, 2003)





Estabelecida essa premissa, necessário agora definir o que seriam os chamados “contratos coligados”, “redes contratuais” ou “contratos conexos”, situações verificadas nas realidades das cadeias produtivas, como mencionado anteriormente, visto que vários contratos, formais ou não, encontram-se interligados para a consecução de uma mesma finalidade econômica. Quanto ao nosso objeto de análise, as cadeias produtivas onde ocorre trabalho análogo ao de escravo, é possível identificar, tanto naquelas atividades exercidas no âmbito rural, como pecuária e produção de carvão, quanto em zona urbana, como construção civil e indústria têxtil, a existência de redes contratuais interligando as várias camadas da produção, todas com um objetivo comum, qual seja, a produção daquele bem/serviço.

Francisco Paulo de Crescenzo Marinho, em obra extensa sobre contratos coligados, assim os define:

“Contratos coligados podem ser conceituados como contratos que, por força de disposição legal, da natureza acessória de um deles ou do conteúdo contratual (expresso ou implícito), encontram-se em relação de dependência unilateral ou recíproca.” (MARINHO, 2009)

Também Flávio Tartuce trata do tema, explicando “[...] que os contratos coligados ou conexos são negócios que estão interligados por um ponto ou nexos de convergência, seja ela direto ou indireto, material ou imaterial”. O autor observa ainda que em muitas situações é possível identificar o negócio principal dentro do grupo de contratos (TARTUCE, 2014), como ocorre nas atividades econômicas citadas anteriormente, nas quais comumente se verifica exploração de trabalho escravo.

Rodrigo Leonardo destaca a existência, no caso dos contratos coligados, de elementos de “uma operação unificada, sistematizada e funcionalizada pelo que se convencionou chamar de rede”. O doutrinador aponta ainda que: “A rede de contratos, como ressaltado anteriormente, define-se como um sistema de contratos constituídos em razão de uma finalidade operacional comum entre os diversos agentes econômicos interessados em potencializar benefícios e minimizar riscos” (LEONARDO, 2003).

As redes contratuais, a pretexto de reduzir custos ou riscos, não devem servir para ocultar o contratante principal ou eximi-lo de suas responsabilidades. No que diz respeito à exploração de trabalho escravo, necessário responsabilizar o beneficiário final da cadeia, aquele que auferе vultosos lucros ao estabelecer suas atividades sobre essa estrutura cruel. A teoria dos contratos coligados revela justamente os porões dessas cadeias produtivas, trazendo às claras as conexões existentes entre os agentes situados nas diversas camadas.





À essa teoria, complementando a construção acerca da responsabilidade dos tomadores para com os direitos dos empregados da cadeia, devem ser acrescentados os princípios que regem o direito contratual e os que balizam o Direito do Trabalho.

Os contratos coligados têm grande relevância no mundo das relações empresariais contemporâneas e devem observar os valores basilares do direito contratual, contidos nos arts. 112, 113 e 421, todos do Código Civil, onde se encontram os fundamentos dos princípios da boa-fé e da função social dos contratos.

Importante ressaltar que a função social do contrato, prevista no art. 421 do Código Civil, deve ser interpretada à luz de outros princípios contidos na Constituição Federal, tais como: os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa, art. 1º, inciso IV; da valorização do trabalho humano e da Justiça Social, art. 170, *caput*; e do valor matriz que é a dignidade da pessoa humana, art. 1º, inciso III, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Os contratos estabelecidos na cadeia produtiva devem estar fundamentados nos princípios citados. Isso possibilita que os trabalhadores tenham seus direitos e garantias assegurados e, caso não o sejam, que todos os principais beneficiados pelo produto calcado na exploração da mão de obra respondam pelos danos causados.

Em decorrência da não observância dos vários princípios referidos, as empresas que figuram no topo da cadeia produtiva podem ser juridicamente responsabilizadas pelas irregularidades ocorridas nas demais camadas.

Ademais, como referido anteriormente, somam-se os princípios específicos do Direito do Trabalho para a defesa dos direitos dos trabalhadores atingidos. O art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que trata da definição do empregador, determina: “O empregador assume os riscos da atividade econômica”. Aplicam-se também os seus parágrafos e o art. 9º, bem como os princípios da proteção e o da primazia da realidade.

Tomando mais uma vez o caso da indústria têxtil, sem prejuízo da possibilidade de aplicação do mesmo raciocínio em quaisquer outras atividades em que haja exploração de trabalho escravo, verificamos comumente o trabalhador migrante, indocumentado, sem domínio da língua, em situação de vulnerabilidade e laborando em condições degradantes. Daí é possível vislumbrar o grau de hipossuficiência desse trabalhador diante de um cipoal de contratos firmados entre grifes, confecções e oficinas.

A teoria dos contratos coligados vem sendo aplicada para proteger cidadãos consumidores, considerados hipossuficientes, em seus direitos básicos. O Direito do Consumidor possui estrutura, princípios e regras ex-





tremamente semelhantes e aproximados aos do Direito do Trabalho. Assim, é simples o traslado da teoria para a proteção de trabalhadores que têm em risco a vida, a dignidade, a saúde, a segurança, entre outros direitos fundamentais.

De toda forma, a própria CLT, em seu art. 8º e parágrafo único, permite a aplicação do direito comum como fonte subsidiária no que não for incompatível com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

Entre os princípios centrais do direito laboral está o da proteção. Assim, a teoria geral dos contratos trazida pelo novo Código Civil, com ênfase na boa-fé objetiva e na função social dos contratos, a proteção ao hipossuficiente prevista pelo Direito do Consumidor, dos quais decorre a teoria da responsabilização solidária em rede, ao revés, são não apenas compatíveis com os princípios do direito do trabalho, mas absolutamente convergentes.

Não há dúvida, portanto, quanto à possibilidade de aplicação dessa forma de responsabilização ao Direito do Trabalho para atingir os beneficiários finais de uma cadeia produtiva em que houve exploração de trabalho escravo.

1.3. Teoria da Cegueira Deliberada

A Teoria da Cegueira Deliberada, também conhecida como “*Willful Blindness Doctrine*” (Doutrina da cegueira intencional), “*Ostrich Instructions*” (instruções de avestruz), “*Conscious Avoidance Doctrine*” (doutrina do ato de ignorância consciente), “Teoria das Instruções da Avestruz”, foi criada pela Suprema Corte dos Estados Unidos, para as situações em que um agente finge não enxergar a ilicitude da procedência de bens, direitos e valores com o intuito de auferir vantagens. Na realidade, comporta-se como uma avestruz, que enterra sua cabeça na terra para não tomar conhecimento da natureza ou extensão do ilícito praticado. A Teoria da Cegueira Deliberada visa punir aquele que intencionalmente se coloca em estado de ignorância para não conhecer detalhadamente as circunstâncias fáticas de uma situação, omitindo-se quanto ao dever razoável de cautela.

Retomando o exemplo da atividade têxtil, embora a teoria, caso observadas as mesmas condições, possa ser utilizada para responsabilizar os exploradores finais de qualquer cadeia produtiva em que haja trabalho escravo, a “Cegueira Deliberada” embasaria a responsabilidade da grife, como beneficiária de uma cadeia (estrutura reticular), que se coloca em situação de deliberada cegueira ante a inidoneidade de seu fornecedor, ou





seja, fecha os olhos diante da precarização do trabalho, para se imiscuir das obrigações de cunho social. Há a caracterização da conduta omissa do tomador dos serviços em nítida fraude aos preceitos trabalhistas.

Na cadeia produtiva, a grife não se preocupa em se informar quanto aos meios pelos quais o seu produto é fabricado, não realiza visitas a fornecedores, bem como desconhece se o fornecedor possui capacidade produtiva e empregados em número suficiente para a confecção dos produtos que encomenda. Apenas se beneficia diretamente da força de trabalho de toda a cadeia produtiva, mas, deliberadamente, fecha os olhos para as condições da produção, colocando-se em condição de ignorância. Trata-se de uma cegueira absolutamente proposital em face daquilo que ocorre ao seu redor.

A grife permanece inerte, em situação deliberada de ignorância quanto ao que ocorre em sua cadeia produtiva, devendo responder, assim, por sua conduta, conforme defende Luiz Fabre:

“[...] a teoria da cegueira deliberada reconhecerá responsabilida-
de àquele que adrede se coloca em situação de ignorância,
omitindo-se quanto a um dever de razoável cautela.” (FABRE, 2012)

1.4. Meio ambiente de trabalho e necessidade de sua proteção integral

Toda e qualquer atividade produtiva realiza-se em um lugar físico. As produções agrícola, industrial e intelectual envolvem, essencialmente, o/a produtor(a) (trabalhador(a)), a matéria-prima (insumos) e o local de produção (meio ambiente de trabalho). Assim, para definição do conceito de meio ambiente de trabalho devemos ter em mente dois aspectos: primeiro, o conceito de “meio ambiente” e, segundo, a especificidade que define, dentro do gênero meio ambiente, a espécie “meio ambiente do trabalho”.

Meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas (art. 3º, inciso I, Lei n. 6.938/81). Trata-se da definição legal inserida na norma que dispõe sobre o plano nacional do meio ambiente.

De acordo com os apontamentos do professor Raimundo Simão de Melo, a lei acima citada optou por cristalizar um conceito jurídico aberto que manteve completa harmonia com todo o arcabouço protetivo do meio ambiente trazido pela Constituição Federal de 1988. Assim, a tutela integral





do meio ambiente arquitetada em dispositivos esparsos da Carta Magna possibilitou a recepção da legislação já existente sobre o tema.

Na CF, os dispositivos que tratam de direitos sociais do trabalho, da saúde e do meio ambiente devem ser cotejados de forma a possibilitar a criação do quadro do que chamaremos de proteção integral do trabalhador e de seu local de trabalho, fundado no englobamento do conceito de “meio ambiente de trabalho” no conceito de “meio ambiente”, ou seja, meio ambiente é gênero do qual meio ambiente de trabalho é espécie.

Tal premissa nos leva a defender a existência de previsões principiológicas e normativas de um sistema que visa salvaguardar, de forma integral, a vida e a saúde da pessoa do trabalhador.

Começamos pela redação do art. 7^º, XXII, que prevê como direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Ora, o dispositivo constitucional, além de reconhecer a existência de riscos na atividade laboral, incluiu entre tais riscos aqueles existentes no ambiente de trabalho vez que as normas de segurança, essencialmente, referem-se a adequações do espaço físico no qual a atividade laboral é exercida (*vide* normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego). Assim, verifica-se a preocupação com a higidez do local onde o trabalho é realizado.

No art. 200, VII, há previsão de que cabe ao Sistema Único de Saúde colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. Neste ponto, há previsão expressa e evidente de que o Constituinte incluiu, em sua concepção de meio ambiente geral, o meio ambiente específico no qual o/a trabalhador(a) realiza sua atividade, ou seja, pode-se partir da premissa de que o conceito geral agrega, em seu conteúdo, o conceito meio ambiente de trabalho, tanto em razão do cotejamento de princípios como também por expressa previsão constitucional.

Seguindo o elenco de direitos sociais garantidos pela ordem jurídica, em seu art. 225, *caput*, a Carta Magna prevê que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo, cabendo a todos (Poder Público e coletividade) protegê-lo para as presentes e futuras gerações. Segue com disposições acerca das condutas gerais a serem tomadas para efetivação dessa proteção.

Coube à legislação infraconstitucional delinear de forma mais descritiva os mecanismos de proteção ao bem tutelado e as penalidades impostas àqueles causadores de danos ambientais. Com este escopo, a Lei n. 6.938/81, já citada, que trata da política nacional do meio ambiente, foi recepcionada pela nova ordem jurídica inaugurada pela CF de 1988.





Também a Lei n. 9.605/98 entrou em vigor com a previsão de sanções penais e administrativas derivadas de condutas lesivas ao meio ambiente de trabalho.

No que se refere especificamente à proteção do meio ambiente de trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego edita, desde 1978, normas regulamentadoras que buscam tratar de forma integral dos aspectos de medicina e segurança do trabalhador. Em sua NR (Norma Regulamentadora) n. 1, estabelece que todos os empregadores, sejam eles de natureza pública ou privada, são obrigados a observar a aplicação de referidas diretivas. Assim, mais esse elemento corrobora a preocupação de nosso ordenamento jurídico com a proteção integral da segurança e da medicina do trabalhador.

Quanto à exploração de mão de obra análoga à de escravo, observa-se que uma de suas espécies — a submissão a condições degradantes — envolve, na sua caracterização, a degradação do meio ambiente de trabalho. Verificam-se, então, tanto no meio rural quanto no urbano, além das jornadas exaustivas, da servidão por dívidas, retenção de documentos e aliciamento, a não observância das normas de saúde e segurança, alojamentos em péssimas condições, quando não instalados no mesmo ambiente onde o trabalho é realizado, moradias coletivas, falta de higiene, não fornecimento de equipamentos de segurança, inexistência de material de primeiros socorros, alimentação ruim e insuficiente, não fornecimento de água potável, entre outras condutas que põem em risco a saúde e até mesmo a vida dos trabalhadores.

O ordenamento jurídico brasileiro impõe a responsabilização objetiva pelo dano ao meio ambiente, no qual também está incluído o do trabalho. Todos que exploram determinada atividade econômica deverão responder pela degradação do meio ambiente de trabalho e pela exposição de trabalhadores a situações de risco à saúde, à segurança e à vida, bem como pelos danos causados.

A construção teórica e jurisprudencial brasileira relativa à responsabilidade pelo meio ambiente de trabalho é aplicável às situações de redução de trabalhadores a condições análogas às de escravo quando ocorre, como diuturnamente se verifica, a exposição a condições degradantes.

2. RESPONSABILIDADE CRIMINAL DA PESSOA JURÍDICA

Foi demonstrado que o trabalho em condições análogas à de escravo tem como uma de suas espécies o trabalho em condições degradantes; condições essas normalmente relacionadas ao meio ambiente do trabalho.





Observou-se, ainda, que ao meio ambiente do trabalho se aplica toda a normativa relacionada ao meio ambiente. Dessa maneira, o trabalho em condições degradantes acarreta uma lesão ao meio ambiente.

Certo é que muitas das vezes o agente da conduta de manter trabalhador em condições análogas à de escravo é uma pessoa física, que responderá criminalmente pelo disposto no art. 149 do Código Penal.

Por outro lado, em diversas hipóteses, especialmente quando se trata de trabalho escravo na cadeia produtiva, existirão pessoas jurídicas como agentes da conduta. E, muitas vezes, os casos mais graves de trabalho escravo são cometidos por pessoas jurídicas. Nesse caso, há de se discutir a possibilidade da punição criminal dessas pessoas.

A Constituição Federal prevê em seu art. 225, § 3º, dispõe 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.

Além disso, a Lei n. 9.605/98, em seu art. 3º as pessoas jurídicas serão responsabilizadas administrativa, civil e penalmente, conforme o disposto nesta Lei, nos casos em que a infração seja cometida por decisão de seu representante legal ou contratual, ou de seu órgão colegiado, no interesse ou benefício da sua entidade. O parágrafo único do mesmo dispositivo estabelece que a responsabilidade das pessoas jurídicas não exclui a das pessoas físicas, autoras, coautoras ou partícipes do mesmo fato.

A previsão da criminalização da pessoa jurídica ocorre justamente pois esta não estaria preocupada com a punição de pessoas físicas, já que muitas vezes os empregadores não incriminariam seus superiores temendo represálias.

A Lei n. 9.605/98 prevê condutas lesivas ao meio ambiente passíveis de criminalização da pessoa jurídica. Contudo, essas hipóteses não são exaustivas, podendo-se criminalizar a pessoa jurídica por crimes ambientais não previstos nessa lei. É certo que o art. 3º da lei não traz qualquer limitação que impeça essa interpretação. Nesse sentido, Marcos Paulo de Souza Miranda expõe o seguinte:

“O fato de a conduta lesiva encontrar adequação típica em um outro diploma legal (v. g. Lei de Parcelamento do Solo Urbano, Lei n. 6.766/76; Lei de Agrotóxicos, Lei n. 7.802/89; Lei de Biossegurança, Lei n. 11.105/05, e mesmo em alguns tipos previstos na Lei de Contravenções Penais e no Código Penal Brasileiro) não se mostra como óbice à imputação contra a pessoa jurídica, pois o art. 3º da Lei n. 9.605/98 em





momento algum disse que a possibilidade de penalização se restringia aos crimes previstos naquela lei mas sim que a responsabilização penal (o que é coisa sabidamente diversa) se daria conforme aquela norma.

Dessa forma, não há como se falar em interpretação extensiva de norma penal incriminadora, até porque o art. 3º acima transcrito, repise-se, não trata de hipótese de criminalização (a respeito do que a Constituição Federal foi expressa e abrangente), mas de mero sistema de responsabilização penal, viabilizando a aplicação do sistema repressivo pelo qual optou soberanamente o constituinte brasileiro.

Se a responsabilização penal da pessoa jurídica pela prática de crimes tipificados na Lei n. 9.05/98, superados mais de dez anos de acalorados debates doutrinários e jurisprudenciais, já pode ser considerada atualmente como uma realidade, a extensão dessa responsabilização para outras condutas altamente lesivas ao meio ambiente e tipificadas como delitos em outras normas mostra-se como um avanço necessário para a maior proteção do meio ambiente.”

Assim, considerando-se que manter trabalhadores em condições degradantes envolve lesão ao meio ambiente, há de se aplicar as penalidades da Lei n. 9.605/98 às pessoas jurídicas cometedoras do crime.

Por certo, a lei não prevê a pena privativa de liberdade para a pessoa jurídica, posto não se tratar de responsabilização de indivíduo, mas sim das seguintes penalidades: multa; restritivas de direitos; e prestação de serviços à comunidade.

As penas restritivas de direitos da pessoa jurídica são: suspensão parcial ou total de atividades; interdição temporária de estabelecimento, obra ou atividade; proibição de contratar com o Poder Público, bem como dele obter subsídios, subvenções ou doações.

A suspensão de atividades será aplicada quando estas não estiverem obedecendo às disposições legais ou regulamentares, relativas à proteção do meio ambiente. Por sua vez, a interdição será aplicada quando o estabelecimento, obra ou atividade estiver funcionando sem a devida autorização, ou em desacordo com a concedida, ou com violação de disposição legal ou regulamentar. Assim, o descumprimento da Constituição Federal, CLT e Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, no tocante ao meio ambiente do trabalho, pode e deve gerar a penalidade da suspensão ou a interdição de atividades.





Já a proibição de contratar com o Poder Público e dele obter subsídios, subvenções ou doações não poderá exceder o prazo de dez anos. Note-se, outrossim, a importância dessa proibição, já que muitas vezes o trabalho escravo em condições degradantes é encontrado em obras públicas, crime cometido por empresas contratadas pelo Poder Público.

A prestação de serviços à comunidade pela pessoa jurídica consistirá em custeio de programas e de projetos ambientais; execução de obras de recuperação de áreas degradadas; manutenção de espaços públicos; e contribuições a entidades ambientais ou culturais públicas.

Na hipótese tratada no presente artigo, como a lesão é ao meio ambiente do trabalho, a prestação de serviços à comunidade deverá buscar a reparação da lesão à ordem jurídico-trabalhista.

Destarte, as penas instituídas para a criminalização da pessoa jurídica em matéria ambiental são plenamente aplicáveis na hipótese em que esta pratique a conduta de manter trabalhador em condição análoga à de escravo, em sua espécie trabalho degradante.

CONCLUSÕES

A análise dos elementos acima nos leva a concluir que as grandes transformações do sistema produtivo capitalista, ocorridas nas últimas duas décadas, geram a necessidade de novas teses jurídicas capazes de garantir à pessoa do trabalhador a proteção que o Direito do Trabalho historicamente postulou.

A responsabilização dos exploradores de mão de obra análoga à de escravo tem sido construída com vistas a envolver toda a cadeia produtiva, e não apenas sua camada mais imediata, na qual se encontram os arrematadores, como os gatos ou os oficinistas da indústria têxtil, nem de longe os que mais se beneficiam com a situação, quando não estão também submetidos a ela.

Assim, tanto do ponto de vista civil-trabalhista, quanto criminal, o objetivo deve ser atingir todas as camadas de exploração, principalmente a dos beneficiários finais, os quais auferem grandes lucros a partir desses modelos perversos de produção.

Sobre o tema da responsabilidade da cadeia produtiva, importante ressaltar que a mais recente Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida em Genebra, Suíça, entre maio e junho de 2014, aprovou recomendação sobre medidas complementares para a efetiva supressão do trabalho es-





cravo, constante da Cláusula 4, inciso “j”, no sentido de orientar e apoiar os empregadores e empresas a tomar medidas eficazes para identificar, prevenir e reduzir o risco de trabalho escravo ou obrigatório e para informar sobre a forma de lidar com esses riscos em suas operações, produtos ou serviços prestados, com o qual pode estar diretamente relacionado.

A assunção de responsabilidade pelos danos ocorre nas instâncias administrativas (autos de infração e inserção no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas às de escravo, a chamada “Lista Suja”), civis/trabalhistas, com o pagamento de verbas rescisórias e indenizatórias (individuais e coletivas) e cumprimento de obrigações de fazer/não fazer e demais tutelas pedagógicas, inibitórias e sancionatórias e na esfera criminal. Nesse sentido, as teorias expostas no decorrer do presente trabalho contribuem para fundamentar essa responsabilização.

Portanto, através do prisma civil-trabalhista, o reconhecimento da subordinação estrutural, da cegueira deliberada, do dever de manter um meio ambiente de trabalho saudável e seguro e da conexão/coligação entre contratos e atividades econômicas possibilita a responsabilização de todos os envolvidos numa cadeia produtiva pelos graves danos causados aos trabalhadores. Ainda mais quando as violações se dão na profundidade encontrada nas condições de trabalho escravo, com o desrespeito não apenas de direitos trabalhistas mais mezinhos, mas com riscos sérios à saúde, à vida, à integridade, enfim, à dignidade, direito matriz de todos aqueles conhecidos como direitos humanos e fundamentais.

Por essa razão é que, além das obrigações de fazer e não fazer impostas e de arcar com verbas rescisórias e indenizações individuais, também se impõe aos beneficiados pelo trabalho escravo o dever de indenizar a própria sociedade pelos danos causados, tendo em vista que ultrapassam as esferas individuais dos trabalhadores atingidos, mas ofendem direitos coletivos e difusos muito caros.

Também se considera que, além dos danos morais coletivos causados, a exploração de trabalho escravo pode resultar em *dumping social*, lesão à ordem econômica. A prática é consequência direta do desrespeito e violação dos direitos trabalhistas, que ocasionam a queda de preços dos produtos e a concorrência desleal entre empresas. Ademais, representa prejuízo também aos cofres públicos, considerando a sonegação de impostos existentes nas fraudes trabalhistas. Configura, portanto, violação a diversos princípios constitucionais, especialmente: valor social do trabalho, livre concorrência e busca do pleno emprego.





Por fim, sendo certo que o conceito de meio ambiente de trabalho está inserido no conceito geral de meio ambiente, em especial, nos contornos dados por nosso atual ordenamento jurídico, fundado na Constituição Federal de 1988, não há razão para não se aplicar à espécie “meio ambiente do trabalho” todo o arcabouço legislativo que visa dar proteção integral ao gênero “meio ambiente”.

Nesse viés, propõe-se a responsabilização criminal das pessoas jurídicas envolvidas em cadeias produtivas que não zelem pela observância das normativas de medicina e segurança do trabalho em todos os locais de trabalho interligados à sua produção. Como consequência, as penalidades descritas na Lei n. 9.605/98 de pagamento de multa, prestação de serviços à comunidade e restrição de direitos devem ser postuladas como sanções às empresas beneficiárias de cadeias produtivas que submetem trabalhadores a condições degradantes (espécie de trabalho em condições análogas às de escravo).

BIBLIOGRAFIA

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista LTr*, São Paulo: LTr, v. 70, n. 6, p. 667, jun. 2006.

FABRE, Luiz Carlos Michele. Novos institutos relacionados ao tráfico de pessoas no setor têxtil: o princípio do *non-refoulement* e a teoria da cegueira deliberada. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, São Paulo: LTr, v. 22, n. 44-61, p. 59, set. 2012.

LEÃO, Luís Henrique da Costa; VASCONCELOS, Luís Carlos Fadel de. Nas trilhas das cadeias produtivas: reflexões sobre uma política integradora de vigilância em saúde, trabalho e ambiente. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, 38 (127) 107-121, 2013.

LEONARDO, Xavier Rodrigo. *Redes contratuais no mercado habitacional*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

MARINO, Francisco Paulo de Crescenzo. *Contratos coligados no direito brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 2009.

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

MIRANDA, Marcos Paulo de Souza. Responsabilidade penal da pessoa jurídica por crimes ambientais não tipificados na Lei n. 9.605/98: um avanço necessário. *MPMG Jurídico*, Belo Horizonte, n. 17, p. 57-58, jul./set. 2009.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. *ST* n. 229, doutrina, p. 112-136, jul. 2009.





TARTUCE, Flávio. *Contratos coligados e sua função social*. Disponível em: <<http://cartaforense.com.br>>. Acesso em: 30.5.2014.

TUPIASSÚ, Alessandra de Cássia Fonseca Tourinho. O trabalho e desenvolvimento — cadeias produtivas transnacionais — relações de trabalho e papel do sindicato. *Revista LTr*, 75-04/421, São Paulo: LTr, abr. 2011.







ESTUDOS







LIBERDADE SINDICAL E TERCEIRIZAÇÃO. A RECONSTRUÇÃO DO CONCEITO DE CATEGORIA

Alberto Emiliano de Oliveira Neto^()
Ricardo José Macedo de Britto Pereira^(**)*

Sumário: 1. *Terceirização. Breve notícia da precarização no mundo do trabalho.* 2. *Efeitos da terceirização na organização dos trabalhadores.* 3. *Formulação do problema: liberdade sindical e terceirização. A necessária reconstrução do conceito de categoria. Bibliografia.*

Palavras-chave: Terceirização. Liberdade sindical. Precarização.

1. TERCEIRIZAÇÃO. BREVE NOTÍCIA DA PRECARIZAÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO

O direito do trabalho integra o sistema de proteção elaborado pelo Estado (não necessariamente por motivos nobres) para regular a relação jurídica entre o detentor dos meios de produção (empregador) e o desprovido desses meios (empregado), cujo recurso à venda da força de trabalho humana atua como estratégia inevitável à sobrevivência.

(*) Procurador do Trabalho.

(**) Procurador do Trabalho.





No sistema jurídico brasileiro o direito do trabalho apresenta fortes traços do corporativismo estatal caracterizado pela decisiva influência do Estado sobre a organização da sociedade. Especificamente nas relações de trabalho, o sistema corporativista busca substituir o conflito existente entre capital e trabalho pela atuação integrada entre empregadores e trabalhadores, representados por seus respectivos sindicatos, voltada à efetivação dos interesses de toda a coletividade.

Os conceitos de empregado e empregador são definidos pela Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, arts. 2º e 3º. O texto legal delimita os papéis desses protagonistas para fins de classificar determinada relação jurídica como relação de emprego. A subordinação e a pessoalidade, elementos determinantes em tais conceitos, acabam por distinguir a relação de emprego de outras modalidades de contratação, cujo objeto é a prestação de serviços.

Não obstante a influência corporativista, o direito do trabalho também é fruto do sistema de produção que rege as relações de trabalho. Efetivamente, o método adotado pelo capitalista na execução da atividade econômica repercute no sistema de regulação da compra e venda da força de trabalho humana, elemento essencial ao processo produtivo.

Os modelos de produção fordista e taylorista influenciaram a construção desse sistema de produção aplicável à relação de emprego. A organização do sistema de produção vislumbrava a subordinação como elemento essencial à execução do processo produtivo, restando ao direito do trabalho o papel de regulador dessa peculiar relação jurídica (RAMOS FILHO, 2012:142/149).

O fordismo pode ser entendido como forma pela qual a indústria e o trabalho consolidaram-se ao longo do século XX, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaborações e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas; e pela constituição do trabalhador coletivo fabril (ANTUNES, 2005:25).

Não obstante, após um longo período de acumulação de capitais durante o apogeu do fordismo e da fase keynesiana, o capitalismo, a partir do início da década de 1970, começou a dar sinais de um quadro crítico marcado por queda da taxa de lucro, esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção, hipertrofia da esfera financeira, maior





concentração de capitais, crise do *welfare state* e incremento acentuado das privatizações (ANTUNES, 2003:29/30).

Nesse momento de crise do capitalismo, apura-se o surgimento de um novo modelo. Trata-se do toyotismo, marcado pela redução dos estoques e maior diversificação, cuja apropriação pela indústria acabou por influenciar de forma irreversível as relações de trabalho. Nesse modelo, as empresas não mais se estruturam verticalmente, reunindo todas as atividades em um mesmo espaço. Passam a organizar-se de forma horizontal, concentrando-se em suas atividades principais e repassando a outras empresas suas atividades acessórias com o objetivo de otimizar o processo produtivo. A esse processo foi dado o nome acumulação flexível.

Semelhantemente aos modelos fordismo e taylorismo, o toyotismo também repercutiu nas relações de trabalho mediante técnica de administração mundialmente denominada subcontratação ou externalização. No Brasil, recebeu o nome de terceirização.

Ao se fragmentar a produção, os trabalhadores acabam sendo espalhados entre diversas empresas, resultando em decisiva influência na forma de sua organização. Se até então a discussão por melhores condições de trabalho ocorria em uma única unidade ou perante um único empregador, nesse novo modelo de produção, a desmobilização dos trabalhadores é consequência nefasta ao processo de busca de melhores condições de trabalho.

Em se tratando da tutela jurídica da relação de emprego, serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação da legislação social trabalhista, estando a autonomia da vontade das partes limitada pelas disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos e às decisões das autoridades competentes (CLT, arts. 9º e 444).

As cláusulas essenciais do contrato de trabalho, pois, são vinculativas, não sendo possível aos particulares, empregadores e trabalhadores, salvo raríssimas exceções, afastarem sua incidência às relações contratuais trabalhistas.

A esse respeito, a terceirização surge como elemento que desafia a compreensão dos operadores do direito, especificamente no direito do trabalho, ao passo que insere um terceiro elemento na relação jurídica materializada pela prestação de serviço.

Segundo Mauricio Godinho Delgado, terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno, insere-se o trabalhador no





processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços da responsabilidade trabalhista (2002:417).

Com exceção do contrato de empreitada aplicado no segmento econômico da construção civil (CLT, art. 455), o sistema jurídico de tutela do contrato de trabalho não fazia menção a qualquer hipótese de terceirização.

Premido pelas mudanças na organização do trabalho contaminadas pelos ideais toyotistas, o legislador infraconstitucional brasileiro passou a editar instrumentos normativos destinados a regular a prática da terceirização em setores específicos. Em ordem cronológica, cita-se o Decreto n. 200/67 que trata da terceirização na administração pública direta; a Lei n. 6.019/74 que versa sobre o trabalho temporário; e a Lei n. 7.102/82 que trata vigilância patrimonial bancária.

A esse respeito, o Tribunal Superior do Trabalho — TST, Corte responsável pela uniformização da interpretação da legislação infraconstitucional trabalhista, mantinha entendimento pela ilicitude da intermediação de mão de obra e pela legalidade da terceirização tão somente nas hipóteses de trabalho temporário e de serviços de vigilância bancária⁽¹⁾.

Mas o processo de fragmentação da produção prosseguiu sob a influência do modelo toyotista. No âmbito das relações de trabalho, a terceirização se alastrou em diversos segmentos econômicos sem qualquer amparo na legislação. Em postura que pode ser classificada com base na “textura aberta” do direito defendida por Herbert L. A. Hart (2005:137), o TST, com manifesto intuito de complementar o sistema legislativo de regulação da terceirização, no ano de 1994, editou o Enunciado n. 331, atualmente intitulado súmula, com o objetivo de definir os parâmetros da terceirização no Brasil⁽²⁾.

(1) ENUNCIADO N. 256. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) — Res. n. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis ns. 6.019, de 3.1.1974, e 7.102, de 20.6.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

(2) SÚMULA N. 331. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) — Res. n. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.5.2011

I — A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3.1.1974).

II — A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III — Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.6.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta.





A Súmula n. 331 regulamenta a terceirização a partir dos conceitos de atividade-fim e atividade-meio. Semelhantemente aos critérios utilizados no Decreto n. 200/97, considera como lícita a contratação de empresas para a prestação de serviços especializados que não integrem a atividade econômica principal da contratante (atividade-fim). A terceirização da atividade-meio, portanto, passa a ser aceita pela Justiça do Trabalho, desde que inexistentes os requisitos da relação de emprego previstos nos arts. 2º e 3º da CLT.

Destaca-se que a regulamentação da terceirização pelo TST sempre foi objeto de discussão judicial, inclusive perante o Supremo Tribunal Federal — STF, cujo entendimento, em um primeiro instante, era pela inexistência de matéria constitucional capaz de justificar a atuação dessa Corte. Não obstante, em decisões recentes, tendo como fundamento o princípio da legalidade e a cláusula constitucional de reserva de plenário (CF, arts. 5º, II, e 97), o STF, recorrendo inclusive à repercussão geral, pretende analisar a constitucionalidade da Súmula n. 331 e, conseqüentemente, os limites da terceirização (ARE n. 713211 e ARE n. 791932).

Não menos importante, o Projeto de Lei n. 4.330, atualmente em análise no Senado Federal (PLC — Projeto de Lei da Câmara, n. 30, de 2015), que versa sobre os limites da terceirização. Referida iniciativa do Parlamento busca superar o ativismo judiciário do TST e regular a terceirização, inclusive para fins de permitir que essa ocorra em qualquer atividade desenvolvida pelo empregador, seja ela central ou periférica.

2. EFEITOS DA TERCEIRIZAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES

Os sindicatos sempre basearam sua atuação na reivindicação de direitos comuns à classe trabalhadora representada. Essa coesão era fortalecida pela prevalência dos modelos fordista e taylorista de produção com

IV — O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V — Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n. 8.666, de 21.6.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI — A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.





grande concentração nas indústrias da mão de obra com faixas salariais semelhantes (SANTOS, 2014:215).

A globalização e a modificação dos processos de produção estão relacionadas à diversificação de funções, à proliferação das unidades de produção espalhadas em diversos países, ao repasse de atividades a empresas menores, ao repasse de atividades a empresas situadas em outros países nos quais o custo da mão de obra e os impostos são menores, dentre outros aspectos. Este contexto acaba por influenciar decisivamente na capacidade de organização dos trabalhadores.

Giovanni Alves destaca discussão travada na literatura europeia a respeito da precariedade no empregado caracterizada pelo *bad jobs* ou *poor jobs*, situação laboral que se opõe ao contrato de trabalho tradicional que assegura um contrato de trabalho em período integral, com duração indeterminada e com proteção social. O trabalho precário, portanto, caracteriza-se pela insegurança no emprego, perda de benefícios sociais, salários baixos e descontinuidade nos tempos de trabalho (2013:148).

Nas relações de trabalho ocorridas em território brasileiro, a terceirização é marcada por empregos precários e transitórios. As empresas prestadoras de serviço necessitam de grande flexibilidade e mobilidade externa, conforme os movimentos do mercado, já que estão submetidos a ambiente de acirrada concorrência em relação aos contratos de prestação de serviço. Nesse quadro, objetivando a manutenção de suas atividades, acabam por promover a redução salarial e de benefícios sociais dos trabalhadores contratados (DELGADO; AMORIM, 2014:39/49).

Ricardo Antunes relaciona a queda dos índices de sindicalização às mudanças no mundo do trabalho, dentre as quais destaca a mudança da forma de ser da classe trabalhadora que se tornou mais heterogênea, fragmentada e complexa. E prossegue noticiando o desmoronamento do sindicalismo vertical, herança do fordismo e mais vinculado à categoria profissional, mais corporativo. Este tem se mostrado impossibilitado de atuar como um sindicalismo horizontalizado, mais capacitado para aglutinar todo o conjunto de trabalhadores, os estáveis e os precários (2005:67/70).

A partir do final da década de 1970, intensas foram as modificações socioeconômicas relacionadas ao processo de internacionalização da economia mundial. A abertura dos mercados, a importância do capital financeiro, a ampla liberalização do comércio exterior e a desregulamentação da economia deram início ao desenho de uma reestruturação capitalista. Essa reestruturação tende a impulsionar as metamorfoses do trabalho industrial e a fragmentação da classe trabalhadora. É nesse quadro de





descentralização produtiva, originado do modelo toyotista, que o processo de terceirização aparece como óbice à atuação coletiva dos sindicatos (MASSONI, 2007:22/26).

Os sindicatos estão aturdidos. Distanciam-se crescentemente do sindicalismo e dos movimentos sociais classistas dos anos de 1960 e 1970, que propugnavam pelo controle social da produção, aderindo ao acrítico “sindicalismo de participação” e de negociação, que em geral aceita a ordem do capital e do mercado, só questionando aspectos fenomênicos desta mesma ordem (ANTUNES, 2005:43). A terceirização acarreta a fragmentação da representatividade sindical, o que impede a união de forças em um único sindicato representativo.

O esfacelamento jurídico da coletividade do trabalho é um dos impactos mais marcantes da reestruturação produtiva no direito do trabalho e nas relações coletivas de trabalho. A ampliação da utilização de trabalhadores temporários, de mecanismos de triangulação de empregos e de trabalhadores autônomos ou falsamente autônomos, traz para o conjunto da atividade empresarial e para o mundo do trabalho indivíduos passageiros e desenraizados daquela coletividade, dificultado a construção de identidades coletivas. Além de gerar relações pessoais e profissionais mais precárias, levam a um progressivo esvaziamento do campo de incidência dos acordos e convenções coletivas do próprio direito do trabalho (SILVA, 2008:114/116).

A terceirização, dentre outras consequências, atua como obstáculo à organização dos trabalhadores. Ao se fragmentar o processo de produção, os vínculos contratuais trabalhistas, marcados por baixos salários e contratos de curta duração, passam a ser divididos em vários empregadores, resultando em ataque direto ao sentido de identidade e de pertencimento a de determinado grupo pelos trabalhadores.

Não obstante compartilhem o mesmo ambiente de trabalho, os trabalhadores são divididos em diversas empresas e submetidos a regimes contratuais diversos. Essa fragmentação, dentre outras consequências, impede que os trabalhadores compartilhem dos mesmos ideais e possam, portanto, juntar forças em busca de melhores condições de trabalho.

A organização sindical e o direito de greve são esvaziados pela terceirização. A alta rotatividade dificulta o exercício do direito de greve. Igualmente, o sistema de concorrência de mercado a que são submetidas as empresas prestadoras de serviço resulta em padrão remuneratório inferior em relação aos trabalhadores contratados diretamente pela empresa principal.



3. FORMULAÇÃO DO PROBLEMA: LIBERDADE SINDICAL E TERCEIRIZAÇÃO. A NECESSÁRIA RECONSTRUÇÃO DO CONCEITO DE CATEGORIA

A liberdade sindical, espécie do gênero liberdade de associação (CF, arts. 5º, II, e 8º, *caput*), é direito fundamental que sustenta as garantias individuais e coletivas dos trabalhadores de se organizarem em prol da melhoria de sua condição social.

Dentre as Declarações Internacionais de Direitos Humanos que tutelam a liberdade sindical, a Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho — OIT, de 1948, é a mais significativa e atua como diretriz, ao passo que seu art. 2º assegura aos trabalhadores, sem distinção de qualquer espécie, o direito de constituírem, sem autorização prévia, organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os respectivos estatutos.

Em complementação à Convenção n. 87, no ano de 1949, a OIT adotou a Convenção n. 98⁽³⁾, cujo conteúdo estabelece garantias referentes aos direitos de sindicalização e de negociação coletiva. A Convenção n. 98 coíbe a adoção de práticas discriminatórias antissindicais por conta do exercício da atividade sindical pelos trabalhadores, bem como tutela as organizações sindicais em face de atos de ingerência atribuídos ao empregador e ao Estado (Convenção n. 98, arts. 1º e 2º).

A respeito do sistema sindical brasileiro, a unicidade, a contribuição sindical e a representação por categoria acabam por impedir a plena efetivação da liberdade sindical nos termos apresentados pela Convenção n. 87 da OIT.

A origem da organização sindical no sistema jurídico brasileiro está fundada na supressão do conflito entre capital e trabalho, bem como na colocação dos sindicatos como parceiros do Estado na execução de políticas públicas voltadas ao crescimento do país. Realmente, além da unicidade e da contribuição sindical compulsória, a organização dos trabalhadores por categoria consiste em resquício do modelo corporativista que ainda impregna a estrutura sindical brasileira.

O conceito de categoria profissional previsto em lei é manifestação de um modelo autoritário de controle do Estado sobre a atividade sindical, o que é incompatível com a liberdade e a autonomia sindical. Superada a

(3) Aprovada pelo Decreto Legislativo n. 49, de 27.8.1952, do Congresso Nacional, e promulgada pelo Decreto n. 33.196, de 29.6.1953.



comissão de enquadramento do Ministério do Trabalho e Emprego (CLT, art. 571), embora tenha vedado ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical, o legislador constituinte manteve a necessidade de registro do sindicato junto ao órgão competente para fins de tutela da unicidade sindical preservada no Texto Constitucional (CF, art. 8º, II).

Realmente, após a promulgação da Constituição de 1988, o Ministério do Trabalho e Emprego entendeu, inicialmente, não ter mais atribuição para efetuar o registro sindical, por considerar que essa exigência implicaria interferência do Poder Público na organização sindical. Entretanto, no ano de 2003, o Supremo Tribunal Federal, por meio da Súmula n. 677, definiu as atribuições do Poder Executivo na tutela do princípio da unicidade sindical até que lei venha a dispor a respeito:

“Súmula n. 677

ATÉ QUE LEI VENHA A DISPOR A RESPEITO, INCUMBE AO MINISTÉRIO DO TRABALHO PROCEDER AO REGISTRO DAS ENTIDADES SINDICAIS E ZELAR PELA OBSERVÂNCIA DO PRINCÍPIO DA UNICIDADE.”

Não custa lembrar que determinadas entidades sindicais se “abraçam” ao conceito de unicidade e categoria profissional para fins de se legitimarem à percepção da contribuição sindical compulsória prevista em lei e preservada pela Constituição de 1988.

A unicidade sindical estabelecida na Constituição Federal não pode atuar como obstáculo intransponível à efetiva atuação das entidades sindicais em prol da defesa dos trabalhadores. O conceito de categoria, a propósito, é legal e não constitucional, o que permite sua efetiva interpretação até para se garantir a plenitude da liberdade sindical assegurada na Constituição Federal de 1988.

Destaca-se que o enquadramento por categoria profissional vem se mostrando prejudicial aos trabalhadores em decorrência de um critério altamente especializado da atividade econômica desenvolvida pelo empregador. Cita-se, por exemplo, a criação de determinada entidade sindical para representar os trabalhadores das indústrias de camisetas brancas.

Mauricio Godinho Delgado (2002:1303/1307) estabelece 4 critérios de agregação dos trabalhadores ao sindicato profissional: 1) por ofício ou profissão (categoria diferenciada — (CLT, art. 511, § 4º); 2) por empresa (incompatível com o sistema jurídico brasileiro por conta da unicidade); 3) por ramo ou segmento empresarial (modelo alemão); 4) por categoria profissional (CLT, art. 511, § 2º).





A CLT estabelece o conceito de categoria profissional nos seguintes termos:

“Art. 511, § 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.”

A atividade econômica desenvolvida pelo empregador define a categoria profissional, conceito esse necessário à identificação do sindicato que representará o trabalhador. Por exemplo, os trabalhadores de empresa metalúrgica integram o sindicato profissional dos trabalhadores metalúrgicos. Igualmente, os trabalhadores contratados por bancos contam com a representação do sindicato dos bancários e assim sucessivamente. Tal critério de agregação persiste ainda que o trabalhador contratado não execute atividade correlata à atividade econômica desenvolvida pelo empregador, salvo na hipótese da existência de sindicato que represente a respectiva categoria diferenciada (CLT, art. 511, § 3º).

Nas hipóteses de terceirização, os trabalhadores contratados pelas empresas prestadoras de serviço integram categoria profissional diversa e, portanto, são representantes por sindicato distinto daquele que representa os trabalhadores contratados pela empresa tomadora.

Dentre outros aspectos, apuram-se acordos e convenções coletivas de trabalho distintos, cujo conteúdo é incapaz de garantir isonomia a trabalhadores que dividem o mesmo espaço de trabalho. Portanto, a descentralização do processo de produção somando ao conceito de categoria permite que um mesmo ambiente de trabalho conte com trabalhadores representados por diversas entidades sindicais, cuja representatividade e efetiva defesa dos trabalhadores deixa a desejar.

A terceirização gera cisão na solidariedade presente no espírito dos trabalhadores no modelo fordista. No modelo toyotista da fragmentação da empresa, há conflito de interesses entre trabalhadores contratados diretamente e terceirizados. Aqueles temem pela perda dos postos de trabalho, enquanto esses são submetidos a condições contratuais mais precárias.

Ao discriminar trabalhadores contratados diretamente e subcontratados por empresas prestadoras de serviço, o sistema de organização por categoria vigente, em conjunto com o modelo de produção toyotista, acaba por fragmentar o sistema de representatividade sindical. O espírito de solidariedade necessário ao engajamento sindical pelos trabalhadores padece diante da precária condição de trabalho a que são submetidos os trabalhadores terceirizados.





A possibilidade de desenvolvimento de solidariedade nesse ambiente, portanto, é mínima. A dinâmica empresarial fragmentária, que supervaloriza as capacidades individuais e subdivide os trabalhadores em grupos hierárquicos tende a engendrar, como decorrência da busca individual pela sobrevivência de mercado, uma insensibilidade às diferentes capacidades e até mesmo aos riscos sociais. E, diante dessa conjuntura, o convívio profissional que antes era uma fonte de estabelecimento de vínculos de solidariedade perde a aptidão de gerar reconhecimento (RAMOS; DUTRA, 2014:355/356).

O conceito de categoria foi forjado a partir de um modelo de estado corporativista que se desenvolve no auge do sistema fordista-taylorista de produção. Portanto, trata-se de instituto jurídico incapaz de garantir às entidades sindicais possibilidade de efetiva defesa dos interesses dos trabalhadores em momento histórico marcado pela descentralização do processo de produção, características do toyotismo, como demonstrado.

Além da fragmentação da representatividade, destaca-se que a negociação coletiva realizada pelo sindicato que representa as empresas contratadas pelo tomador tende a ser mais benéfica em relação às negociações coletivas desenvolvidas pelos sindicatos que representam os trabalhadores prestadores de serviço. Essa conclusão decorre da natureza precarizante da terceirização conforme demonstrado anteriormente.

Da mesma forma, alerta-se para a situação dos trabalhadores informais que, por não integrarem categoria alguma, acabam sem representação sindical. A esse respeito, vislumbra-se grande risco à tutela jurídica do trabalhador decorrente da aprovação do PL n. 4.330 (PLC n. 30/2015) que permite não só a terceirização da atividade finalística, mas também a possibilidade de contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas, também conhecidos como PJ.

A figura do PJ já é prática constante em determinados segmentos da economia, tendo como consequência a supressão de todos os direitos sociais típicos do contrato de trabalho. Ao transformar o trabalhador em PJ, o empregador também acaba por alterar o regime de contratação. De contrato de emprego, passa-se a um contrato civil desprovido de direitos trabalhistas.

No caso do PJ também se afasta a ideia de categoria e, consequentemente, de representação sindical nos moldes construídos pelo modelo corporativista. Ainda que possam se organizar mediante a criação de sindicatos, trabalhadores autônomos, contratados como PJ, terão grande dificuldade em firmar acordos e convenções coletivas capazes de tutelar seus interesses no âmbito das relações que mantêm com as empresas.





Semelhantemente, destaca-se a situação de desamparo que acomete aos trabalhadores domésticos, cuja ausência de atividade econômica por parte do empregador repercute de forma decisiva na possibilidade de organização desses trabalhadores em torno de entidade sindical que possa representar seus interesses.

Reconhecida a existência de redes de empregadores organizando-se em cadeias por meio do recurso à terceirização, também deve ser possibilitada a representação de todos os trabalhadores envolvidos nessa teia produtiva por um único sindicato, que seja capaz de enxergar o mercado em sua amplitude e que tenha condições de fazer frente a esse coletivo empresarial que se coloca em um dos polos do conflito capital e trabalho (RAMOS; DUTRA, 2014:360).

A esse respeito, Mauricio Godinho Delgado defende a interpretação ampliativa do conceito de categoria profissional com o objetivo de reforçar a atuação dos sindicatos. A ideia de similitude de condições de vida e labor, em função do vínculo do trabalhador à atividade econômica empresarial similar ou conexa (CLT, art. 511, § 2º), permite o alargamento dos sindicatos e não seu definhamento como verificado nos últimos anos (2002:1305).

Semelhantemente ao que fez no passado, resta ao sindicato se reinventar. Deverá imitar os movimentos da empresa, globalizando-se sem perder de vista o território, diversificando-se sem esquecer da unidade, e repensando a cada instante as suas ações (VIANA, 2014:296).

Em tempos de terceirização toyotista, o conceito de categoria deve ser revisto para fins de possibilitar a atuação uniforme da entidade sindical em benefício de todos os trabalhadores que dividem o mesmo ambiente de trabalho, ainda que contratados por empregadores distintos.

Deve-se apurar, para tanto, as possibilidades de revisão do conceito de categoria a partir de critérios de representatividade, os quais podem ser extraídos do direito comprado e da legislação que regulamenta as centrais sindicais (Lei n. 11.648/08). Busca-se, portanto, uma concepção democrática de categoria, fundada no critério de representatividade sindical marcada pela ação sindical eficiente nos termos delimitados no art. 571 da CLT.

O histórico das centrais sindicais demonstra a organização de entidades que não se vinculam ao conceito corporativista de categoria previsto na legislação. Quando do reconhecimento atribuído pela Lei n. 11.648/08, preservou-se o caráter plural das centrais sindicais, desde que apurada a representatividade perante os trabalhadores.

A reconstrução do conceito de categoria, caso alcançado, consistirá em sólida ferramenta de combate aos malefícios da terceirização em relação à



organização dos trabalhadores, bem como contribuirá para a melhoria da condição social de todos os trabalhadores que dividem o mesmo ambiente de trabalho, sendo imprescindível que compartilhem da mesma tutela jurídica, sob pena de configurar prática discriminatória inadmissível e classificada como ato antissindical.

Enfim, a reconstrução do conceito de categoria, além da tutela da liberdade sindical, é consequência do modelo de Estado proposto pela Constituição Federal de 1988, notadamente edificado a partir da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da vedação à discriminação e da função social da empresa.

REFERÊNCIAS

ABREU, Osmani Teixeira de. *As relações de trabalho no Brasil a partir de 1824: greves, organização e movimento sindical, legislação, justiça do trabalho, contratos coletivos*. São Paulo: LTr, 2005.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *O direito do trabalho como dimensão dos direitos humanos*. São Paulo: LTr, 2009.

ALVES, Giovanni. *Dimensões da precarização do trabalho. Ensaio de sociologia do trabalho*. Bauru: Canal 6, 2013.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Curso de direito sindical: teoria e prática*. São Paulo: LTr, 1991.

_____. *Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral*. São Paulo: LTr, 2005.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

_____. *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2003.

_____. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002.

ARÉCHAGA, Justino Jiménez de. *La libertad sindical: bases para una legislación sobre sindicatos, protección internacional de la libertad sindical*. Motevideo: Fundación de Cultura Universitária, 1991.

ARENDDT, Hannah. *A condição humana*. Tradução de Roberto Raposo, posfácio de Celso Lafer. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001.

AROUCA, José Carlos. *Curso básico de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

AVILÉS, Antonio Ojeda. *Compendio de derecho sindical*. Madrid: Tecnos, 1998.



BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Curso sobre la evolución del pensamiento juslabo-ralista*. 1. ed. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2009.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo; RÍMOLO, Jorge Rosenbaum; ARIGÓN, Mario Garmendia. *El contenido de los convenios colectivos*. 1. ed. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1998.

_____. *El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2009.

BARBUGIANI, Luiz Henrique Sormani. *A inserção das normas internacionais de direitos humanos nos contratos individuais de trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

BAYLOS GRAU, Antonio. O redimensionamento do direito do trabalho na atualidade. Algumas peças do modelo. In: MERINO, Laura Huete; PÁRRAGA, Francisco J. Trillo. *Direito do trabalho: modelo para armar*. São Paulo: LTr, 1999.

_____. *Sindicalismo y derecho sindical*. 4. ed. Madrid: Bomarzo.

BAYLOS GRAU, Antonio; PÉREZ REY, Joaquín. *A dispensa ou a violência do poder privado*. Tradução de Luciana Caplan. São Paulo: LTr, 2009.

BEAUDONNET, Xavier. *Direito internacional do trabalho e direito interno: manual de formação para juízes, juristas e docentes em direito*. Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, 2011.

BELTRAN, Ari Possidonio. *Direito do trabalho e direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2002.

_____. *A autotutela nas relações do trabalho*. São Paulo: LTr, 1996.

BOBBIO, Norberto. *Diálogo sobre a república: os grandes termos da política e da cidadania*. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

BONAVIDES, Paulo. *Ciência política*. São Paulo: Malheiros, 1996.

BORGES, Altamiro. *Sindicalismo, resistência e alternativas*. São Paulo: Anita Garibaldi, 2008.

CAMPILONGO, Celso Fernandes. *Direito e democracia*. São Paulo: Max Limonad, 1997.

CATHARINO, José Martins. *Tratado elementar de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1982.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa (org.). *Direito coletivo do trabalho em debate*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

CHAGAS, Gustavo Luís Teixeira das. *Legislação de direito internacional do trabalho e da proteção internacional dos direitos humanos*. 2. ed. rev. e ampl. Bahia, 2010.

CLÈVE, Clèmerson Merlin; SARLET, Ingo Wolfgang; PAGLIARINI, Alexandre Coutinho. *Direitos humanos e democracia*. Rio de Janeiro: Forense, 2007.





COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

CORTEZ, Julpiano Chaves. *A lei de greve*. São Paulo: LTr, 2010.

COUTINHO, Aldacy Rachid. A autonomia privada: em busca da defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). *Constituição, direitos fundamentais e direito privado*. 2 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. v. 1.

_____. Função social do contrato de trabalho. In: COUTINHO, Aldacy Rachid; DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (org.). *Transformações do direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2000.

_____. *Poder punitivo trabalhista*. São Paulo: LTr, 1999.

CRIVELLI, Ericson. *Direito internacional do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010.

_____. *Democracia sindical no Brasil*. São Paulo: LTr, 2000.

_____. *Poder punitivo trabalhista*. São Paulo: LTr, 1999.

_____. *Invalidez processual*. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

_____. A autonomia privada: em busca da defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores. In: SALET, Ingo Wolfgang (org.). *Constituição, direitos fundamentais e direito privado*. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. v. 1.

_____. Trajetória do sindicalismo brasileiro: análise do suporte legislativo. In: ARAÚJO, Sílvia Maria de; FERRAZ, Marcos (org.). *Trabalho e sindicalismo*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2006. v. 1.

_____. Função social do contrato de trabalho. In: COUTINHO, Aldacy Rachid; DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTER, Luiz Eduardo (org.). *Transformações do direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2000. v. 1.

_____. BALESTRA, Oriana. Endomarketing nos marcos da organização do trabalho toyotista. *Revista Eletrônica — Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, v. 2, p. 9-22, 2013.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os limites constitutivos da terceirização*. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

_____. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. *Direito coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

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

DEMO, Pedro. *Metodologia do conhecimento científico*. São Paulo: Atlas, 2000.





DUSSEL, Henrique. *Ética da libertação: na idade da globalização e da exclusão*. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

ERMIDA URIARTE, Oscar. *La protección contra los actos antisindicales*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1995.

_____. *A proteção contra os atos antissindicais*. Tradução: Irany Ferrari. São Paulo: LTr, 1989.

_____. *Apuntes sobre la huelga*. Montevideú: Fundação de Cultura Universitária, 1996.

_____; RACCIATTI, Octavio Carlos. *Derecho internacional del trabajo* — selección sistematizada de normas y documentos. Montevideú: Fundação de Cultura Universitária, 2003.

_____. *La dimensión social del Mercosur*. Montevideú: Fundação de Cultura Universitária, 2004.

_____; CALDERÓN, Eduardo Rodriguez. *Segundo diploma internacional en derecho del trabajo y relaciones laborales*. Montevideú: Fundação de Cultura Universitária, 2010.

_____. *Sindicatos en libertad sindical*. 2. ed. Montevideú: Fundação de Cultura Universitária, 1999.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. *Sindicato mais representativos e mutação constitucional*. São Paulo: LTr, 2007.

ERRÁZURIZ, Francisco Walker. *Derecho de las relaciones laborales. Um derecho vivo*. Santiago: Universitaria, 2003.

FAORO, Raymundo. *Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro*. 10. ed. São Paulo: Globo; Publifolha, 2000. v. 1.

_____. *Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro*. 10. ed. São Paulo: Globo; Publifolha, 2000. v. 2.

FIGUEIREDO, José Ricardo. *Modos de ver a produção do Brasil*. São Paulo: Educ; Campinas: Autores Associados, 2004.

FILAS, Rodolfo Ernesto Capón. *Síntese da concepção sistemática do direito laboral*. Porto Alegre: Síntese, 1998.

FONSECA, Ricardo Marcelo. *Modernidade e contrato de trabalho: do sujeito de direito à sujeição jurídica*. São Paulo: LTr, 2001.

FOUCAULT, Michel. *1926-1984: a verdade e as formas jurídicas*. Tradução: Roberto Cabral de Melo Machado; Eduardo Jardim Moraes, supervisão Léa Porto de Abreu Novaes. Rio de Janeiro: NAU, 2002.

FRENCH, John D. *Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros*. Tradução de Paulo Fontes. São Paulo: Perseu Abramo, 2001.





FREYRE, Gilberto. *Casa-grande & senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal*. São Paulo: Global, 2005.

_____. *Sobrados e mucambos: a decadência do patriarcado e desenvolvimento do urbano*. 16. ed. São Paulo: Global, 2006.

FRIEDRICH, Tatyana Scheila. *Normas imperativas de direito internacional privado: lois de police*. 1. ed. Belo Horizonte: Forum, 2007.

GENRO, Tarso. *Crise da democracia: direito, democracia direta e neoliberalismo na ordem global*. Petrópolis: Vozes, 2002.

GIDDENS, Anthony. *As consequências da modernidade*. São Paulo: UNESP, 1991.

GIUGNI, Gino. *Direito sindical*. São Paulo: LTr, 1991.

GOMES, Luiz Flávio, PIOVESAN, Flávia (coord.). *O sistema interamericano de proteção dos direitos humanos e o direito brasileiro*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

GOMPERS, Samuel. *Sindicalismo e trabalhismo nos EUA*. Rio de Janeiro: Proença, 1957.

GOSDAL, Thereza Cristina. *Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra*. São Paulo: LTr, 2007.

GRAVEL, Eric; DUPLESSIS, Isabelle; GERNIGON, Bernard. *El comité de libertad sindical: impacto desde su creación*. Genebra: Oficina Internacional do Trabalho, 2001.

GUNTHER, Luiz Eduardo. *A OIT e o direito do trabalho no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2011.

_____. *Normas da OIT e direito interno*. Curitiba: Setor de Ciências Jurídicas/UFPR, 2000.

_____. *Resoluções e declarações da OIT: natureza e efeitos*. Curitiba: Setor de Ciências Jurídicas/UFPR, 2002.

HART, Herbert L. A. *O conceito de direito*. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2005.

JAVILLIER, Jean-Claude. *Derecho del trabajo*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2007.

KAHN-FREUND, Otto. *Trabajo e derecho*. 3 ed. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. *Das práticas antissindicais às práticas anti-representativas: sistema de combate e a tutela de representações coletivas de trabalhadores*. São Paulo: LTr, 2005.

LA CUEVA, Mário de. *Derecho mexicano del trabajo*. 3. ed. México: Porrúa, 1949. t. I.

LAGE, Émerson José Alves; LOPES, Mônica Sette. *O direito do trabalho e o direito internacional*. São Paulo: LTr, 2005.





- LEITE, Eduardo de Oliveira. *Monografia jurídica*. 9. ed. rev. São Paulo: RT, 2011.
- LIMA, Firmino Alves. *Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.
- LIMA, Francisco Gérson Marques de. *Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- _____. *Igualdade de tratamento nas relações de trabalho*. São Paulo: Malheiros, 1997.
- LÓPEZ, Julia López. *La aplicación de los convenios de la OIT por los jueces nacionales: el caso español desde una perspectiva comparada*. Coordenadores Julia López López; Mark Freedland; Bruno Caruso; Katherine Stone. Albacete: Bomarzo, 2011.
- LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. *Liberdade sindical: percursos e desafios na história constitucional brasileira*. São Paulo: LTr, 2011.
- MANSUETI, Hugo Roberto. *Direito sindical no Mercosul*. São Paulo: LTr, 2004.
- MARANHÃO, Délio. *Direito do trabalho*. 5. ed. rev. e aum. Rio de Janeiro: Getúlio Vargas, 1977.
- MASSONI, Túlio de Oliveira. *Representatividade sindical*. São Paulo: LTr, 2007.
- MELLO, Laís Corrêa de. *Liberdade sindical na constituição brasileira*. São Paulo: LTr, 2005.
- MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de (coords.). *Temas de direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.
- MENDONÇA, Ricardo Nunes de. *Do abuso do direito das ações possessórias como ato antissindical*. Curitiba: Juruá, 2010.
- MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antonio de; STERN, Maria de Fátima Coelho Borges (org.). *Direitos sociais na Constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois*. São Paulo: LTr, 2008.
- MORAES, Evaristo de. *Apontamentos de direito operário*. São Paulo: LTr, 1971.
- MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores. *Introdução ao direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2007.
- _____. *Direito sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- NICOLADELI, Sandro Lunard. As normas internacionais do trabalho e o fortalecimento dos sistemas de relações laborais. *Revista "O Trabalho" — Doutrina em Fascículos*, Curitiba: Decisório Trabalhista, p. 5086, 2008.
- _____. A OIT e a questão da liberdade sindical no Brasil: a análise do "caso 2739". *Revista "O Trabalho" — Doutrina em Fascículos*, Curitiba: Decisório Trabalhista, p. 5614, 2010.





OLEA, Manoel Alonso. *Introdução ao direito do trabalho*. Porto Alegre: Sulina, 1969.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. A universalidade do princípio da liberdade sindical. *Revista Sequência — estudos jurídicos e políticos*, Florianópolis: UFSC, v. 18, n. 34, 1997.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano. *Contribuições sindicais. Modalidades de financiamento sindical e o princípio da liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 2010.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Derecho internacional del trabajo y derecho interno: manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho*. Turin: Centro Internacional de Formación, 2009.

_____. *Derecho sindical de la OIT, normas y procedimientos*. Ginebra: Oficina Internacional do Trabalho, 1995.

_____. *Recopilación de decisiones del comité de libertad sindical*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>>.

_____. *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Oficina Intenacional del Trabajo, Ginebra: Informe I (B), 2008.

_____. Por una globalización justa: crear oportunidades para todos. *Informe — Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización*, 2004.

_____. Libertad sindical y negociacion colectiva. *Oficina Internacional del Trabajo. — Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra: OIT, 1994.

_____. *A liberdade sindical: recopilação de decisões e princípios do comitê de liberdade sindical do conselho de administração da OIT*. Tradução de Edilson Alkimin Cunha. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 1997.

_____. *El comité de libertad sindical: impacto desde su creación*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2001.

PASSOS, Edésio. *Relações de trabalho & transformação social: o direito (do) excluído em uma época de crise*. Curitiba: Decisório Trabalhista, 1999.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Constituição e liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 2007.

PEREIRA, Ricardo Macêdo de Britto; PORTO, Lorena Vasconcelos (orgs.). *Temas de direito sindical: homenagem a José Cláudio Monteiro de Brito Filho*. São Paulo: LTr, 2011.

PERONE, Gian Carlo. *A ação sindical nos estados-membros da União Européia: lições*. São Paulo: LTr, 1996.

PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (coord.). *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010.

POCHMANN, Marcio. *Relações de trabalho e padrões de organização sindical no Brasil*. São Paulo: LTr, 2003.





RAMÍREZ, Luis Henrique (coord.). *Derecho del trabajo y derechos humanos*. Capital Federal: Encadernación Latina América, 2008.

RAMOS FILHO, Wilson (coord.). *Trabalho e regulação no estado constitucional*. Curitiba: Juruá, 2011.

_____. *Direito capitalista do trabalho. Histórias, mitos e perspectivas no Brasil*. São Paulo, LTr, 2012.

_____. Crise capitalista, duração do trabalho e gestão empresarial. *Revista do Programa de Pós-Graduação*, Mestrado e Doutorado em Direito da PUCRS, Porto Alegre, n. 6, 2009.

_____. COCCO, G. Trabalho e regulação. O direito capitalista do trabalho e as crises econômicas. *Lugar Comum (UFRJ)*, v. 33-34, p. 33-53, 2011.

_____. ALLAN, N. A. A doutrina social da igreja e o corporativismo: a encíclica *rerum novarum* e a regulação do trabalho no Brasil. *Revista OABRJ*, v. 27, p. 141, 2011.

_____. Liberdade e unicidade: dilema da representação sindical em perspectiva. *Revista Trabalhista*, Rio de Janeiro, v. 35, p. 40-62, 2010.

_____. Delinquência patronal, repressão e reparação. *Revista Trabalhista*, Rio de Janeiro, v. 7, p. 129-148, 2009.

_____. Crise capitalista, duração do trabalho e gestão empresarial. *Direitos Fundamentais & Justiça*, v. 3, p. 177-205, 2009.

_____. Desemprego, crise econômica e duração do trabalho no Brasil. *Revista Trabalhista*, Rio de Janeiro, v. 30, p. 72-84, 2009.

_____. A solução dos conflitos coletivos do trabalho depois da reforma do judiciário. *Cadernos da Escola de Direito e Relações Internacionais (UniBrasil)*, v. 7, p. 45-62, 2007.

_____. Direito coletivo e sindical na reforma do judiciário. *Revista do TRT da 9ª Região*, Curitiba, n. 54, 2005.

_____. CLÈVE, C. M.; ARRUDA JR., E. L.; MENDES, G. F.; MARTINS FILHO, I. G. S. O sequestro da subjetividade dos juslaboralistas. *Revista Jurídica da UNED*, p. 96-115, 2003.

_____. GUNTHER, L. E.; MALHADAS, J. A.; FRANCO FILHO, G. S.; WALDRAFF, C. H.; MAGANO, O. B.; MAZUR, M.; LANTAS, J. J. B.; DALLEGRAVE NETO, J. A.; FIORI, J. L. Direito, economia, democracia e o sequestro da subjetividade dos juslaboralistas. *Revista do TRT 9ª Região*, Curitiba, v. 1, n. 1, p. 147-166, 2001.

_____. A nova lei de arbitragem e a solução de conflitos coletivos de trabalho. *Revista LTr*, 1997.

_____. La globalización y la democracia. *Revistas Travesías*, Sevilla, 1996.

_____. Globalización y democracia: el papel del poder judicial y de los movimientos sociales. *Travesías, Política, Cultura y Sociedad en Iberoamerica*, v. 1, p. 99-112, 1996.





_____. O Enunciado n. 331 do TST. *Gênesis, Revista de Direito do Trabalho*, v. 13, p. 164-175, 1994.

_____. Contribuição assistencial sob uma certa ótica do MP do trabalho e de uma parcela do judiciário. *Gênesis, Revista de Direito do Trabalho*, v. 21, p. 298-304, 1994.

_____. GONÇALVES, M.; AUACHE, M. J.; MACHADO, S. Análise crítica do projeto de modernização das relações coletivas de trabalho. *Gênesis, Revista de Direito do Trabalho*, v. 3, p. 253-284, 1993.

_____. Novas regras para negociações coletivas nas estatais. *Gênesis, Revista de Direito do Trabalho*, v. 10, p. 283-386, 1993.

_____. Novos sindicatos: desmembramento, registro, representatividade. *Revista LTr, Legislação do Trabalho*, v. 56, p. 1203-1207, 1992.

_____. Relações coletivas de trabalho. *Revista Cadernos da CUT: Jurídico e Relações Sindicais*, São Paulo, n. 4, 1990.

_____. Recopilación de decisiones y principios del comité de libertad sindical del consejo de administración de la OIT. 5. ed. rev., 2006.

RAMOS, Gabriel de Oliveira; DUTRA, Renata Queiroz. Tendências desmobilizadoras oriundas da terceirização e da precarização trabalhista: reflexos na atuação sindical. In: DELGADO, Gabriela Neves; BRITTO, Ricardo José Macedo de (coord.). *Trabalho, constituição e cidadania. A dimensão coletiva dos direitos sociais*. São Paulo: LTr, 2014.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Curso de derecho laboral*. Montevideo: IDEA, 1999. t. IV, v. 1.

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

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 3. ed. rev. e aum. São Paulo: LTr, 2009.

SADY, João José. *Curso de direito sindical*. São Paulo: LTr, 1998.

SAN VICENTE, Osvaldo Mantero de. *Derecho sindical*. Montevideu: Fundação de Cultura Universitária, 1998.

_____. *Derecho del trabajo de los paises del Mercosur* — un estudio de derecho comparado — primeira parte. Montevideu: Fundação de Cultura Universitária, 1998.

_____. *Protección y promoción de la libertad sindical*. Montevideu: Fundação de Cultura Universitária, 2006.

SANTOS, Boaventura de Souza. *Para um novo senso comum: a ciência, o direito e a política na transmissão*. São Paulo: Cortez, 2000.

_____. *Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade*. 9. ed. São Paulo: Cortez, 2000.





SANTOS, Carmil Vieira dos. *O direito sindical francês e brasileiro: uma história comparada*. São Paulo: LTr, 2011.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial*. São Paulo: LTr, 2004.

_____. *Fundamentos do direito coletivo do trabalho nos Estados Unidos da América, na União Europeia, no Mercosul e a experiência brasileira*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

SANTOS, Jonabio Barbosa dos. *Liberdade sindical e negociação coletiva com direitos fundamentais do trabalhador: Princípios da Declaração de 1998 da OIT*. São Paulo: LTr, 2008.

SANTOS, Luiz Alberto Matos dos. *A liberdade sindical como direito fundamental*. São Paulo: LTr, 2009.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Sindicatos e ações coletivas. Acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais da perspectiva constitucional*. 10. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

_____. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 7. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SARTHOU, Helios. *Trabajo, derecho y sociedad*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2004. T. I: Estudios de derecho colectivo del trabajo.

SERVAIS, Jean-Michel. *Elementos de direito internacional e comparado do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.

SHIEBER, Benjamin M. *Iniciação ao direito trabalhista norte-americano*. São Paulo: LTr, 1998.

SILVA, Alessandro da; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; FELIPPE, Kenarik Boujikian; SEMER, Marcelo (coord.). *Direitos humanos: essência do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, Antônio Álvares da. *Direito coletivo do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SILVA, Claudio Santos da. *A liberdade sindical no direito do internacional dos trabalho: reflexões orientadas pela Convenção n. 87 da OIT*. São Paulo: LTr, 2011.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho. Configurações instituições no Brasil contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA NETO, Manoel Jorge. *Proteção constitucional dos interesses trabalhistas: difusos, coletivos e individuais homogêneos*. São Paulo: LTr, 2001.

SIQUEIRA, Antonio Benedito de. *Crise econômica e sindicato no Brasil: 1980 a 1994*. Curitiba: Instituto Memória, 2010.





SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Direito do trabalho e democracia: apontamentos e pareceres*. São Paulo: LTr, 1996.

_____. *Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho*. São Paulo: LTr, 1999.

SKINNER, Quentin. *As fundações do pensamento político moderno*. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.

SOUZA, Zoraide Amaral de. *A associação no sistema das liberdades públicas*. São Paulo: LTr, 2008.

STÜRMER, Gilberto. *A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

TAJGMAN, David; CURTIS, Karen. *Guía práctica de la libertad sindical: normas, principios y procedimientos de la organización internacional del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2002.

VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. *Liberdades sindicais e atos anti-sindicais*. São Paulo: LTr, 2008.

VIANNA, Luís Werneck. *Liberalismo e sindicato no Brasil*. 2. ed. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1978.

VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (coord.). *Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial*. São Paulo: LTr, 2003.

VILLATORE, Marco Antonio César. *Direito internacional do trabalho*. Curitiba: IESDE Brasil, 2009.

VILLEY, Michel. *A formação do pensamento jurídico moderno*. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

VIÑA, Jordi Garcia. *Derecho sindical: cuestiones actuales en España*. Curitiba: Juruá, 2006.

WANDELLI, Leonardo Vieira. *Despedida abusiva. O direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade*. São Paulo: LTr, 2004.





DEMOCRACIA SINDICAL

Rafael Foresti Pego^(*)

Sumário: 1. Introdução. 2. Liberdade sindical e democracia. 3. Democracia sindical: a) Assembleias gerais; b) Eleições sindicais; c) Contribuição sindical. 4. Democracia e Autonomia sindical. Considerações finais. Referências.

Resumo: Este ensaio versa sobre o princípio democrático no âmbito do Direito Sindical, abordando, além do arcabouço jurídico-normativo no plano nacional e internacional, repercussões práticas, como a participação dos trabalhadores em assembleias sindicais, as eleições no sindicato e a cobrança compulsória de contribuições sindicais.

Palavras-chave: Liberdade sindical. Princípio democrático. Democracia sindical.

1. INTRODUÇÃO

O termo democracia, de origem grega, é concebido, de um modo geral, como uma forma de governo do povo e para o povo, que promova a participação de todos. Nessa mesma linha, é a compreensão da democracia sindical, também conhecida como democracia interna, a qual roga, no aspecto finalístico, que as condutas sindicais sejam realizadas pela e para a

(*) Procurador do Trabalho lotado na Procuradoria Regional do Trabalho da 14ª Região. Mestre em Direito pela PUCRS. Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela PUCRS.



categoria, respeitando e promovendo, no tocante aos meios, a participação de todos os membros que compõem a categoria ou pelo menos que seja franqueada a possibilidade de participar.

No Direito Coletivo do Trabalho, este princípio constitui um dos mais importantes pilares da estrutura de qualquer sistema sindical, confundindo-se com a própria origem e razão de ser do movimento sindical. Significa, em síntese, a participação de todos no exercício da representação de uma categoria profissional⁽¹⁾, cujas decisões são tomadas a partir da vontade da maioria, porém, com o respeito e a proteção dos direitos das minorias.

O princípio democrático está presente em diversas situações cotidianas da relação entre o sindicato e o representado, como na realização de eleições sindicais, na participação em assembleias gerais realizadas, na preservação do direito à associação, à desfiliação ou a não participação, no acesso a todas as informações sobre a administração do sindicato. No entanto, a realidade brasileira traz um histórico de constantes violações ao princípio democrático nas relações sindicais, em diversos níveis, muitas vezes, na própria constituição da entidade sindical, quando, por exemplo, não se permite a participação dos próprios trabalhadores da categoria. Enfim, vão desde violações mais específicas e de menor extensão, como a cobrança individual de uma contribuição compulsória, até violações mais amplas, como uma eleição sindical ou assembleia geral fraudulenta. Embora os diferentes níveis, todas as violações ao princípio democrático no seio sindical são graves e colocam em xeque a própria função histórica do sindicato de representação de uma categoria.

Dessa forma, propõe-se, neste artigo, o enfrentamento destas questões, sob um viés que alia teoria e prática, promovendo-se uma reflexão sobre democracia sindical, tema este prioritário em matéria de liberdade sindical.

2. LIBERDADE SINDICAL E DEMOCRACIA

Antes de abordar especificamente o tema da democracia sindical, é oportuno tecer algumas considerações acerca da interconexão entre os princípios da liberdade sindical e da democracia sindical.

(1) A referência à categoria profissional tão somente, e não à categoria econômica, é feita em virtude de que nela são encontrados, com maior frequência, os casos de violação do princípio da democracia sindical, razão pela qual se optou por tal limitação temática, embora os temas e fundamentos referidos são também aplicáveis às categorias econômicas e demais empresas.



O princípio da liberdade sindical constitui a pedra angular e valor-fonte do Direito Coletivo do Trabalho, confundindo-se com a própria origem do Direito Coletivo do Trabalho⁽²⁾, uma vez que este tem como finalidade garantir a liberdade sindical nas relações coletivas de trabalho, como instrumento para a melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores por meio da negociação coletiva. Por tal razão, costuma-se reconhecer a liberdade sindical como um princípio-fim, vale dizer, é simultaneamente um ponto de partida e um ponto de chegada no Direito Coletivo do Trabalho.

A doutrina diverge ao tratar da classificação dos princípios específicos do Direito Coletivo do Trabalho. De um lado, situam a liberdade sindical como um princípio maior do qual decorrem todos os demais princípios⁽³⁾ (liberdade sindical em sentido amplo). Em corrente oposta, há enquadramento como um entre outros princípios específicos⁽⁴⁾ (liberdade sindical em sentido estrito). A mesma lógica se aplica ao princípio da democracia sindical, muitas vezes colocado como corolário da liberdade sindical⁽⁵⁾, até mesmo como uma espécie de subprincípio, enquanto há aqueles que o consideram um princípio autônomo e específico do Direito Coletivo do Trabalho.

Entende-se que a democracia sindical constitui um princípio específico do Direito Coletivo do Trabalho, não obstante esteja imbricado com a liberdade sindical, muitas vezes de tal forma que não se consegue distinguir com clareza a linha tênue que divide o conteúdo de um e de outro. Não há liberdade sindical sem democracia sindical. Toda a promoção e a preservação do princípio da democracia sindical acaba, direta ou indiretamente, favorecendo a liberdade sindical. Disso resulta que todo o arcabouço jurídico e normativo da liberdade sindical serve igualmente como fundamento para a preservação e a promoção da democracia sindical.

No âmbito internacional, destaca-se a Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual, embora não ratificada pelo Brasil, pode ser utilizada no ordenamento jurídico interno, haja vista que o direito comparado constitui fonte formal do Direito do Trabalho, a teor do

(2) PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 76.

(3) Nesse sentido, esclarece Mauricio Godinho Delgado: “É verdade que quando se fala no princípio genérico da liberdade de associação nele se englobam, naturalmente, as matérias relativas à estruturação interna das entidades associativas e suas relações com o Estado” (DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 1220).

(4) JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. t. II, p. 1719.

(5) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 167.





art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dita convenção parte do pressuposto de que as liberdades de expressão e de associação são indispensáveis para um progresso constante. Tal norma define a liberdade sindical como o direito de toda a pessoa de fundar sindicatos, com outras pessoas, ou de se filiar a um sindicato, sujeitando-se unicamente ao estatuto da entidade escolhida (art. 2º).

As normas da Convenção n. 87 da OIT estão pautadas no direito de escolha, o qual pressupõe a livre participação de cada trabalhador na tomada de decisões da categoria, afirmando a democracia sindical como um princípio fundamental das relações sindicais. Por exemplo, o art. 2º da citada Convenção traz o direito dos trabalhadores de constituir e de filiar-se em organizações da sua escolha, bem como o art. 3º do mesmo Diploma garante aos trabalhadores o direito de eleger livremente os seus representantes.

A partir disso, conclui-se que a Convenção n. 87 da OIT, ao garantir expressamente o direito de escolha dos trabalhadores em variados níveis, acabou por tutelar, no plano internacional, o princípio da democracia sindical, constituindo-se em um importante fundamento jurídico deste princípio, tanto no âmbito internacional quanto no interno.

Ainda, no plano internacional, a liberdade sindical e, por conseguinte, a democracia sindical, têm como fundamento o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (art. 8º), o Protocolo de San Salvador (art. 8º) e a Declaração Sociolaboral do Mercosul (art. 9º), além de outras convenções específicas da OIT, tais como as Convenções ns. 11, 98, 131, 141, 151 e 154.

No plano interno, a liberdade sindical tem amparo constitucional, como se pode extrair do art. 5º, incisos XVII (liberdade de associação), XVIII (liberdade na criação de associações), XIX (proteção contra a dissolução compulsória de uma associação) e XX (direito de filiação e desfiliação); art. 7º, incisos VI (negociação coletiva sobre salários), XIII (negociação coletiva sobre jornada), XIV (negociação coletiva sobre turnos ininterruptos de revezamento) e XXVI (reconhecimento dos instrumentos normativos); art. 8º (estrutura sindical) e art. 9º (direito de greve); além de diversas outras normas no plano infraconstitucional, muitas das quais também constituem fundamento da democracia sindical.

Portanto, democracia e liberdade sindical são vetores constitucionais do Direito Coletivo do Trabalho, enquadrados como direitos fundamentais e, por decorrência, qualificados como cláusulas pétreas do texto constitucional (art. 60, parágrafo quarto, inciso IV), o que reforça a necessidade de uma análise constante destas normas constitucionais, de acordo com





as transformações da realidade social, em prol do desenvolvimento de tão relevantes institutos.

3. DEMOCRACIA SINDICAL

A democracia constitui uma liberdade fundamental (primeira dimensão dos direitos fundamentais⁽⁶⁾) e também um princípio de promoção da igualdade material (segunda dimensão dos direitos fundamentais), sendo normalmente tratada no plano específico dos direitos políticos. A depender do enfoque adotado, pode até mesmo ser analisada como componente de uma quarta dimensão dos direitos fundamentais⁽⁷⁾, enquanto instrumento essencial para uma sociedade cada vez mais plural, dialógica e solidária. No sentido amplo, a democracia é composta por um conjunto de princípios e ações que tutelam a liberdade e a dignidade do ser humano, com a relevante missão de proteger os direitos humanos e garantir a mesma proteção jurídica aos cidadãos.

No Brasil, o princípio democrático constitui um valor fundamental, além de ser a peça-chave que embasa toda a organização do Estado. Tanto que a Constituição Federal de 1988 anuncia, já desde o seu preâmbulo⁽⁸⁾, a instituição de um Estado Democrático. Em sequência, a Constituição Federal declara, no seu primeiro artigo, que a República Federativa do Brasil “constitui-se em Estado Democrático de Direito”, antes mesmo de enunciar os relevantes fundamentos da ordem jurídica constitucional.

Dirley da Cunha Junior, ao tratar do princípio do Estado Democrático de Direito, alude que “a designação Estado Democrático de Direito é novidade entre nós e sintetiza um movimento tendente a orientar o Estado de Direito a realizar os postulados de Democracia”⁽⁹⁾. O princípio democrático repercute em todas as instâncias de organização social. Não se limita à esfera pública, dada a aplicação também no âmbito privado quando do exercício de um poder social, com base na chamada eficácia horizontal dos direitos

(6) Embora se trate de uma classificação apenas para fins didáticos, utiliza-se o termo dimensão, e não geração (teoria geracional) para evitar uma ideia de sucessão, relevância ou substituição entre os direitos fundamentais.

(7) BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 571.

(8) Conforme a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, o preâmbulo integra a Constituição Federal, representando princípios e valores constitucionais, embora não tenha força normativa autônoma (ADI n. 2.649 e ADI n. 2.076).

(9) CUNHA JUNIOR, Dirley da. *Curso de direito constitucional*. 3. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2009. p. 509.



fundamentais⁽¹⁰⁾, como ocorre nas relações sindicais⁽¹¹⁾, entre outras hipóteses.

Ainda, em relação ao art. 1º da Constituição Federal, o inciso V traz o princípio do pluralismo político como fundamento do Estado Democrático brasileiro. Em suma, este princípio garante a aceitação constitucional da multidiversidade de centros de poder, o que repercute na questão sindical, pois o pluralismo político constitucional, em uma visão ampla, constitui um dos fundamentos para a transferência de parcelas do poder estatal de deliberação e de controle à sociedade civil, criando-se instrumentos normativos paralelos ao Estado.

Por sua vez, o parágrafo único do art. 1º da Constituição Federal de 1988 reafirma a democracia como base do Estado, ao aludir que “todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição”. Afinal, há uma concepção comum de que a democracia constitui um regime político pautado na soberania popular. Novamente, socorre-se das lições de Dirley da Cunha Junior:

“Efetivamente, o Estado Democrático de Direito é princípio fundamental que reúne os princípios do Estado de Direito e do Estado Democrático, não como simples reunião formal de seus respectivos elementos, tendo em vista que revela um conceito novo que os supera, mas como providência de transformação do *status quo* e garantia de uma sociedade pluralista, livre, justa e solidária, em que todo o poder emane do

(10) A doutrina trata a questão como a eficácia vertical e horizontal dos direitos fundamentais. Na primeira, há uma relação entre um particular e o Estado, o qual está vinculado tanto pelo legislador quanto pelo Poder Judiciário, não havendo dúvidas de que o Estado é o destinatário das normas que consagram direitos fundamentais. A segunda, chamada de eficácia horizontal, consiste na aplicação imediata de direitos fundamentais na relação jurídica entre particulares, o que significa a coexistência de dois sujeitos detentores de direitos fundamentais. A doutrina majoritária pátria reconhece a vinculação dos particulares aos direitos fundamentais, pois, afinal, não apenas o Estado pode violar direitos fundamentais, mas os próprios particulares em suas ações (SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais e direito privado: algumas considerações em torno da vinculação de particulares aos direitos fundamentais. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). *A constituição concretizada: construindo pontes com o direito público e o privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000. p. 107-163, p. 117).

(11) Afirma-se uma natureza jurídica privada do sindicato por se tratar de uma associação de direito privado, principalmente após a Constituição Federal de 1988, a qual pretendeu romper o vínculo entre o sindicato e o Estado, o que outrora justificava a natureza pública das entidades sindicais. Em que pese constituir uma associação civil privada, existem algumas prerrogativas decorrentes do registro sindical que distinguem tais entidades das demais associações, razão pela qual existem contornos de natureza pública, como a representação ampla *ex lege* dos interesses da categoria (art. 8º, III, da Constituição Federal).



povo e seja exercido em benefício do povo, com o reconhecimento e a afirmação dos direitos humanos fundamentais que possam realizar, na sua plenitude, a dignidade da pessoa humana.”⁽¹²⁾

Assim como são frequentes as referências, na atualidade, sobre a crise de legitimidade no tocante à representação política, pela falta de correspondência entre a vontade do povo e o que é feito pelos seus representantes, o mesmo raciocínio é aplicável no âmbito sindical. Quando uma entidade promove os interesses particulares de seus administradores ou de terceiros antes ou prioritariamente à vontade da categoria, haverá uma representação meramente formal. Nesse quadro, ainda assim não se pode negar que, no plano da representação política, respeita-se o princípio democrático, pelo menos no tocante à eleição de representantes pelo povo, mediante voto direto, em um procedimento eleitoral fiscalizado. Contudo, isso nem sempre ocorre no âmbito das relações sindicais.

Outras disposições constitucionais específicas reforçam a importância dada ao princípio democrático: o art. 5º, inciso XLIV, enquadrando como crime inafiançável e imprescritível qualquer ação de grupos armados, civis ou militares, contra o Estado Democrático; o art. 23 estabelece como competência comum dos Entes Federativos zelar pelas instituições democráticas; o art. 34 elenca, entre os fundamentos que autorizam a intervenção da União nos Estados e no Distrito Federal, a necessidade de se assegurar a observância do regime democrático; entre outras⁽¹³⁾. Todos estes fundamentos constitucionais do princípio democrático se aplicam, *mutatis mutandis*, às relações sindicais.

O princípio da democracia sindical consiste na participação de todos os integrantes da categoria que desejem participar, inclusive com a garantia do direito de participação das minorias, em todas as questões que demandem a tomada de posição ou uma conclusão que represente a vontade real da categoria naquele assunto, excluindo-se apenas questões de mero funcionamento ordinário da entidade sindical. Amauri Mascaro Nascimento trata da democracia interna do sindicato enquanto uma “condição de legitimidade da vida do sindicato e princípio que deve inspirar a prática dos principais atos que envolverão a sua atividade interior”⁽¹⁴⁾.

(12) CUNHA JUNIOR, Dirley da. *Curso de direito constitucional*. 3. ed. rev. amp. e atual. Salvador: Juspodivm, 2009. p. 509-510.

(13) Art. 134; art. 194, parágrafo único, inciso VII; art. 206, VI; art. 215, § 3º, IV; art. 216-A, *caput* e § 1º, inciso X.

(14) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 167.





Da mesma forma como é feito em relação à liberdade sindical⁽¹⁵⁾, classifica-se a democracia sindical em três planos: o individual, o coletivo e em face do Estado. O primeiro representa o direito individual de participação ou não participação dos trabalhadores em todos os debates e deliberações da categoria, como, por exemplo, o exercício do direito de voto em eleições sindicais ou em uma assembleia geral. O segundo, situa-se no dever geral da entidade sindical de preservar o caráter democrático de suas ações e decisões, como, por exemplo, nas regras dispostas no estatuto da entidade sindical. E o último, em face do Estado, trata da vedação ao Estado de intervir nas relações sindicais de modo a atingir o direito de escolha e de participação dos trabalhadores, como no caso da cobrança compulsória da contribuição sindical por força de lei ou da imposição da unicidade sindical, mitigando o direito de escolha sobre participar ou não de determinado ente sindical.

Em um ambiente de questões laborais cada vez mais complexas, a democracia sindical adquire maior relevância enquanto critério que legitima as decisões tomadas pelo sindicato, cuja validade decorre das instâncias de deliberação, dos canais de debate e até mesmo da própria discursividade. Como reflexo, o desrespeito à democracia interna nos sindicatos constitui um dos mais graves vícios que pode ocorrer no sistema sindical brasileiro.

O princípio democrático é fundamental desde os primeiros atos tendentes à constituição de uma entidade sindical, principalmente no tocante à elaboração de um estatuto que respeite e promova a participação de todos e, concomitantemente, observe o próprio direito à não participação, se esta for a vontade individual de determinado membro daquela categoria. O estatuto sindical deve observar, também, o direito das minorias, como por exemplo, o dever de respeitar as oposições no âmbito das lideranças sindicais, principalmente em época de eleições, como bem situa Amauri Mascaro Nascimento:

‘A democracia interna da vida sindical exige, de outro lado, o respeito às oposições e a admissão de candidaturas de grupos que divirjam da diretoria, bem como o correlato direito de livre propaganda das metas que a oposição pretende atingir, quando na direção do sindicato.’⁽¹⁶⁾

Infringir a democracia sindical, em qualquer grau ou extensão, é bastante grave, por si só, pois contraria a própria essência daquilo que constitui

(15) JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. t. II, p. 1723-1724.

(16) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 168.





uma entidade sindical. A função precípua do sindicato profissional é a união e a representação dos trabalhadores como forma de equilibrar, no plano coletivo, a relação jurídica de trabalho que se mostra, individualmente, desequilibrada. Para legitimar tal união e representação, é imprescindível que se permita a participação de todos aqueles que compõem a categoria. Do contrário, não haverá democracia interna no sindicato e, por conseguinte, a vontade deste não significará a vontade da maioria dos representados nem a proteção dos interesses da categoria, carecendo legitimidade ao sindicato, sob o aspecto material, ainda que possa estar formalmente regular.

Para melhor compreender as repercussões práticas do tema ventilado, analisam-se três situações pontuais de grave violação ao princípio democrático na esfera sindical: a ausência ou fraude em assembleias gerais, a fraude em eleições sindicais e a compulsoriedade da contribuição sindical.

a) Assembleias gerais

A assembleia geral é o órgão máximo do sindicato e o mais democrático, porque permite a participação de todos, prevalecendo a vontade da maioria, reconhecida como soberana e representará a vontade da categoria. Tem por objetivo deliberar sobre os mais diversos assuntos, em especial, aqueles afetos às diretrizes e às linhas de atuação do sindicato.

O art. 524 da CLT estabelece algumas hipóteses nas quais é obrigatória a realização de assembleia com voto secreto: a eleição de associado para representação da respectiva categoria; a tomada e a aprovação de contas da diretoria; a aplicação do patrimônio; o julgamento dos atos da diretoria relativos a penalidades impostas a associados e o pronunciamento sobre relações ou dissídio de trabalho. Contudo, a realidade aponta frequentes violações à regra da assembleia geral, especialmente na última hipótese, quando sindicatos firmam convenções e acordos coletivos sem a prévia deliberação pela categoria dos parâmetros da negociação coletiva, seja por não realizar a assembleia geral seja por realizar assembleias fraudulentas, apenas formais, sem a efetiva participação dos trabalhadores.

Existem diversos julgados versando sobre a invalidade de atos sindicais praticados sem a realização da necessária assembleia geral⁽¹⁷⁾, inclusive

(17) No TST: RR — 711100-07.2008.5.09.0663, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 6.8.2014, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15.8.2014. Nos Tribunais Regionais: TRT-PR-33572-2012-004-09-00-3-ACO-29083-2014 — 6ª Turma, Relator: Francisco Roberto Ermel, Publicado no DEJT em 10.9.2014.



prolatados pela Seção de Dissídios Coletivos (SDC) do C. Tribunal Superior do Trabalho (TST), cuja ementa se descreve:

“RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO. GREVE. ABUSIVIDADE. AUSÊNCIA DE DELIBERAÇÃO DA ASSEMBLEIA GERAL DOS TRABALHADORES E DE COMUNICAÇÃO PRÉVIA AO EMPREGADOR. 1. Conforme o art. 2º da Lei n. 7.783/89, define-se como greve toda “suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços ao empregador”. Assim, mesmo na greve deflagrada espontaneamente pelos trabalhadores, sem a intervenção do sindicato da categoria profissional, o exercício regular desse direito deve se subordinar aos requisitos formais previstos na legislação pertinente (Constituição Federal, art. 9º). 2. Na presente hipótese, configura-se a abusividade da greve pela incontroversa ausência de deliberação por assembleia geral de trabalhadores, bem como da prévia comunicação da paralisação ao empregador, conforme exigido nos arts. 1º, 3º, parágrafo único, e 4º, § 2º, da Lei n. 7.783/89. Recurso ordinário a que se nega provimento.”

(RO — 10148-47.2012.5.03.0000 , Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 18.8.2014, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 22.8.2014.)

Os instrumentos normativos devem refletir os anseios da categoria, o que somente pode ser constatado por meio de debate e deliberação em assembleia geral, na qual se permita a presença e a participação dos membros da categoria que estejam interessados. Um instrumento normativo criado sem a efetiva participação dos interessados, como é o caso da ausência de deliberação, em assembleia geral, dos parâmetros da negociação coletiva pelos trabalhadores da categoria, retira o seu amparo constitucional e deslegitima a ação sindical, por violação do princípio democrático e de outras normas jurídicas.

b) Eleições sindicais

Em termos gerais, o princípio democrático impõe que sejam realizadas, regularmente, eleições livres, justas e abertas a todos os interessados. Porém, tais diretrizes nem sempre são respeitadas, caracterizando típico caso de violação da democracia sindical.

Cabe ao sindicato definir, em seu estatuto, as regras sobre o procedimento eleitoral, sempre visando torná-lo mais democrático. Os arts. 529 a 532 da CLT disciplinam alguns aspectos das eleições sindicais, como as condições de elegibilidade, do exercício do direito de voto e a fixação de



regras básicas do procedimento eleitoral⁽¹⁸⁾, ressaltando que a própria OIT admite uma regulamentação básica sobre a matéria. O direito ao exercício do voto é fundamental para uma entidade sindical. Nesse cenário, coaduna-se dos ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento, de que a eleição por aclamação não é democrática⁽¹⁹⁾.

Contudo, são diversos os problemas já constatados em eleições de dirigentes sindicais, tais como: resistência em realizar a eleição pela administração vigente; recusa ao registro de chapas da oposição (tutela do direito das minorias); interferência patronal; dificuldade de acesso do associado ao local de votação; mandatos com prazos exorbitantes como forma de perpetuação no poder; e cobrança de “joia” para o ingresso no sindicato, buscando restringir o número de eleitores ou de elegíveis.

A título exemplificativo, cita-se um caso julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no qual foi invalidada uma eleição em que houve a participação de candidatos impedidos por decisão judicial⁽²⁰⁾. Outro exemplo de nulidade de eleições sindicais, decorre do descumprimento das normas do próprio estatuto sindical, como demonstra o julgado oriundo da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região⁽²¹⁾. Ainda, sobre o descumprimento de regras eleitorais previstas no estatuto de ente sindical, referencia-se o julgado oriundo do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no qual candidatos integrantes da chapa única estavam acumulando cargos eletivos, o que era vedado pelo estatuto do sindicato, resultando na declaração da nulidade do registro⁽²²⁾.

É comum, ainda nos dias de hoje, que beneficiários de eleições sindicais não democráticas invoquem o princípio da autonomia sindical e a ausência de uma lei específica tratando da matéria para perpetuarem suas práticas. No entanto, trata-se de um argumento superado e até mesmo contraditório,

(18) Ressalvam-se doutrinas contrárias no sentido de que tais normas celetistas não foram recepcionadas pela Constituição Federal de 1988 (art. 8º, inciso I), haja vista o dever de não intervenção do Estado na atividade sindical (v. g. AIRR — 491-14.2012.5.23.0004, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 11.12.2013, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19.12.2013).

(19) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 167.

(20) Acórdão do Processo n. 0001407-53.2011.5.04.0023 (RO). Data: 18.7.2013. Origem: 23ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Órgão julgador: 8ª Turma. Redator: Francisco Rossal de Araújo.

(21) TRT-4, Acórdão — Processo RO n. 0000261-30.2012.5.04.0382 — 4ª Turma, Redator Ricardo Tavares Gehling, Data 11.4.2013.

(22) TRT da 3ª Região. Processo n. 00342-2009-007-03-00-4 RO. Data de Publicação: 4.12.2009. Órgão Julgador: Segunda Turma. Relator: Convocada Maristela Iris S. Malheiros. Divulgação: 3.12.2009. DEJT.





pois a omissão legislativa pode decorrer, justamente, da vontade do legislador em preservar a autonomia sindical.

Ou seja, próprio argumento demonstra a sua carência, porque invoca a autonomia do sindicato para definir, em seu estatuto, as regras eleitorais, sem intervenção de terceiros, ao passo que, simultaneamente, entende necessária uma lei de regência para a questão, o que viria a delimitar o alcance de regras estatutárias. Além disso, quanto à autonomia, por certo que não se trata de uma garantia absoluta, devendo ser harmonizada com os demais valores constitucionais, tópico este que será aprofundando, em capítulo específico.

No que diz respeito à ausência de lei, há muito ele já fora superado, pois retrata uma vertente positivista jurídico-formalista, inerente ao Constitucionalismo Liberal (Constituição dos Estados Unidos de 1787, Constituição da França 1791 e Constituição Brasileira de 1891), de cerca de um século atrás. Desde então, o pensamento jurídico evoluiu para o Constitucionalismo Social (Constituição Brasileira de 1934) e, posteriormente, avançou-se para o Constitucionalismo Democrático (Constituição Brasileira de 1988) e a moderna teoria da norma constitucional, fase também mencionada como neoconstitucionalismo ou pós-positivismo. Nesta teoria da dogmática constitucional, o constitucionalismo está atrelado à ideia de eficácia da Constituição, e não apenas limitação do poder político, com caráter mais efetivo e menos retórico, principalmente no tocante à concretização dos direitos fundamentais, no plano vertical e horizontal.

O momento das eleições nos sindicatos é fundamental para a afirmação e a renovação da democracia interna destas entidades, não se tolerando atos que venham a restringir, de alguma forma, a participação dos membros da categoria ou que não observem o necessário tratamento isonômico entre os envolvidos. A categoria profissional deve ser representada pelos dirigentes sindicais efetivamente eleitos em um procedimento eleitoral democrático. Do contrário, haverá afronta a todo o arcabouço normativo, constitucional, supralegal e infraconstitucional, acima transcrito.

E a ausência de lei específica acerca do procedimento eleitoral nos sindicatos não afasta o dever de observância aos princípios constitucionais (art. 5º, § 1º, da CRFB), em especial, à democracia e liberdade sindical. Além disso, desde há muito, o Direito estabeleceu mecanismos para superar omissões, mediante métodos de integração e interpretação (art. 8º da CLT), sempre pautados de modo a que “nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”, como dispõe o art. 8º, parágrafo único, *in fine*, da CLT.





Nesse aspecto, coaduna-se dos ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento de que “nada compromete mais a democracia interna da vida sindical do que a perturbação do processo eleitoral sucessório, prejudicado às vezes até mesmo com a prática de violências físicas e patrimoniais”⁽²³⁾.

O Comitê de Liberdade Sindical da OIT tem orientação clara acerca da necessidade de se preservar o direito de livre escolha de representantes sindicais, a ponto de merecer um capítulo inteiro (capítulo 6) na obra que traz suas decisões e princípios. O procedimento eleitoral que, de alguma forma, não permita esta livre escolha, contraria a orientação da OIT. Nesses casos, pode-se ver que o próprio Comitê de Liberdade Sindical da OIT invoca a ação das autoridades públicas em prol do fortalecimento desse direito/ liberdade, tanto que dispõe, no princípio de n. 353, que “é mister que as autoridades públicas se abstenham de intervenções que possam enfraquecer o exercício desse direito [...]” [grifou-se]⁽²⁴⁾. Ademais, a intervenção por autoridade judicial tem previsão em diversos princípios do aludido Comitê (princípios 677 a 683)⁽²⁵⁾, o qual não só admite, mas exige das autoridades públicas a necessidade de proteção pronta e eficaz em face de condutas antissindicais (princípios 737 a 754)⁽²⁶⁾, como é o caso de irregularidades no procedimento eleitoral.

Assim, deve ser resguardado o direito dos trabalhadores de escolher livremente os seus representantes e combatidas todas as condutas contrárias ao seu exercício.

c) Contribuição sindical

A contribuição sindical não poderia ser imposta por lei, e sim acordada mediante instrumento coletivo. O caráter obrigatório, na forma de imposto, é insustentável diante dos parâmetros de democracia e liberdade sindical apregoados no cenário internacional, questão esta já consolidada na Organização Internacional do Trabalho, principalmente em se tratando de nações reconhecidas como democráticas. Não é adequado manter um sistema que permite cobrar contribuições daquele que não almeja participar do sindicato,

(23) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 168.

(24) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 81.

(25) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 148.

(26) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 159-162.





restringindo o seu direito de não participar da atividade sindical, o que representa a vertente negativa do direito fundamental à democracia sindical.

O modelo brasileiro de imposição legal da contribuição sindical, com natureza tributária, representa um dos principais vícios da sua estrutura sindical e cria um contrassenso inaceitável, pois o Brasil é um país democrático e que se orgulha em afirmar tal condição, ao mesmo tempo que desprivilegia o princípio democrático e o da liberdade sindical ao manter a cobrança de uma contribuição sindical compulsória, contrariando os termos da Convenção n. 87 da OIT.

O mesmo raciocínio se aplica à questão da cobrança compulsória de outras contribuições, pelo sindicato, daqueles que não são associados, como a confederativa ou assistencial, matéria que possui um entendimento consolidado no âmbito da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (Súmula n. 666) e do Tribunal Superior do Trabalho (Precedente Normativo n. 119 e Orientação Jurisprudencial n. 17 da SDC), embora nessas hipóteses se deva atentar para algumas peculiaridades do sistema brasileiro, como a questão da eficácia *erga omnes* dos instrumentos normativos.

As contribuições aos sindicatos constituem, ou deveriam constituir, uma obrigação livremente assumida com base no associativismo⁽²⁷⁾, devendo ser privilegiadas as formas convencionais de contribuição, em um ambiente que permita a participação de todos os interessados, preservando a democracia sindical.

4. DEMOCRACIA E AUTONOMIA SINDICAL

A autonomia sindical costuma ser o fundamento mais invocado pelos sindicatos quando confrontados pela violação da democracia sindical. Porém, o princípio da autonomia sindical não autoriza o desrespeito às normas estatutárias e legais, especialmente, em relação à necessidade de se observar o princípio democrático. Nesse contexto, destaca-se a ementa do acórdão proferido pela 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pelos judiciosos fundamentos:

“ELEIÇÕES SINDICAIS. DECLARAÇÃO JUDICIAL DE NULIDADE. POSSIBILIDADE. O princípio da autonomia sindical, hoje consagrado no art. 8º, inciso I, da CR/88, garante aos sindicatos o exercício da autogestão, sem interferência empresarial ou do Estado. No entanto, não autoriza aos entes

(27) GIUGNI, Gino. *Direito sindical*. Trad. Eiko Lúcia Itioka. São Paulo: LTr, 1991. p. 83.





sindicais, por meio de seus representantes, agir em desacordo com o rigor de suas próprias normas ou dos preceitos legais.”

(TRT da 3ª Região; Processo: 00006-2011-148-03-00-0 RO; Data de Publicação: 2.3.2012; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Taisa Maria M. de Lima; Divulgação: 2.3.2012.)

Como já dito, a preservação e a promoção da democracia sindical, imprescindível para a garantia da liberdade sindical, tem substrato no princípio democrático, o qual, por seu turno, constitui a base do Estado Constitucional brasileiro e um valor fundamental para a sociedade, nos termos do art. 1º, *caput*, incisos III, IV, V e parágrafo único; art. 5º, incisos XVII, XVIII, XX e XLIV; art. 7º, inciso XXVI; art. 8º; art. 23, inciso I; art. 34, inciso VII, entre outros; além das Convenções da OIT e outras normas internacionais já referidas.

O raciocínio inverso é igualmente aplicável, uma vez que a tutela da liberdade sindical e da democracia sindical constitui pressuposto para um verdadeiro regime democrático, o que demonstra o interesse geral da sociedade na matéria e a respectiva natureza transindividual.

Há íntima conexão entre a democracia e os direitos fundamentais. Sobre a simbiose entre a democracia e direitos fundamentais, como a dignidade da pessoa humana e os direitos políticos, destacam-se os ensinamentos de Peter Häberle no sentido de ser, a democracia, a garantia organizacional e política da dignidade da pessoa humana e do pluralismo⁽²⁸⁾. Adotando-se raciocínio similar, a defesa da ordem jurídica, dos direitos fundamentais e a preservação da democracia é uma condição para a plena eficácia destes direitos.

Por tais argumentos, não prosperam afirmações generalistas de que princípio da autonomia sindical, previsto no art. 8º, inciso I, da Constituição Federal, afastaria a tutela da democracia sindical pelos órgãos competentes. Ao contrário, a autonomia sindical fundamenta a tutela da democracia sindical, uma vez que dita autonomia representa justamente a garantia de que a reunião e as atividades sindicais dependam apenas da vontade dos trabalhadores que compõem uma categoria, sem a intervenção de terceiros⁽²⁹⁾ ou do Estado, pois são os únicos capazes de estabelecer os interesses que devem ser protegidos pela ação sindical em prol da melhoria da sua condição social.

(28) HABERLE, Peter *apud* SARLET, Ingo Wolfgang *et al.* *Curso de direito constitucional*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. p. 658.

(29) Eficácia horizontal dos direitos fundamentais.





Em outras palavras, quando violada a democracia sindical, prejudicando a participação de membros da categoria profissional, a atuação do sindicato não representará a vontade real e majoritária da categoria, não existindo a autonomia na organização sindical preconizada pela norma constitucional, o que enseja intervenção, pelos órgãos constitucionalmente legitimados, para fins de preservar esta garantia constitucional dos trabalhadores e da sociedade brasileira.

Trata-se da vertente positiva do direito fundamental à autonomia e liberdade sindical⁽³⁰⁾, da qual se conclui que o Estado não tem apenas o dever de abstenção, mas também o de promoção dos direitos fundamentais (conteúdo prestacional) por meio da criação de garantias e da remoção de obstáculos ao exercício deste direito. Além disso, a análise do direito fundamental à autonomia sindical não pode ser limitada à perspectiva subjetiva, devendo tal direito ser analisado também sob a ótica da chamada “dimensão objetiva” dos direitos fundamentais. Esta, em síntese referida por Ingo Wolfgang Sarlet, significa que “os direitos fundamentais passaram a apresentar-se, no âmbito da ordem constitucional, como um conjunto de valores objetivos básicos e fins diretivos da ação positiva dos poderes públicos, e não apenas garantias negativas (e positivas) dos interesses individuais”⁽³¹⁾.

Por fim, não se pode olvidar que inexistem princípios constitucionais absolutos, de modo que também a autonomia sindical não pode ser concebida como absoluta, mas deve ser cotejada e ponderada junto a outros relevantes princípios constitucionais, entre eles, o princípio democrático sobre o qual está alicerçado o Estado brasileiro. Tanto é assim que a autonomia sindical não pode ser invocada para afastar o controle jurisdicional da atividade sindical, nem a atuação do Ministério Público, instituição permanente e essencial à função jurisdicional que tem por incumbência a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127 da Constituição Federal de 1988), competindo, entre outras atribuições, a promoção do inquérito civil e a ação civil pública para a proteção dos direitos constitucionais e outros interesses sociais ou coletivos (art. 6º, inciso VII, alíneas “a” e “d”, da Lei Complementar n. 75/199).

Como demonstrado no tópico anterior, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT tem orientação consolidada pela possibilidade e, mais do que isso,

(30) “2. direitos a prestações (direitos positivos), no sentido de direitos a ações positivas, que exigem do destinatário uma atuação em nível de prestações fáticas (materiais) ou normativas (jurídicas), incluindo, neste caso, o dever de emitir normas de proteção, organização e procedimento” (SARLET, Ingo Wolfgang *et al.* *Curso de direito constitucional*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. p. 314).

(31) SARLET, Ingo Wolfgang *et al.* *Curso de direito constitucional*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. p. 308.





pela necessidade de intervenção judicial nos casos de violação da liberdade sindical⁽³²⁾, assim como atuação das autoridades públicas em favor da proteção, pronta e eficaz, contra condutas antissindicais (princípios 737 a 754)⁽³³⁾.

Apenas a título exemplificativo, transcreve-se o princípio n. 754 do Comitê de Liberdade Sindical da OIT: “Quando há denúncias de ato de discriminação antissindical, as autoridades competentes devem investigar imediatamente e tomar medidas oportunas para corrigir as consequências dos atos de discriminação que se constatem”⁽³⁴⁾.

A própria análise histórica do art. 8º, inciso I, da Constituição Federal, demonstra que a norma que prevê a não intervenção estatal no sindicato foi estabelecida com o intuito de romper com o modelo sindical anterior, marcado pela forte intervenção estatal, notoriamente do Poder Executivo. Nesse modelo anterior, os sindicatos representavam um braço do Estado, enquanto agente intermediário e controlador da força social que representa a união de trabalhadores e a categoria profissional. Tanto que o Poder Executivo era responsável pela outorga dos poderes de representação sindical (investidura), consoante os critérios que lhe eram convenientes, para aquelas entidades mais alinhadas com a sua política, mediante a concessão da chamada “carta sindical”.

Portanto, a redação dada ao art. 8º, inciso I, da Constituição Federal, foi pensada e dirigida ao Poder Executivo, buscando estabelecer um novo paradigma de estrutura sindical, desatrelado e sem intervenção deste Poder. Contudo, tal norma não tem o condão de impedir a atividade do Ministério Público, do Poder Legislativo e do Poder Judiciário em face dos sindicatos, pois representaria deixar as entidades sindicais à margem da lei, do controle jurisdicional e da ação ministerial, o que é incompatível com o Estado Democrático de Direito (preâmbulo e art. 1º da Constituição Federal).

Um exemplo de que o art. 8º, inciso I, da Constituição Federal, não garante uma imunidade absoluta para o sindicato em face de todos os Poderes estatais é a decisão proferida pela 1ª Turma do C. Supremo Tribunal Federal, no sentido de autorizar o controle público da receita sindical, pelo Tribunal de Contas da União, em razão da natureza tributária da contribuição sindical⁽³⁵⁾.

(32) Princípios 677 a 683 em OIT. *Liberdade sindical*: recompilação de decisões e princípios do comitê de liberdade sindical do conselho de administração da OIT. 1. ed. Brasília: OIT, 1997. Disponível em: <www.oitbrasil.org.br>, p. 148.

(33) *Idem*. Princípios 737 a 754, p. 159-162.

(34) OIT. *Liberdade sindical*: recompilação de decisões e princípios do comitê de liberdade sindical do conselho de administração da OIT. 1. ed. Brasília: OIT, 1997. Disponível em: <www.oitbrasil.org.br>, p. 162.

(35) MS 28465- 1ª Turma, Min. Marco Aurélio — DJ 18.3.2014.





Portanto, a autonomia sindical constitui fundamento, e não óbice, para a tutela da democracia sindical e da própria liberdade sindical. A promoção e preservação da democracia sindical, que constitui uma vertente imediata do princípio democrático sobre o qual está assentada a Constituição Federal, com *status* de direito fundamental, materializa os princípios constitucionais da supremacia, da unidade e da máxima efetividade da norma constitucional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A democracia sindical, princípio específico do Direito Coletivo do Trabalho, constitui um dos mais importantes pilares da estrutura do sistema sindical, confundindo-se com a própria origem e a razão de ser do movimento sindical. Consiste na participação de todos os integrantes da categoria interessados, com a garantia do direito das minorias, em todas as questões que demandem a tomada de posição ou uma conclusão que represente a vontade real da categoria naquele assunto.

As graves violações da democracia sindical, narradas neste texto, além de inúmeras outras já constatadas na realidade brasileira, têm gerado uma verdadeira crise de representatividade sindical e até mesmo a criação de grupos paralelos ao sindicato, como a experiência dos empregados da Companhia Municipal de Limpeza Urbana (Comlurb) e dos rodoviários no Rio de Janeiro.

Quando o sindicato não observa a democracia sindical, as decisões por ele tomadas e os atos praticados não são legítimos⁽³⁶⁾, pois não representam a vontade da categoria, sendo passíveis de invalidação. Por outro lado, a preservação da democracia sindical, além de imprescindível, concretiza diversos valores de suma importância ao Direito do Trabalho, como a transparência, a isonomia, a eticidade, a tolerância e a dialeticidade.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

AVILÉS, Antonio Ojeda. *Compendio de derecho sindical*. Madrid: Tecnos, 1998.

(36) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 167.





BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

CUNHA JUNIOR, Dirley da. *Curso de direito constitucional*. 3. ed. rev. amp. e atual. Salvador: Juspodivm, 2009. p. 509.

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

_____. *Direito coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

GIUGNI, Gino. *Direito sindical*. Trad. Eiko Lúcia Itioka. São Paulo: LTr, 1991.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. t. II.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.

OIT. *Liberdade sindical: recompilação de decisões e princípios do comitê de liberdade sindical do conselho de administração da OIT*. 1. ed. Brasília: OIT, 1997. Disponível em: <www.oitbrasil.org.br>.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. *Constituição e liberdade sindical*. São Paulo: LTr, 2007.

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

SARLET, Ingo Wolfgang *et al.* *Curso de direito constitucional*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

_____. Direitos fundamentais e direito privado: algumas considerações em torno da vinculação de particulares aos direitos fundamentais. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). *A constituição concretizada: construindo pontes com o direito público e o privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000.





AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS MOTORISTAS E COBRADORES DO RIO DE JANEIRO E A IDENTIFICAÇÃO COM AS TEORIAS DA ESCRAVIDÃO URBANA

Benizete Ramos de Medeiros^(*)
Wander Paulo M. Teles^(**)

“Objetivamente, uma sociedade é justa quando garante uma igualdade fundamental de vida para todos.” (Fabio Konder Comparato)

Sumário: *Introdução. 1. As condições de trabalho dos motoristas e cobradores de ônibus na região dos lagos do estado do Rio de Janeiro. 1.1. O confronto com as entrevistas realizadas. 1.1.1. O ambiente de trabalho. 1.1.2. A jornada de trabalho. 1.1.3. A responsabilidade contratual dos motoristas no trânsito. 1.1.4. Os adoecimentos dos profissionais. 2. A escravidão urbana contemporânea e o dano existencial decorrentes da exploração do trabalhador. 2.1. Compreendendo o que seja escravidão urbana contemporânea. 3. Dano existencial. Conclusão. Referências.*

INTRODUÇÃO

O presente texto, que tem sua base em pesquisa de campo, portanto, empírica, visa dialogar as condições da categoria dos motoristas e cobra-

(*) Advogada Trabalhista; professora de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho; presidente da Delegação Brasileira da Associação Luso-brasileira de Juristas do Trabalho — JUTRA; diretora da ABRAT; membro da Comissão de Direito do Trabalho do IAB.

(**) Advogado formado pela UVA.





dores de coletivos no Brasil, a partir do recorte na região dos lagos, com o fim de identificar — ou não — a existência da escravidão urbana nessa categoria e o dano existencial.

As bases teóricas primárias são, primordialmente, as entrevistas a um grupo de profissionais dessa categoria e o trabalho desenvolvido pelo Ministério Público do Trabalho, no Brasil, de atuação dinâmica e tenaz nesse movimento.

O grau de *stress* e adoecimentos a que submetidos esses trabalhadores despertou a atenção e interesse dos pesquisadores, que foram buscar fundamentos para análise sob esses dois focos, que atinge o tecido social do Brasil, atualmente.

É certo que a moderna organização produtiva do trabalho, adotada pelas empresas, para se manterem no mercado competitivo e globalizado em crise mundial, busca redesenhar o processo produtivo de organização e gestão de pessoal. Fato inexorável nas duas últimas décadas. No entanto, juntamente com essa reengenharia, veio a exploração da mão de obra, em alguns setores, como se demonstrará.

Se a produtividade e competitividade são importantes para autossustentabilidade, não menos importante é o fator humano, representado pela integridade física e emocional do empregado, que venda a força de trabalho para os objetivos econômicos do empregador. Mas essa força de trabalho é objeto de proteção constitucional e infraconstitucional.

A análise é específica em face dos motoristas e cobradores e o método adotado é o empírico, a partir de entrevistas e análise de documentos bem como bibliográfico em obras relacionadas ao tema.

1. AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS MOTORISTAS E COBRADORES DE ÔNIBUS NA REGIÃO DOS LAGOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

As condições de trabalho desse setor — transporte público — vêm sendo alvo de acirradas discussões, inclusive no Judiciário especializado, em razão das greves por melhores condições de trabalho e reajustes, bem como das ações individuais tendo como objeto dos pedidos, via de regra, pagamento de horas extraordinárias e indenizações por adoecimentos.





A origem é a utilização da força de trabalho, na maioria das vezes, em condições desumanas, o que é denominado por Octavio Ianni⁽¹⁾ como “superexploração”, assim caracterizada por ele:

“Superexploração: salários ínfimos, longas jornadas de trabalho ‘legitimadas’ pelo instituto das horas extras, aceleração do ritmo de trabalho pela emulação do grupo de trabalho e pela manipulação da velocidade das máquinas e equipamentos produtivos, ausência ou escassez de proteção ao trabalhador em ambientes de trabalho, insegurança social.”

Os trabalhadores têm trabalhado, cada vez mais, de forma densa, intensa e tensa. Essa aceleração, embora tenha promovido uma mudança positiva na produtividade, está, por outro lado, repercutindo negativamente na saúde física e mental dos membros dessa categoria, e na vida social, nas suas várias vertentes.

Dentro dessa perspectiva, pretende-se demonstrar, a partir de pesquisas e entrevistas realizadas na Região dos Lagos do Estado do Rio de Janeiro, as reais condições de trabalho a que os motoristas e cobradores do transportes coletivo são submetidos, nesse Estado, e como elas repercutem na vida e no comportamento desses profissionais, bem como analisar a relação que essas mesmas condições de trabalho possuem com a precariedade desse tipo de transporte, que acaba repercutindo na sociedade que dele se utiliza, fator que não se aprofundará neste ensaio, mas, também não se pode desprezar.

1.1. O Confronto com as entrevistas realizadas

Segundo dados fornecidos pelo SINTRONAC, em agosto de 2014, a categoria dos motoristas e cobradores de ônibus na Região dos Lagos do Estado do Rio de Janeiro contava com, aproximadamente, 3.250 profissionais, distribuídos em 4 empresas, das quais 3 pertencem ao mesmo grupo econômico. Esse é um número variável, que se modifica a cada mês, em virtude das constantes admissões e demissões⁽²⁾.

Para a realização da análise ora proposta, foram realizadas pesquisas de campo, na Região dos Lagos do Estado do Rio de Janeiro, com 18 pro-

(1) IANNI, Octavio. *A era do globalismo*. 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996. p. 174.

(2) Dados obtidos, informalmente, em contato realizado com o Sr. Gilson Amaro, diretor do SINTRONAC em Cabo Frio, no dia 1º.8.2014, na sede do sindicato, em Cabo Frio.





fissionais da categoria, sendo, desse total, 11 motoristas e 7 cobradores, além de uma entrevista realizada com o diretor do SINTRONAC, Sr. Gilson Amaro, tendo esse autorizado, por escrito, a utilização de todos os dados coletados durante a sua entrevista, sem nenhuma restrição.

Dos motoristas e cobradores entrevistados, apenas um se negou a conceder autorização para a divulgação do conteúdo de sua entrevista; os demais a concederam, com a ressalva de não serem identificados e, por isso, seus dados pessoais e profissionais não serão revelados, utilizando-se as primeiras letras de seus respectivos nomes.

Serão analisados os principais pontos abordados durante as entrevistas, a partir das respostas obtidas, que retratam as condições de trabalho dessa categoria.

1.1.1. O ambiente de trabalho

Os motoristas e cobradores do transporte coletivo exercem sua atividade profissional no espaço da rua, sujeitos, a todo tipo de violência, aos problemas urbanos e aos riscos intrínsecos do processo produtivo. Representam a categoria mais exposta aos acidentes de trânsito.

Aliado a isso, encontra-se a precariedade da infraestrutura dos pontos de parada, chamados pontos finais, apontada por 33% dos entrevistados como fator responsável pelas condições de trabalho precárias, pois nesses lugares nem sempre há água potável e banheiro disponíveis e alimentação de qualidade, ou seja, condições mínimas de bem-estar para o desenvolvimento do trabalho.

Quanto ao aspecto da violência, o motorista O. F. S.⁽³⁾ disse ter sofrido um assalto, há aproximadamente três (3) anos, próximo à localidade de Tribobó, em Niterói, ficando sob a mira de um revólver por longo tempo, enquanto seguia viagem a pedido dos assaltantes que, por diversas vezes, puxou o gatilho da arma, além de desferir golpes em sua cabeça, o que lhe causou lesões no crânio.

Registrou, ainda, que, em decorrência desse episódio, sofreu um abalo emocional, o que causou o afastamento de suas atividades pela própria empresa, por uma semana, após o que, ainda muito traumatizado, retornou às atividades sem um desempenho que resultasse em bem-estar.

(3) Entrevista realizada no dia 22.3.2014, em Araruama ao segundo autor.





Nesse mesmo sentido, a declaração do motorista M. A. R.⁽⁴⁾, que disse ter sofrido um assalto violento, também numa das viagens de Niterói a Araruama, no ano de 2010, assalto esse que acarretou a morte de um policial, que estava dentro do ônibus e reagiu ao assalto, além da lesão de outros 4 passageiros.

Esse caso teve repercussão nas diversas mídias do Estado, dentre os quais destaca-se o Jornal O Globo, com a seguinte matéria “PM é morto e quatro ficam feridos em tentativa de assalto a ônibus da linha Niterói-Araruama”⁽⁵⁾.

Após esse fato, M. A. R. desenvolveu sérios problemas psicológicos, ficando licenciado do trabalho, pelo INSS, por exatos 12 meses.

No que diz respeito aos acidentes de trânsito, embora 89% dos entrevistados tenham dito que nunca se envolveram em um, o motorista O. F. S., hoje com 17 anos na empresa em que trabalha, relatou que no dia 30.4.2011 se envolveu num acidente, na Alameda São Boaventura, em Niterói, acarretando a morte de um motociclista, que, segundo ele, foi o causador de sua própria morte.

Em razão desse episódio, O. F. S. passou por um período de instabilidade emocional, mas, na ocasião, a empresa não o encaminhou para atendimento psicológico e nem concedeu afastamento temporário do trabalho, ou seja, seguiu dirigindo.

De acordo com 83% dos entrevistados, os veículos que hoje compõem a frota das empresas, do mesmo grupo econômico, são confortáveis, porquanto são veículos novos, com menos de 2 anos de uso, alguns dos quais, inclusive, com câmbio automático e com ar condicionado, o que favorece bastante as condições de trabalho, mas que nem sempre foi assim. Eram veículos duros, velhos, barulhentos.

No que tange ao relacionamento com os colegas de trabalho, 89% dos entrevistados disseram possuir um bom relacionamento com os demais profissionais da categoria, tendo o motorista V. F.⁽⁶⁾ ressaltado que é justamente por causa dos bons momentos de descontração com os companheiros de profissão, entre uma viagem e outra, que o *stress* pela rotina é minimizado.

Para 44% dos entrevistados, um dos maiores fatores estressantes no ambiente de trabalho são os passageiros, em razão das cobranças relacio-

(4) Entrevista realizada no dia 7.8.2014, em Araruama ao segundo autor.

(5) Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/rio/pm-morto-quatro-ficam-feridos-em-tentativa-de-assalto-onibus-da-linha-niteroi-araruama-3048521>>. Acesso em: 18.10.2014.

(6) Entrevista realizada no dia 5.9.2014, em Araruama, ao segundo autor.





nadas à superlotação dos ônibus. Superlotação é, pois, apontada por 16% dos motoristas e cobradores como fator estressante.

Segundo os motoristas S. G. S.⁽⁷⁾ e A. T.⁽⁸⁾, a superlotação pode ser explicada pela insuficiência de profissionais para atenderem, satisfatoriamente, a todos os horários e à demanda que se apresenta, o que, inclusive, se constitui uma das causas da necessidade de realização de horas extraordinárias, como se verá adiante.

Certo é que a superlotação dos veículos coloca em risco tanto a segurança dos profissionais, quanto a dos passageiros, pois o motorista, já estressado, por ter que dirigir, não raras vezes, com passageiros bem próximos da cadeira do motorista ou do cobrador, sentados no capô do veículo, reclamando a todo instante e reduzindo a visão reduzida, posto que a aglomeração de pessoas prejudica a visão.

Assim, é necessário que a atenção ao meio ambiente do trabalho seja constante e permanente, sobretudo em relação à infraestrutura de trabalho, se estendendo para além dos investimentos em veículos novos, pois, no dizer de Sebastião Geraldo de Oliveira⁽⁹⁾, “é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho”.

1.1.2. A jornada de trabalho

Na Região dos Lagos do Estado do Rio de Janeiro, o SINTRONAC (sindicato profissional) firmou Convenção Coletiva com o SETRANSOL (sindicato patronal), 2013/2014, fixando a jornada dos profissionais da categoria em 7 horas diárias e 42 horas semanais, cláusula que repete as convenções anteriores.

No entanto, o que se verifica, na prática, é o absoluto descumprimento da cláusula, pois durante as entrevistas foram encontrados motoristas que laboram até 14 horas por dia, em razão das chamadas “dobras”.

As “dobras” nada mais são do que o cumprimento de uma jornada extra de trabalho equivalente ao mesmo tempo de trabalho do obreiro, e são ilegais por afrontarem o disposto no art. 59 da CLT, que limita a jornada

(7) Entrevista realizada no dia 2.9.2014, em Araruama, ao segundo autor.

(8) Entrevista realizada no dia 15.8.2014, em Cabo Frio, ao segundo autor.

(9) OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 118.





extraordinária de trabalho em no máximo 2 horas diárias, além de não haver previsão na norma coletiva da categoria.

Ademais, uma vez que o empregado trabalhe 14 horas diárias (7 horas por força de sua jornada de trabalho normal, mais 7 horas em razão da “dobra”), seu intervalo interjornada será de apenas 10 horas, o que fere, ademais, o disposto no art. 66 da CLT, o qual garante ao empregado um período de descanso, mínimo, de 11 horas seguidas entre duas jornadas de trabalho.

De acordo com relatos dos entrevistados, a realização de horas extras não é, em tese, obrigatória e, quando feitas, são quitadas pelas empresas no mês subsequente, com acréscimo de 50%, razão pela qual a maioria dos profissionais aceitam, como forma de aumentarem seus salários, conforme afirmado por 28% dos entrevistados.

Nesse mesmo sentido, constatou-se das entrevistas que 100% dos entrevistados cumprem jornada extraordinária, diariamente, a qual, muitas vezes, excedem de 2 horas. O motorista M. R. S.⁽¹⁰⁾ e o cobrador J. S. B. P.⁽¹¹⁾, ao contrário dos demais entrevistados, explicaram que, para cumprirem fielmente a escala de trabalho, tal como apresentada pela empresa, não resta outra opção aos empregados senão estenderem sua jornada de trabalho para além das 7 horas diárias.

O cobrador J. S. B. P.⁽¹²⁾ relatou, ainda, concluindo sua entrevista, que, se um empregado, porventura, quiser trabalhar apenas as sete horas diárias e não cumprir a escala proposta, que geralmente é de, no mínimo, nove horas diárias, é punido com a penalidade de advertência, verbal e escrita, por considerar a empresa que representa deixar o trabalho antes de seu término, o que demonstra que esses profissionais são, em verdade, compelidos a laborarem além da jornada convencional.

Logo, o sentido de ser obrigado a cumprir horas extras, tem uma compreensão limitada, para esses profissionais.

Veja a declaração do motorista M. A. R.⁽¹³⁾, que disse não ter horário para terminar sua jornada de trabalho nas épocas de feriados prolongados, por causa da alta rotatividade de passageiros na região.

Essa necessidade de realização de horas extras pode ser explicada pelo déficit constante de profissionais, pois há uma insuficiência de moto-

(10) Entrevista realizada no dia 5.9.2014, em Araruama, ao segundo autor.

(11) Entrevista realizada no dia 5.9.2014, em São Pedro da Aldeia, ao segundo autor.

(12) Entrevista realizada no dia 5.9.2014, em São Pedro da Aldeia, ao segundo autor.

(13) Entrevista realizada no dia 7.8.2014, em Araruama, ao segundo autor.





ristas e cobradores para realizarem todos os horários das linhas de ônibus, notadamente, nos meses de temporada na região.

Aqui nesse ponto, releva convergir com a hipótese de escravidão urbana, pela ausência de escolha, de opção, o que será melhor tratado à frente.

Curioso, contudo, e isso não pode ser omitido, que, embora seja flagrante o desrespeito às normas trabalhistas e, até mesmo, à dignidade do trabalhador, a maioria dos entrevistados considerou ser valorizado pela empresa bem como que as condições de trabalho são satisfatórias (67%). Mas, sem unanimidade, pois o motorista R. B. S. J.⁽¹⁴⁾ declarou não considerar o seu salário justo, sobretudo por ter que garantir a integridade física dos passageiros.

Também limitada é a compreensão do que seja “valorização do trabalho”, para eles, alinhado ao pagamento de salários e das horas extras e, nas datas legais.

E isso, possivelmente, está atrelado à baixa autoestima, baixo índice de escolaridade e, conseqüentemente, pouca perspectiva profissional demonstrada pelos entrevistados, o que desvia a percepção acerca das imposições patronais, algumas delas ilegais e abusivas, vista, por vezes, como algo vantajoso⁽¹⁵⁾.

Some-se a isso o fato de que 71% dos entrevistados já são casados e, na mesma proporção, já possuem filhos, o que faz surgir, ainda, a preocupação com o sustento da família, levando o obreiro, mesmo insatisfeito, a subjugar-se às imposições patronais, para se manter no emprego e garantir o seu sustento e da família.

Ficou nítido que, aliado a isso, se desenvolveu entre esses profissionais uma cultura segundo a qual fazer horas extras habitualmente é vantajoso materialmente, o que justifica, inclusive, o fato, presenciado por este pesquisador, de muitos motoristas e cobradores permanecerem, após o fim de seu horário de trabalho, por algum tempo, no guichê da empresa, na expectativa de que surja uma “dobra” para aquele dia.

Tal cultura incorpora-se ao trabalhador, na medida em que a supressão dessa forma de trabalho em sobrejornada e “dobra” acarreta perda

(14) Entrevista realizada no dia 11.9.2014, em Cabo Frio, ao segundo autor.

(15) A baixa autoestima e a pouca perspectiva profissional foram percebidas por este pesquisador, no momento em que os entrevistados eram indagados acerca do seu salário, ao que 61% responderam que o consideravam satisfatório, sob o argumento, unânime, de que não conseguiriam um emprego com salário melhor, em razão da baixa escolaridade que possuem — 33% dos entrevistados possuem apenas o Ensino Fundamental e 67% possuem o Ensino Médio; 0% possui Ensino Superior.





econômica, pela incorporação de tais valores mensais, ao patrimônio, já comprometido com despesas básicas.

Quanto aos intervalos intrajornada, 100% dos entrevistados relataram não possuírem um intervalo de uma hora, para descanso e/ou alimentação, mas apenas pequenos intervalos, entre uma viagem e outra, que variam de 10 a 15 minutos, o que faz com que muitos trabalhadores alimentem-se, rapidamente e, não raras vezes, dentro do próprio ônibus, sem descanso.

Há que se mencionar, aqui, que a limitação da jornada máxima de trabalho, por si só, não basta para proteger a saúde do trabalhador; é preciso controlar, rigorosamente, o trabalho em sobrejornada, pois, quanto mais prolongada for, maiores serão os riscos à saúde física e mental, sobretudo pela acumulação do cansaço, da fadiga física e mental, da ausência de descanso, de lazer, de alimentação adequada, levando-os a uma fase de esgotamento ou de estafa, revelando a hipótese de escravidão urbana contemporânea e de dano existencial.

1.1.3. A responsabilidade contratual dos motoristas no trânsito

Segundo relato do motorista O. F. S.⁽¹⁶⁾, as multas de trânsito, eventualmente cometidas, são descontadas do salário do motorista que deu causa, o que, de acordo com o art. 462, § 1º, da CLT, é plenamente legal, “desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado”.

Por isso, os movimentos desenvolvidos pelos motoristas são acompanhados de olhares rápidos e precisos em direção aos retrovisores laterais e internos do ônibus, a fim de se evitar acidentes e descontos em seu salário, pois a função por eles exercida exige o máximo de atenção e concentração no trânsito, que, aliás, foi apontado por 24% dos entrevistados, como um dos principais fatores estressantes.

É justamente por causa das responsabilidades que esses profissionais têm no exercício de suas funções que o motorista R. B. S. J.⁽¹⁷⁾ declarou não considerar o seu salário justo, sobretudo por ter que garantir a integridade física dos passageiros.

Segundo 78% dos entrevistados, o trabalho por eles desempenhado ainda sofre a influência do fator tempo, pois eles têm horários preestabeleci-

(16) Entrevista realizada no dia 22.3.2014, em Araruama, ao segundo autor.

(17) Entrevista realizada no dia 11.9.2014, em Cabo Frio, ao segundo autor.



dos para saírem dos pontos finais, o que gera comportamentos inadequados por parte dos motoristas, como parar fora do ponto, frear bruscamente, dirigir acima da velocidade permitida.

O cobrador P. S. V.⁽¹⁸⁾ disse que outro fator de estresse é a cobrança da empresa em relação ao horário, tendo o motorista A. T.⁽¹⁹⁾ esclarecido que o atraso numa viagem implica na supressão do intervalo concedido entre uma viagem e outra, por causa dos horários de partida do ônibus, que precisam ser cumpridos, pontualmente. E os atrasos nas estradas ocorrem por vários motivos.

Em vista disso, é possível constatar que existe um conflito entre três fontes de pressão: conseguir cumprir os horários das escalas apertadas de trabalho, dirigir com segurança e atender bem os passageiros. Entretanto, qualquer alternativa que o motorista adote, ele não conseguirá resolver essas demandas conflitantes, porquanto, uma solução só seria possível a partir de maiores investimentos em infraestrutura e em melhores condições de trabalho por parte das empresas, como, por exemplo, a contratação de mais profissionais para atenderem à demanda, com a consequente redução, ou mesmo fim, da sobrejornada por eles realizada diariamente.

1.1.4. Os adoecimentos dos profissionais

Segundo o Sr. Gilson Amaro, diretor do SINTRONAC, cerca de 20% dos profissionais da categoria na Região dos Lagos do Estado do Rio de Janeiro encontram-se, atualmente, afastados de suas funções, por motivos de saúde⁽²⁰⁾.

As pesquisas realizadas revelaram que 50% (cinquenta por cento) dos entrevistados, que possuem uma média de idade de 38 anos, adquiriram alguma patologia após começarem a trabalhar como motoristas/cobreadores de ônibus, sendo as doenças mais comuns: tendinite (12%), doenças renais (12%), DORT (18%), gastrite (17%), depressão (6%), distúrbios mentais (6%) e hipertensão arterial (29%).

Some-se a isso o fato de 89% dos entrevistados terem considerado sua rotina de trabalho exaustiva e estressante, o que pode levar esses profissionais à insatisfação recorrente, perda da autoestima, apatia, depressão e

(18) Entrevista realizada no dia 5.9.2014, em Araruama, ao segundo autor.

(19) Entrevista realizada no dia 15.8.2014, em Cabo Frio, ao segundo autor.

(20) Informação coletada na entrevista realizada no dia 13.3.2014, na sede do SINTRONAC, em Cabo Frio, ao segundo autor.

ao desenvolvimento de doenças, demandando, portanto, atenção à saúde, sobretudo, por parte das empresas.

Entretanto, ao ser indagado acerca de eventuais programas de atenção à saúde dos motoristas e cobradores de ônibus na Região dos Lagos do Estado do Rio de Janeiro, o diretor do SINTRONAC, Sr. Gilson Amaro, afirmou que:

“fica a cargo do sindicato [executá-los], porque eles [os motoristas e cobradores] pagam uma mensalidade. Agora, quem não tem, não é sócio, aí ela [a empresa] tem um plano de saúde. Se ela [a empresa], se ela vê que tem que, que, que liberar [o empregado] acompanhando, libera; se não, ela [a empresa] não libera. Vai muito, né, a cara do companheiro [do motorista]. O companheiro [o motorista] quando é problemático, aí [a empresa] não libera; quando o cara [o motorista] é bom, não reclama, eles [a empresa] libera. Sabe como é empresa de ônibus, né? E a gente [o sindicato], não. Aqui a gente tem psicóloga, neuropsiquiatra, [...] ortopedista também a gente tem [...]”⁽²¹⁾

Transcrição fiel ao áudio.

Sebastião Geraldo de Oliveira⁽²²⁾ ensina que “O homem passa a maior parte de sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas forças físicas e mentais, daí por que o trabalho, frequentemente”.

Indubitavelmente, a submissão desses às longas jornadas de trabalho é um dos aspectos que mais têm contribuído para o adoecimento desses profissionais, pois não é somente o desempenho laboral do condutor que é afetada, a saúde também o é.

De acordo com reportagem veiculada no Jornal Nacional, na edição do dia 8.8.2014, “o transporte aparece em quinto lugar entre os problemas que mais afetam a vida da população, segundo a pesquisa Datafolha”⁽²³⁾, por causa da superlotação e, conseqüente, má prestação do serviço.

A exploração do trabalhador, aliada às privações pelas quais passa em sua vida pessoal, são os principais elementos caracterizadores da escavidão urbana contemporânea e do dano existencial, como se confrontará no item seguinte.

(21) Entrevista realizada no dia 13.3.2014, na sede do SINTRONAC, em Cabo Frio.

(22) OLIVEIRA. *Op. cit.*, p. 118.

(23) Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2014/08/pesquisa-transporte-esta-em-5-lugar-entre-preocupacoes-dos-brasileiros.html>>. Acesso em: 13.10.2014.

2. A ESCRAVIDÃO URBANA CONTEMPORÂNEA E O DANO EXISTENCIAL DECORRENTES DA EXPLORAÇÃO DO TRABALHADOR

De acordo com a filosofia marxista, as relações de produção condicionam todas as demais relações sociais humanas e, por isso, Karl Marx⁽²⁴⁾ diz que:

“O processo capitalista de produção reproduz, portanto, a separação entre a força de trabalho e as condições de trabalho, perpetuando, assim, as condições de exploração do trabalhador. Compele sempre ao trabalhador vender sua força de trabalho para viver, e capacita sempre o capitalista a compra-la, para enriquecer-se. Não é mais o acaso que leva o trabalhador e o capitalista a se encontrarem no mercado, como vendedor e comprador. É o processo que, continuamente, lança o primeiro como vendedor de sua força de trabalho no mercado e transforma seu produto em meio que o segundo utiliza para comprá-lo. Na realidade, o trabalhador pertence ao capital antes de vender-se ao capitalista. Sua servidão econômica se concretiza e se dissimula, ao mesmo tempo, pela venda periódica de si mesmo, pela sua troca de padrões e pelas oscilações do preço do trabalho no mercado.”

A produção capitalista, encarada em seu conjunto, ou como processo de reprodução, produz não só mercadoria, não só mais-valia; produz e reproduz a relação capitalista; de um lado, o capitalista e do outro, o assalariado.

Em vista disso, o Direito social e, em especial, a legislação trabalhista se apresentam como um importante instrumento de controle e humanista de valorização e promoção do trabalhador e, no dizer de Romita⁽²⁵⁾, “gira em torno do eixo do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, com a finalidade de implantar o império da dignidade do trabalhador como pessoa humana, como ser que produz em benefício da sociedade”.

E a dignidade da pessoa humana deve ficar associada à ideia de respeito, tratamento igualitário, solidariedade e respeito ao próximo. E a exploração desmedida da classe operária, materializada nas condições de trabalho degradantes e nas jornadas de trabalho excessivas, ofende a dignidade do trabalhador.

(24) MARX, Karl. *O capital*. Livro I. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008. p. 672.

(25) ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo. LTr, 2005. p. 396.

2.1. Compreendendo o que seja escravidão urbana contemporânea

A identificação do trabalho análogo ao escravo (ou, simplesmente, trabalho escravo) no ambiente urbano não é tão fácil quanto parece, porque esse ambiente apresenta peculiaridades que dificultam a identificação, caracterização e combate a esse crime, exigindo, assim, uma leitura diferenciada das condições de trabalho dos trabalhadores urbanos.

Nesse sentido, adverte o procurador chefe do MPT, Luís Antônio Camargo de Melo⁽²⁶⁾ que:

“Atualmente, é claro, não encontraremos mais a figura do antigo escravo negro, acorrentado a uma bola de ferro e morando em senzala. Contudo, não nos enganemos. Esse é o estereótipo que surge no imaginário da maioria das pessoas, o que, na prática, redundará numa séria dificuldade no enfrentamento da questão. Registre-se, inclusive, que esse conceito histórico de trabalho escravo tem influenciado, também, os próprios agentes do Poder Público.”

Essa Instituição vem desenvolvendo fortes trabalhos nessa seara, principalmente nas regiões rurais e longínquas do país e, nos centros urbanos, há um esforço, por parte dos empregadores, para ocultar as violações sob um manto da conformidade jurídica, o qual mascara a ocorrência do delito, adotando contornos de aparência lícita, favorecido pelo fato de que o local de trabalho não é uma fazenda distante e de difícil acesso. Por isso, com Wilson Ramos Filho⁽²⁷⁾, para quem:

“Do ponto de vista analítico, além do trabalho escravo rural contemporâneo, mais frequentemente explorado e, por tal razão, noticiado, diferenciem-se duas outras espécies de ‘trabalho escravo urbano contemporâneo’, a primeira, o trabalho prestado nas cidades em condições análogas à de escravo sem suporte contratual válido, e, a segunda, o trabalho oferecido nas cidades com suporte contratual prestado em situações análogas à de escravos, cuja descrição e tipifi-

(26) MELO, Luís Antônio Camargo de. Atuação do ministério público do trabalho no combate ao trabalho escravo — crimes contra a organização do trabalho e demais crimes conexos. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Possibilidades jurídicas de combate à escravidão contemporânea*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2007. p. 66.

(27) RAMOS FILHO, Wilson. Trabalho degradante e jornadas exaustivas: crime e castigo nas relações de trabalho neoescravistas. *Revista Direitos Fundamentais & Democracia*. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/pagina_geral.do?secao=31&pagina=Revista_61_n_2_2008>. Acesso em: 27.10.2014.



cação encontram-se no Código Penal, em seu art. 149, alterado pela Lei n. 10.803/2003. A essa segunda espécie, prestado nas cidades, com suporte contratual válido, por trabalhadores em situação análoga à de escravos, propõe-se a denominação ‘neoescravidão urbana’ ou a denominação de “trabalho urbano prestado em condições de neoescravidão.”

E prossegue o mencionado autor:

“[...] o trabalho prestado nas cidades, com suporte contratual válido, executado por trabalhadores em situação análoga à de escravos, denominado, a partir deste momento, trabalho urbano em condições de neoescravidão, não encontra melhor amparo, quer em razão de a jurisdição penal deixar de aplicar penas aos empregadores pilhados na conduta tipificada no art. 149 do CP, quer porque a jurisdição trabalhista não vem condenando, como regra, tais empregadores ao pagamento de indenizações por ato ilícito (submeter empregados a condições de trabalho análogas à de escravos).”

Atualmente, Código Penal, no art. 149⁽²⁸⁾, representa o núcleo conceitual de trabalho análogo ao de escravo na ordem jurídica brasileira, razão pela qual, embora o presente trabalho tenha caráter eminentemente trabalhista, não se pode deixar de recorrer à seara do Direito Penal, para se atingir um dos objetivos deste capítulo, que é demonstrar como a escravidão urbana se apresenta, sutilmente, na sociedade brasileira, nas diversas formas de exploração do trabalhador.

Assim, necessária se mostra a análise dos núcleos do tipo penal supramencionado, que melhor caracterizam o trabalho escravo urbano contemporâneo, qual seja, a submissão a trabalhos forçados e/ou a jornadas exaustivas e a sujeição a condições degradantes de trabalho. É a exata hipótese analisada acima.

A Convenção n. 29 da OIT, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n. 41.721/57, define em seu art. 2º o trabalho forçado como sendo “[...] todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade”.

(28) 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:

[...]





Dialogando com a pesquisa de campo, pode-se alinhar que o empregado só está obrigado a realizar horas extras quando estas tiverem sido pré-contratadas pelo empregador ou quando nas hipóteses, taxativas, do art. 61 da CLT.

Logo, se o trabalhador é compelido a cumprir jornada extraordinária de trabalho, quando não está obrigado por lei, sobretudo se houver ameaça de sofrer punição ou represália, deve ser considerado como forçado, porquanto imposto. Na hipótese deste estudo, havia, inclusive a chamada “dobra” compulsória.

A jornada exaustiva de trabalho, por sua vez, é aquela que submete o trabalhador a um esforço desarrazoado, excessivo, sujeitando-o ao limite de sua capacidade humana com reflexo na saúde física e mental.

No entendimento de Wilson Ramos Filho⁽²⁹⁾:

“[...] caso o empregador submeta, com habitualidade, um empregado a jornadas superiores ao limite legal [...] estará submetendo-o à condição análoga à de escravo por exigir-lhe ‘jornadas exaustivas’, ainda que remunere tais horas suplementares; [...] se o empregador exigir trabalho suplementar e negar-se a remunerar tais atividades executadas em horas extras, o trabalho em condição análoga à de escravo se consuma, não mais por excesso de jornada, mas por submeter o empregado a condições de trabalho degradante, qual seja, o trabalho sem remuneração.”

Ao lado do trabalho forçado, também o trabalho realizado em condições degradantes representa uma das formas mais graves de violação da dignidade da pessoa humana. O homem, principalmente o trabalhador simples, pobre, necessitado, ao ser ‘coisificado’, negociado como mercadoria barata e desqualificada, tem, pouco a pouco, destruída sua autoestima e seriamente comprometida a sua saúde física e mental. No caso, a ausência de local adequado para se alimentar, de banheiros, de ônibus com superlotação.

No dizer de José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁽³⁰⁾:

(29) RAMOS FILHO, Wilson. Trabalho degradante e jornadas exaustivas: crime e castigo nas relações de trabalho neoescravistas. *Revista Direitos Fundamentais & Democracia*. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/pagina_geral.do?secao=31&pagina=Revista_61_n_2_2008>. Acesso em: 27.10.2014.

(30) BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho com redução à condição análoga à de escravo: análise a partir do trabalho decente e de seu fundamento, a dignidade da pessoa humana. In: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (coord.). *Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação*. São Paulo: LTr, 2006. p. 132-133.





“[...] se o trabalhador presta serviços exposto à falta de segurança e com riscos à sua saúde, temos o trabalho em condições degradantes. Se as condições de trabalho mais básicas são negadas ao trabalhador, como o direito de trabalhar em jornada razoável e que proteja sua saúde, garanta-lhe descanso e permita o convívio social, há trabalho em condições degradantes. Se, para prestar o trabalho, o trabalhador tem limitações na sua alimentação, na sua higiene e na sua moradia, caracteriza-se o trabalho em condições degradantes. Se o trabalhador não recebe o devido respeito como ser humano, sendo, por exemplo, assediado moral ou sexualmente, existe trabalho em condições degradantes.”

Certo é que o conceito de escravidão sempre foi amplo, ligando-se, sobretudo, à falta de liberdade. Mas, como afirma José Henrique Pierangeli⁽³¹⁾, “o delito previsto no art. 149 prevê uma situação de fato, que é a submissão de alguém a outrem”, submissão essa que vai além da subordinação decorrente do poder diretivo do empregador e que tende a equiparar os trabalhadores aos seres irracionais e às demais coisas, retirando dos empregados seu direito fundamental de liberdade, de dignidade.

Entretanto, decorridos mais de dez anos da alteração do art. 149 do Código Penal Brasileiro pela Lei n. 10.803/2003, persiste, ainda, a discussão, no âmbito doutrinário e jurisprudencial, a respeito da caracterização do crime de reduzir alguém à condição análoga à de escravo, mais conhecido como trabalho escravo.

Para Rogério Greco, o trabalho escravo se configura somente quando a vítima se vê privada de sua liberdade de locomoção ou quando sujeito a condições degradantes de trabalho⁽³²⁾.

Carlos Henrique Borlido Haddad, por sua vez, entende que é possível falar-se em trabalho escravo quando a vítima tem suprimida sua liberdade, a qual ele identifica como liberdade de trabalho, “que nada mais é do que a capacidade de o empregado autodeterminar-se e poder validamente decidir sobre as condições em que desenvolverá a prestação de serviço”. Além disso, entende ser escravo o trabalho que se desenvolve em condições degradantes e que exige do trabalhador o cumprimento de jornadas extensas⁽³³⁾.

(31) PIERANGELI, José Henrique. *Manual de direito penal brasileiro*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. v. 2: parte especial, p. 156.

(32) GRECO, Rogério. *Curso de direito penal*: parte especial. 8. ed. Niterói: Impetus, 2011. v. 2. p. 517.

(33) HADDAD, Carlos Henrique Borlido. Aspectos penais do trabalho escravo. In: FIGUEIRA, Ricardo Rezende e outros (org.). *Privação de liberdade ou atentado à dignidade: escravidão contemporânea*. Rio de Janeiro: Mauad X, 2013. p. 85.





A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, no entanto, tem caminhado para a compreensão de que o trabalho escravo se configura quando há violação à dignidade do trabalhador e/ou à sua liberdade⁽³⁴⁾.

É possível concluir, então, que a escravidão contemporânea no Brasil está intimamente ligada ao estado de sujeição do trabalhador ao seu empregador, à condição de exploração da pessoa, sendo esta coagida a prestar serviços, seja de qual natureza for, em condições degradantes e/ou em jornadas exaustivas, sem que possa modificar essa situação, pois lhe é negada qualquer oportunidade de alterar sua situação fática e jurídica.

No entanto, a submissão às imposições patronais e a exploração consentida pelo próprio empregado, para se manter no emprego, fazem com que o trabalhador sofra, então, um processo de alienação, que retira dele o controle sobre a escolha e situação produtiva, tornando-o incapaz de viver uma vida plenamente humana.

Por isso, a Subprocuradora-Geral da República, Raquel Dodge⁽³⁵⁾, assevera que:

“Escravizar é grave, porque não se limita a constranger nem a coagir a pessoa limitando sua liberdade. Também isto. Escravizar é tornar o ser humano uma coisa, é retirar-lhe a humanidade, a condição de igual e a dignidade. Não só a liberdade de locomoção é atingida e, às vezes, a possibilidade de locomoção resta intacta. Guiar-se por esse sinal pode ser enganador. A redução à condição análoga à de escravo atinge a liberdade do ser humano em sua acepção mais essencial e também mais abrangente: a de poder ser. A essência da liberdade é o livre arbítrio, é poder definir seu destino, tomar decisões, fazer escolhas, optar, negar, recusar. Usar todas as suas faculdades. O escravo perde o domínio sobre si, porque há outro que decide por ele. A negativa de salário e a desnutrição calculadas, no contexto de supressão da liberdade de escolha são sinais desta atitude. Assim como a supressão de órgão humano e a submissão de mulheres para fins de tráfico.”

(34) BRASIL, SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, Inquérito n. 3.412/AL — Acórdão, Relator: Min. Rosa Weber, Tribunal Pleno, data do julgamento: 29.3.2012 e Inquérito 3.564/MG — Acórdão, Relator: Min. Ricardo Lewandowski, 2ª Turma, data do julgamento: 19.8.2014. Disponível para consulta em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4337217>>. Disponíveis em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4209286>>. Acesso em: 3.11.2014.

(35) DODGE, Raquel. *Trabalho escravo: conceito legal e imprecisões*. Disponível em: <http://www.prr1.mpf.gov.br/nucleos/nucleo_criminal/trabalho_escravo_indigena/doutrina/trabalho_escravo/doutrina/trabalho_escravo_conceito_legal_e_imprecisoes_por_raquel_dodge.htm>. Acesso em: 27.10.2014.





No caso específico dos motoristas e cobradores de ônibus, é possível perceber, a partir das pesquisas e entrevistas realizadas com esses profissionais, na Região dos Lagos do Estado do Rio de Janeiro, que essa categoria de trabalhadores é submetida, constantemente, ao processo de escravidão urbana contemporânea.

Isso porque, como se viu, a esses profissionais são impostas, diariamente, sobrejornadas de trabalho, inclusive com as “dobras”, que devem ser cumpridas por eles, independentemente do seu consentimento, sob pena de receberem advertência caso descumpram a escala de trabalho apresentada pela empresa.

Essa situação se coaduna, perfeitamente, à definição do que vem a ser trabalho forçado, porquanto se trata de um trabalho exigido do trabalhador, muitas vezes, à sua revelia, sob a ameaça de penalidade pelo descumprimento da imposição patronal.

Ademais, as condições de trabalho podem ser consideradas degradantes, pois foi revelado por alguns entrevistados que nem sempre há água potável e banheiro disponíveis nos pontos finais.

Além disso, o fracionamento dos intervalos intrajornadas em períodos mínimos de 5 minutos, ainda que legitimado pela legislação atual e pela convenção coletiva da categoria, sem dúvidas, representa uma limitação no direito de alimentação, repouso desses profissionais, acarretando não só o surgimento de doenças, mas também da figura do escravo urbano contemporâneo.

Por fim, convém ressaltar que a baixa autoestima e a pouca perspectiva profissional dos entrevistados, mencionadas acima, estão intimamente ligadas ao processo de alienação vivenciado pelos motoristas e cobradores de ônibus entrevistados.

3. DANO EXISTENCIAL

Não bastasse isso, há em conjunto e, por consequência, o chamado dano existencial, que, para José Affonso Dallegrave Neto⁽³⁶⁾, consiste em:

“[...] cada vez que o empregado se sentir incapaz de realizar seus projetos de vida pessoal em face de limitações de seu tempo livre,

(36) DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Dano existencial e o direito à felicidade. *Revista da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas — ABRAT*, Belo Horizonte, ano 2, n. 2, p. 161-176, jan./dez. 2014.





deformações ou patologias ocupacionais adquiridas por culpa do seu empregador que agiu em excesso, estaremos diante de um dano existencial [...]”

Para Amaro Alves de Almeida Neto⁽³⁷⁾, o dano existencial:

“[...] consiste na violação de qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal, que causa uma alteração danosa no modo de ser do indivíduo ou nas atividades por ele executadas com vistas ao projeto de vida pessoal, prescindindo de qualquer repercussão financeira ou econômica que do fato da lesão possa decorrer.”

Assim, pode-se dizer que uma forma inquestionável de dano existencial consiste em submeter o trabalhador à condição degradante ou análoga à de escravo, pois a impossibilidade de autodeterminação decorrente do trabalho “escravizado”, aliada às restrições severas e às privações impostas, modificam, negativamente, a rotina dos trabalhadores a ele submetidos, principalmente no horário de labor.

Em última análise, a exploração do trabalho humano fere outro direito constitucional assegurado a toda pessoa: o direito ao lazer, o qual perpassa pelo convívio familiar e pelas relações sociais necessárias ao bem-estar do ser humano, como núcleos ligados a esportes, religiosos, lazer e ócio.

No que diz respeito à caracterização do dano existencial, além dos elementos inerentes a qualquer forma de dano, como o ato ilícito, o nexo de causalidade e o resultado prejudicial, exigem-se, ainda, outros dois elementos, quais sejam: o projeto de vida e a vida de relações.

Por fim, insta ressaltar que, se o trabalho dos motoristas e cobradores de ônibus na Região dos Lagos do Estado do Rio de Janeiro apresenta características da escravidão urbana contemporânea, isso, por si só, já é suficiente para a configuração do dano existencial, tal como visto acima.

CONCLUSÃO

Por tudo o que foi visto é possível concluir, a partir das pesquisas de campo realizadas com os 18 entrevistados, dos quais 11 são motoristas e 7

(37) ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 6, n. 24, p. 68, out./dez. 2005.





são cobradores de ônibus na Região dos Lagos do Estado do Rio de Janeiro, que as condições de trabalho a que esses profissionais são identificadas como as de escravidão urbana contemporânea e, conseqüentemente, a sofrerem os prejuízos decorrentes do dano existencial.

A escravidão urbana contemporânea se apresenta como uma consequência da exploração desmedida dos trabalhadores, a qual ocorre toda vez que as empresas não garantem aos seus empregados, sobretudo, o direito a um ambiente de trabalho sadio e equilibrado, ou, ao menos, realizam esforços para melhorarem as condições de trabalho.

Também se caracteriza quando compele o trabalhador a cumprir jornada extraordinária, além da legal, convencional ou contratual, sob a ameaça de punição ou represália caso se recuse; também toda vez que o trabalhador tem que realizar seu trabalho em condições degradantes; ou, ainda, toda vez que é submetido a jornadas exaustivas de trabalho, há a configuração da escravidão urbana contemporânea.

No caso específico dos motoristas e cobradores de ônibus da Região dos Lagos do Estado do Rio de Janeiro, verificou-se que as empresas, que formam um grupo econômico, constantemente, submetem esses profissionais a jornadas de trabalho extraordinárias muito além de duas horas e, muitas vezes, deixam de oferecer o mínimo para o seu bem-estar, tal como água portátil e banheiros, repouso intrajornadas, o que tem repercutido, prejudicialmente, na vida e na saúde.

Isso porque se constatou que 100% dos entrevistados realizam, diariamente, jornada extraordinária de, no mínimo, duas horas, ou seja, a jornada de trabalho desses profissionais, na prática, passou a ser de 9,00 horas diárias e não 7,0 horas, como fixado na norma coletiva.

Ademais, embora haja previsão legal para o fracionamento do intervalo intrajornada dos trabalhadores do setor do transporte coletivo, verifica-se que tal fracionamento em intervalos de 10 a 15 minutos entre uma viagem e outra é, no mínimo, desumano e impede o trabalhador de, por exemplo, se alimentar digna e corretamente. Tudo isso em consonância com as próprias condições internas e externas do trabalho, ou seja, o ambiente de um coletivo e o trânsito.

Como os motoristas e cobradores, em sua grande maioria, possuem baixo grau de instrução escolar e família já constituída, por mais desgastante e degradante que seja o trabalho, acabam submetendo-se às imposições patronais, sem muita reação coletiva ou busca de tutela judicial, enquanto em vigor o contrato de trabalho, repercutindo na diminuição da capacidade laborativa, além de um processo de alienação de sua condição humana



transformando-se em verdadeiros escravos urbanos, que têm a liberdade de escolha tolhida.

O dano existencial, por sua vez, pode ser observado como um reflexo das privações, pois a impossibilidade de autodeterminação decorrente do trabalho escravo, aliada às condições dele decorrentes, modificam, significativamente, a rotina e o planejamento dos trabalhadores, com reduzido tempo de lazer e descanso, gerando, adoecimentos de toda ordem.

Essa é uma situação que, indubitavelmente, necessita de um olhar mais específico e atento, a fim de que haja uma real modificação nas condições de trabalho dos motoristas e cobradores de ônibus, o que acarretará, por via reflexa, uma mudança positiva em suas condições de vida, com mais bem-estar e saúde, além do ganho para toda a sociedade, em razão dos desdobramentos que essa situação traz.

Nesse sentido, compete a toda sociedade, mas, sobretudo, ao sindicato profissional e o MPT, exigir que o Estado, através de seus diversos mecanismos, sobretudo fiscalização e punição, adote as providências cabíveis, para coibir os abusos praticados pelas empresas de transporte coletivo contra os motoristas e cobradores de ônibus, pois, além de colocarem em risco a vida e a saúde do próprio profissional, repercutem em todos os usuários que, em última análise, não têm um serviço prestado com qualidade e segurança.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 6, n. 24, out./dez. 2005. Código Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm>. Acesso em: 16.11.2014.

_____. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 16.11.2014.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 16.11.2014.

_____. *Convenções da Organização Internacional do Trabalho*. Disponíveis em: <<http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acesso em: 16.11.2014.

_____. *Supremo Tribunal Federal*. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br>>. Acesso em: 16.11.2014.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho com redução à condição análoga à de escravo: análise a partir do trabalho decente e de seu fundamento, a dignidade

da pessoa humana. In: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (coords.). *Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação*. São Paulo: LTr, 2006.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Dano existencial e o direito à felicidade. *Revista da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas — ABRAT*, Belo Horizonte, ano 2, n. 2, jan./dez. 2014.

DODGE, Raquel. *Trabalho escravo: conceito legal e imprecisões*. Disponível em: <http://www.prr1.mpf.gov.br/nucleos/nucleo_criminal/trabalho_escravo_indigena/doutrina/trabalho_escravo/doutrina/trabalho_escravo_conceito_legal_e_impreciso-es_por_raquel_dodge.htm>. Acesso em: 27.10.2014.

GRECO, Rogério. *Curso de direito penal: parte especial*. 8. ed. Niterói: Impetus, 2011. v. 2.

HADDAD, Carlos Henrique Borlido. Aspectos penais do trabalho escravo. In: FIGUEIRA, Ricardo Rezende e outros (org.). *Privação de liberdade ou atentado à dignidade: escravidão contemporânea*. Rio de Janeiro: Mauad X, 2013.

IANNI, Octavio. *A era do globalismo*. 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.

MARX, Karl. *O capital*. Livro I. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

MELO, Luís Antônio Camargo de. Atuação do ministério público do trabalho no combate ao trabalho escravo — crimes contra a organização do trabalho e demais crimes conexos. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Possibilidades jurídicas de combate à escravidão contemporânea*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2007.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010.

PIERANGELI, José Henrique. *Manual de direito penal brasileiro*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. v. 2: parte especial.

RAMOS FILHO, Wilson. Trabalho degradante e jornadas exaustivas: crime e castigo nas relações de trabalho neoescravistas. *Revista Direitos Fundamentais & Democracia*. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/pagina_geral.do?secao=31&pagina=Revista_61_n_2_2008>. Acesso em: 27.10.2014.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.



PEÇAS JURÍDICAS

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







RÉPLICA EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 1ª REGIÃO — PROCURADORES DO TRABALHO JANINE MILBRATZ FIOROT E LUCIANO LIMA LEIVAS)

EXCELENTÍSSIMA SENHORA DOUTORA JUÍZA DO TRABALHO DA 49ª VARA
DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO/RJ

Processo n. 0011104-96.2014.5.01.0049

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, já devidamente qualificado nos autos, pelos Procuradores do Trabalho signatários, vem, à presença de Vossa Excelência, manifestar-se sobre a resposta do réu e documentos juntados nos termos adiante articulados.

1. DOCUMENTOS EM LÍNGUA ESTRANGEIRA

Em sua defesa, a empresa ETERNIT S.A. pretende o desentranhamento de documentos, bem como sejam riscados da inicial os excertos escritos em língua estrangeira, ao fundamento do art. 157 do Diploma Processual Civil.

Preliminarmente, faz-se imperativo registrar que a impugnação apresentada pela empresa ETERNIT S.A. tem natureza eminentemente formal. Não há qualquer questionamento quanto à **autenticidade** e **concretude** dos comandos



condenatórios emanados pelo Poder Judiciário da Itália em face de pessoas físicas e organizações empresariais pelo crime de desastre ambiental doloso decorrente do aproveitamento econômico do mineral cancerígeno.

Na verdade, o julgamento do crime de desastre ambiental doloso vinculado ao processo produtivo do amianto na Itália é fato **público e notório** na comunidade internacional.

Na conjuntura concreta dos autos, a inserção dos documentos e transcrições em idioma italiano tem como finalidade precípua a demonstração de que o problema da exposição ambiental ao agente contaminante amianto e a consequente contaminação da população ocupacionalmente exposta, está inserida em um processo globalizado.

À obviedade, as pretensões vertidas na petição inicial desta ação civil pública não decorrem dos fatos narrados pelas autoridades italianas no curso do processo de responsabilização penal da indústria do amianto na Itália. Há, contudo, simetria inarredável entre os fatos havidos no capitalismo central e os fatos ocorridos no Brasil: **este o verdadeiro sentido e pertinência das transcrições e documentos em idioma italiano**, vertidos na presente ação pelo Ministério Público autor.

A fim de afirmar a validade da manutenção desses elementos documentais indicativos de que o dano ocorrido no Rio de Janeiro é uma projeção do desastre global provocado pela indústria mundial do amianto, transcreve-se o seguinte julgado:

Ementa: IMPORTAÇÃO. PROCESSO CIVIL. ART. 157 DO CPC. DOCUMENTO EM LÍNGUA ESTRANGEIRA. VERSÃO NO VERNÁCULO. JUNTADA AOS AUTOS. NULIDADE DA DECISÃO. VEÍCULO. LICENCIAMENTO SEM RESSALVAS. APARENTE LEGALIDADE. BOA-FÉ. 1. Forte no art. 157 do CPC, os documentos redigidos em língua estrangeira só poderão ser juntados aos autos acompanhados de sua versão no vernáculo, sob pena de não poderem ser considerados na solução da causa. 2. Se a decisão fez apenas menção ao documento redigido em língua inglesa, juntado ao autos sem a devida versão em língua nacional, servindo ele como argumento de reforço às razões de decidir, não ocupando posição fundamental no *decisum*, não é caso de se anular o decreto judicial. 3. Tendo o terceiro, ao adquirir o veículo no mercado interno, tomado as cautelas mínimas e não existindo nos órgãos oficiais de trânsito anotação que desabonasse ou pusesse em dúvida o processo de importação, fazendo crer ao sendo comum que o veículo fora licenciado em circunstâncias de aparente legalidade, é de ser reconhecida sua boa-fé. Afastada a apreensão do ciclomotor. Processo: AMS 1456 SC 2001.72.03.001456-5 Relator(a): Luiz Carlos de Castro Lugon Julgamento: 3.10.2002. Órgão Julgador: Primeira Turma Publicação: DJ 16.10.2002 p. 412.

Diante do exposto, as transcrições e documentos em idioma estrangeiro devem ser mantidos incólumes nos autos como marco jurídico e pedagógico indicativo de que o desastre socioambiental ocorrido na operação da empresa ETERNIT S.A. no

Rio de Janeiro faz parte do processo global de poluição e contaminação decorrente do aproveitamento econômico do amianto.

2. LEGITIMIDADE DO MPT. BALIZAS CONSTITUCIONAIS DA ORDEM ECONÔMICA: VALOR SOCIAL DO TRABALHO, JUSTIÇA SOCIAL E DEFESA DO MEIO AMBIENTE

A ETERNIT S.A. alega nos §§ 40 a 44, em suma, que não cabe ao MPT “içar bandeira de defesa de banimento de qualquer atividade econômica ou produto” e que “o pedido liminar e de mérito de compulsória substituição de matéria-prima desborda por completo a função institucional do *Parquet*”.

O MPT, na ação em exame e na atuação nacional do Programa de Banimento do Amianto no Brasil⁽¹⁾, não está agindo de forma arbitrária ou calcada em interesses outros que não o de defesa da ordem jurídica, da redução dos riscos de acidente de trabalho e da tutela do meio ambiente laboral como parece crer a ré em sua rasa interpretação sobre a dimensão da presente demanda.

Um dos nortes da atuação do órgão ministerial trabalhista é a defesa do meio ambiente de trabalho, conforme mandamento constitucional inserto nos arts. 7º, XXII, 200, inciso VIII e 225, cuja tutela visa a “proteção da saúde humana, objeto de sua dignidade indissociável de seu direito fundamental à vida, mediamente tutelada pelas normas de proteção ambiental”⁽²⁾.

Ora, se o amianto é substância que comprovadamente, conforme amplamente exposto na exordial, causa malefícios graves aos trabalhadores, acarretando danos à sua saúde, sendo que a sua utilização compromete a higidez do meio ambiente de trabalho, é corolário lógico dessas evidências a tutela, pelo MPT, de medidas e provimentos voltados à redução dos riscos de acidente de trabalho, assim compreendidas as hipóteses de mitigação e de cessação da exposição/contaminação de trabalhadores por substância cancerígena.

Destarte, a ordem jurídica trabalhista não só autoriza como impõe a atuação do *Parquet* Laboral no presente caso, com fundamento em todo arcabouço normativo constitucional e internacional que visa à preservação da saúde no ambiente laboral.

Muito embora vigore no Brasil lei que disciplina a tese do “*uso controlado*” do amianto, há diversos argumentos fático-jurídicos, amplamente debatidos na exordial, que levam a conclusão de que a empresa ETERNIT S.A. incorre em graves falhas no seu processo produtivo, potencializando a poluição do meio ambiente do trabalho. No mais, há a Lei Estadual n. 3.579/01 e a Convenção n. 162 da OIT

(1) A respeito do Programa de Banimento do Amianto no Brasil, da CODEMAT, *vide* tópico 2 da exordial.

(2) ANDRADE, Laura Martins Maia de. *Meio ambiente do trabalho e ação civil pública trabalhista*. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003. p. 49.



que impõem provimentos de proscrição do mineral cancerígeno e de substituição do amianto por fibras alternativas, respectivamente.

Quanto à alegação de ilegitimidade do MPT para ajuizar ação civil pública “*com vistas a proibir o uso do amianto e atividade econômica*” (§§ 40 a 44 da contestação), trata-se de assertiva de defesa incapaz de identificar as balizas constitucionais da ordem econômica, fixadas pelo art. 170 da Constituição da República, notadamente no sentido de que a atividade econômica deve [1] estar fundada no **valor social do trabalho**; [2] assegurando aos trabalhadores **existência digna nos ditames da justiça social**; [3] observado o princípio da defesa do meio ambiente, inclusive mediante **tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação**.

No caso *sub exame*, a substituição do amianto por outra tecnologia inofensiva ou menos nociva à saúde humana e ao meio ambiente é a medida adequada e necessária para garantir a proteção dos bens jurídicos vida, saúde e meio ambiente hígido nas relações de trabalho da empresa ETERNIT e o Ministério Público do Trabalho é a instituição constitucionalmente legitimada para promoção dessa medida.

Desta forma, requer a rejeição da preliminar de ilegitimidade do MPT.

3. A PATENTE INDUSTRIAL ETERNIT NO BRASIL

A defesa da empresa ETERNIT S.A., após a tentativa de repelir dos autos os fatos públicos e notórios capitulados no processo de responsabilização criminal da indústria do amianto na Itália, tenta, também, desvincular-se dos grupos econômicos e das lideranças empresariais no processo da Justiça Italiana.

Por dever de lealdade processual, realmente a condenação criminal do herdeiro da ETERNIT Stephan Schmidheiny foi julgada improcedente, pois a Corte de Cassação de Roma entendeu que houve prescrição do crime de desastre doloso. Contudo, o amianto não foi absolvido, apenas o crime restou prescrito.

Outrossim, o processo italiano e todo o conhecimento que ele proporcionou não pode ser desconsiderado para fins de paradigma do que está por traz da indústria do amianto. A defesa busca desqualificar o posicionamento de sua operação industrial no Brasil como desdobramento estratégico da indústria mundial do amianto, atribuindo aos fatos públicos e notórios que se irradiam da Itália para o mundo a adjetivação de “*construção hipotética em torno deste precedente*”⁽³⁾, como se a ETERNIT S.A. brasileira não tivesse em seu DNA a carga genética (e tecnológica) da indústria mundial do amianto.

A tese da empresa ETERNIT S.A., que pretende desvincular a tecnologia poluidora do aproveitamento econômico do mineral cancerígeno, disseminada mundialmente pelo cartel transnacional que acumulou vultosos lucros à custa da vida e

(3) Expressão utilizada no art. 11, item 27 da peça contestatória.



da saúde de legiões de trabalhadores, não encontra amparo na prova documental que instrui a presente ação civil pública.

Como ponto de partida que vincula diretamente a empresa ETERNIT S.A. e o cartel mundial do amianto, tem-se **a identidade do quadro societário**. Pessoas física (Stephan Schmidheiny, e. g.) e jurídica (Amindus Holding) integraram contemporânea e concomitantemente os quadros societários e/ou a administração máxima da empresa nacional ETERNIT S.A. e da empresa italiana ETERNIT SPA.

Por mais que a empresa brasileira tenha personalidade jurídica distinta da empresa ETERNIT italiana, isso não afasta a afirmação contida na inicial de que os grupos societários fundadores da ETERNIT S.A. foram os mesmos grupos societários do processo que tramitou na Itália e são as mesmas lideranças que atuaram de forma orquestrada na condução dos interesses mundiais do amianto, na medida em que, *no ano de 1940, foi constituída a ETERNIT DO BRASIL CIMENTO AMIANTO S.A, em uma parceria entre o dono da Eternit suíça com participação da Eternit belga.*

Essa informação permanece no sítio eletrônico da empresa ETERNIT S.A., (disponível em: <<http://www.eternit.com.br/sobre-a-eternit/historia>>. Acesso em: 28.4.2015, às 15h11). Por mais óbvio que possa parecer, faz-se imperativo assentar que um mero acionista é apenas alguém que decide investir uma parte de seu patrimônio em uma operação empresarial; o sócio fundador, por outro lado, é a personificação do empreendimento, concentrando os poderes para deliberar sobre a organização dos fatores de produção⁽⁴⁾.

Há ainda outros elementos concretos de coordenação empresarial e de comunhão de interesses econômicos entre a ETERNIT S.A. (brasileira) e a ETERNIT SPA (italiana), ambas dirigidas pelas mesmas lideranças empresarias que comandavam a indústria mundial do amianto. De fato, ao longo das décadas de 1960 e 1970, as transações financeiras relativas a empréstimos e financiamentos internacionais estavam sujeitas à fiscalização e registro mediante publicação no *Diário Oficial*.

Em uma análise amostral dos Diários Oficiais daquela época, apresentada na forma de tabela, verificam-se os sólidos liames econômicos e financeiros entre a empresa ETERNIT S.A. e cartel mundial do amianto, identificando-se a circulação do dinheiro auferido pela empresa acionada em detrimento da vida e da saúde dos trabalhadores expostos e posteriormente contaminados pelo mineral cancerígeno.

(4) Já fora apontado pelo Ministério Público do Trabalho na petição inicial que os sócios fundadores da ETERNIT S.A. são réus do processo que se desenvolve na Itália e são as mesmas lideranças que atuaram de forma orquestrada na condução dos interesses mundiais do amianto. Essa informação permanece no sítio eletrônico da empresa ETERNIT S.A. Disponível em: <<http://www.eternit.com.br/sobre-a-eternit/historia>>. Acesso em: 18.10.2014, às 10h10.

EMPRESA NACIONAL	EMPRESA ESTRANGEIRA	VALOR EM DÓLARES AMERICANOS	DATA DA PUBLICAÇÃO
ETERNIT DO BRASIL S.A.	AMINDUS S.A. (SUÍÇA)	28.447,25	15.10.1969
ETERNIT DO BRASIL S.A.	S.A. ETERNIT BÉLGICA	146.653,42	25.6.1970
ETERNIT DO BRASIL S.A.	JONHN MANVILLE CORPORATION/EUA	88.934,27	25.8.1970
ETERNIT DO BRASIL S.A.	CIA. FINANCIÈRE ETERNIT BÉLGICA	78.307,77	25.8.1970
ETERNIT DO BRASIL S.A.	AMINDUS S.A. (SUÍÇA)	28.447,25	25.8.1970
ETERNIT DO BRASIL S.A.	ETERNIT SPA ITÁLIA	11.484,75	25.8.1970
ETERNIT DO BRASIL S.A.	S.A. ETERNIT BÉLGICA	146.653,42	25.8.1970
ETERNIT DO BRASIL S.A.	AMINDUS S.A. (SUÍÇA)	532.081,98	7.11.1972
ETERNIT DO BRASIL S.A.	CIA. FINANCIÈRE ETERNIT BÉLGICA	224.961,19	7.11.1972
ETERNIT DO BRASIL S.A.	JONHN MANVILLE CORPORATION/EUA	88.934,27	7.11.1972

A tabela amostral acima construída a partir das informações constantes de *Diários Oficiais*⁽⁵⁾ demonstra que, no curto lapso temporal de quatro anos, a empresa ETERNIT S.A. promoveu a remessa de mais de **um milhão e trezentos e setenta mil dólares** americanos para os grupos econômicos que integravam o cartel mundial do amianto, dentre os quais se destacam a empresa italiana ETERNIT SPA e a empresa suíça AMINDUS S.A., que são intensamente citadas nos autos do processo criminal da Itália.

Por fim, o posicionamento da empresa ETERNIT S.A., em sua operação no Brasil, como elo econômico, empresarial e tecnológico do negócio mundial do amianto também pode ser dimensionado pelo documento juntado pela ré em sua contestação.

Nesse sentido, reporta-se o Ministério Público do Trabalho à carta rogatória expedida pelo Ministério Público italiano solicitando às autoridades brasileiras as diligências necessárias para investigar as circunstâncias operacionais de planta

(5) DOU de 15.10.1969; <<http://www.abrea.com.br/ata1969.pdf>>; DOU de 25.6.1970; DOU de 25.8.1970, <<http://www.abrea.com.br/ata25.8.1970p%C3%A1g2261.pdf>>; <<http://www.abrea.com.br/ata25.8.1970p%C3%A1g2257.pdf>>, DOU 7.11.1972, <<http://www.abrea.com.br/ata7.11.1972.pdf>>.



de fibrocimento instalada no Estado do Rio de Janeiro onde ocorreram as mesmas circunstâncias de exposição negligente ao mineral cancerígeno e subsequente contaminação de trabalhadores.

É notável que a carta rogatória em exame foi assinada pelo Dr. Raffaele Guarliello, Agente do Ministério Público junto ao Tribunal de Turim. Trata-se justamente do mesmo Agente do Ministério Público responsável pela imputação do crime de desastre ambiental doloso permanente que culminou com a condenação das lideranças empresariais que dirigiram concomitantemente as operações indústrias com amianto nas empresas ETERNIT S.A. (brasileira) e ETERNIT SPA (italiana), muito embora declarado prescrito o crime pela Corte de Cassação de Roma.

Por oportuno, a decisão da carta rogatória no sentido de impossibilidade de dar cumprimento ao quanto solicitado foi baseada apenas em informações fornecidas pela própria ETERNIT e pela falta de informações dos órgãos fiscalizadores.

Diante de tudo o quanto foi exposto no presente tópico, é indene de dúvidas de que a operação da empresa ETERNIT S.A. está absolutamente situada no âmbito dos negócios globalizados da indústria do amianto, porquanto há [1] identidade societária de suas lideranças empresariais com as lideranças empresariais que administravam os negócios do amianto na Itália, na Suíça e na Bélgica, entre outras operações internacionais; [2] coordenação de atividades mediante financiamentos internacionais com o cartel mundial do amianto em valores superiores a **um milhão e trezentos e setenta mil dólares americanos**, considerado apenas o curto lapso temporal de 1969 a 1972; [3] identidade entre os processos produtivos e tecnológicos ditados pela cartilha do negócio mundial do amianto a ponto de o Ministério Público italiano expedir carta rogatória ao Brasil com o exato propósito de ampliar as investigações e a responsabilização penal sobre crime de desastre ambiental permanente.

Todavia, conforme já assentado na presente manifestação, a certeza de que a empresa ETERNIT S.A., durante sua operação no Brasil, especialmente no Rio de Janeiro, caracterizou-se como um desdobramento (migração para o capitalismo periférico) do processo de banimento do amianto no capitalismo central, do qual o processo italiano é o marco jurídico e pedagógico mais eloquente, tem caráter predominantemente informativo, porquanto o Ministério Público do Trabalho reuniu na presente ação civil pública farta prova para a responsabilização civil autônoma e independente da empresa ETERNIT S.A. pelo desastre socioambiental perpetrado em solo bandeirante.

4. LITISPENDÊNCIA QUANTO AO PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS

A ré alega que haveria identidade de partes, causa de pedir e pedidos quanto ao pedido de dano moral coletivo em relação à ação civil pública ajuizada em São



Paulo (doc. n. 9 da contestação), requerendo, portanto, a sua extinção por litispendência. Nada mais equivocado.

O pedido de condenação em indenização pelos danos causados à coletividade (dano moral coletivo) feito na presente ação, por óbvio, baseia-se nos fatos e fundamentos jurídicos advindos do trinômio poluição/exposição/contaminação da população de operários da fábrica de Guadalupe e não da extinta fábrica de Osasco. Muito embora semelhantes as situações operacionais, não há suporte lógico autorizador da conclusão de que se referem ao mesmo fato ou fundamento jurídico.

A causa de pedir próxima, que são os fundamentos jurídicos que justificam o pedido, e a causa de pedir remota, que são os fatos constitutivos de ambas as ações divergem, pois se referem a plantas industriais diferentes; inclusive a fábrica de São Paulo está extinta há tempos e a fábrica do Rio de Janeiro está ativa.

No mais, cabe frisar que muito embora tenha havido acordo parcial entre as partes acerca de algumas obrigações de fazer, o pedido de pagamento de indenização por dano moral coletivo não foi abrangido pela transação havida entre as partes, e por certo, tal pedido tem por pressuposto todos os danos já perpetrados pela empresa ETERNIT S.A. referente à sua planta industrial do Rio de Janeiro, englobando os comprovados danos e irregularidades expostos na exordial e amplamente documentados e que inclusive foram objeto de acordo entre as partes no que tange à regularização do meio ambiente de trabalho.

Assim, não há que se confundir acordo em relação às obrigações de fazer e pagamento de indenização por dano moral coletivo decorrente das violações já perpetradas e que estão documentadas nos autos.

Destarte, a preliminar arguida merece ser peremptoriamente rechaçada.

5. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DE CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. BANIMENTO E SUBSTITUIÇÃO: CONCEITOS JURÍDICOS QUE NÃO SE CONFUNDEM

Nos tópicos 45 a 49, a empresa ETERNIT S.A. sustenta a incompetência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar o pedido de substituição das fibras de amianto por fibras alternativas ao fundamento de que se trata de pretensão de banimento do mineral carcinogênico sem relação com a tutela da saúde do trabalhador. Sucessivamente, a defesa pugna pela suspensão do processo, no ponto em exame, em razão de que tramita perante o Supremo Tribunal Federal ação direta de inconstitucionalidade da Lei n. 9.055/95.

À obviedade, nenhuma dessas pretensões vertidas na contestação da empresa ETERNIT S.A. merece prosperar, porquanto fundadas em falsa premissa lógica. De fato, a defesa, deliberadamente, intenta conduzir o juízo ao equívoco de

concluir que banimento e substituição correspondem ao mesmo conceito normativo e demandariam a mesma consequência jurídica.

Pois bem, Excelência, lancemos luzes no obscuro pressuposto lógico engendrado pela criativa interpretação da defesa.

Por um lado, banimento significa proscrição, isto é, a cessação da atividade do aproveitamento econômico do amianto, independente de haver viabilidade tecnológica para continuidade da atividade econômica mediante emprego de fibras alternativas. O padrão normativo para a **decidibilidade** do banimento é o controle de constitucionalidade das normas de permissão (Lei n. 9.099/95) e de banimento (Lei Estadual n. 3.579/01).

De outro lado, em formatação conceitual absolutamente distinta, a substituição do amianto significa a alocação de fibras inertes ou menos nocivas à saúde humana, desde que ocorra a viabilidade tecnológica para tanto, no lugar das fibras cancerígenas do amianto. O padrão normativo para **decidibilidade** da substituição corresponde à Convenção n. 162, art. 10, da Organização Internacional do Trabalho.

O pedido do Ministério Público do Trabalho é hialino no que se refere à substituição e ao padrão normativo da norma de direito internacional devidamente internalizada no ordenamento jurídico brasileiro, provocando o Poder Judiciário/Justiça do Trabalho para decida sobre a **substituição, ao fundamento do art. 10, caput, e alínea “a”, da Convenção n. 162 da Organização Internacional do Trabalho** e não sobre **banimento**.

Em se tratando, pois, a pretensão do MPT de um provimento direcionado à efetividade de norma internacional produzida pela Organização Internacional do Trabalho e destinada diretamente à implementação de medida juridicamente legítima para redução dos riscos de contaminação dos empregados da empresa ETERNIT S.A., não pairam dúvidas sobre a competência material da Justiça do Trabalho. Nesse sentido, transcreve-se a pedagógica ementa de acórdão do Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EFETIVAÇÃO DE PRINCÍPIOS E REGRAS CONSTITUCIONAIS E INTERNACIONAIS RATIFICADOS, RELATIVOS À PESSOA HUMANA E ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO. TRABALHO DECENTE E COMBATE IMEDIATO E PRIORITÁRIO AO TRABALHO INFANTIL E ÀS PIORES FORMAS DE TRABALHO DO ADOLESCENTE. OIT: CONSTITUIÇÃO DE 1919; DECLARAÇÃO DA FILADÉLFIA DE 1944; DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO DE 1998; CONVENÇÃO N. 182 DA OIT. EFETIVIDADE JURÍDICA NO PLANO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. (Processo n. TST-RR-75700-37.2010.5.16.0009, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Datado de 17.9.2013.)

Portando, merece rejeição a preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho e seu requerimento sucessivo de suspensão de processamento vinculado ao julgamento da ADIn n. 4.066.

6. INTERESSE PROCESSUAL. REDUÇÃO DO LIMITE DE TOLERÂNCIA MEDIANTE NORMA JURÍDICA PRODUZIDA NO EXERCÍCIO DA AUTONOMIA COLETIVA PRIVADA. LIMITE DE TOLERÂNCIA E INTERDIÇÃO DE ESTABELECIMENTO OU SETOR DE SERVIÇO

Nos artigos enumerados entre os algarismos 50 e 71 da sua contestação, a empresa ETERNIT S.A. sustenta a carência de ação do MPT quanto aos pedidos liminares 5.1 e 5.2 e aos pedidos definitivos 6.1 e 6.2 ao argumento de tais pretensões seriam juridicamente impossíveis e/ou não haveria interesse processual do autor.

Para tanto, a defesa, sempre empolgada por interpretação subjetiva, livre e criativa sobre o direito ambiental do trabalho, sustenta que o malsinado Acordo Nacional para Uso Controlado do Crisotila é **norma jurídica** perfeita e sua **metodologia** sobre controle das concentrações de fibras de mineral cancerígeno afasta olímpicamente todo o arcabouço normativo do Estado que trata sobre **paralisação total ou parcial do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento**, notadamente as diretrizes normativas fixadas na Norma Regulamentadora n. 3, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Vejamos, pois, as distorções sobre as quais a empresa ETERNIT S.A. constrói sua tese.

Prefacialmente, faz-se imperativo destacar que o Ministério Público do Trabalho comunga do mesmo entendimento no sentido de que o malsinado Acordo Nacional do Uso Controlado do Crisotila é norma jurídica que emana do exercício da autonomia coletiva privada franqueada pelo art. 3º da Lei n. 9.055/95, conforme a empresa ETERNIT S.A. afirma nessa parte de sua resistência.

A consequência jurídica imediata e específica desse reconhecimento incontroverso de que o Acordo Nacional do Uso Seguro e Controlado é norma jurídica corresponde à **revogação** do limite de tolerância estatal de 2,0 f/cm³ (NR-15, Anexo 12, item 12) para o limite de tolerância privado de 0,1 f/cm³ (norma coletiva, cláusula 73). Essa singela constatação, por si só, permite concluir que o pedido de manutenção das concentrações de fibras do cancerígeno no limite de tolerância de 0,1 f/cm³ corresponde a um pedido possível, quer sob o enfoque de fato quer sob o enfoque de direito.

O interesse jurídico no pedido está plenamente demonstrado pelo Ministério Público do Trabalho, porquanto foram demonstradas inúmeras situações qualitativas e quantitativas que demonstram que a empresa ETERNIT S.A. descumpriu documentadamente o limite de tolerância de 0,1 f/cm³ e/ou descumpriu o limite de tolerância de 0,1 f/cm³ sem a efetiva documentação e/ou desenvolve suas atividades habituais na iminência de descumpri-lo, colocando em risco grave e iminente de contaminação toda a população de operários expostos.



Nesse contexto, o pedido do Ministério Público do Trabalho no sentido de que a empresa ETERNIT S.A. mantenha sua operação industrial de aproveitamento econômico de substância cancerígena para humanos no limite de concentração de $0,1 \text{ f/cm}^3$ é possível sob o ponto de vista fático e jurídico, bem como o Ministério Público do Trabalho não está postulando o cumprimento de norma jurídica em abstrato, porquanto há elementos comprobatórios do descumprimento do limite de tolerância.

Mas a criatividade da defesa da empresa ETERNIT S.A. vai muito além da alegação da fragilidade da tese de carência de ação quanto ao pedido de manutenção das concentrações de fibras de mineral cancerígeno em limite de segurança mais favorável ao trabalhador. A defesa propõe que, quando superado limite de tolerância, os trabalhadores expostos aos riscos graves e iminentes de contaminação permaneçam no ambiente de trabalho normalmente por 30 dias, trabalhando e aguardando as providências de regularização, denominadas como **metodologia do Acordo Nacional de Uso Controlado do Crisotila**.

Nesse contexto de enaltecimento da “**metodologia do Acordo Nacional**”, a defesa sustenta que a pretensão do MPT, no sentido de que as atividades sejam suspensas até a regularização do ambiente de trabalho com níveis de concentração de fibras cancerígenas acima do **limite de tolerância**, é carecedora de ação por impossibilidade do pedido e por falta de interesse de agir.

Trata-se, Excelência, de mais uma gravíssima distorção hermenêutica patrocinada pela defesa da empresa ETERNIT S.A., senão vejamos.

A Norma Regulamentadora n. 15, do Ministério do Trabalho e Emprego, que disciplina as atividades e operações insalubres conceitua limite de tolerância, no item 15.1.5 do seu texto, nos seguintes parâmetros: ***entende-se por “Limite de Tolerância”, para os fins desta Norma, a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante a sua vida laboral.***

Conforme já visto acima, o Acordo Nacional do Uso Controlado do Crisotila estabelece o limite de tolerância de $0,1 \text{ f/cm}^3$, sendo certo que, concentrações de fibras cancerígenas acima desse limiar, poderão causar dano à saúde dos trabalhadores. Nessas circunstâncias, então, qual a **metodologia** a ser aplicada para tutela da saúde dos trabalhadores?

Pela tese da empresa ETERNIT S.A., fundada no Acordo Nacional do Uso Controlado do Crisotila, as atividades laborais no ambiente com concentrações de fibra acima de $0,1 \text{ f/cm}^3$ seguem normalmente por 30 dias, vangloriando-se a empresa ré de que o ambiente é regularizado em uma semana.

Pela norma estatal que trata sobre embargo e interdição a **metodologia** é muito diversa. Nos casos de violação do limite de segurança, a norma estatal de tutela da saúde do trabalhador estabelece os seguintes parâmetros:



3.1. Embargo e interdição são medidas de urgência, adotadas a partir da constatação de situação de trabalho que caracterize risco grave e iminente ao trabalhador

3.1.1. 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.

3.2. A interdição implica a paralisação total ou parcial do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento.

Cotejando os dois modelos acima, Vossa Excelência concluirá de forma muito serena que a **metodologia** defendida pela empresa ETERNIT S.A. tutela a continuidade da produção em ambientes com concentração de fibras acima do limite de tolerância proposto pela própria indústria do amianto; de outro giro, o pedido do Ministério Público do Trabalho tutela a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Logo, em sede de cognição da matéria preliminar de mérito, os pedidos do Ministério Público do Trabalho são possíveis sob os enfoques de fato e de direito, bem como há interesse processual na obtenção do provimento judicial de tutela da saúde dos trabalhadores em situação de exposição ao agente químico cancerígeno.

7. FALTA DE INTERESSE PROCESSUAL. PEDIDOS REFERENTES À DISPONIBILIZAÇÃO DE DADOS MÉDICOS DOS EMPREGADOS DA ETERNIT

A empresa ETERNIT S.A. afirma que não há interesse processual no provimento liminar e definitivo de disponibilização ao CEREST e à FIOCRUZ, dos prontuários médicos e exames de todos os ex-empregados.

O pedido formulado pelo Ministério Público do Trabalho se sustenta no direito social à saúde, garantido na Constituição Federal (art. 196) a todos os cidadãos, não podendo o trabalhador ser excluído desse conceito.

Ao SUS, por sua vez, incumbe, entre outras atribuições, a de “*executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador*” (art. 200, inciso II da Constituição Federal). Pois bem. Como dar efetividade à obrigação do SUS de executar ações de vigilância epidemiológica, notadamente na área de saúde do trabalhador, sem que lhe seja franqueado o acesso aos dados e exames de saúde dos trabalhadores? Obviamente, o manto do sigilo médico não pode se sobrepôr à concretização da previsão constitucional. Caso contrário, até mesmo hospitais seriam verdadeiras caixas pretas, não passíveis de fiscalização pelos órgãos sanitários. Ora, o sigilo médico não tem o alcance pretendido pela empresa ETERNIT S.A. Tanto assim, que a própria Lei n. 9.055/95, em seu art. 5º, prevê o envio de listagem dos trabalhadores expostos ao SUS.



Destarte, os órgãos do SUS vocacionados para promover ações de vigilância sanitária e epidemiológica, como é o caso do CEREST, devem ter acesso aos prontuários e exames de saúde dos trabalhadores. O ambiente de trabalho muitas vezes acarreta a sobrecarga de exposição dos trabalhadores a diversos agentes agressivos. O CEREST integra o SUS e deve ter livre acesso aos prontuários de saúde de trabalhadores de todas as empresas. Negar esse acesso significaria macular a previsão constitucional.

Destarte, demonstrada a utilidade da medida, requer a rejeição da preliminar.

8. SOBRE A SUBSTITUIÇÃO DO AMIANTO. CONVENÇÃO N. 162 DA OIT. POSSIBILIDADE JURÍDICA E INTERESSE PROCESSUAL. RELATÓRIO ANUAL DA EMPRESA ETERNIT E AS INVERDADES DA DEFESA

Nos itens 77 até 91, a defesa da empresa ETERNIT S.A., flertando com litigância de má-fé, sustenta que o pedido de substituição do amianto, fundado em norma de direito internacional, devidamente internalizado no ordenamento jurídico brasileiro, corresponde a um pedido juridicamente impossível em razão de que a Lei n. 9.099/95 autoriza o uso do mineral cancerígeno e de que a empresa ETERNIT teria elevados custos no caso de provimento da pretensão.

Ora bem, Excelência: esses argumentos são absolutamente incompatíveis com o Direito e revelam o desespero da empresa ETERNIT S.A. ao apresentar defesa em contradição direta com **Relatório Anual da Empresa Eternit de 2005**⁽⁶⁾. Passemos, pois, a desconstrução do silogismo proposto pela ré.

O primeiro grande equívoco da defesa é propor que não se aplica, no ordenamento jurídico brasileiro, o comando de substituição vertido no art. 10, alínea “a”, da Convenção n. 162, da Organização Internacional do Trabalho ao fundamento de que Lei n. 9.055/95 autoriza o uso. A interpretação rasa da defesa olvida o fato elementar de que toda a norma de direito internacional, devidamente incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro, é dotada de **validade e eficácia**.

A Convenção n. 162 da OIT foi internalizada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo **Decreto n. 126, de 22 de maio de 1991**, imantada, portanto, pelos atributos da validade e da eficácia, atávicos à norma jurídica.

A pueril resistência da empresa ETERNIT, no tópico 80, sugere, mediante análise cronológica, um enfoque sobre o instituto da revogação da norma jurídica, colocando a Lei n. 9.055/95 como um conjunto de preceptivos mais recente quando cotejado com a Convenção n. 162 da OIT.

Ocorre, Excelência, que é a própria Lei n. 9.055/95 que afirma, em seus arts. 2º e 3º que:

(6) Disponível em: <<http://ri.eternit.com.br/list.aspx?idCanal=2965hf5L6u+dBXzgGHffzQ==&pagina=1#ancora>>.



Art. 2º O asbesto/amianto da variedade crisotila (asbesto branco), do grupo dos minerais das serpentinas, e as demais fibras, naturais e artificiais de qualquer origem, utilizadas para o mesmo fim, serão extraídas, industrializadas, utilizadas e comercializadas em consonância com as disposições desta Lei.

Ficam mantidas as atuais normas relativas ao asbesto/amianto da variedade crisotila e às fibras naturais e artificiais referidas no artigo anterior, contidas na legislação de segurança, higiene e medicina do trabalho, nos **acordos internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil** e nos acordos assinados entre os sindicatos de trabalhadores e os seus empregadores, atualizadas sempre que necessário.

O Ministério Público do Trabalho chama a atenção de Vossa Excelência para o fato de que a Lei n. 9.055/95 trata não apenas sobre o amianto, mas também sobre as demais **fibras, naturais e artificiais de qualquer origem, utilizadas para o mesmo fim**. Significa dizer, para além da visão monocular da defesa, a própria Lei n. 9.055/95 prevê a substituição do amianto ao regulamentar o aproveitamento econômico de fibras naturais e artificiais usadas para o mesmo fim.

À obviedade, a própria Lei n. 9.055/95 impõe que o problema do aproveitamento econômico de mineral cancerígeno se desenvolva em ambiente **normativo necessariamente integrado pelos acordos internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil**.

De tudo o quanto foi exposto até o presente momento, a preliminar hasteada pela empresa ETERNIT se apresenta evidentemente claudicante, porquanto: [1] a Convenção n. 162 da OIT, é norma jurídica válida e eficaz, devidamente internalizada no ordenamento jurídico brasileiro; [2] a substituição das fibras de amianto por fibras naturais e artificiais utilizadas para o mesmo fim é um comando normativo proposto não apenas pela Convenção n. 162 da OIT, mas também pela própria Lei n. 9.055/95 que disciplina as fibras alternativas.

Tais constatações óbvias e singelas que, estranhamente, passam à margem da interpretação da defesa da empresa ETERNIT, por si sós, seriam suficientes para sepultar a teratológica tese da impossibilidade jurídica do pedido de substituição do mineral cancerígeno. Todavia, os excessos da defesa da empresa ETERNIT em confronto com o Relatório Anual da Empresa caracterizam a conduta de litigância de má fé, prevista pelo art. 17, inciso II, do CPC, por alterar a verdade dos fatos. Vejamos, Excelência.

A manutenção de produção de materiais de fibrocimento com amianto é, na verdade, uma estratégia empresarial do GRUPO ETERNIT S.A., que não apenas é líder do mercado com participação de 33%, mas também é responsável pela exploração da única jazida do mineral carcinogênico no Brasil. Todavia, **por ser empresa de capital aberto**, e em razão de relacionamento com os investidores em bolsa de valores, temendo desvalorização de suas ações, o grupo já declarou ao mercado estar preparado para a substituição do amianto por fibras alternativas.



Essa declaração consta do Relatório Anual da Eternit S.A., no ano de 2005, à página 20 do referido documento, nos seguintes termos a seguinte assertiva: **a opção pela produção de fibrocimento utilizando amianto crisotila é uma decisão estratégica da Eternit. Mesmo com todas as unidades já preparadas para receber fibra alternativa de polipropileno, a empresa defende o uso responsável e controlado do amianto.**

Nada obstante as informações extraídas de documento produzido pela própria empresa ETERNIT S.A. declarando para o mercado que **todas as unidades** estão prontas para receber a fibra alternativa de polipropileno, a defesa, **em flagrante alteração da verdade**, sustenta na preliminar em exame, item 90 da contestação, quando afirma que é *impossível substituir o amianto, pois isso (i) implicaria compra e troca de equipamentos relevantes, (ii) mudança de processos de licenciamentos perante diversos órgãos de controle, (iii) relevante variação de estrutura interna e (iv) custos inacessíveis e inexecutáveis.*

À evidência, Excelência, a empresa ETERNIT S.A. incorre na conduta processual de litigância de má-fé, por alterar, nesse processo, a verdade dos fatos apresentados em seu relatório anual dirigido ao mercado de investimentos, impondo-se a aplicação da sanção fixada pelo art. 18, do CPC, no montante de 1% do valor da causa.

9. FALTA DE INTERESSE PROCESSUAL. PEDIDO DE INTERDIÇÃO DE SETOR DA FÁBRICA DA ETERNIT

A alegação de falta de interesse processual no pedido de interdição dos setores da fábrica onde a medição das fibras em suspensão indiquem concentrações de fibra de amianto acima de 0,1 f/cm³ sob o argumento de que há outras medidas previstas no Acordo Nacional é inteiramente descabida.

Primeiro porque o interesse processual ou interesse de agir consiste em uma das condições da ação, traduzidas no binômio utilidade/necessidade da medida pleiteada, conforme a doutrina prevê.

A medida pleiteada de interdição de setor de fábrica se enquadra tanto no conceito de necessidade quanto de utilidade, não se caracterizando, pois, falta de interesse processual, a acarretar extinção do processo por falta de condição da ação (art. 267, VI, do CPC), e sim é matéria de mérito.

Em relação ao mérito, a medida pleiteada não exclui as outras medidas tendentes ao aumento dos níveis de segurança previstos no próprio Acordo e este, como não poderia deixar de ser, jamais poderá ser fator impeditivo de que outras medidas de segurança sejam adotadas, mormente no caso em exame, onde já foi verificado que em determinadas medições o próprio limite proposto pela empresa ETERNIT S.A. foi superado.

Segundo porque conforme autoriza a norma processual civil, subsidiariamente aplicada ao direito processual do trabalho, o juiz está autorizado a adotar medidas visando a remoção do ilícito, senão vejamos:



Art. 461, § 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. (Redação dada pela Lei n. 10.444, de 7.5.2002)

No mesmo sentido, os arts. 84, § 5º, do Código de Defesa do Consumidor e art. 161 da CLT.

Ora, a manutenção de atividade em setores onde a medição da fibra de amianto seja superior a 0,1 f/cm³, **limite de tolerância estabelecido pela indústria do amianto**, implica em grave e iminente risco à saúde dos trabalhadores, justificando a adoção da paralisação da atividade, conforme Norma Regulamentadora n. 3, itens 3.1 e 3.2, até que seja reestabelecido o nível máximo de concentração de fibras de amianto eleito pela indústria do amianto como parâmetro de segurança dos trabalhadores expostos.

Imperativo repisar que o limite de tolerância estabelecido pela indústria do amianto colide frontalmente com o Critério de Saúde Ambiental n. 203, da Organização Mundial de Saúde, que declara de forma técnica e peremptória que não existe limite seguro para exposição ao amianto em todas as suas variedades, inclusive o crisotila.

No mais, sabe-se, ante a hipossuficiência do trabalhador, a inviabilidade da adoção medida prevista na cláusula 55 do malsinado Acordo Nacional do Uso Seguro, até porque, pela máxima de experiência do MPT e do Juízo, sequer o empregado sabe ao certo quais os riscos a que está exposto no trabalho e a gravidade dos mesmos.

Demais disso, o risco químico encerrado na poeira mineral de amianto não está associado a elementos organolépticos, pois as fibras de amianto são invisíveis, inodoras e incolores, bem como as doenças provocadas somente se manifestam após longo período de latência.

Desta forma, pela rejeição da preliminar.

10. INÉPCIA DO PEDIDO INDENIZATÓRIO

A ré alega que “*da causa de pedir não decorre lógica e juridicamente o montante pleiteado*” (fl. 32 da defesa), arguindo, portanto, a inépcia da inicial.

O CPC assim dispõe acerca da inépcia da exordial, *in verbis*:

Art. 295. A petição inicial será indeferida:

I — quando for inepta;

[...]

Parágrafo único. Considera-se inepta a petição inicial quando:

I — lhe faltar pedido ou causa de pedir;

II — da narração dos fatos não decorrer logicamente a conclusão.

À evidência e posto em parâmetro absolutamente sintético, a petição inicial expõe, na causa de pedir, [1] a exposição ambiente-laboral negligente de uma população de centenas de trabalhadores a substância cancerígena, [2] a contaminação e o diagnóstico de doenças e agravos relacionados ao amianto de ex-trabalhadores e de trabalhadores atuais, [3] desrespeito às Normas Regulamentadoras do MTE e o [4] descaso da empresa poluidora no gerenciamento do passivo socioambiental produzido; **o pedido de compensação transindividual decorre natural e logicamente da causa de pedir.**

No mais, a indenização moral coletiva não pressupõe os requisitos da indenização individual, que, de regra, requer a mensuração do dano.

Portanto, o requerimento de extinção do processo sem julgamento do mérito ao fundamento da inépcia merece ser rejeitado, posto que o pedido indenizatório não se enquadra em nenhuma das hipóteses da lei processual.

11. SOBRE A SUPOSTA LEGALIDADE DO APROVEITAMENTO ECONÔMICO DO AMIANTO NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. RESPONSABILIDADE CIVIL PELO DANO SOCIAMBIENTAL

A empresa ETERNIT S.A., tanto em sede de contestação, quanto nos vergastados embargos declaratórios opostos em face da liminar concedida, baseia suas asserções sobre a licitude da atividade econômica forte na Lei Federal n. 9.055/95, que regula a utilização e comercialização do amianto no âmbito das normas jurídicas produzidas pelo Poder Legislativo federal.

Neste sentido, argumenta a Ré que o mote da presente ação civil pública, notadamente do pedido referente à **SUBSTITUIÇÃO** do mineral cancerígeno nos moldes da Convenção n. 162 da OIT, pressuporia a arguição incidental de inconstitucionalidade da supracitada Lei Federal n. 9.055/55, questionada perante o Supremo Tribunal Federal por intermédio da ADIn n. 4.066. Por este motivo pretende a empresa ETERNIT S.A., de forma subsidiária, a suspensão do pedido “5” até a decisão de mérito no controle concentrado de constitucionalidade.

Tal postulação não encontra amparo processual, Excelência, por duas razões: por primeiro, como já foi amplamente depurado nessa manifestação, a substituição das fibras de amianto por fibras alternativas **não se confunde com o banimento**

do amianto; por segundo, a afirmação da empresa ETERNIT S.A. no sentido de que sua atividade é lícita no Estado do Rio de Janeiro, não está em consonância com a recente decisão do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. Faça-se um breve parêntesis quanto ao segundo argumento acima, porquanto o primeiro argumento já foi suficientemente aclarado.

Ora bem, Excelência. A cantilena, repetida como um mantra, pela empresa ETERNIT S.A., sobre a licitude de sua operação na planta de fibrocimento fluminense não encontrou eco no Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. Em arguição de inconstitucionalidade suscitada nos autos da Ação Civil Pública 0192494-06.2008.8.19.0001, promovida pelo Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro em face de ETERNIT S.A., que acolheu a inconstitucionalidade quanto ao art. 2º da Lei Federal n. 9.055/95 em sede de controle difuso de constitucionalidade.

Transcreve-se a judiciosa decisão que aplica as balizas constitucionais que elevam a saúde pública e o meio ambiente equilibrado em detrimento do interesse econômico e privado da empresa ETERNIT calcado não máxima lucratividade de produtos forjados com substância reconhecidamente cancerígena para humanos:

Arguição de Inconstitucionalidade: Lei Federal n. 9.055/1995, art. 2º; Lei Estadual n. 3.579/2001, arts. 1º, 2º e 6º. Controle difuso (*incidenter tantum*). Cláusula de reserva de Plenário prevista no art. 97 da CF. Ressalte-se, desde logo: Consta do voto do anterior Desembargador Relator da Arguição de Inconstitucionalidade a informação de que há no Supremo Tribunal Federal Ação Direta de Inconstitucionalidade da Lei Estadual do Rio de Janeiro, mas nem mesmo o pedido de concessão de cautelar que suspenda sua eficácia foi examinado e decidido. Ação Civil Pública proposta pelo MP que busca a proibição de fabricação e comercialização, no âmbito do Estado do Rio de Janeiro, de produtos que contenham amianto branco (crisotila), o mais usado na indústria. Atividade autorizada pela Lei Federal n. 9.055/1995. Conflito com a Lei Estadual n. 3.579/2001 que proíbe. **A fibra de amianto (amianto em latim ou arbesto no grego) é utilizada na produção de telhas, caixas d'água, chapas para forro, pisos e outros. O amianto causa inflamação das células dos alvéolos, evoluindo para uma série de doenças, incuráveis e progressivas: câncer do pulmão, de laringe, do aparelho digestivo; mesotelioma de pleura e peritônio (tumor muito agressivo e letal). Endurecimento do pulmão ("pulmão de pedra", derrames e espessamentos pleurais e do diafragma). Demonstrado que o uso do produto representa risco à saúde humana. Lei Estadual de acordo com princípios constitucionais (arts. 196 e 225 da CF).** A Organização Mundial da Saúde, em 1998, divulgou o Critério de Saúde Ambiental 203, onde conclui: “**nenhum limite de tolerância foi identificado para os agentes carcinogênicos**” e “**a exposição ao amianto crisotila aumenta os riscos de asbestose, câncer de pulmão e mesotelioma em função da dose**”. Urge priorizar-se os princípios e preceitos garantidores do direito à saúde, que se sobrepõe a qualquer outro interesse, mesmo de ordem financeira. A indústria continua a fabricar produtos à base dessa fibra mineral (abundante e de baixo custo de exploração). No mundo, 52 países aboliram terminantemente o uso do amianto. A Lei Federal n. 9.055, de 1º.6.1995 está sendo questionada no Supremo Tribunal



Federal porque Magistrados do Trabalho (ANAMATRA) e Procuradores do Trabalho (ANPT) a consideram inconstitucional. Em vários estados brasileiros há proibição formal da exploração, utilização e comercialização do amianto (São Paulo, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Pernambuco). **A Coordenação de Prevenção e Vigilância do INCA alerta que não existe exposição segura a qualquer tipo dessa fibra mineral: o branco, o azul, o marrom ou o anfibólio.** Rejeitada a arguição de inconstitucionalidade dos arts. 1º, 2º e 6º da Lei Estadual n. 3.579/2001. Vale transcrever a manifestação técnica da Dra. Fernanda Giannasi, engenheira civil, cofundadora da Abrea (Associação Brasileira de Expostos ao Amianto): “Os pobres são as maiores vítimas. Afinal, são os trabalhadores e os maiores consumidores de produtos com essa fibra”. Acolhida a Arguição de Inconstitucionalidade quanto ao art. 2º da Lei Federal n. 9.055/1995. E rejeitá-la com relação aos arts. 1º, 2º e 6º da Lei Estadual n. 3.579/2001. Retorno dos autos à 20ª Câmara Cível para prosseguimento do recurso cujo curso fora suspenso. (Órgão Especial do TJRJ, Arguição de Inconstitucionalidade 0192494-06.2008.8.19.0001, Relatora Desembargadora Gizelda Leitão Teixeira, DO 9.4.2015.)

Percebe-se, portanto, que “licitude” do uso da substância cancerígena, multicitada pela empresa ETERNIT S.A., no Estado do Rio de Janeiro, aproxima-se muito mais da precariedade e/ou clandestinidade do aproveitamento do amianto.

De par com isso, ainda que se admita a licitude da **permissão** da operação da empresa ETERNIT S.A. no Estado do Rio de Janeiro, pisando sobre decisão política da Assembleia Legislativa do Rio de Janeiro e resgando a Lei n. 3.579/2001, impõe-se a responsabilidade civil da empresa ETERNIT S.A. por dano socioambiental, quer sob enfoque da responsabilidade objetiva, quer pela culpa advinda do gerenciamento negligente de substância cancerígena.

Serão refutadas, pois, as alegações sobre o regime da responsabilidade, em que a defesa da empresa ETERNIT S.A. (§§ 108 até 119) busca se desvencilhar da responsabilização objetiva decorrente do dano socioambiental produzido durante as décadas em que vem fabricando materiais de fibrocimento contendo substâncias reconhecidas como poderosos cancerígenos para humanos tanto no âmbito internacional⁽⁷⁾, como no âmbito nacional⁽⁸⁾.

Nesse desiderato e *ab initio* (§§ 124 até 132 da defesa), a empresa ETERNIT S.A. refuta a premissa de que suas operações industriais habituais expuseram dezenas de vidas humanas a um risco de contaminação por exposição ocupacional ao amianto em patamares muito mais intensos do que o risco ordinário de contaminação humana pelo cancerígeno em outras circunstâncias de fato (supostas medições realizadas em frente ao TRT/RJ e Largo do Carioca), locupletando-se da dispersão de fibras de amianto no ambiente laboral e natural em proveito de seus interesses econômicos.

(7) Critério de Saúde Ambiental n. 203 da Organização Mundial de Saúde.

(8) Lista Nacional de Agentes Cancerígenos para Humanos — LINACH (Portaria Interministerial n. 9, de 7 de outubro de 2014).





Muito embora a defesa sustente que os ex-empregados da empresa ETERNIT nunca foram submetidos a qualquer risco extraordinário que justifique a aplicação do regime exceptivo de responsabilização objetiva, o risco acentuado determinado pela natureza do mineral cancerígeno (amianto) é utilizado pela própria jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho como referência pedagógica para caracterização e aplicação do regime da responsabilidade objetiva.

Nessa trilha, transcrevem-se os seguintes acórdãos que ilustram pedagogicamente a aplicação do regime de responsabilidade objetiva ao fundamento do risco extraordinário vinculado à natureza cancerígena do amianto:

RECURSO DE REVISTA DA SEGUNDA-RECLAMADA (CEEE) — ENTE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA — RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA — TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM — EXISTÊNCIA DE CONDENAÇÃO AO PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO CIVIL POR REPARAÇÃO DE DANO — CONDENAÇÃO MANTIDA POR FUNDAMENTOS DIVERSOS.

Entretanto, o certo é que as normas de proteção à saúde do trabalhador são normas de ordem pública e que o ambiente de trabalho integra a noção de meio ambiente e nesse meio ambiente específico pode haver uma situação de risco que não decorre das situações normais de risco existentes na natureza.

Risco normal é aquele que abrange todas as pessoas, independentemente do fato trabalho. Está relacionado com qualquer fato da vida, como, por exemplo, o trânsito ou a ocorrência de eventos meteorológicos.

Risco específico no meio ambiente de trabalho é o complexo de perigos no desenvolvimento das atividades produtivas. Envolve noções de qualidade, quantidade, lugar, tempo e condições de trabalho.

[...]

Risco específico acentuado são aqueles determinados pela natureza dos produtos utilizados (explosivos, energia elétrica, uso de amianto, silicoses, etc.) ou por situações reconhecidas pela jurisprudência (LER e DORT em certas atividades com características próprias).

TST-RR-80700-32.2007.5.04.0211. Relator Ministro Vieira de Mello Filho. Publicado em 7.11.2012.

De par como o julgado acima, o acórdão seguinte não apenas apresenta o amianto como típica hipótese de risco extraordinário apto para atrair a responsabilização objetiva do empregador, mas também assevera que a aplicação do regime de responsabilização objetiva é questão suplantada pela corte trabalhista:



RECURSO DE REVISTA — INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR.

[...]

Risco específico acentuado são aqueles determinados pela natureza dos produtos utilizados (explosivos, energia elétrica, uso de amianto, silicoses, etc.) ou por situações reconhecidas pela jurisprudência (LER e DORT em certas atividades com características próprias).

[...]

Com efeito, a questão relativa à possibilidade de aplicação da responsabilidade objetiva do empregador em caso de acidente de trabalho do empregado não comporta mais discussão no âmbito desta Corte, porquanto a SBDI-1 do TST já se posicionou no sentido de que a regra inserta no art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal corresponde a um direito mínimo assegurado ao trabalhador, sem excluir outras formas de assegurar o direito ali previsto, razão pela qual, aplica-se a responsabilidade objetiva ao empregador, prevista no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, quando o empregado desenvolve suas atividades exposto a risco acentuado.

Processo TST-RR n. 158200-48.2006.5.04.0232. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. Publicado em 22 de maio de 2013.

Os acórdãos acima transcritos permitem concluir não apenas que o regime de responsabilidade civil objetiva é uma questão pacificada e albergada pelo Tribunal Superior do Trabalho, mas também que o *uso do amianto* é declarado, no âmbito da mesma corte, como típica hipótese de risco extraordinário compatível com a aplicação desse regime.

No que tange aos laudos periciais juntados pela ETERNIT referentes às ações individuais, cabe esclarecer que não é porque o empregado não teve direito ao adicional de insalubridade, que se pode concluir que o ambiente de trabalho não tem contaminação por amianto. Isso porque, para o percebimento do referido adicional, mister que a situação se enquadre no limite de tolerância fossilizados definidos pela Norma Regula 15, Anexo n. 12, qual seja, 2,0 f/cm³.

Ocorre que, nada obstante a não existência de limites seguros para o uso do amianto, adotando-se o limite de tolerância de 0,1 f/cm³ previsto no Acordo Nacional do Uso Controlado, a empresa ETERNIT S.A. deveria pagar insalubridade em grau máximo para todos os empregados. Veja, Excelência, que a empresa ETERNIT S.A. ao reconhecer que o Acordo Nacional é norma jurídica, deveria, espontaneamente, pagar o adicional de insalubridade em grau máximo ao reduzir o limite de tolerância de 2,0 para 0,1 f/cm³.



No caso concreto, o risco extraordinário é evidenciado, ainda, por todos os laudos técnicos juntados nesta ação pelo MPT que demonstram graves falhas no processo industrial da planta de Guadalupe, amplamente expostos na inicial.

Mesmo que se aplicasse o regime da responsabilidade subjetiva, o que não é o caso, ainda assim, a ETERNIT S.A. teria incorrido em grave culpa, se não dolo, em sua conduta de gestão negligente do meio ambiente do trabalho.

Por imperativos de lógica jurídica, a culpa da empresa ETERNIT jamais poderá ser aferida a partir do exame individual das condições de saúde de cada trabalhador. À obviedade, a culpa da empresa corresponde a um conjunto de omissões relativas à manutenção de um meio ambiente de trabalho hígido e equilibrado.

Em relação às certificações que a empresa alega possuir, que atestariam a existência de mecanismos de controle de gestão adequados, não há que se sobrepor a todos os relatórios periciais produzidos por este MPT, quer seja decorrentes de inspeção *in locu*, quer sejam decorrentes de documentos apresentados pela própria ETERNIT no inquérito civil. A própria empresa, ao firmar acordo parcial nos autos da presente ação reconhece a fragilidade da gestão da segurança ambiental desvelada pela ação de fiscalização do MPT.

É notável que os documentos trazidos aos autos pelo Ministério Público do Trabalho são imantados pelos atributos da presunção de legalidade e de veracidade atávicos aos atos praticados pela administração pública e pela administração da Justiça.

Diante do exposto, a empresa ETERNIT deve ser imputada como civilmente responsável, seja sob o regime da responsabilidade objetiva, seja sob o regime da responsabilidade subjetiva, pelos danos ao meio ambiente do trabalho, caracterizado pela exposição e contaminação de seus operários às fibras cancerígenas do amianto, notadamente diante de todas as irregularidades provadas no curso desta ação, que, inclusive foram objeto de acordo judicial, e também pela gestão emulativa do passivo produzido, com base nos documentos produzidos.

12. A GESTÃO NEGLIGENTE DO AMBIENTE-LABORAL POR DESCUMPRIMENTO DA SEMESTRALIDADE DAS AVALIAÇÕES AMBIENTAIS (NR 15, ANEXO 12, ITEM 11) OU OCULTAÇÃO DE RESULTADOS ACIMA DOS LIMITES DE TOLERÂNCIA

Além de toda a argumentação exposta na exordial acerca da avaliação quantitativa e qualitativa do meio ambiente de trabalho (*vide* tópicos 9.2 a 9.6.1 da inicial) a demonstrar a incongruência entre os relatórios quantitativos e qualitativos, e mesmo o descumprimento, em alguns pontos, do limite de tolerância de 0,1 f/cm³ de ar, os próprios laudos de medição juntados pela ETERNIT em sua contestação (Docs. 10 a 17) evidenciam falha, conforme detectaram os engenheiros de segurança do trabalho do MPT/RJ, em laudo que se transcreve abaixo:





O pedido da ACP ajuizada seria o seguinte:

6.1. Manter as concentrações de fibras de amianto no limite inferior a $0,1 \text{ f/cm}^3$, de acordo com a cláusula 73 do Acordo Nacional do Uso Seguro do Amianto, combinado com art. 3º da Lei n. 9.055/95, que determina a atualização da legislação.

Para evidenciar que existe rotina de monitoramento das concentrações de poeiras contendo fibras de amianto, foram juntados relatórios de medições realizadas em:

“28 e 29 de março de 2011 (leitura da amostra 6 a 9 de maio, ou seja um mês e meio depois) — Em duas atividades: “operador de serra de canaleta, no setor de corte de material” e “varredeira” não foram inseridos os resultados encontrados, sendo informada necessidade de consulta aos itens 4 e 8 das constatações, que não foram juntados. Caso essas medições tenham ultrapassado o valor máximo estabelecido no Acordo Nacional do Uso Seguro do Amianto, de $0,1 \text{ f/cm}^3$, deveriam ter sido adotadas ações corretivas e realizadas novas avaliações em até 30 dias do recebimento do resultado, datado de 9.5.2011. No entanto, as novas coletas foram realizadas somente em agosto de 2011.

Se este não foi o caso, entendemos que estes setores ficaram sem monitoramento por mais de seis meses, descumprindo o item 11 do Anexo 12 da NR-15. Ambos os setores cujas avaliações não foram apresentadas são críticos, tanto o é que foi acordada, em 10 de novembro de 2014, a remodelação da cabine de limpeza da varredeira.

8 a 11 de agosto de 2011 (leitura da amostra 29, 30 de agosto e 9 de setembro, ou seja de 15 dias a um mês depois) — Foi encontrada concentração de $0,1 \text{ f/cm}^3$ para a função condutor da máquina H-23F. Neste relatório (n. 36/2011) é informado (constatação n. 11) que continuava a ser observada a ausência da grade inferior da esteira do referido equipamento, permanecendo a existência de material particulado depositado. Ou seja, por falta de uma ação preventiva, pode ter havido um aumento da exposição, que chegou ao limite no momento da coleta.

7 a 9 de fevereiro de 2012 (leitura da amostra 12 a 16 de março, ou seja um mês depois) — Foi informado que não foi feita coleta no posto “operador de serra de canaleta” por não haver material a ser cortado. Ou seja, este posto, crítico pela atividade em si, ficou sem avaliação por mais de seis meses, pois no dia da coleta não haveria atividade. Neste caso, deveria ter sido marcada outra data para realização da coleta no posto em questão, e não deixá-lo sem monitoramento por mais de seis meses. Além disso, o relatório (n. 007/2012) aponta em suas constatações a existência de material particulado depositado





ou em pontos, como na molassa, no pátio da empresa e na região dos discos de corte na mesa das máquinas, sugerindo problemas no controle da exposição a este material (o material estaria depositado naquele momento, mas com qualquer movimentação de ar este poderia se desprender, ficando suspenso).

29 a 30 de agosto de 2012 (leitura da amostra 12 a 14 de setembro, ou seja 15 dias depois) — O prazo máximo de seis meses foi ultrapassado em 20 dias. Foi informado que não foram feitas coletas nos postos “*filler* — operador de moinho” e “operador de serra de canaleta”, por não haverem, naquele dia, atividades nestes locais. Ou seja, estes postos, críticos pelas atividades em si, ficaram sem avaliação por mais de seis meses, no caso do *filler*, e um ano, no caso do operador de serra de canaleta.

27 e 28 de fevereiro de 2013 (leitura da amostra 5 a 8 de março, ou seja dez dias depois) — Mais uma vez foi informado que não foi feita coleta no posto “operador de serra de canaleta” por não haver material a ser cortado. Ou seja, tal posto de trabalho estaria há um ano e meio sem monitoramento pois nos três dias de coleta não estariam sendo feitas atividades. Para que não seja configurado que tal função ficou sem monitoramento por tanto tempo, sugerimos que a empresa ré se esclareça e evidencie que do dia 7.2.2012 ao dia 28.2.2013 não houve nenhuma atividade de corte na serra de canaleta.

O documento informa que também nesta avaliação foi encontrado material particulado, já seco, na região dos discos de corte das máquinas H22F e H23F.

Foi detectada exposição acima do limite de tolerância estabelecido no item V do “Acordo Nacional para Uso Controlado do Amianto Crisotila” nas amostragens realizadas no “Recorte de Material — operador de serra de chapas”, “*Filler* — operador de moinho” e “Controle de Qualidade — auxiliar de controle de qualidade”. O Relatório é assinado de 11.3.2013.

Em 12.3.2013, um dia depois da entrega do relatório à empresa, em visita programada com a empresa de coleta (com leitura em 14.3.2013), foram feitas novas coletas nestes três locais, nenhuma delas com resultado acima do limite estabelecido no referido Acordo. No entanto, o relatório (n. 15/2013) só informa a realização de melhorias no moinho de *filler* (especificamente na esteira transportadora de material pré quebrador para o moinho, sendo uma parte considerada crítica fechada). Sugerimos que a empresa informe as medidas tomadas em um dia para resolver o problema nos postos onde foram encontradas concentrações acima do limite do acordo. Do contrário, entendemos que a variação da quantidade de fibras de amianto no ar faz parte do processo (um dia pode haver particulado no ar e outro não, independente de medidas tomadas) e que, com avaliações apenas de seis em seis meses, não é possível fazer o monitoramento adequado da exposição diária dos trabalhadores.





9 a 11 de setembro de 2013 (leitura da amostra 7 a 10 de outubro, ou seja um mês depois) — O prazo máximo de seis meses foi ultrapassado em 10 dias. Foi informado nas constatações do relatório (n. 49/2013) que o recorte de material teria sido desativado, mas que os equipamentos não foram retirados da empresa pois seriam utilizados para cortes de chapas que serviriam como corpos de prova no controle de qualidade. Na inspeção realizada em agosto de 2014, foi verificado que continuava existindo a referida atividade de corte no controle de qualidade.

Novamente o documento informa que foi encontrado material particulado, já seco, na região dos discos de corte das máquinas H22F e H23F.

11 a 13 de março de 2014 (leitura da amostra 18 a 21 de março, ou seja dez dias depois) — Pela terceira vez consecutiva, o documento informa que foi encontrado material particulado, já seco, na região dos discos de corte das máquinas H22F e H23F, ou seja, a existência de particulado seco neste local aconteceria pelo menos desde fevereiro de 2013, sem que fosse implementada nenhuma medida de controle. E, uma vez que o material está disposto no ambiente laboral, qualquer movimentação de ar este poderia colocá-lo em suspensão, facilitando o seu acesso às vias respiratórias dos trabalhadores).

Em algumas amostras, como desinforme da máquina H-23F e estoque de amianto, não foram inseridos os resultados encontrados. Caso essas medições tenham ultrapassado o valor máximo estabelecido no Acordo Nacional do Uso Seguro do Amianto, de 0,1 f/cm³, deveriam ter sido adotadas ações corretivas e realizadas novas avaliações em até 30 dias do recebimento do resultado, datado de 28.3.2014. No entanto, as novas coletas foram realizadas somente em outubro de 2014.

4. Conclusão/Sugestões

Na análise da documentação apresentada observa-se a existência de falhas na gestão da exposição ao amianto, conforme descrito no item 3 deste Parecer. Podemos citar como exemplos:

a) Em algumas atividades não foram inseridos os resultados das avaliações. Caso essas medições tenham ultrapassado o valor máximo estabelecido no Acordo Nacional do Uso Seguro do Amianto, de 0,1 f/cm³, deveriam ter sido adotadas ações corretivas e realizadas novas avaliações em até 30 dias do recebimento do resultado, o que não foi apresentado. Se este não foi o caso, entendemos que estes setores ficaram sem monitoramento por mais de seis meses, descumprindo o item 11 do Anexo 12 da NR-15.

b) No relatório (n. 36/2011) foi encontrada concentração de 0,1 f/cm³, limite, para a função condutor da máquina H-23F, sendo informado que continuava a



ser observada a ausência da grade inferior da esteira do referido equipamento, continuando a existir material particulado depositado. Ou seja, por falta de uma ação preventiva, pode ter havido um aumento da exposição, que chegou ao limite no momento da coleta.

c) O posto de trabalho “operador de serra de canaleta” ficou sem avaliação por um ano e meio. Caso houvesse gestão adequada, nestes casos, deveria ter sido marcada outra data para realização da coleta nos postos cujo monitoramento não foi realizado no dia da visita, e não deixá-los sem “cobertura” por tanto tempo.

d) Nos três últimos relatórios é informado que foi encontrado material particulado, já seco, na região dos discos de corte das máquinas H22F e H23F, ou seja, a existência de particulado seco neste local aconteceria pelo menos desde fevereiro de 2013, sem que fosse implementada nenhuma medida de controle. E, uma vez que o material está disposto no ambiente laboral, qualquer movimentação de ar este poderia colocá-lo em suspensão, facilitando o seu acessos às vias respiratórias dos trabalhadores).

e) O prazo máximo de seis meses entre as avaliações, estabelecido no item 11 do Anexo 12 da NR-15 foi ultrapassado em duas das sete avaliações apresentadas, número representativo, notadamente em se tratando de exposição a um agente cancerígeno.

f) Não foi apresentada evidência de realização de nenhuma coleta em caráter extraordinário (em virtude qualquer alteração que pode ter ocorrido em caráter excepcional em qualquer atividade). Concluímos então que: ou de fevereiro de 2011 a fevereiro de 2014 não houve nenhuma mudança na rotina que tivesse merecido uma análise específica ou é mantida uma rotina padronizada e não de efetivo monitoramento da exposição dos trabalhadores ao agente cancerígeno.

g) Como existem falhas no monitoramento, não se pôde comprovar pelos documentos apresentados que são mantidas as concentrações de fibras de amianto no limite inferior a $0,1 \text{ f/cm}^3$, de acordo com a cláusula 73 do Acordo Nacional do Uso Seguro do Amianto.

5. Encerramento

Concluímos o presente parecer com seis páginas.

Rio de Janeiro, 27 de março de 2015.

Selma Saraiva — **Analista Pericial em Enga. Seg. do Trabalho, Mat. 6004391-1,** João Carlos Alves dos Santos, **Engo. de Segurança do Trabalho**



Mat. 6005814-5, Guilherme Rios Dias — Analista Pericial em Enga. Sega. do Trabalho Mat. 6004391-1.

Fica evidente, Excelência, que: [1] ou empresa ETERNIT S.A. descumpra a periodicidade semestral no monitoramento das concentrações de fibras, fixada no item 11, do Anexo 12, da NR-15, incorrendo em conduta negligente; [2] ou a empresa ETERNIT S.A., efetua o monitoramento e oculta o resultado, incorrendo em conduta dolosa.

Os argumentos acima demonstram de forma cabal que a empresa ETERNIT se posiciona na condição jurídica de poluidora do ambiente laboral, bem como na posição jurídica de empregador negligente pelo descumprimento dos limites normativos de tolerância às fibras cancerígenas do amianto, expondo e contaminando uma população significativa de operários.

13. A EXISTÊNCIA DE EPI E EPC

Não é verdade, como sustenta a defesa, que a empresa ETERNIT S.A. “*sempre esteve à frente de seu tempo*”. Na realidade, a redação original da CLT já contemplava as determinações legais de proteção à saúde dos obreiros contra as exposições às poeiras nos ambientes laborais. Nesse sentido, a redação original do art. 185 da CLT:

Art. 185. Nas indústrias que produzam gases, vapores e poeiras, cuja aspiração possa prejudicar a saúde dos trabalhadores, deverão ser tomadas medidas que impeçam essa aspiração, seja por meio de processos que desviem os gases, vapores e poeiras, seja por meio de dispositivos que defendam contra eles as vias respiratórias dos trabalhadores.

Com efeito, as obrigações relativas à proteção coletiva e individual necessárias para redução dos efeitos de poeiras industriais já existia **antes** e durante toda a atividade industrial da empresa ETERNIT no Rio de Janeiro. Além disso, **desde 1942⁽⁹⁾ a asbestose** já era, por decreto-lei federal, moléstia de notificação compulsória como **doença profissional**.

Art. 1º É obrigatória a notificação das doenças profissionais, produzidas por:

[...]

j) poeiras (silicose, antracose, asbestose, bissinose, aluminose, tabacose).

(9) Decreto-Lei n. 4.449, de 9 de julho de 1942. Torna obrigatória a notificação de doenças profissionais.





A defesa está, mais uma vez, completamente equivocada ao eleger o ano de 1983 como marco jurídico de início de sua obrigação de fornecer EPI, senão vejamos.

A redação original do texto da CLT, no art. 188, já em 1943, fixava a obrigação específica do fornecimento, nos seguintes termos:

Art. 188. Em todas as atividades em que se tornarem exigíveis, serão fornecidos pelo empregador, além dos meios gerais, os equipamentos individuais de proteção à incolumidade do trabalhador, tais como: óculos, luvas, máscara, aventais, calçados, capuzes, agasalhos apropriados, etc., equipamentos esses que, aprovados pelas autoridades competentes de Higiene do Trabalho serão de uso obrigatório dos empregados.

À evidência, a obrigação de fornecimento de EPI é muito anterior à publicação da NR-6, notadamente em caso de necessidade de proteção da incolumidade do trabalhador, sendo indene de dúvidas que a asbestose já era reconhecida como doença profissional desde 1942, na forma do Decreto-Lei n. 4.449, de 9 de julho de 1942, referido alhures.

Conforme comprovam os laudos técnicos juntados nesta ação (*vide* tópico 11.8 da exordial), a empresa negligenciou o fornecimento/fiscalização do uso do EPI.

Em relação à adoção de EPC, os laudos técnicos juntados pelo MPT na exordial demonstram, à saciedade, que vários equipamentos estavam irregulares, tanto é assim, que foram objeto de acordo assumido pela ETERNIT S.A. a sua regularização: exemplos: máquina H-23 f, máquinas varredeiras, *filler*.

14. PRETENZA IMPOSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO DO PEDIDO ACERCA DA AMPLIAÇÃO DO ROL DE EXAMES MÉDICOS

A ré sustenta a impossibilidade e imprecisão do pedido de ampliação de exames médicos, contido no pedido definitivo 30, ao argumento de que não estaria previsto na NR-7, combinada com o Anexo 12 da NR-15. Pois bem. O pedido em exame deve ser interpretado em consonância com a ordem jurídica, especialmente com a tutela integral da saúde dos empregados e ex-empregados, prevista na Constituição Federal e em diversas normas infralegais.

Aré se apega à literalidade das NRs, desconsiderando os avanços da medicina e o princípio constitucional de proteção à saúde e à vida humana.

O monitoramento dos atuais e ex-empregados, no que se refere aos exames previstos no PCMSO, neles incluídos os relacionados ao programa de monitoramento pós-demissional, são incompletos e incapazes de identificar doenças decorrentes da exposição ao amianto e que não estejam relacionadas ao aparelho respiratório. Ou seja, a empresa ignora as outras doenças que podem surgir dessa exposição, a despeito de contempladas na legislação vigente. Vejamos.





Os avanços científicos já são capazes de relacionar adoecimentos decorrentes de exposição ao amianto em outros aparelhos e órgãos humanos. As moléstias relacionadas ao asbesto podem se manifestar no estômago, laringe, peritônio e pericárdio, conforme o Decreto n. 3.048/99, anexo II, lista A, item II. A empresa ETERNIT S.A., porém, negligencia esses avanços, que estão inclusive positivados em norma jurídica, e deixa de incluir exames que possibilitariam a detecção dessas doenças no desenvolvimento do Programa de Controle Médico Ocupacional — PCMSO. O que se tem, portanto, é a necessidade de ampliação do rol dos exames médicos de controle dos empregados e ex-empregados da empresa ETERNIT S.A. para incluir as doenças previstas na norma a seguir:

LISTA A

AGENTES OU FATORES DE RISCO DE NATUREZA OCUPACIONAL RELACIONADOS COM A ETIOLOGIA DE DOENÇAS PROFISSIONAIS E DE OUTRAS DOENÇAS RELACIONADAS COM O TRABALHO

II — Asbesto ou Amianto: Neoplasia maligna do estômago (C16.-); Neoplasia maligna da laringe (C32.-); Neoplasia maligna dos brônquios e do pulmão (C34.-); Mesotelioma da pleura (C45.0); Mesotelioma do peritônio (C45.1); Mesotelioma do pericárdio (C45.2); Placas epicárdicas ou pericárdicas (I34.8); Asbestose (J60.-); Derrame Pleural (J90.-); Placas Pleurais (J92.-).

Embora as investigações clínicas para uma parcela dessas doenças não tenham sido contempladas pela NR-15, em seu Anexo 12, cuja portaria que o instituiu é de maio de 1991, há que se ter em conta que a Lista A, Anexo II do Decreto n. 3.048/99 foi elaborada posteriormente à mesma, havendo clara necessidade de readequação do PCMSO da empresa, especialmente no monitoramento que deve ocorrer após o desligamento do empregado. A omissão de exames hábeis à detecção precoce dessas doenças contraria o escopo da NR-7 que, ao conceber o PCMSO, confere ao instrumento caráter eminentemente preventivo e que deve acompanhar a dinâmica de evolução do conhecimento científico. Ao negar aos trabalhadores esse direito, há clara violação às diretrizes que devem nortear a elaboração do PCMSO, consubstanciadas no item 7.2 da NR-7.

15. CONVOCAÇÃO DOS EX-EMPREGADOS PELA MÍDIA

A empresa ETERNIT S.A. impugna o pedido liminar 31 e definitivo 32 ao argumento de que o MPT tem “evidente pretensão de promover campanha de banimento do amianto às custas da ETERNIT” e “promover os integrantes do Grupo de Banimento do Amianto” (§§ 150 e 153 da defesa). Nada mais equivocado, além de ofensivo ao MPT.





Primeiramente, é público e notório que atualmente as mídias televisivas e impressas são os meios mais eficazes para garantir o alcance do que se pretende, qual seja, de convocar os ex-empregados para realização de exames de controle médico pós-demissional. Muitos desses ex-empregados sequer sabem que precisam realizar tais exames e não estão recebendo qualquer comunicado da empresa para tanto, além da dificuldade de se identificar a localização de tais trabalhadores, que muitas vezes, alteraram sua residência.

No mais, conforme debatido no tópico 13.2 da exordial, o atual modelo da empresa em convocar os ex-empregados para tal desiderato tem se mostrado insuficiente e inócuo, tanto que o índice de absenteísmo é altíssimo (mais de 90%).

Desta forma, entende-se que a medida pleiteada cumpre com a finalidade de se alcançar o máximo número de ex-empregados para realização de exames médicos.

16. CUSTEIO DE DESPESAS COM TRANSPORTE E HOSPEDAGEM

A ETERNIT afirma cumprir as normas relativas aos exames pós-demissionais. Acredita poder fazer essa afirmação, mesmo admitindo, através de documentos juntados no Inquérito Civil e acostados nos presentes autos, que menos de 5% das convocações são atendidas.

E admite isso, alegando que o absenteísmo é atribuível única e exclusivamente ao ex-empregado.

A empresa não oferece os meios necessários para que esses ex-empregados se apresentem, como por exemplo, subsídio para transporte, alimentação etc. E essas questões, embora não previstas na norma, devem ser contempladas no programa. Caso contrário, as avaliações de saúde após a demissão dos trabalhadores não se tornam factíveis, o que fica patente no caso em apreço, dado o reduzido número de ex-empregados que se apresentam. O longo período de acompanhamento de saúde após a demissão não pode ser suspenso em razão de alterações de domicílio, dificuldade de deslocamento ou de localização do trabalhador. Mudanças dessa natureza fazem parte da vida de qualquer pessoa. É a empresa, que está obrigada a dar cumprimento integral à lei, que deve arcar com as responsabilidades decorrentes da utilização da fibra cancerígena.

E esse ônus não pode ser transferido para o ex-empregado, por estar inserido dentro do espectro do risco da atividade econômica estruturada sobre matéria-prima reconhecidamente cancerígena para humanos.

A conduta da empresa viola a previsão contida no subitem 7.3.1, letra “b” da NR-7, que atribui a responsabilidade pelo custeio de todos procedimentos previstos no PCMSO ao empregador, vedando a transferência desse ônus ao empregado. Portanto, se há previsão expressa nas normas regulamentadoras a respeito dos exames pós-demissionais, por óbvio os custos de transporte, alimentação, hospedagem, devem ser suportados pela ETERNIT.





17. ENVIO DE DOCUMENTOS MÉDICOS AO SUS E AO SINDICATO

A ré alega que o pedido liminar 33 e definitivo 34 seria improcedente sob a alegação de sigilo médico dos prontuários médicos e exames complementares dos trabalhadores.

Há que se frisar que a pretensão não corresponde, em nenhuma hipótese, à violação do sigilo médico, porquanto se trata de compartilhamento de informações com órgãos de vigilância em saúde do trabalhador que têm por obrigação resguardar o mesmo sigilo médico que a empresa ETERNIT S.A. hasteia.

O pedido formulado pelo Ministério Público do Trabalho se sustenta no direito social à saúde, garantido na Constituição Federal (art. 196) a todos os cidadãos, não podendo o ex-empregado ser excluído desse conceito.

Ao SUS, por sua vez, incumbe, entre outras atribuições, a de “*executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador*” (art. 200, inciso II, da Constituição Federal). Pois bem. Como dar efetividade à obrigação do SUS de executar ações de vigilância epidemiológica, notadamente na área de saúde do trabalhador, sem que lhe seja franqueado o acesso aos dados e exames de saúde dos trabalhadores? Obviamente, o manto do sigilo médico não pode se sobrepor à concretização da previsão constitucional. Caso contrário, até mesmo hospitais seriam verdadeiras caixas-pretas, à margem de fiscalização pelos órgãos sanitários. Ora, o sigilo médico não tem o alcance pretendido pela ETERNIT. Tanto assim, que a própria Lei n. 9.055/95, em seu art. 5º, prevê o envio de listagem dos trabalhadores expostos ao SUS.

Destarte, os órgãos do SUS, vocacionados para promover ações de vigilância sanitária e epidemiológica, como é o caso do CEREST, devem ter acesso aos prontuários e exames de saúde dos trabalhadores. O ambiente de trabalho muitas vezes acarreta a sobrecarga de exposição dos trabalhadores a diversos agentes agressivos. O CEREST integra o SUS e deve ter livre acesso aos prontuários de saúde de trabalhadores de todas as empresas. Negar esse acesso significaria macular a previsão constitucional.

Em relação aos pedidos liminar 35 e definitivo 36, frise-se que é decorrente de expressa previsão do art. 5º da Lei n. 9.055/95. Muito embora haja liminar do STJ suspendendo a Portaria/MS n. 1.851/2006, a lei continua em vigor e autoaplicável. Sobre estes pedidos, o MPT se reporta ao quanto exposto no tópico 13.3 da exordial, a fim de evitar conduta prolixa.

18. GESTÃO EMULATIVA DO PASSIVO SOCIAL. DANO TRANSINDIVIDUAL

Quanto ao alegado na peça contestatória, §§ 186 a 195, o MPT se reporta ao laudo técnico elaborado pelo médico Dr. Alan Kardec Campos Pedroza, CRM



5255297-9, Analista Pericial — Medicina do Trabalho — PRT 1ª Região, abaixo transcrito, que examinou a documentação juntada pela empresa ETERNIT S.A., ora submetida à impugnação específica:

“a) gráficos de fls. 55/56.

O Réu informa que não foram citados casos de adoecimento — apesar dos conteúdos dos Doc. 32, 33, 34 e outros, da Petição Inicial. Na Contestação, aduz que, dos 80 empregados da lista da Fiocruz, já seria possível descartar 86% dos casos; que se registram 48 casos de CID Z57.3 (dois com diagnóstico concomitante de CID J98.4 e um com CID J92.0); 10 CID J61 (4 com J92, e um com J92.0); um CID J98.4; 20 não identificados e uma falta à consulta (este último, MPdeL terá CAT emitido pelo Réu, com o diagnóstico J92).

O referido Documento da Fiocruz informa que pacientes estavam sendo atendidos pela Fiocruz em 2013; portanto também incluídos os usuários sem alterações em exames radiológicos. Neste, se registram os nomes de dois trabalhadores, entre aqueles das 18 CAT emitidas pelo Réu, em fevereiro de 2014, (Doc. 34), isto é HRG e MPdeL.

Ainda, na análise deste Documento da Fiocruz, o Réu conclui que dos 79 empregados, somente 11 teriam sido alegadamente diagnosticados com patologias decorrentes da exposição ao amianto (CID J92.0 e J61); e que a empresa teria emitido CAT em três desses casos. O Réu não discrimina as duas outras CATs, senão a de HRG.

O Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde: Doenças Relacionadas ao Trabalho (Normas e Manuais Técnicos n. 114/2001), do Ministério da Saúde, estabelece que em trabalhadores expostos a poeiras de asbesto, o desenvolvimento de placas pleurais deve ser considerado como relacionado ao trabalho, enquadrando-se no Grupo I da Classificação de Schilling, em que o trabalho ou a ocupação são causas necessárias. *Idem* para o Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, no Anexo II, Lista A, item II, citado na Petição Inicial.

Então, além dos 11 diagnósticos haveriam, como relatado, mais cinco casos (CID J92 — placas pleurais). Verifica-se que das CATs emitidas em fevereiro de 2014, 10 descrevem somente as placas pleurais (Doc 34) sem relacioná-las ao amianto. Da análise, se reforça a impressão de que o Réu não valoriza o aparecimento de placas pleurais, na investigação de casos de adoecimento ao asbesto, o que pode atrasar a adoção de protocolos de investigação e acompanhamento.



A lista da Fiocruz indicaria 16 pós-contratados com alterações relacionados ao amianto, nomes que não são coincidentes com aqueles das CATs emitidas (exceto dois). Mesmo atendo-se à informação de que dos 11 casos somente três CATs teriam sido emitidas, os dados apontam que o acompanhamento realizado pós-contrato, pelo Réu, alcançaria somente 3/11 (28%) dos ex-empregados com algum sinal de alterações provocadas pelo amianto. As informações indicam, indiretamente, a proporção de ex-empregados, já com alterações relacionadas ao amianto, que não foram acompanhados pelo Réu e elas mesmas reforçam a necessidade de que as listas dos ex-empregados, com NIT e outras informações, sejam remetidas ao SUS.

Neste momento, impõe-se a análise do contestado, pelo Réu, que a Fiocruz já teria emitido diagnósticos com base na afirmação de ex-empregados da Eternit, e da exemplificação das falhas, conforme ofícios encaminhados pelos Drs. Jorge Issamu Kavakama e Wagner José Meirelles (Docs n. 28/29). Nesta ponderação, questionam a qualidade dos exames radiológicos e tomográficos realizados, e relatam que muitos dos diagnósticos emitidos são infirmados posteriormente.

Verificando-se os Documentos ns. 28 e 29, observa-se que estes se relacionam ao ICP n. 1/99, tendo como investigado a empresa Teadit Indústria e Comércio Ltda., que celebrou, em 2002, Termo de Ajuste de Conduta. Não parece prudente apresentar Documentos retirados do seu contexto, contudo as informações serão confrontadas com aquelas do IC n. 1/99, já que o registro tenta colocar em dúvida os diagnósticos firmados pela Fiocruz.

Em vista ao referido Inquérito, verifica-se que, além dos exames radiológicos, a Fiocruz teve acesso a diversos exames de acompanhamento desses trabalhadores — inclusive cópia de exames de espirometria e do prontuário ocupacional desta empresa. Em 1997, esta renomada Instituição registrou que, de 25 trabalhadores examinados, 9 casos apresentavam alterações radiológicas, quatro casos eram suspeitos, além de dois, cujo RX era normal, todavia existiam alterações respiratórias (fl. 46 do IC). Portanto, fica claro que a análise não se limitou somente aos exames radiológicos e o diagnóstico não era definitivo ou exclusivamente apoiado em exames de RX e tomografia. Desses empregados, então listados, registrou que cinco faleceram entre maio de 1999 e novembro de 2000; e temos conhecimento do atestado de óbito de DFC/CFD, com diagnóstico de asbestose (fl. 1005 do IC 01/99).

Assim, conclui-se que esses Docs. ns. 28 e 29 são, smj, imprestáveis para questionamento da qualidade dos diagnósticos firmados pela Fiocruz. Não obstante a análise dos mesmos será realizada em seguida, todavia verifica-se que o Réu teve acesso ao Documento de outra empresa, indicando que haveria a possibilidade de realizar investigação semelhante dos 80 casos



anteriormente reportados pela Fiocruz, inclusive contribuindo, no que coubesse, com dados ocupacionais desses ex-trabalhadores: tal iniciativa não é reportada.

b) laudos dos pneumologistas Drs. Jorge Kavakama e Wagner José Meirelles (Docs. 28 e 29 da contestação), utilizados às fls. 58 da contestação para desabonar a listagem final apresentada pela FIOCRUZ

As interpretações das Radiografias e TCAR são, naturalmente, de responsabilidade dos próprios médicos, crê-se, contratados pela Teadit; e como já aduzido, apresentados, pelo Réu, retirados dos seus contextos, isto é, sem levar em conta os demais exames complementares e acompanhamento pela Fiocruz. Por esta razão, e inclusive por questões de sigilo médico, não serão apontadas as semelhanças e diferenças nos diagnósticos. Contudo, o próprio Doc. 28 refere que, de 33 radiografias, 4 não tinham boa qualidade, mas que foram identificados 6 casos de alterações radiológicas que podiam ser compatíveis com pneumoconioses, demonstrando a importância da Fiocruz como polo de acompanhamento e diagnóstico de pacientes expostos ao amianto.”

A presente ação desvela com riqueza ímpar a gestão emulativa da empresa ETERNIT S.A. sobre o passivo social (e ambiental) que emerge da decisão empresarial de aproveitamento econômico de substância cancerígena. A impugnação acima transcrita permite evidenciar que a empresa ETERNIT S.A.: [1] não valoriza devidamente diagnósticos concomitantes, isto é, concorrência de patologias não relacionadas à exposição ao amianto com patologias relacionadas ao amianto; [2] não valoriza devidamente placas pleurais como agravo à saúde relacionado à exposição ocupacional; [3] resiste na emissão CAT, somente o fazendo após intensa atuação de instituições que não integram o corpo clínico da empresa, quer em relação à parte técnica, quer em relação a parte jurídica; [4] não realiza efetivamente o controle médico pós-demissional na medida em que há evidência de ex-empregados com alterações sugestivas de doenças relacionadas ao amianto sem qualquer acompanhamento pela empresa; e [5] flexibiliza, contraditoriamente, o sigilo médico dos ex-empregados, porquanto invoca o sigilo médico para não apresentar o prontuário médico de seus empregados e ex-empregados, todavia, traz para o presente caso informações médicas de empregados de outra empresa para tentar infirmar os achados médicos da FIOCRUZ.

À obviedade, toda a gestão patrocinada pela empresa ETERNIT S.A. em relação ao ambiente de exposição e contaminação de trabalhadores, ao monitoramento da saúde dos empregados e ex-empregados, sem prejuízo da contumácia da empresa ETERNIT S.A. em prosseguir com o aproveitamento econômico de mineral cancerígeno, embora tenha declarado ao mercado no Relatório Anual de 2005 que está preparada para operar sem amianto, enseja a aplicação do instituto



do dano moral coletivo de forma autônoma e exclusiva na planta do Estado do Rio Janeiro.

19. DO DANO MORAL COLETIVO

A ré confunde a natureza jurídica do instituto do dano moral coletivo, comparando-o ao dano moral individual, e afirma não ter sido provado “danos aos trabalhadores” e que o MPT “busca indenização quanto a danos com caráter estritamente patrimonial”. Por óbvio a indenização por danos morais individuais diverge significativamente da indenização por danos morais coletivos, e pressupõe requisitos diversos para o seu cabimento.

A indenização por danos morais coletivos é instituto peculiar, que surge na ordem jurídica a partir da tutela coletiva de direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, os quais, quando violados, reclamam responsabilização com presupostos distintos do instituto do dano moral individual.

A concepção atualizada de dano moral já superou a significação restritiva, subordinada ao plano subjetivo da dor, da humilhação ou do sofrimento, posição que resistiu por longo tempo, vinculada à esfera da possibilidade de reparação das lesões individuais e que vem sendo substituída (em doutrina e jurisprudência) pelo princípio da dignidade humana, objetiva e expressamente.

A caracterização do dano moral coletivo independe de lesão subjetiva a cada um dos trabalhadores ou mesmo da verificação de um sentimento coletivo de desapareço ou repulsa. O elemento que, de fato, caracteriza o dano moral coletivo é a lesão intolerável à ordem jurídica. A lesão a direitos transindividuais se traduz, objetivamente, em ofensa ao patrimônio jurídico da coletividade, que precisa ser recomposto.

No caso, impossível afastar da conduta da ré o caráter ofensivo e intolerável. Isso porque a demanda volta-se ao descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho, e no caso em apreço, descumprimento que leva a doenças relacionadas ao amianto, e até mesmo à morte de trabalhadores.

Nesse contexto, demonstrada nos autos de forma inequívoca que a ré procedeu mediante violação da ordem jurídica no que toca às regras relativas ao meio ambiente de trabalho hígido e sadio, o que é suficiente para caracterizar o dano moral coletivo e, por conseguinte, justificar a recomposição da coletividade mediante pagamento de indenização.

Muito embora a conduta da empresa ETERNIT S.A. ao longo de todos estes anos de funcionamento de sua fábrica de Guadalupe tenha gerado danos individuais, tanto materiais quanto morais, tenha também sido provada nestes autos (vide tópico da exordial), tais lesões são apenas demonstrativas da caracterização também do dano moral coletivo.





Isto porque, um mesmo fato pode gerar danos individuais e danos coletivos, e a demonstração, ainda que por amostragem, dos danos individuais gerados, como é o caso do presente processo, é mais um indicativo da gravidade do dano, e portanto, deverá o magistrado levar em conta tal demonstração para aferir o valor do dano moral coletivo.

Trata-se, enfim, do dano moral *in re ipsa*, dotado de natureza objetiva, sendo suficiente, para sua comprovação, a demonstração do ato ilícito grave, que acarrete lesão à ordem jurídica e, conseqüentemente, à coletividade, conforme leciona a doutrina:

Dessa forma, algumas diferenças fazem-se presentes entre o dano moral individual e o dano moral coletivo, quais sejam: o dano moral individual é eminentemente subjetivo e sua caracterização demanda, no plano fático, a constatação — pelo menos em tese — do dano, lesão, angústia, dor, humilhação ou sofrimento do lesado, ao passo que o dano moral coletivo é de natureza objetiva, caracterizado como *damnum in re ipsa*, ou seja, verificável de plano pela simples análise das circunstâncias que o ensejaram.

[...]

Assim, o dano moral individual, de natureza subjetiva, fulcra-se no art. 186 do Código Civil, e o dano moral coletivo, de natureza objetiva, tem por fundamento o parágrafo único do art. 927 do mesmo Código Civil, de forma que não se exige, no plano fático, que haja necessidade de se perquirir sobre a culpabilidade do agente. Basta que se realize, no plano dos fatos, uma conduta empresarial que vilipendie normas de ordem pública, tais como o não atendimento das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego no meio ambiente laboral, a não contratação de empregados com necessidades especiais ou portadores de deficiência (art. 93 da Lei n. 8.213/91), de aprendizes (arts. 428 e seguintes da CLT e Decreto n. 9.558/2006), discriminação, trabalho escravo, assédio moral ou sexual, atos antissindicais, fraudes trabalhistas, etc.

[...]

Verifica-se que, para a configuração do dano moral coletivo no caso concreto, basta que haja a constatação de ilicitudes envolvendo direitos coletivos, difusos e eventualmente individuais homogêneos, para que toda a sociedade seja ultrajada. A condenação terá um caráter pedagógico, punitivo, exemplar e inibitório, no sentido de se evitarem reincidências.” (grifei) (SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A natureza objetiva do dano moral coletivo no direito do trabalho. Revista Eletrônica 2ª do TRT 1ª Região, p. 5, out./dez. 2011.)

Em relação à alegação de que o uso do amianto pela ETERNIT até o momento é baseado em norma federal vigente no Brasil, e, portanto, não autorizaria a inci-



dência do dano moral coletivo deve ser avaliada no contexto de todo o alegado e provado pelo MPT nesta ação, principalmente devendo ser avaliada as seguintes circunstâncias:

- 1) Muito embora haja lei federal autorizando o uso “controlado” do amianto, a ETERNIT descumpriu diversas normas da própria Lei Federal;
- 2) A ETERNIT descumpriu diversas Normas Regulamentadoras do MTE, algumas que foram inclusive objeto de acordo judicial, porém está provado nos autos o descumprimento passado de tais normas;
- 3) A ETERNIT descumpriu o limite de tolerância de 0,1 f/cm³ de poeira de amianto respirável previsto pela própria indústria do amianto como limite seguro de exposição no Acordo Nacional de Uso do Amianto, e também não respeitou a periodicidade das medições, ensejando a possibilidade de se presumir que os ambientes sem monitoramento estariam em situação crítica;
- 4) Gerencia o controle médico dos ex-empregados de forma absolutamente emulativa, porquanto resiste injustificadamente a emitir CAT, acompanha percentual ínfimo de ex-empregados, não valoriza as placas pleurais como achados clínicos compatíveis com agravos à saúde relacionados à exposição ao amianto, entre outras circunstâncias amplamente ventiladas nos autos.

Frise-se, outrossim, que muito embora tenha sido realizado acordo judicial parcial sobre os pedidos desta ação, o valor pleiteado de dano moral coletivo deve ser mensurado em relação a todos os pedidos pleiteados, inclusive os objeto de acordo, pois não há que se confundir acordo relativo às obrigações de fazer, que incidem para o futuro, do dano moral coletivo decorrente da conduta irregular cabalmente demonstrada nos autos relativa ao passado.

Em síntese, o manancial probatório permite posicionar a empresa ETERNIT S.A. em sua operação fluminense como empresa poluidora, responsável por condutas compatíveis com a exposição ilícita de seus empregados às fibras de mineral cancerígeno, responsável por contaminações de ex-empregados e responsável por graves omissões no controle médico pós-demissional de seus ex-empregados.

20. INCIDENTE DE LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Na análise da contestação da empresa ETERNIT S.A., foi declarado no § 90, que é *“impossível substituir o amianto, pois isso (i) implicaria compra e troca de equipamentos relevantes, (ii) mudança de processos de licenciamentos perante diversos órgãos de controle, (iii) relevante variação de estrutura interna e (iv) custos inacessíveis e inexecutáveis”*.



No Relatório Anual 2005 da empresa ETERNIT S.A., foi declarado ao mercado que *“a opção pela produção de fibrocimento utilizando amianto crisotila é uma decisão estratégica da Eternit. Mesmo com todas as unidades já preparadas para receber fibra alternativa de polipropileno, a empresa defende o uso responsável e controlado do amianto crisotila, com segurança para o trabalhador e para a sociedade, aproveitando as características únicas do minério, como a alta resistência mecânica, a incombustibilidade e o baixo custo”*.

Nesse contexto, entende o MPT que a empresa ETERNIT S.A. deve ser intimada para esclarecer a verdade dos fatos, declarando se é impossível substituir o amianto na planta de Guadalupe (contestação) ou se a unidade de Guadalupe, desde de 2005, já está preparada para receber fibra alternativa de polipropileno (Relatório Anual 2005).

Tal situação é de alta relevância para o deslinde da presente ação, podendo, inclusive, tipificar hipótese de litigância de má-fé ou mesmo fraude ao mercado de investimento.

21. CONCLUSÃO

O Ministério Público do Trabalho requer a intimação da empresa ETERNIT S.A. para que esclareça o incidente de litigância de má-fé acima suscitado, sob pena de aplicação da multa do art. 18 do CPC.

Ante todo o exposto, ratifica o Ministério Público do Trabalho os termos de sua petição inicial e requer sejam rejeitadas todas as preliminares arguidas pela ré e, ao final, sejam julgados procedentes os pedidos formulados na exordial que não foram objeto de acordo judicial.

Termos em que pede e espera deferimento.

Cidade do Rio de Janeiro, 11 de maio de 2015.

Janine Milbratz Fiorot
Procuradora do Trabalho

Luciano Lima Leivas
Procurador do Trabalho
Gerente Nacional do Programa do Banimento do Amianto no Brasil





AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 2ª REGIÃO — PROCURADORA DO TRABALHO LORENA VASCONCELOS PORTO)

Excelentíssimo(a) Senhor(a) Doutor(a) Juiz(a) da Mm. ____ Vara do Trabalho de Guarulhos/SP

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE GUARULHOS, CNPJ n. 26.989.715/0033-90, situada na Rua Ibirapitanga, 19, Jardim Zaira, CEP 07095-120, Guarulhos/SP, pela Procuradora do Trabalho que esta subscreve, vem, respeitosamente, perante Vossa Excelência, com fulcro nos arts. 127, *caput*, e 129, incisos III e IX, da Constituição Federal; artigos 6º, VII, “d”, e 83, inciso III, da Lei Complementar n. 75/1993; arts. 81 e 82 da Lei n. 8.078/1990; e arts. 1º, inciso IV, e 3º da Lei n. 7.347/1985, ajuizar a presente

AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO DE ANTECIPAÇÃO DE TUTELA

em face da AEROVIAS DE MÉXICO S.A. DE CV — AEROMEXICO, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o n. 01.369.588/0002-07, estabelecida na Rodovia Hélio Smidt, s/n, Terminal 1, Asa A, Cumbica, CEP n. 07041-000, Guarulhos/SP, pelas razões de fato e de direito a seguir expostas.

I — DOS FATOS

O Ministério Público do Trabalho instaurou o Procedimento Promocional n. 000289.2012.02.005/0 para apurar o desvirtuamento na contratação de



serviços terceirizados pelas companhias aéreas no Aeroporto Internacional de Guarulhos. Tal desvirtuamento havia sido verificado no curso do Inquérito Civil n. 000259.2011.02.005/6, da Carta Precatória n. 000215.2012.02.005/4 e do Inquérito Civil n. 000151.2011.02.005/7, em especial nas diligências realizadas no referido aeroporto por esta Procuradora do Trabalho, em 18.11.2011 e em 9.8.2012, e pela Exma. Dra. Rosemary Fernandes Moreira, em conjunto com o Ministério do Trabalho e Emprego, em 5.9.2011 (Doc. 1).

Ao final do procedimento acima referido, foram instaurados procedimentos investigatórios em face de cada uma das companhias aéreas que se encontravam em situação irregular, tendo sido instaurado em face da ré o Inquérito Civil n. 000349.2013.02.005/2.

Em resposta à intimação do *Parquet*, a ré juntou os documentos requisitados e informou que opera apenas no Aeroporto de Guarulhos e que os trabalhadores que exercem as atividades de atendimento a passageiro (*check-in*, *check-out*, embarque, desembarque, venda e reserva de passagens) nesse aeroporto são terceirizados através de contrato firmado com a Seaviation Serviços Aeroportuários Ltda. Verificou-se que a ré mantém 37 (trinta e sete) trabalhadores terceirizados e apenas 3 (três) empregados próprios nessas funções (Doc. 2).

Em prosseguimento, foi designada audiência administrativa, na qual o *Parquet* expôs à ré a necessidade de se adequar à legislação trabalhista, contratando diretamente como empregados os trabalhadores que exercem as atividades de atendimento a passageiro, e propôs-lhe a assinatura de Termo de Ajuste de Conduta (Doc. 3). No prazo concedido, a ré informou que não iria firmar o TAC.

Diante da recusa, o Ministério Público do Trabalho, juntamente com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), realizou diligência no aeroporto, quando então restou comprovada a prática de terceirização ilícita pela ré, pois: a) as tarefas executadas pelos obreiros terceirizados, consistentes no atendimento a passageiros, inserem-se nas atividades-fim da ré; b) não se trata de um serviço especializado, mas do mero fornecimento de mão de obra pela empresa terceirizada; c) há pessoalidade e subordinação direta dos trabalhadores terceirizados em relação à ré; d) há precarização, sendo a remuneração e os benefícios recebidos pelos terceirizados muito inferiores àqueles concedidos aos empregados da ré.

Como elementos de convicção, ressaltam-se, além dos documentos apresentados pela ré e pela empresa terceirizada, as entrevistas realizadas pelo *Parquet* e pelo MTE com os terceirizados e os empregados da ré no aeroporto e o acompanhamento do denominado *briefing*, que ocorre momentos antes do *check-in*, quando os empregados da ré informam aos trabalhadores terceirizados os dados e procedimentos do voo, dando-lhes instruções específicas e ordens diretas (Doc. 5 e Doc. 6).

Destacam-se também, no sentido da comprovação da pessoalidade e da subordinação direta, os denominados “alertas”, que são comunicados escritos enviados por correio eletrônico pela ré a seus empregados contendo orientações e instruções sobre os procedimentos da companhia aérea. Tais comunicados são



passados aos trabalhadores terceirizados, os quais devem lê-los e assiná-los, sendo que, durante o *briefing*, os empregados da ré esclarecem o seu conteúdo e respondem a dúvidas dos terceirizados (Doc. 7).

Ao final da fiscalização, em virtude dos fatos acima narrados e de outras irregularidades, o MTE lavrou o auto de infração n. 203.309.316 (relativo à terceirização ilícita), bem como os autos n. 203.309.332, 203.309.341 e 203.309.383, concernentes à duração do trabalho (prorrogação da jornada diária além do limite legal e ausência de concessão dos intervalos intrajornada e interjornada mínimos), os quais não são objeto desta ação (Doc. 5).

Quanto ao auto de infração n. 203.309.316 (terceirização ilícita), que é objeto desta ação, destacam-se a sua ementa e um trecho de sua fundamentação:

“Auto de infração n. 203.309.316. Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente. [...]. Constatou-se que a TOMADORA DE MÃO DE OBRA contratou trabalhadores por empresa interposta para exercer atividades que estão inclusas de forma central dentro da sua atividade econômica. Assim, o contrato entre ambas trata-se na verdade de mera intermediação de mão de obra e que atrai consequentemente a subordinação jurídica e a pessoalidade, em evidente afronta à Súmula n. 331, III, do TST, a qual autoriza somente a terceirização de ‘serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador’. Isso porque a prestação de serviços em atividade-fim da empresa jamais poderia ser realizada sem pessoalidade e subordinação jurídica ao tomador de serviços, confirmando-se terceirização ilícita e verdadeira fraude à lei.” (Doc. 5)

Ressalta-se que outras companhias aéreas investigadas pelo *Parquet*, que, a exemplo da ré, também terceirizavam as atividades de atendimento a passageiro, adequaram a sua conduta extrajudicialmente, através da assinatura de TAC, no qual se comprometeram a contratar diretamente como empregados os trabalhadores que exercem essas atividades. Podem ser citadas a Societé Air France (TAC n. 67/2010), U.S. Airways Inc. (TAC n. 1.740/2012), Qatar Airways Company (TAC n. 19/2014), Swiss International Air Lines (TAC n. 20/2014) e Emirates Airlines (TAC n. 24/2014) (Doc. 11).

Diante da evidente prática de terceirização ilícita e da posição assumida de negar-se ao ajuste extrajudicial, não restou alternativa ao Ministério Público do Trabalho senão recorrer ao Poder Judiciário a fim de impedir a perpetuação das ilegalidades mencionadas e restabelecer a ordem jurídica violada.

II — DO DIREITO

2.1. Da legitimidade do Ministério Público do Trabalho

Incumbe ao Ministério Público a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (CF, art. 127, *caput*).





Tem por função, entre outras, a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos (CF, art. 129, III).

De outra banda, a Lei Complementar n. 75/93, em seu art. 6º, VII, alíneas *a* e *d*, ao tratar do *Parquet*, atribui-lhe a defesa dos interesses individuais, homogêneos, sociais, difusos e coletivos, dentre outros, assegurando-lhe, como instrumentos de atuação, o inquérito civil e a ação civil pública.

Cuidando especificamente do Ministério Público do Trabalho, referida Lei Complementar n. 75/93, em seus arts. 83, III, e 84, II, assegura competir a este ramo do órgão ministerial o ajuizamento da ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos.

A ação que ora é proposta tem por escopo combater e inibir a prática fraudulenta perpetrada pela ré, que objetiva desvirtuar a relação de emprego e afastar a aplicação dos direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, na CLT e em demais normas de proteção ao trabalhador.

Não é demais frisar, também, que a defesa da ordem jurídica e do patrimônio social, atribuição constitucional inerente à atuação do Ministério Público (CF, art. 127), a ser exercida também perante a Justiça do Trabalho (LC n. 75/93, art. 83, III), são interesses difusos da sociedade, inegavelmente tuteláveis pela via da ação civil pública (CF, art. 129, III; Lei n. 7.347/85, art. 1º, IV).

Inquestionável, portanto, a legitimidade do Ministério Público para o ajuizamento da presente ação, com fundamento nos arts. 127, *caput*, e 129, III, da Constituição Federal, art. 6º, VII, alíneas *a* e *d* e arts. 83, III, e 84 da Lei Complementar n. 75/93.

2.2. Do cabimento da ação civil pública

A ação civil pública constitui instrumento adequado para a busca da tutela jurisdicional dos direitos metaindividuais, nos termos do art. 1º, IV, da Lei n. 7.347/85 *c/c* o art. 129, III, da Constituição Federal e art. 83, III, da Lei Complementar n. 75/93.

Conforme ensina Nelson Nery Junior:

“ACP e a Justiça do Trabalho. Podem ser ajuizadas todas as ações cabíveis para a defesa de direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos concernentes a relações trabalhistas e questões versando Direito do Trabalho, por meio de ACP (difusos e coletivos) ou de ação coletiva (*class action*) para a defesa de direitos individuais homogêneos (CDC 81, parágrafo único, III e 91 a 100).”⁽¹⁾

(1) NERY JUNIOR, Nelson, NERY, Rosa Maria de Andrade. *Código de processo civil comentado*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, p. 1.434.





Em verdade, a medida é imprescindível sempre que os fatos anunciarem o prejuízo de uma coletividade de trabalhadores em virtude da violação de direitos sociais constitucionalmente garantidos. E esse é justamente o que se verifica na presente hipótese, quadro que afasta qualquer dúvida sobre o cabimento da ação civil pública ora aforada.

2.3. Da competência da Justiça do Trabalho

A utilização de mecanismos que visam a desvirtuar a relação de emprego e afastar a aplicação dos direitos laborais gera um conflito de natureza trabalhista, ferindo os dispositivos de proteção ao trabalhador, evidenciando a competência da Justiça do Trabalho para a solução da controvérsia, de acordo com o disposto no art. 114, I, da Lei Magna:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I — as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.”

Por outro lado, a competência desse MM. Juízo para processar e julgar a presente ação decorre do fato de o dano estar ocorrendo no Município de Guarulhos, pertencente à circunscrição desse Foro (CPC, art. 100, IV; Lei n. 7.347/85, arts. 2º e 21; e CDC, art. 93 do CDC), conforme entendimento assentado na Orientação Jurisprudencial n. 130 da SBDI-II do C. Tribunal Superior do Trabalho.

Dessa forma, combinando-se as regras de competência material previstas na Constituição Federal com as de competência funcional estatuídas em lei, tem-se esse MM. Juízo como competente.

2.4. Da terceirização de atividades

A terceirização consiste na transferência de atividades não essenciais para empresas especializadas, que as desempenharão com maior eficiência e, assim, menor custo para a empresa contratante, a qual, ademais, poderá se concentrar e se especializar em sua atividade-fim.

As atividades passíveis de terceirização, portanto, não podem consistir nas atividades-fim da empresa, conforme expresso na Súmula n. 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho:

“Súmula n. 331. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE. I — A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no





caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3.1.1974). II — A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). III — Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.6.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta. IV — O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. V — Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n. 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. VI — A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.”

Nos termos da Súmula n. 331, temos quatro hipóteses de terceirização lícita: 1) o trabalho temporário, previsto na Lei n. 6.019/74, desde que presentes os pressupostos de necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora ou acréscimo extraordinário de serviço; 2) as atividades de vigilância, regidas pela Lei n. 7.102/83; 3) as atividades de conservação e limpeza; e 4) os serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador. Sendo que nas hipóteses 2, 3 e 4 devem estar ausentes a personalidade e a subordinação.

Observa-se que, com exceção do trabalho temporário, constitui elemento essencial da terceirização lícita o fato de a atividade cometida a terceiro ter natureza acessória, de atividade-meio.

Atividade-meio é aquela que não faz parte do objetivo da empresa, ou seja, não está ligada ao seu processo de produção, mas que, todavia, é conveniente ou necessária. Isto é, trata-se de um serviço não essencial, que tem a finalidade de dar suporte à atividade-fim.

Por sua vez, entende-se como atividade-fim aquela que caracteriza o objetivo principal da empresa, a sua destinação, o seu empreendimento, normalmente expresso em seu contrato social.

A CLT, em seu art. 581, § 2º, dispõe que se entende por atividade-fim a que caracteriza a unidade do produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente, em regime de conexão funcional:

“Art. 581, § 2º Entende-se por atividade preponderante a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obten-





ção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente, em regime de conexão funcional.”

Justamente pela finalidade da terceirização ser dar condições à empresa tomadora de focar em sua atividade primordial, não há razão lógica para terceirizar a atividade-fim a não ser fraudar a legislação trabalhista, na tentativa de reduzir o custo da mão de obra.

Uma empresa de transporte aéreo, como a ré, não pode ter trabalhadores terceirizados desempenhando atividades de atendimento a passageiros, isto é, atividades ligadas ao *check-in*, *check-out*, embarque, desembarque, venda e reserva de passagens, pois estas se inserem nos objetivos intrínsecos da empresa, constituindo o núcleo essencial de sua atividade. Com efeito, a venda de passagens e o *check-in*, embarque e desembarque dos passageiros são atividades essenciais, imprescindíveis, a uma empresa que realiza o transporte aéreo de passageiros.

São atividades inerentes ao seu objeto social, imprescindíveis à sua consecução, não podendo, portanto, ser terceirizadas.

A respeito da ilicitude da terceirização da atividade-fim, colocam-se os seguintes precedentes do C. Tribunal Superior do Trabalho e do E. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

“RECURSO DE REVISTA. 1) TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA — SÚMULA N. 331-I/TST. VÍNCULO DE EMPREGO DIRETAMENTE COM A TOMADORA DE SERVIÇOS. Segundo a Súmula n. 331/I/TST, a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo com o tomador dos serviços, salvo nos casos elencados nos incisos I (trabalho temporário) e III (conservação e limpeza, vigilância, atividades-meio do tomador) da citada súmula (desde que não havendo pessoalidade e subordinação direta nos casos do inciso III, acrescente-se). Nesse quadro, a terceirização de atividade-fim — exceto quanto ao trabalho temporário — é vedada pela ordem jurídica, conforme interpretação assentada pela jurisprudência (Súmula n. 331, III), independentemente do segmento econômico empresarial e da área de especialidade profissional do obreiro. Locação de mão de obra em atividade-fim é medida excepcional e transitória, somente possível nos restritos casos de trabalho temporário, sob pena de leitura interpretativa em desconformidade com preceitos e regras constitucionais decisivas, como a dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e do emprego, além da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Configurada a irregularidade do contrato de fornecimento de mão de obra, determina a ordem jurídica que se considere desfeito o vínculo laboral com o empregador aparente (entidade terceirizante), formando-se o vínculo justrabalhista do obreiro diretamente com o tomador de serviços (empregador oculto ou dissimulado). Contudo, no caso em tela, o Regional, reconhecendo a ilicitude da terceirização, limitou-se a declarar a responsabilidade solidária entre as Reclamadas para o paga-





mento das verbas trabalhistas decorrentes da relação de emprego. Assim, entende-se que afastar a responsabilidade solidária entre as Reclamadas e reconhecer o vínculo empregatício do Reclamante direto com a Recorrente caracterizaria afronta ao princípio da *non reformatio in pejus*, de modo que, no aspecto, mantém-se a decisão regional da forma como proferida. Recurso de revista não conhecido, no aspecto.” (TST, RR — 93700-11.2008.5.04.0811, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 3.6.2011.)

“TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A contratação de prestação de serviços, para realização de atividade que se insere na atividade-fim da empresa, torna ilícita a terceirização, ensejando o reconhecimento de vínculo com a empresa tomadora, nos termos da Súmula n. 331, I e III do C. TST. Hipótese em que se verifica a subordinação estrutural do trabalhador à empresa tomadora.” (TRT2, RO 00014307220115020049, Relator(a): Ivani Contini Bramante, 8.3.2013).

Em termos legislativos, portanto, os únicos normativos que autorizam a contratação de trabalhadores mediante empresas interpostas, em nosso País, são as Leis ns. 6.019/74 (trabalho temporário) e 7.102/83 (serviços de vigilância e transporte de valores).

Com a Súmula n. 331, o Tribunal Superior do Trabalho passou a admitir a contratação de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta.

Conclui-se, portanto, que o espaço concedido à terceirização não é absoluto, restringindo-se à atividade-meio da empresa, ou seja, àquelas atividades que não sejam essenciais e imprescindíveis à dinâmica empresarial do tomador dos serviços.

E nem poderia ser diferente, sob pena de se permitir que uma empresa existisse e desenvolvesse as atividades necessárias à consecução de seu objeto social sem contratar diretamente um empregado sequer, fato que implicaria violação das normas inscritas nos arts. 2º e 3º da CLT, já que empregador é aquele que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal dos serviços. A contratação de terceirizados para a realização de atividades essenciais do tomador somente será possível em caráter temporário, restringindo-se às hipóteses e aos prazos previstos na Lei n. 6.019/74, o que não é o caso em exame. Para total compreensão da questão impõe-se distinguir o binômio atividade-fim *versus* atividade-meio e para tal valemo-nos da lição do Professor e Ministro do TST Mauricio Godinho Delgado:

“O quarto grupo das situações passíveis de contratação terceirizada lícita diz respeito a serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.

Esse grupo envolve atividades não expressamente discriminadas, mas que se caracterizam pela circunstância unívoca de serem atividades que não se





ajustam ao núcleo das atividades empresariais do tomador de serviços — não se ajustam, pois, às atividades-fim do tomador.

A dualidade atividades-meio *versus* atividades-fim já vinha sendo elaborada pela jurisprudência ao longo das décadas de 1980 e 1990, por influência dos dois antigos diplomas legais dirigidos à Administração Pública e da nova direção constitucional emergente, como parte do esforço para melhor compreender a dinâmica jurídica da terceirização por além dos estritos limites colocados pela antiga Súmula n. 256 do TST. A Súmula n. 331 claramente assimilou os resultados desse esforço hermenêutico.

Atividades-fim podem ser conceituadas como as *funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial econômico*. São, portanto, as atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.

Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços. São, ilustrativamente, as atividades referidas na Lei n. 5.645, de 1970: 'transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas'. São também outras atividades meramente instrumentais, de estrito apoio logístico ao empreendimento (serviço de alimentação aos empregados do estabelecimento, etc.).

Em síntese, considerada a autorização restritiva que a ordem jurídica, inclusive constitucional, confere à terceirização — mantendo-a como prática excetiva —, as atividades-meio têm de ser conceituadas também restritivamente. Consistem, dessa maneira, nas atividades meramente instrumentais, acessórias, circunstanciais ou periféricas à estrutura, à dinâmica e aos objetivos da entidade tomadora de serviços.”⁽²⁾

Ainda sobre a questão, tem-se a lição do Ministro do TST Vantuil Abdala⁽³⁾:

“É verdade que não há parâmetros bem definidos do que sejam atividade-fim e atividade-meio e muitas vezes estar-se-ia diante de uma zona cinzenta em que muito se aproximam uma da outra.

(2) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 468-469.

(3) ABDALA, Vantuil. Terceirização: atividade-fim e atividade-meio — responsabilidade subsidiária do tomador de serviço. *Revista LTr*, 60-05, São Paulo: LTr, p. 587/590.





Quando tal ocorrer e a matéria for levada a juízo ficará ao prudente arbítrio do juiz defini-la. E fá-lo-á, naturalmente, levando em conta as razões mais elevadas do instituto: a especialização; a concentração de esforços naquilo que é a vocação principal da empresa; a busca de maior eficiência na sua finalidade original; e não apenas a diminuição de custos.

Embora assim seja, não deixa de ser útil a exemplificação de atividades que normalmente têm sido terceirizadas e aceitas como passíveis de tal, legitimamente: serviços de conservação e limpeza, serviços internos de segurança, preparo de alimentos para fornecimento aos empregados, auditoria, execução de serviços de contabilidade, assistência médica, assistência jurídica, manutenção de máquinas, de elevadores, de equipamentos de informática etc. Distribuição de grandes volumes de correspondência, treinamento, digitação, transporte, serviços de mensageiro, serviços de distribuição, propaganda, seleção de pessoal, creche...”

Desse modo, a empresa não pode se furtar de realizar o negócio para o qual se constituiu, sob pena de ser fraudulento o contrato social, de se atribuir a outrem o risco inerente à sua atividade econômica e de praticar intermediação de mão de obra. Atividade que fere a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e do emprego, além da subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 1º, III e IV, 5º, XXIII, 6º, 170, III e VIII, e 193 da CF/88).

Já no Tratado de Versalhes, em 1919, foi fixado o princípio de que o trabalho não pode ser considerado como simples mercadoria ou artigo de comércio (vedação à *marchandage*), mas como colaboração livre e eficaz na produção de riquezas, sendo este valor reafirmado na Declaração da Filadélfia de 1944.

Pelo exposto, conclui-se que o contrato de prestação de serviços firmado entre a ré e a empresa terceirizada é atingido pela cominação do art. 9º da CLT, sendo nulo de pleno direito, por mascarar a verdadeira relação de emprego existente entre os trabalhadores e a ré, protegida pelas normas consolidadas.

Destarte, temos caracterizada a fraude habitual e continuada à relação de emprego, praticada pela ré, a justificar sua condenação em cumprir a obrigação de não fazer consistente em abster-se de contratar ou manter trabalhadores terceirizados nas atividades ligadas ao *check-in*, *check-out*, embarque, desembarque, venda e reserva de passagens no Aeroporto Internacional de Guarulhos, pois as mesmas se inserem no núcleo de sua atividade comercial.

2.5. Da atividade-fim da Aeromexico e da falta de especialização dos serviços

Por certo a atividade-fim da empresa ré consiste em comercializar viagens aéreas, fato que enseja o contato direto com seus clientes, ou seja, os passageiros.





Portanto, o transporte aéreo em si não encerra seus objetivos tendo-se em vista que este está umbilicalmente ligado às atividades de venda de passagens, recepção de passageiros, *check-in*, *check-out*, entre outras que requerem os preparativos para o embarque e deslocamento aéreo.

De fato, a cadeia produtiva principal da ré consiste na reserva e venda de passagens, no *check-in*, na recepção dos passageiros, no controle de embarque e desembarque, e não apenas no deslocamento aéreo. Nenhuma dessas atividades é de mero suporte; ao contrário, constituem a cadeia principal e essencial de serviços que a Aeromexico presta a seus clientes, isto é, integram as atividades-fim da empresa.

Não se pode cogitar que uma empresa de aviação comercial não tenha por atividade-fim a comercialização de suas passagens e os procedimentos de recepção, embarque e desembarque de seus passageiros.

Não se pode imaginar que uma companhia aérea abra mão do controle sobre o pessoal que desempenha parte da sua atividade vital.

Mesmo que se entenda que tais serviços constituem atividade-meio —, o que se admite apenas a título de argumentação —, ainda assim a terceirização seria ilícita, pois tais serviços evidentemente não são especializados.

De fato, observa-se que as atividades executadas pelos trabalhadores terceirizados não passam de simples trabalho de atendimento aos passageiros, isto é, de tarefas rotineiras, que não demandam a aplicação de conhecimentos técnicos específicos ou de gestão e gerenciamento especializados.

Por essa razão tais atividades não podem ser terceirizadas, pois, além de serem atividades-fim, não são especializadas (Súmula n. 331 do TST). Portanto, no caso, a terceirização promovida pela ré viola a ordem jurídica pátria e objetiva tão somente diminuir seus custos operacionais em prejuízo dos próprios terceirizados e da coletividade em seu conjunto.

Nesse sentido, destacam-se os seguintes trechos do relatório fiscal e do Auto de Infração n. 203.309.316 lavrados pela Fiscalização do Trabalho:

“As atividades de atendimento a passageiros (*check-in*, embarque e desembarque, venda e reserva de passagens aéreas) são essenciais às companhias aéreas, pois estão relacionadas à movimentação e ao atendimento direto a passageiros. Estão, portanto, inclusas de forma central dentro da atividade econômica das companhias aéreas (transporte aéreo de passageiros). [...]. Assim, os serviços prestados por esses trabalhadores terceirizados são essenciais à consecução dos objetivos das companhias aéreas, estão ligados intrinsecamente ao núcleo do empreendimento econômico e, por essa razão, não pode ser executados por prestadoras de serviços. [...]. Constatou-se que a TOMADORA DE MÃO DE OBRA contratou trabalhadores por empresa interposta para exercer atividades que estão inclusas de forma central dentro de sua atividade econômica. Assim, o contrato entre ambas trata-se na verdade





de mera intermediação de mão de obra e que atrai conseqüentemente a subordinação jurídica e a personalidade, em evidente afronta à Súmula n. 331, III, do TST, a qual autoriza somente a terceirização de ‘serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador’, Isso porque a prestação de serviços em atividade-fim da empresa jamais poderia ser realizada sem personalidade e subordinação jurídica ao tomador de serviços, configurando-se terceirização ilícita e verdadeira fraude à lei.” (Doc. 5)

Conforme destacado pela doutrina de forma simples e direta, temos que:

“Atento ao princípio de que o trabalho não é mercadoria, a terceirização deve restringir-se aos serviços especializados das atividades acessórias e secundárias, preservando-se a regra geral, decorrente da ordem natural das coisas, de que os empregados ligados à atividade principal e nuclear da empresa devem ser contratados diretamente.”⁽⁴⁾

A jurisprudência do TRT da 10ª Região assim entendeu:

“DANO MORAL COLETIVO. TERCEIRIZAÇÃO IRREGULAR. ATIVIDADES FINALÍSTICAS. Constatada a terceirização em atividade finalística da empresa reclamada, com sua perenização durante a apuração do processo investigatório, reputa-se evidenciado o vilipêndio a direitos da coletividade, impondo-se a reparação inibitória. 2. Recurso conhecido e parcialmente provido.” (TRT 10, Processo n. 0001231-82.2010.5.10.0010, 3ª Turma, Desembargador Ribamar Lima Junior, publicado em 4.5.2012.) (grifamos)

No caso acima, o TRT da 10ª Região deu provimento ao recurso interposto pelo MPT, reconhecendo a terceirização ilícita praticada pela PASSAREDO TRANSPORTES AÉREOS LTDA. Assim disposto, *ipsis litteris*, na decisão: “Ante o exposto, conheço do recurso ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho e, no mérito, dou-lhe parcial provimento para condenar a reclamada à obrigação de não fazer, no sentido de abster-se de contratar terceiros para a execução de atividades finalísticas relacionadas com os serviços de *check-in*, *check-out*, procedimentos de análise e conferência de documentos de passageiros e bagagens, embarque e desembarque de passageiros e bagagens”.

Em Ação Civil Pública idêntica ajuizada pelo MPT em face da TRIP LINHAS AÉREAS S.A. (Processo n. 0065800-48.2008.5.10.0015), o MM. Juízo da 15ª Vara do Trabalho de Brasília concedeu a liminar, determinando à ré que “abstenha-se de contratar terceiros para a execução de atividades finalísticas de seu empreendimento, em especial as relacionadas aos serviços de *check-in* e *check-out*, procedimentos de análise e conferência de bagagens e documentos, carregamento

(4) CAIXETA, Sebastião Vieira. Apontamentos sobre a normatização do instituto da terceirização do Brasil: por uma legislação que evite a barbárie e o aniquilamento do direito do trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORRÊIA, Henrique (org.). *Estudos aprofundados do ministério público do trabalho*. 2. ed. Salvador: Juspodivm, p. 815.



e descarregamento de bagagem e carga, atendimento às aeronaves e tripulantes, devendo contratar diretamente, nos moldes da CLT”. As partes firmaram acordo, homologado pelo MM. Juízo, no qual foi prevista essa mesma obrigação.

No mesmo sentido já decidiu o TST no julgamento de Recurso de Revista (Processo n. 28140-17.2004.5.03.0092) interposto pela reclamante em face da Prudencial Serviços Auxiliares de Transporte Aéreo Ltda. e da companhia aérea American Airlines. Cumpre trazer à baila os fundamentos do voto do Ministro Relator Mauricio Godinho Delgado:

“Alega a autora que a terceirização de serviços somente pode ser considerada válida, se os serviços terceirizados estiverem inseridos em atividade-meio da tomadora e desde que não haja pessoalidade e subordinação na prestação laboral, hipóteses não configuradas nos autos. [...] Com efeito, o contrato de prestação de serviços (f. 216/218) firmado entre a American Airlines Inc e a contratada, Prudencial, teve como objeto a prestação de serviços auxiliares de transporte aéreo, compreendendo o atendimento de aeronaves, movimentação de carga, despacho operacional de voo, reboque de aeronaves, *check-in* de passageiros, *check-out* de passageiros, entrevista de passageiros, varredura de aeronaves, supervisão, controle e proteção da carga, englobando atividades relacionadas a esses serviços, conforme especificação detalhada no parágrafo único da cláusula primeira. [...] No recurso de revista, a Reclamante sustenta que houve fraude na contratação terceirizada, contrariando o disposto na Súmula n. 331, III, do TST. [...] DOU PROVIMENTO ao recurso de revista, neste tema específico, para reconhecer o vínculo de emprego diretamente com a empresa American Airlines, deferindo à Reclamante todos os benefícios da categoria dos aeroviários, de acordo com as CCTs colacionadas aos autos, com os reflexos devidos.” (TST RR-28140-17.2004.5.03.0092, 6ª Turma, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 10.3.2010, Data de Publicação: DEJT 7.5.2010.)

Na Ação Civil Pública ajuizada pelo MPT em face das Aerolíneas Argentinas, o MM. Juízo da 16ª Vara do Trabalho de Brasília condenou a companhia aérea “a abster-se de terceirizar as atividades finalísticas de *check-in*, *check-out*, venda de passagens aéreas, procedimentos de análise e conferência de documentos de passageiros e bagagens, embarque e desembarque de passageiros em qualquer de suas unidades operacionais nos aeroportos do país, devendo desenvolver tais serviços por meio de empregados próprios” (TRT 10, Processo n. 0000477-54.2012.5.10.0016, data de publicação: 31.1.2014).

No mesmo sentido, o TST, inclusive através da SDI-I, considerou ilícita a terceirização por empresa de transporte rodoviário do serviço de venda de passagens por fazer parte de sua atividade-fim, no julgamento do AIRR 60440-16.2007.5.16.0011 (8ª Turma, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 6.9.2011, Data de Publicação: DEJT 9.9.2011) e no julgamento do E-ED-RR 124100-27.2009.5.15.0080 (SDI-I, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Publicação: DEJT 3.8.2012).



Em acórdão do TRT da 4ª Região, temos que:

“RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. Venda de passagens e serviços correlatos. Atuação do trabalhador como preposto da tomadora. Atividade-fim. Demonstrada a ilegalidade da terceirização, bem como a existência de pessoalidade e subordinação direta na prestação dos serviços, forma-se o vínculo de emprego diretamente com o tomador. Inteligência da Súmula n. 331 do TST.” (TRT 4, RO-0000135-28.2012.5.04.0851, 1ª Turma, Redator Marcelo José Ferlin D’Ambroso, 4.9.2013.)

O TRT da 3ª Região já decidiu que:

“ILICITUDE DA TERCEIRIZAÇÃO — CBTU — SERVIÇO DE BILHETEIRA DE TRENS — Atividade-fim E PERMANENTE DA TOMADORA DE SERVIÇOS. A contratação terceirizada, por si só, não representa violação direta à legislação trabalhista, quando permite o repasse das atividades periféricas e/ou extraordinárias, promovendo com isto um incremento na oferta de postos de trabalho os quais, se a princípio são precários, podem efetivar-se. Entretanto, quando se verifica que os serviços terceirizados estão intrinsecamente ligados à atividade-fim da tomadora, *in casu*, atuando a obreira como bilheteira de trens, em prol da CBTU, impõe-se, com supedâneo no art. 9º da CLT e entendimento jurisprudencial cristalizado na Súmula n. 331, item I, TST, a declaração da nulidade da irregular contratação e responsabilização solidária das empresas envolvidas na ilicitude. A atividade desempenhada não detém caráter acessório, e se identifica com mister essencial e permanente da tomadora de mão de obra, indispensável à sociedade de economia mista demandada, cujo objeto social, entre outros, é justamente a exploração comercial do transporte ferroviário.”

(TRT 3, RO-02347-2011-112-03-00-0; 4ª Turma; Relator: Vicente de Paula M. Junior; Revisor: Maria Lucia Cardoso Magalhaes; Data de Publicação: 10.12.2012; Divulgação: 7.12.2012. DEJT. p. 166.)

2.6. Da subordinação direta e pessoalidade na prestação dos serviços à Aeromexico

Conforme demonstrado acima os serviços prestados pelos trabalhadores terceirizados, além de se inserirem na atividade-fim da Aeromexico, não constituem verdadeira atividade especializada, o que já é suficiente para tornar ilegal a terceirização praticada.

Ainda que se concluisse que se trata de atividade-meio e de serviços especializados, — o que se admite apenas a título de argumentação, já que não





corresponde às provas colhidas no Inquérito Civil e na fiscalização realizada no local — a terceirização permaneceria maculada de ilicitude já que se constatou a pessoalidade e a subordinação direta dos trabalhadores terceirizados à empresa ré. Esse é o entendimento da jurisprudência pátria, nos termos da Súmula n. 331 do TST:

“Recurso ordinário. Terceirização. O ordenamento jurídico admitia a terceirização apenas para as atividades não essenciais, e desde que inserida na previsão legal — art. 455 da CLT, trabalho temporário (Lei n. 6.019/74) e Serviços de vigilância (Lei n. 7.102/83). A partir da edição da Súmula n. 331 do C. TST, a jurisprudência trabalhista passou a admitir a terceirização também para os serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.” (TRT da 1ª Região, RO-0015100-69.2009.5.01.0052, 8ª Turma, Rel. Alberto Fortes Gil, DOERJ 16.6.2011.)

Essa subordinação ocorre porque os empregados da ré atuam como controladores finais das tarefas desempenhadas pelos terceirizados. Os elementos que levaram a essa conclusão são inúmeros. Em primeiro lugar, destacam-se os seguintes trechos do Auto de Infração n. 203.309.316 lavrado pelo MTE durante a inspeção na empresa ré:

“Tanto é assim que, em inspeção no local de trabalho, não se verificou a prestação de serviços especializados a serem realizados de forma autônoma. Ao contrário, constatou-se que a TOMADORA dirige a prestação pessoal de serviços pelos trabalhadores da FORNECEDORA. No início da inspeção, assistimos ao *briefing*, que consiste em uma reunião, na qual participam trabalhadores da TOMADORA e da FORNECEDORA. Nesse momento, Fernando Conde de Sousa, supervisor de aeroporto e Jucineide Rodrigues de Barros, gerente de aeroporto, ambos empregados da TOMADORA, informaram os dados do voo e deram instruções acerca de tratamentos especiais a passageiros específicos (dificuldade de locomoção, por exemplo). A supervisora Kelly Apolinario da Silva (da FORNECEDORA) apenas informou aos trabalhadores as posições que ocupariam no *check-in* e no embarque.

[...]

Todos os trabalhadores entrevistados da FORNECEDORA afirmaram que durante o *briefing*, o supervisor Fernando (da TOMADORA) comenta sobre erros que tenham ocorrido no dia anterior com relação à prestação de serviços dos trabalhadores da FORNECEDORA e, na presença de todos, porém sem citar nomes, expõe o que deveria ter sido feito de acordo com o procedimento padrão da companhia aérea. Esse comportamento se traduz, na verdade, em uma advertência verbal dirigida diretamente a todos os trabalhadores





da Fornecedora. Ademais, a supervisora Kelly afirmou que já ocorreu de ela própria ter cometido algum erro e o sr. Fernando ter chamado a sua atenção acerca do procedimento adequado.

O supervisor Fernando confirmou que no caso de erros cometidos pela supervisora Kelly, conversa diretamente com ela sobre o procedimento que deveria ter sido adotado. Ele participa do procedimento de *check-in*, supervisionando-o, bem como o do embarque, em que entrega a lista de passageiros aos tripulantes e fecha a porta da aeronave. Também auxilia a supervisora ou a líder da FORNECEDORA quando estas não conseguem resolver algum problema no *check-in*. Ele afirmou que já ocorreu de a supervisora Kelly ter lhe consultado acerca da conduta faltosa de algum terceirizado e ter pedido a sua opinião sobre a necessidade de substituí-lo. Disse ainda que ao perceber uma conduta faltosa de algum terceirizado, pergunta à supervisora se o fato é recorrente e se o trabalhador já foi punido. Na entrevista, os trabalhadores da FORNECEDORA confirmaram que os supervisores da TOMADORA (Fernando ou Fábio) participam do embarque e desembarque de passageiros e quando estes não podem, é a gerente de aeroporto Jucineide Rodrigues de Barros que o faz, por ser uma exigência da companhia aérea.

O trabalhador Rafael Ferreira Schettini Rigobello declarou que presta serviços exclusivamente à TOMADORA desde 1^o.4.2012 e, antes de iniciar a prestação de serviços, foi entrevistado pela gerente Jucineide e pelo supervisor Fernando (ambos empregados da TOMADORA) em conjunto com a supervisora Ellen, da FORNECEDORA. [...] Disse que na ausência da supervisora e da líder ou quando estão ocupadas, busca auxílio com os supervisores da TOMADORA, no caso de dúvidas ou problemas durante os procedimentos de *check-in*.

A trabalhadora Elisangela Moraes Costa, agente de serviços a passageiros, declarou que presta serviços exclusivamente para a TOMADORA, desde a sua admissão (há 8 meses). Na ocasião, foi entrevistada também pelo supervisor Fábio, empregado da TOMADORA. Após o início da prestação de serviços, ambos (Elisangela e Rafael) disseram que participaram de um curso sobre simulação de acidente aéreo ministrado pela TOMADORA, do qual também participaram trabalhadores contratados diretamente por ela.

A supervisora Kelly, por sua vez, afirmou que há 10 (dez) anos presta serviços apenas para a TOMADORA e participou de dois cursos: rastreamento de bagagem e conflito com passageiros, ministrados no México pela TOMADORA, além do curso sobre acidentes aéreos, ministrado em Guarulhos-SP.

A TOMADORA também adota uma prática conhecida como 'alertas', os quais transmitem orientações e instruções de procedimentos. Os trabalhadores da FORNECEDORA têm que ler esses procedimentos e assiná-los. Vale ressal-





tar ainda que as trabalhadoras terceirizadas têm que utilizar um lenço com emblema e nome da companhia aérea e os trabalhadores devem utilizar uma gravata, os quais são fornecidos pela TOMADORA.

Verifica-se, portanto, que a TOMADORA administra, supervisiona e dirige a prestação pessoal de serviços dos trabalhadores da FORNECEDORA, que não possui autonomia para exercer as atividades no empreendimento. Assim, o que se revela na realidade é uma relação de subordinação jurídica direta e pessoalidade entre a FORNECEDORA e a TOMADORA, evidenciando um contrato de fornecimento de mão de obra. [...]. Diante do exposto, o contrato de fornecimento de mão de obra firmado pela TOMADORA e a FORNECEDORA deve ser considerado nulo para fins laborais, seja pela terceirização da atividade-fim da empresa, seja pela presença de subordinação jurídica e pessoalidade.” (Doc. 5)

No relatório de inspeção do MPT (Doc. 6), produzido a partir das entrevistas realizadas pelas Procuradoras do Trabalho no Aeroporto com os empregados da ré e com os trabalhadores terceirizados fornecidos pela Seaviation, levantaram-se fatos elementos que demonstram a pessoalidade e a subordinação direta na prestação de serviços.

A entrevista realizada com o Sr. Fernando Conde de Sousa, que é empregado da ré na função de supervisor de aeroporto, é elucidativa nesse sentido. Ressalta-se que a Sra. Jucineide Rodrigues de Barros é empregada da ré na função de gerente de aeroporto e a Sra. Kelly Apolinario da Silva é terceirizada, prestando serviços para a Aeromexico como supervisora de passageiro. Vejamos: “os ‘alertas’, que contêm informações sobre os procedimentos da Aeromexico, inclusive sobre modificações nele ocorridas, são recebidos pela Sra. Jucineide por *e-mail* e ele os imprime e os passa para os funcionários da Seaviation lê-los e assiná-los; se o supervisor ou o líder da Seaviation não consegue resolver algum problema ocorrido durante o procedimento de *check-in*, chama-o para que ele o resolva; caso a Sra. Kelly, supervisora da Seaviation, cometa algum erro, ele conversa com ela sobre o procedimento padrão da companhia que ela deveria ter adotado; durante o *briefing*, realizado antes do início do procedimento de *check-in* de todo voo, ele fala sobre os “alertas”, esclarece o seu conteúdo, responde dúvidas dos funcionários da Seaviation sobre este, até porque eles vêm escritos em espanhol e nem todos os funcionários têm conhecimento profundo sobre o idioma; participa do procedimento de *check-in*, supervisionando-o; está presente também no embarque, entregando a lista de passageiros aos tripulantes da aeronave e fechando a porta desta; houve um curso ministrado pela Aeromexico a seus empregados e aos funcionários da Seaviation, todos juntos, sobre emergências em voos; já ocorreu de a Sra. Kelly, supervisora da Seaviation, ter perguntado a sua opinião e trocado ideia com ele sobre a conduta faltosa de um funcionário da Seaviation e sobre a necessidade de substituí-lo; quando ele percebe uma conduta faltosa de um funcionário da Seaviation, pergunta à Sra. Kelly se ele está cometendo o mesmo erro de forma recorrente, se ela já lhe aplicou advertência ou outra sanção; caso o supervisor





ou o Líder da Seaviation não estivesse reparando em erros de um funcionário da Seaviation, chamaria a atenção dele para tomar as providências necessárias para que o funcionário melhore a sua conduta” — grifamos.

Também a entrevista realizada com a Sra. Kelly Apolinario da Silva, supervisora de passageiro terceirizada através da Seaviation, é bastante elucidativa:

“é empregada da Seaviation há 14 (quatorze) anos, tendo prestado serviços para várias companhias aéreas e, há 10 (dez) anos, apenas para a Aeromexico, na função de supervisora; [...] quando ocorre algum problema durante o procedimento de *check-in* (por exemplo, o nome errado do passageiro na passagem), passa o caso para o Sr. Fernando ou o Sr. Fabio, supervisores da Aeromexico, resolver;

[...]; recebe os ‘alertas’ da Aeromexico, que contêm instruções sobre os procedimentos da companhia aérea; [...] recebeu da Aeromexico 2 (dois) cursos sobre rastreamento de bagagens e sobre como lidar com passageiros nervosos, ministrados no México, com a duração cada um de 5 (cinco) dias; participaram desses cursos os funcionários da Aeromexico, ativados em vários países, tendo constatado que apenas no Brasil e na Argentina a companhia aérea terceiriza as atividades de atendimento a passageiro, isto é, nos demais países essas atividades são exercidas por empregados da própria Aeromexico; também recebeu um curso da Aeromexico ministrado no aeroporto de Guarulhos por uma instrutora da companhia aérea vinda do México, sobre emergências em acidentes aéreos, do qual participaram os trabalhadores da Seaviation que prestam serviços para a Aeromexico e os empregados da companhia aérea; já ocorreu de ter cometido erros e o Sr. Fernando ou o Sr. Fabio, supervisores da Aeromexico, terem chamado a sua atenção e lhe explicado qual era o procedimento padrão da companhia aérea que deveria ter sido adotado; [...] durante o *briefing*, realizado antes do início do procedimento de *check-in* de todo voo, já ocorreu de o supervisor da Aeromexico, Sr. Fernando, ter falado dos erros cometidos pelos funcionários da Seaviation no dia anterior e o que deveria ter sido feito, isto é, tê-los advertido, embora sem citar os nomes dos funcionários que cometeram os erros; se precisa se ausentar durante o turno de trabalho, avisa ao Sr. Fernando ou ao Sr. Fabio, supervisores da Aeromexico; [...] se ocorre algum problema durante o procedimento de *check-in* e o funcionário da Seaviation não consegue resolvê-lo, ele a chama e, se ela também não consegue solucioná-lo, chama o Sr. Fernando ou o Sr. Fábio, supervisores da Aeromexico; o seu uniforme é fornecido pela Seaviation, mas o lenço que deve usar é fornecido pela Aeromexico, contendo o nome e o emblema da companhia aérea.”

Percebe-se que, conforme informado pela Sra. Kelly em seu depoimento, em todos os países onde a Aeromexico opera, com exceção do Brasil e da Argentina, as atividades de atendimento a passageiro são executadas por empregados próprios, e não por trabalhadores terceirizados.



No que tange ao *briefing*, cumpre transcrever um trecho do relatório de diligência do MPT:

“Nos identificamos aos trabalhadores e explicamos o motivo da diligência. Na oportunidade, acompanhamos o chamado *briefing*, no qual o Sr. Fernando e a Sra. Jucineide, empregados da Aeromexico, informaram aos trabalhadores terceirizados os dados do voo daquele turno e dos respectivos passageiros, bem como o tratamento que deveria ser dado a alguns passageiros específicos (por exemplo, com necessidades especiais, dificuldade de locomoção, acompanhados de crianças), bem como o lugar que estes ocupariam na aeronave em razão disso. Os trabalhadores terceirizados ouviam atentamente as ordens e instruções passadas pelo Sr. Fernando e pela Sra. Jucineide e realizavam anotações nos formulários entregues e cada um deles relativos ao voo daquela noite.” (Doc. 6)

Os ‘alertas’ são repassados por empregados da ré aos trabalhadores terceirizados e possuem os mais variados conteúdos, tendo por objetivo instruí-los acerca de procedimentos, abordagens e rotinas gerais da Aeromexico. Observe-se, ainda, que os trabalhadores terceirizados assinam tais documentos a fim de comprovar que tomaram ciência das instruções. Em cada ‘alerta’ consta a seguinte cláusula ‘me comprometo e me obrigo a dar cabal cumprimento, responsabilizando-me por observar as políticas, instruções, circulares e procedimentos administrativos e operacionais da empresa’. Estou ciente que esta informação encontra-se disponível para consulta na intranet (<http://intranet.aeromexico.com.mx/>.)” (Doc. 7)

De modo exemplificativo, destaca-se o conteúdo de alguns “alertas”: procedimentos de identificação do passageiro, a partir da análise do documento de identidade e do cartão de embarque apresentados, bem como do seu rosto; informações sobre o produto “*voy vuelvo*”, que possibilita ao passageiro adiantar ou atrasar voos marcados para o mesmo dia sem custo adicional; instruções e responsabilidades de cada um dos trabalhadores encarregados pelo *check-in* para garantir que os voos não atrasem; instruções sobre custos e benefícios do produto “AM PLUS”, que assegura assentos melhores nas aeronaves; informação acerca da suspensão do imposto de reciprocidade para o ingresso de cidadãos norte-americanos no Chile; instruções e condições para a inclusão dos pilotos como passageiros nos voos; informações sobre modificações introduzidas nas aeronaves; instruções para a notificação dos tripulantes acerca de mudanças em suas escalas de voos por necessidades operacionais; instruções para confirmar que os “alertas” foram recebidos e difundidos entre os trabalhadores; instruções acerca da informação ao passageiro do número da esteira de coleta de bagagem nos voos com destino ao aeroporto internacional da Cidade do México; informações sobre a franquia de bagagem e os valores cobrados pelo excesso; instruções para a venda de assentos disponíveis na primeira classe; instruções sobre modificação



da documentação exigida de menores para voos internacionais; informação sobre a proibição de animais nos voos com destino a Londres; informações sobre mudanças ocorridas na etiqueta e na forma de entrega de determinadas bagagens aos passageiros no destino final. (Doc. 7)

Ora, se os trabalhadores terceirizados desempenhassem atividade especializada e autônoma não haveria necessidade rotineira e constante de receberem instruções da empresa ré. Tudo revela que não há especialização da atividade terceirizada, havendo constante ingerência por parte da ré, bem como pessoalidade e subordinação direta na prestação dos serviços.

Ademais, a subordinação dos trabalhadores terceirizados não deve ser analisada tão somente quando ocorre diretamente, conforme verificado no presente caso. Isto porque a subordinação também pode se configurar de forma *estrutural*, por meio da inserção do trabalhador terceirizado na dinâmica do tomador de seus serviços, acolhendo a sua dinâmica de organização e funcionamento. Neste caso, o que interessa é a integração do obreiro aos objetivos empresariais —, isto é, o fato de as tarefas por ele executadas serem cruciais para a empresa alcançar a sua finalidade, o seu objeto social —, e não a sujeição a ordens relativas ao modo de prestação dos serviços.

Acerca da suficiência da subordinação na dimensão *estrutural* como elemento da relação de emprego, colacionamos os seguintes julgados:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. TRABALHO REALIZADO DE FORMA SUBORDINADA, DENTRO DA EMPRESA. 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 (art. 1º, IV, art. 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, com profundas, intensas e irreprimíveis ordens do tomador ao obreiro. Pode a subordinação ser do tipo objetivo, em face da realização, pelo trabalhador, dos fins 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 (tradicional, objetiva ou estrutural), considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego. No caso concreto, o Reclamante demonstrou o trabalho não eventual, oneroso, pessoal e subordinado à Reclamada.

Ressalte-se que circunstancial flexibilidade de horário, em trabalho diário, não traduz autonomia e ausência de subordinação, principalmente à luz dos modernos e atualizados conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural. Pontue-se, ademais, que a circunstância de o obreiro desenvolver seu trabalho, ainda que com relativa liberdade para o agendamento dos horários dos clientes, não afasta, de plano, a caracterização da presença da subordinação — principalmente se consideradas as dimensões objetiva e estrutural. Desse modo, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstituiu os fundamentos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido.” (TST, AIRR-286900-72.2005.5.02.0025, 3ª T., Relator: Mauricio Godinho Delgado, j. 12.12.2012, p. 14.12.2012.)

“SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL, INTEGRATIVA OU RETICULAR — OU SIMPLEMENTE SUBORDINAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. A subordinação como um dos elementos fático-jurídicos da relação empregatícia é, simultaneamente, um estado e uma relação. Subordinação é a sujeição, é a dependência que alguém se encontra frente a outrem. Estar subordinado é dizer que uma pessoa física se encontra sob ordens, que podem ser explícitas ou implícitas, rígidas ou maleáveis, constantes ou esporádicas, em ato ou em potência. Na sociedade pós-moderna, vale dizer, na sociedade infoinfo (expressão do grande Chiarelli), baseada na informação e na informática, a subordinação não é mais a mesma de tempos atrás. Do plano subjetivo — corpo a corpo ou boca/ouvido- típica do taylorismo/fordismo, ela passou para a esfera objetiva, projetada e derramada sobre o núcleo empresarial. A empresa moderna livrou-se da sua represa; nem tanto das suas presas. Mudaram-se os métodos, não a sujeição, que trespassa o próprio trabalho, nem tanto no seu modo de fazer, mas no seu resultado. O controle deixou de ser realizado diretamente por ela ou por prepostos. Passou a ser exercido pelas suas sombras; pelas suas sobras — em células de produção. A subordinação objetiva aproximou-se muito da não eventualidade: não importa a expressão temporal nem a exteriorização dos comandos. No fundo e em essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial. Nesse aspecto, diria até que para a identificação da subordinação se agregou uma novidade: núcleo produtivo, isto é, atividade matricial da empresa, que Godinho denominou de subordinação estrutural. A empresa moderna, por assim dizer, se subdivide em atividades centrais e periféricas. Nisso ela copia a própria sociedade pós-moderna, de quem é, simultaneamente, mãe e filha. Nesta virada de século, tudo tem um núcleo e uma periferia: cidadãos que estão no núcleo e que estão na periferia. Cidadãos incluídos e excluídos. Trabalhadores contratados diretamente e terceirizados.





Sob essa ótica de inserção objetiva, que se me afigura alargante (não alarmante), eis que amplia o conceito clássico da subordinação, o alimpamento dos pressupostos do contrato de emprego torna fácil a identificação do tipo justralhista. Com ou sem as marcas, as marchas e as manchas do comando tradicional, os trabalhadores inseridos na estrutura nuclear de produção são empregados. Na zona grise, em meio ao fogo jurídico, que cerca os casos limítrofes, esse critério permite uma interpretação teleológica desaguadora na configuração do vínculo empregatício. Entendimento contrário, *data venia*, permite que a empresa deixe de atender a sua função social, passando, em algumas situações, a ser uma empresa fantasma — atinge seus objetivos sem empregados. Da mesma forma que o tempo não apaga as características da não eventualidade; a ausência de comandos não esconde a dependência, ou, se se quiser, a subordinação, que, modernamente, face à empresa flexível, adquire, paralelamente, cada dia mais, os contornos mistos da clássica dependência econômica.” (TRT 3, RO-00942-2008-109-03-00-2, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, j. 3.12.2008, p. 13.12.2008.)

Enfim, não há só subordinação estrutural, mas também subordinação direta dos empregados terceirizados aos comandos e diretrizes da empresa ré, configurando-se mero fornecimento de mão de obra, e não terceirização de serviços especializados, em clara afronta aos ditames da Súmula n. 331 do TST.

2.7. Da precarização das relações de trabalho

O ordenamento jurídico nacional a partir da Constituição Federal de 1988 e dos diversos instrumentos internacionais de proteção ao trabalho exige a igualdade de direitos e de tratamento entre os empregados da empresa tomadora e os da terceirizada. Nesse sentido, destacam-se os preceitos constitucionais concernentes à isonomia (art. 5º, *caput* e I, CF/88), à prevalência na ordem jurídica dos direitos trabalhistas (arts. 1º, III e IV; 3º, I, III e IV; 4º, II, 6º, 7º, *caput* e VI, VII e X, 100 e 170, III) e à proteção ampla do salário (art. 7º, VI, VII e X), além do preceito fundamental contido no art. 7º, XXXII, da CF/88: “proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”.

Podem ser invocadas também normas da legislação ordinária que asseguram o tratamento isonômico aos terceirizados, tais como o art. 12, “a”, da Lei n. 6.019/74, que, embora preveja a isonomia remuneratória no trabalho temporário, é plenamente aplicável por analogia (arts. 8º, CLT, e 126, CPC) às demais hipóteses de terceirização. Como ressalta Mauricio Godinho Delgado, “*se a isonomia impõe-se até mesmo na terceirização temporária, de curto prazo (em que é menor a perversidade da discriminação), muito mais necessária e logicamente ela impor-se-á nas situações de terceirização permanente, em que a perversidade da discriminação é muito mais grave, profunda e constante*”⁽⁵⁾.

(5) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 473.





Esse é o entendimento consagrado pelo TST, expresso na Orientação Jurisprudencial n. 383 da SDI-I, a qual, embora se refira à Administração Pública, é perfeitamente aplicável ao setor privado⁽⁶⁾.

A doutrina e a jurisprudência destacam a necessidade de se assegurar tratamento isonômico aos trabalhadores terceirizados, a fim de se evitar que a terceirização gere a precarização das condições de trabalho no País, como destaca o mesmo doutrinador:

“A fórmula terceirizante, se não acompanhada do remédio jurídico da comunicação remuneratória, transforma-se em mero veículo de discriminação e aviltamento do valor da força de trabalho, rebaixando drasticamente o já modesto padrão civilizatório alcançado no mercado de trabalho do país.”⁽⁷⁾

O Subprocurador-Geral do Trabalho Ricardo José Macêdo de Britto Pereira faz uma síntese interessante do que na prática tem representado a realidade dos trabalhadores terceirizados:

“Os terceirizados são, em geral, trabalhadores que desfrutam de salários mais baixos e condições de trabalho desfavoráveis. A terceirização abala aspectos essenciais da CLT, como a subordinação e a pessoalidade diretas. Inverte a regra geral da indeterminação do prazo contratual, para consagrar a temporalidade. A rotatividade muitas vezes inviabiliza o gozo das férias. Os sindicatos de terceirizados desfrutam de menores condições de mobilização e reivindicação. As estatísticas dos acidentes de trabalho indicam que sua incidência aumenta nas hipóteses de terceirização.”⁽⁸⁾

A terceirização, quando despreza o valor social do trabalho, pautando-se apenas no interesse econômico, traz prejuízos para toda a coletividade e especialmente aos trabalhadores que vivenciam pessoalmente essa realidade.

Se por um lado se defende essa técnica por entendê-la compatível e adequada com as exigências dos tempos modernos, por outro, deve-se assegurar aos trabalhadores terceirizados remuneração e benefícios similares aos concedidos a trabalhadores não terceirizados nas mesmas condições. A jurisprudência é farta neste aspecto, podendo-se afirmar que esse é um ponto pacífico. Vejamos.

(6) OJ 383 da SDI-I do TST: “TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, “A”, DA LEI N. 6.019, DE 3.1.1974. A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei n. 6.019, de 3.1.1974.” (grifos nossos)

(7) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 472.

(8) PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. *Terceirização, a CLT e a constituição*. Disponível em: <<http://www.prt10.mpt.gov.br/content/terceiriza%C3%A7%C3%A3o-clt-e-constitui%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 12.6.2014.





“TERCEIRIZAÇÃO. ISONOMIA SALARIAL. IDENTIDADE DE FUNÇÕES ENTRE OS EMPREGADOS DA EMPRESA FORNECEDORA DE MÃO DE OBRA E OS CONTRATADOS DIRETAMENTE PELA TOMADORA DOS SERVIÇOS. ART. 12, ALÍNEA A, DA LEI N. 6.019/74. APLICAÇÃO ANALÓGICA 1. À falta de previsão legal específica, socorrendo-se da analogia e dos princípios gerais do direito, bem como atendendo aos fins sociais da norma aplicada e às exigências do bem comum (LICC, arts. 4º e 5º), aplica-se o preceito inscrito na alínea a do art. 12 da Lei n. 6.019/74 para reconhecer aos empregados terceirizados tratamento isonômico em relação àqueles contratados pela tomadora dos serviços, desde que haja igualdade de funções. 2. O legislador ordinário lançou mão do referido dispositivo no intuito de coibir qualquer tratamento discriminatório gerado a partir de possível diferenciação de conduta e de salário, no ambiente de trabalho, entre os empregados temporários e os de mesma categoria da empresa tomadora. Ora, se na terceirização temporária de curto prazo vislumbrou-se a possibilidade de tratamento discriminatório, com muito maior gravidade, constância e profundidade tal circunstância verificar-se-á na terceirização permanente, em que, não raro, os empregados da prestadora dos serviços sujeitam-se por período prolongado a condições de patente desigualdade salarial em relação aos empregados de mesma categoria da empresa tomadora, não obstante desempenhando idênticas funções. 3. Embargos de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento para, reconhecendo o direito dos Reclamantes, terceirizados, à isonomia salarial com os empregados da tomadora dos serviços exercentes das mesmas funções, restabelecer a r. sentença.” (TST, E-RR-654203-40.2000.5.15.5555, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Redator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 12.9.2005, Data de Publicação: DJ 11.11.2005.)

“DIFERENÇAS SALARIAIS — TERCEIRIZAÇÃO — ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA — IDENTIDADE DE FUNÇÕES — PRINCÍPIO DA ISONOMIA — SALÁRIO EQUITATIVO. Na hipótese de reconhecimento da identidade de funções entre o empregado terceirizado no âmbito da Administração Pública e o agente público lotado nesta, malgrado não se possa declarar o direito à equiparação salarial nos moldes celetistas (art. 461), a jurisprudência dominante vem entendendo ser possível a atribuição de tratamento isonômico, ao menos quanto aos efeitos pecuniários (salário equitativo). Tal vertente jurisprudencial observa que a ordem constitucional vigente, baseada no primado da dignidade da pessoa humana, não admite o tratamento díspar entre os indivíduos sem que haja uma razoável justificativa para a discriminação. No âmbito das relações de emprego, a afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana se mostra assaz latente, uma vez que, numa mesma condição de trabalho, exercendo idênticas funções, pessoas são tratadas de modo diverso, como se pertencessem a estratos diferentes da sociedade. Destarte, para reparar a mencionada discrepância ilegal, reputa-se adequada a determinação para que o empregado terceirizado, sujeito às mesmas condições de labor dos trabalhadores da tomadora dos serviços, tenha acesso, ao menos, ao mesmo



tratamento pecuniário destes últimos (Incidência da Orientação Jurisprudencial n. 383 da SBDI-1 do c. TST).” (TRT da 3ª Região; Processo: 00764-2011-134-03-00-5 RO; 8ª Turma; Relator: Marcio Ribeiro do Valle; Revisor: Denise Alves Horta; Data de Publicação: 20.4.2012; Divulgação: 19.4.2012. DEJT. p. 103.)

É importante destacar que a discriminação apontada pela doutrina e jurisprudência foi verificada na prática com os trabalhadores terceirizados que prestam serviços à ré. Nesse particular, destacamos o seguinte trecho do Auto de Infração n. 203.309.316 lavrado pela Fiscalização do Trabalho:

“No que se refere aos prejuízos sob viés econômico, vale mencionar que os empregados da TOMADORA recebem benefícios, como estacionamento grátis, vale combustível e 10 (dez) passagens aéreas gratuitas por ano para os empregados e familiares diretos, os quais não são estendidos aos terceirizados. Aos trabalhadores da FORNECEDORA, é concedido, após um ano de prestação de serviços para a TOMADORA, o direito a 1 (uma) passagem aérea por ano de uso pessoal. Essa prática é discriminatória, além de evidenciar ainda mais o requisito da pessoalidade na prestação de serviços.” (Doc. 5)

A ausência de tratamento isonômico e, portanto, a precarização nas condições de trabalho dos terceirizados que prestam serviços para a ré, ficou cristalina também nas entrevistas realizadas pelo MPT. Para fins de demonstração, transcrevemos abaixo o trecho da entrevista com a trabalhadora terceirizada Sra. Elisangela Moraes Costa, que lamenta não ser contratada diretamente pela tomadora, revelando a sua condição desfavorável diante daquela experimentada pelos empregados da ré:

“É empregada da Seaviation há 8 (oito) meses, prestando serviços apenas para a Aeromexico na função de agente de passageiro; nunca trabalhou como empregada própria de uma companhia aérea, “infelizmente”, em suas próprias palavras; trabalha em escala 6 x 1 (seis dias de trabalho, seguidos por um dia de folga), das 18:00 às 24:00 horas; recebe a remuneração mensal de R\$ 1.800,00 (mil e oitocentos reais); não recebe outros benefícios além do vale-refeição, do vale-alimentação, do vale-transporte e, a partir do momento em que completar 1 (um) ano de serviços prestados para a Aeromexico, terá direito a 1 (uma) passagem aérea por ano de uso pessoal, a qual é emitida pela própria Aeromexico a partir da solicitação do trabalhador [...] caso pudesse ter optado, preferia ter sido contratada como empregada própria da Aeromexico, pois a remuneração e os benefícios concedidos pela companhia aérea são maiores do que aqueles pagos pela Seaviation.” [...] (Doc. 6)

Os terceirizados Rafael Ferreira Schettini, agente de serviços a passageiro, e Kelly Apolinario da Silva, supervisora, também declararam que, caso pudessem ter optado, preferiam ter sido contratados como empregados próprios da Aeromexico, pois a remuneração e os benefícios concedidos pela companhia aérea são maiores do que aqueles pagos pela Seaviation (Doc. 6).



Comparados o patamar salarial e demais benefícios recebidos por um empregado da AEROMEXICO em relação a um trabalhador terceirizado pela AEROMEXICO, ambos desempenhando a mesma função, resta cristalina a precarização das condições laborativas do terceirizado.

A Sra. Kelly Apolinario da Silva presta serviços para a AEROMEXICO como supervisora há 10 (dez) anos, sendo terceirizada através da SEAVIATION, na qual trabalha há 14 anos. Ela possui salário e benefícios muito inferiores aos recebidos pelo Sr. Fernando Conde de Sousa, empregado direto da AEROMEXICO há 09 anos na função de supervisor.

Em entrevista a Sra. Kelly informou:

“É empregada da Seaviation há 14 (quatorze) anos, tendo prestado serviços para várias companhias aéreas e, há 10 (dez) anos, apenas para a Aeromexico, na função de supervisora; trabalha em escala 6 x 1 (seis dias de trabalho, seguidos por um dia de folga), das 18:00 às 24:00 horas; recebe a remuneração mensal bruta de R\$ 2.600,00 (dois mil e seiscentos reais); não recebe outros benefícios além de vale-refeição, vale-alimentação, vale-transporte e 1 (uma) passagem aérea por ano, de uso pessoal (isto é, não pode passá-la para um familiar ou amigo), que é emitida pela própria Aeromexico a partir da solicitação do trabalhador [...] sabe que os funcionários da Aeromexico recebem um salário maior do que o dela, além de outros benefícios que os funcionários da Seaviation não têm, tais como o estacionamento no aeroporto pago pela companhia aérea e várias passagens aéreas por ano, as quais podem ser por eles passadas a familiares e amigos [...] caso pudesse ter optado, preferia ter sido contratada como empregada própria da Aeromexico, pois a remuneração e os benefícios concedidos pela companhia aérea são maiores do que aqueles pagos pela Seaviation, além de o ambiente de trabalho ser bom.”

Por sua vez, em entrevista o Sr. Fernando informou:

“É empregado da Aeromexico há 9 (nove) anos e 4 (quatro) meses, na função de supervisor de aeroporto; recebe a remuneração mensal bruta de R\$ 4.972,00 (dois mil e seiscentos reais), além de vale-combustível no valor mensal de R\$ 512,00 (quinhentos e doze reais), vale-refeição, plano de saúde, estacionamento no aeroporto pago pela companhia aérea e passagens aéreas, havendo por ano 10 (dez) passagens gratuitas e com reserva confirmada para ele e seus familiares, tendo também direito a mais passagens, caso haja disponibilidade no voo, as quais podem ser passadas para pessoas diversas de seus familiares.”

A concessão dos benefícios de passagens aéreas para o funcionário e seus familiares, estacionamento no aeroporto, seguro de vida, seguro saúde, refeição e alimentação aos empregados da ré é corroborada pelos documentos por ela juntados (Doc. 12).





A diferença de remuneração e de benefícios entre os empregados da ré e os terceirizados ocorre também em virtude da filiação a sindicatos distintos. Os trabalhadores terceirizados que prestam serviços para a Aeromexico são representados pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Prestadoras de Serviços Auxiliares de Transporte Aéreo do Estado de São Paulo, enquanto os empregados da ré são representados pelo Sindicato dos Aeroviários de Guarulhos. Ao se comparar as Convenções Coletivas de Trabalho de ambos (Doc. 9), nota-se que os empregados diretos da tomadora estão submetidos a melhores condições.

Com efeito, os empregados da ré, ao contrário dos terceirizados, têm direito aos seguintes benefícios:

Anuênio (cláusula 4^a da CCT 2013/2014 do Sindicato dos Aeroviários de Guarulhos); seguro no caso de morte ou invalidez (cláusula 7^a); necessidade de compensação das horas extraordinárias até o último dia do mês subsequente àquele em que tenha ocorrido a prorrogação da jornada, sob pena do respectivo pagamento (cláusula 10^a); jornada de trabalho semanal máxima de 42 (quarenta e duas) horas (cláusula 15^a); intervalos em tarefas de esforço repetitivo (cláusula 17^a); auxílio-funeral (cláusula 25^a); auxílio-creche por 24 (vinte e quatro) meses (cláusula 30^a); transporte de socorro (cláusula 33^a); abono de falta do estudante (cláusula 37^a); garantia de emprego de 1 (um) ano no caso de transferência (cláusula 38^a); prorrogação da licença-maternidade por 60 (sessenta) dias (cláusula 47^a); liberação dos diretores do sindicato pelas empresas sem prejuízo dos salários (cláusula 53^a); liberação dos empregados sindicalizados para participação no congresso da categoria, sem prejuízo do salário (cláusula 54^a); e garantia de emprego aos delegados sindicais (cláusula 55^a). Portanto, dúvidas não há de que os empregados da ré são mais bem remunerados e recebem mais benefícios e vantagens. Já os terceirizados, embora prestem serviços mediante subordinação e pessoalidade à ré, contam com um patamar bastante inferior de direitos e benefícios, o que demonstra o tratamento discriminatório e a precarização das condições de trabalho ocasionados pela terceirização ilícita praticada pela ré.

Desse modo, também em razão da discriminação e da precarização, absolutamente inconstitucionais e ilegais, a terceirização praticada pela ré é ilícita, constituindo verdadeira fraude trabalhista e revelando a busca empresarial pelo lucro máximo em detrimento da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho, o que impõe a imediata e necessária correção judicial da ilicitude perpetrada.

2.8. Da Resolução n. 119/2009 da Agência Nacional de Aviação Civil

As empresas aéreas que se utilizam de trabalhadores terceirizados para o desempenho de atividades de atendimento a passageiros, ou seja, ligadas ao





check-in, *check-out*, embarque, desembarque, venda e reserva de passagens, costumam invocar a Resolução n. 116/2009 da ANAC.

De acordo com esse entendimento, a partir de permissivo legal contido no art. 102, inciso II, da Lei n. 7.565/1986 (Código Brasileiro de Aeronáutica), os serviços auxiliares conexos à navegação aérea poderiam ser fixados em regulamento pela autoridade aeronáutica. Vejamos:

Lei n. 7.565/1986

“Art. 102. São serviços auxiliares: I — as agências de carga aérea, os serviços de rampa ou de pista nos aeroportos e os relativos à hotelaria nos aeroportos; II — os demais serviços conexos à navegação aérea ou à infraestrutura aeronáutica, fixados, em regulamento, pela autoridade aeronáutica.”

Resolução n. 116/2009 da ANAC:

“Art. 2º Os serviços auxiliares ao transporte aéreo são prestados: I — diretamente pelo operador de aeródromo; II — diretamente pelo proprietário ou operador de aeronave, nos sítios onde opera, para o apoio das próprias aeronaves e das de terceiros, quando operando voos compartilhados autorizados; ou III — por sociedade empresária contratada, regulada por esta Resolução. Parágrafo único. A sociedade empresária referida no inciso III deve ter como objeto social a execução dos serviços auxiliares que pretende prestar, com especificação das respectivas natureza e modalidades, vedado o exercício de atividade não regulada pela ANAC, com exceção do abastecimento de combustível e do serviço médico especializado e admitindo-se a participação no capital de outras sociedades.”

“Art. 3º Os serviços auxiliares ao transporte aéreo são serviços de natureza especializada e as sociedades empresárias organizadas para sua prestação estão obrigadas ao atendimento dos requisitos técnicos estabelecidos pela ANAC no que concerne a procedimentos, habilitação de pessoal e equipamentos.”

O Código Brasileiro de Aeronáutica, ao permitir que regulamento fixe outros serviços conexos à navegação aérea ou à infraestrutura aeronáutica, em momento algum autorizou a terceirização dessas atividades.

Ou seja, a ANAC pode fixar, através de resolução, quais são os serviços conexos à navegação aérea ou à infraestrutura aeronáutica, mas não pode autorizar a terceirização dessas atividades, permitindo que elas sejam prestadas por empresas contratadas, isto é, terceirizadas.

Desse modo, a ANAC extrapolou a autorização contida no Código Brasileiro de Aeronáutica, o que a torna a Resolução n. 116/2009 nesse particular claramente





ilegal. A resolução da ANAC, sendo ato normativo secundário, não poderia inovar a ordem jurídica, transbordando o conteúdo da Lei.

A Resolução n. 116/2009 da ANAC, portanto, padece do vício de ilegalidade e inconstitucionalidade.

Ilegal porque inovou a Lei Federal e inconstitucional por violar a competência exclusiva do Congresso Nacional para legislar sobre Direito do Trabalho e afrontar os princípios constitucionais protetivos da relação laboral.

Ora, a resolução dá ensejo a que as empresas de transporte aéreo subcontratem, terceirizem por intermédio de empresas prestadoras de serviços, diversas funções que encerram o núcleo central de suas atividades, tais como *check-in*, *check-out*, embarque, desembarque, venda e reserva de passagens.

Assim, sob o pretexto de pretender regulamentar outros serviços conexos à navegação aérea, a Resolução n. 116/2009 da ANAC autorizou por via transversa a terceirização desses serviços pelas empresas aéreas. A ANAC arvorou-se no papel de legislador, criando normas extravagantes de Direito do Trabalho. Não poderia, pois tal criação deve seguir o processo legislativo indicado nos arts. 22, inciso I, e 48, *caput*, da Constituição da República, *in verbis*:

“Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre:

I — direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho.”

“Art. 48. Cabe ao Congresso Nacional, com a sanção do Presidente da República, não exigida esta para o especificado nos arts. 49, 51 e 52, dispor sobre todas as matérias de competência da União, especialmente sobre: [...]”

Nem mesmo através de um Decreto do Presidente da República, o que se dirá de uma mera Resolução da ANAC, poderia ser autorizada a terceirização desses serviços, conforme os arts. 5º, inciso II, 37, *caput*, e 84, IV, da CF/88, *in verbis*:

“Art. 5º [...]”

II — ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.”

“Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:”

“Art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República:



IV — sancionar, promulgar e fazer publicar as leis, bem como expedir decretos e regulamentos para sua fiel execução.”

Como leciona Celso Antonio Bandeira de Mello, “O *Texto Constitucional brasileiro*, em seu art. 5º, II, expressamente estatui que: ‘Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei’. Note-se que o preceptivo não diz ‘decreto’, ‘regulamento’, ‘portaria’, ‘resolução’ ou quejandos. Exige lei para que o Poder Público possa impor obrigações aos administrados. É que a Constituição brasileira, seguindo tradição já antiga, firmada por suas antecedentes republicanas, não quis tolerar que o Executivo, valendo-se de regulamento, pudesse, por si mesmo, interferir com a liberdade ou a propriedade das pessoas”⁽⁹⁾.

Isto é, na hipótese de pretender a União legislar sobre Direito do Trabalho, deve necessariamente submeter a matéria à apreciação do Congresso Nacional, o que obviamente não ocorreu com a normatização levada a cabo pela ANAC.

Com efeito, a inovação trazida pela ANAC revela típico excesso de poder por haver o administrador exorbitado de seu poder regulamentar.

Estamos, portanto, diante de verdadeira exorbitância do poder regulamentar, com manifesto desvio de finalidade da atividade administrativa. Hely Lopes Meirelles, com a autoridade que lhe é peculiar, observa que “*como ato inferior à lei, o regulamento não pode contrariá-la ou ir além do que ela permite. No que o regulamento infringir ou extravasar da lei, é irritó e nulo, por caracterizar situação de ilegalidade*”⁽¹⁰⁾. E a consequência disto é a ocorrência de excesso de poder da autoridade administrativa, o que torna inconstitucional e ilegal o ato regulamentar.

Enfim, o conteúdo da Resolução n. 116/2009 da ANAC reúne os vícios de inconstitucionalidade e ilegalidade, violando também os arts. 2º e 3º da CLT, além do teor da Súmula n. 331 do TST e dos princípios fundantes do Direito do Trabalho.

Afora tais considerações, é preciso destacar que nos últimos tempos se observa em determinados setores, tais como bancos e transporte aéreo, uma forte atividade legiferante não autorizada pelo Texto Constitucional, permitindo que, por meio de resoluções, se substitua o Poder Legislativo em sua função de trazer ao mundo jurídico normas de direito material do trabalho.

Tais resoluções vêm permitindo ilegalmente a terceirização de inúmeras atividades que estão inseridas no núcleo central de determinadas atividades econômicas, criando, conseqüentemente, diversas categorias de trabalhadores dentro da mesma empresa, porém, distintas em suas relações, pois pertencentes a sindicatos diversos.

Esse fato certamente promove uma transformação regressiva das relações de trabalho, reduzindo drasticamente os direitos trabalhistas, visto que têm o condão de

(9) MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 334-335.

(10) MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito administrativo brasileiro*. 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2003. p. 176.



fragmentar os trabalhadores em diversos sindicatos, dificultando sua organização e enfraquecendo-os.

Ademais, empresas estão sendo criadas com o único propósito de servir de intermediárias de mão de obra, tudo para o fim de fomentar a lucratividade das tomadoras desses serviços, em claro prejuízo dos trabalhadores, que, nessa sistemática, têm seus direitos diminuídos e suas condições de trabalho precarizadas.

Analisando a experiência bancária, onde se verificou que o Banco Central do Brasil por meio de resolução permitiu ilegalmente a terceirização de atividades-fim do setor, o magistrado e doutrinador Grijalbo Fernandes Coutinho faz um alerta e uma forte crítica, a qual *mutatis mutandis* se estende ao presente caso, pois expressa situação com contornos semelhantes. Diz que:

“A Justiça do Trabalho deve desprezar o conteúdo de toda e qualquer resolução do Banco Central autorizadora de terceirização em serviços bancários, a não ser que reconheça expressamente ter o órgão de política monetária competência para legislar sobre Direito do trabalho e confira outra interpretação mais criativa ao comando do art. 22, I, da Constituição da República Federativa do Brasil. E se for assim, lamentavelmente, outros órgão e agências do Poder Executivo vão estar autorizados a declarar em norma interna quais são as atividades terceirizáveis nos seus respectivos segmentos. Será o fim do Direito do Trabalho e da Carta que firmou compromisso logo em seus fundamentos com a dignidade da pessoa humana e com o valor social do Trabalho.”⁽¹¹⁾

Por tais motivos, deve ser declarada de forma incidental a inconstitucionalidade e ilegalidade da Resolução n. 116/2009 da ANAC, a qual jamais poderia ter autorizado a terceirização pelas companhias aéreas das atividades de atendimento a passageiro.

2.9. Do dano moral coletivo

Por meio da presente ação, o Ministério Público do Trabalho visa não só fazer cumprir o ordenamento jurídico pela ré, mas, também, restaurá-lo, vez que já foi violado. Tem por escopo, ainda, coibir a repercussão negativa na sociedade gerada por essa violação.

A conduta da empresa fere direito fundamental, inalienável, irrenunciável e indisponível de toda a coletividade de trabalhadores, exigindo a atuação do Ministério Público para que esses valores essenciais à sociedade sejam respeitados e protegidos, coibindo-se condutas abusivas em relação a outros trabalhadores.

(11) COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *Terceirização bancária no Brasil: direitos humanos violados pelo Banco Central*. São Paulo: LTr, 2011. p. 171-172.





Mesmo que, por força de decisão judicial, venha a cessar a conduta abusiva e ilegal, é certo que o fato já produziu danos irreparáveis que devem ser indenizados.

A lesão não se restringe a um trabalhador concretamente prejudicado. Toda a coletividade é afetada, na medida em que se vê tolhida do exercício de um trabalho digno.

O fundamento constitucional do dano moral coletivo, além da manutenção do Estado de Direito (art. 1º da CF/88), encontra sua sede nos incisos V e X do art. 5º. Ora, a Lei Maior, ao garantir a reparação pelo dano extrapatrimonial sofrido, não distinguiu entre o dano de efeito moral individual ou coletivo. Por sua vez, a Lei n. 7.347/85 permitiu, em seu art. 1º, a responsabilização por danos morais e patrimoniais daqueles que lesarem direitos metaindividuais. Ou seja, previu o dano moral coletivo, quando presente a violação da ordem jurídica em caráter transindividual.

Nas palavras de Carlos Alberto Bittar Filho, “o dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico: quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial”⁽¹²⁾.

A ré ofendeu, ofende e pretende continuar ofendendo, severamente, o patrimônio social assegurado pela ordem jurídica, em prejuízo da coletividade, atingindo direitos coletivos e difusos.

Ressalta-se que, para a caracterização do dano moral coletivo, não há necessidade de comprovação de dano ou sofrimento moral, em razão da natureza transindividual da violação e da reparação (nesse sentido: STJ, 1ª Turma, REsp 598281-MG, Rel. Min. Teori Albino Zavascki, j. 2.5.2006).

Imagine-se qual o sentimento de impotência e frustração compartilhado por todos os trabalhadores lesados pela ré, que veem o poder econômico do empregador impor-se como obstáculo ao legítimo exercício dos direitos básicos assegurados no art. 7º da CF/88. Isso agravado ainda pela circunstância de que a submissão a tal situação é imposta como condição intransponível para o acesso a um posto de trabalho, essencial para a subsistência própria e da família.

No caso em tela, como já evidenciado, verifica-se a ocorrência de um dano moral geral, causado a toda coletividade. Trata-se de um prejuízo moral potencial de que foi alvo todo o conjunto de trabalhadores contratados irregularmente pela ré, assim como a própria sociedade, na medida em que violada a ordem social, conforme demonstrado acima. Configura-se, portanto, a lesão não só a interesses coletivos, como também a interesses difusos.

(12) FILHO, Carlos Alberto Bittar. Do dano moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro. *Direito do Consumidor*, v. 12, São Paulo: RT, cit. no acórdão RO n. 0255.2009.348.02.00-6, 4ª Turma, TRT da 2ª Região, Rel. Des. Ivani Contini Bramante.





Destaque-se, ainda, que esse dano, desferido potencialmente a um universo de pessoas que é impossível de se determinar, tanto a *priori*, como a *posteriori*, deve ser reparado imediatamente, não se confundindo, em absoluto, com as eventuais reparações individuais que venham a ser impostas à ré.

É inegável que a conduta da ré causou, e causa, lesão aos interesses difusos de toda a coletividade de trabalhadores, uma vez que há sonegação dos direitos trabalhistas aos terceirizados, bem como a toda a categoria de trabalhadores que, no futuro, possa vir a ser contratada pela ré por empresa interposta.

No presente caso, além da suspensão da continuidade da lesão, por meio da imposição de obrigações de fazer e de não fazer, deve haver a reparação do dano social emergente da conduta da ré de burlar todo o arcabouço de princípios e normas, constitucionais e infraconstitucionais, que disciplinam as relações de trabalho.

Em uma sociedade constituída com base no Estado de Direito, como a nossa, o descumprimento consciente e intencional das leis, por período prolongado e com o inegável intuito de obter vantagem própria às custas dos direitos suprimidos dos trabalhadores, leva as pessoas a descreditarem nas instituições e no cumprimento de suas obrigações legais, tendo o sentimento de que aqueles que detêm o poder econômico estão acima da lei e podem impunemente lesar os menos favorecidos. A impunidade daqueles que cometem tais irregularidades gera lesão social que supera em muito o prejuízo causado aos diretamente prejudicados, alcançando toda a comunidade que tem conhecimento dos fatos.

Essa responsabilidade decorrente da prática de ato ilícito implica uma condenação em dinheiro (art. 3º da Lei n. 7.347/85), cujo valor deve levar em conta a natureza do ato ilícito, a gravidade e a permanência no tempo da lesão, além do comprometimento do bem jurídico violado.

Não se pode olvidar, por fim, que a indenização deve ser fixada em patamar tal que dê efetividade a seu caráter pedagógico, para desestimular condutas congêneres futuras e moldar o adequado comportamento social.

Assim, considerando-se a gravidade, a extensão e a duração da lesão jurídico-social perpetrada pela ré, o Ministério Público entende ser bastante razoável a fixação de indenização por dano moral coletivo a ser arbitrada judicialmente em valor não inferior a R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), especialmente se considerados o porte da empresa (maior empresa aérea do México) e seus resultados financeiros altamente positivos (aumento do lucro operacional em 71,8% em 2013), conforme se observa de informações extraídas da internet⁽¹³⁾. Apenas em 2013, o faturamento da Aeromexico foi de 39,9 bilhões de pesos mexicanos, o que equivale a 6,79 bilhões de reais⁽¹⁴⁾ (Doc. 10).

(13) Disponível em: <<http://economia.uol.com.br/noticias/pr-newswire/2014/02/24/aeromexico-relata-um-aumento-de-718-na-rendaoperacional.htm>>. Acesso em 3.7.2014.

(14) Disponível em: <http://165.225.133.230:8081/us/download/pdf/investor/Aeromexico_4Q13_final.pdf>. Para a conversão do peso mexicano para o real, foi consultado o *site* do Banco Central do Brasil: <<http://www4.bcb.gov.br/pec/conversao/conversao.asp>>. Acesso em: 3.7.2014.





Com relação à destinação do valor da indenização, o art. 13 da Lei n. 7.347/85 dispõe que a indenização deve ser reversível a um fundo criado com a finalidade de proteção dos bens lesados⁽¹⁵⁾.

Todavia, a doutrina, acertadamente, diante da inexistência do fundo específico mencionado no dispositivo legal e até pela necessidade de reconstituir, efetivamente, os bens lesados, admite que os valores arrecadados a título de dano moral coletivo e *astreintes* sejam destinados diretamente à sociedade e não mais ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT, que é utilizado na falta de um fundo específico. Isso porque o FAT não atende ao conteúdo do art. 13 da Lei de Ação Civil Pública, pois nem o Ministério Público do Trabalho tem assento no Conselho desse Fundo, apesar da participação dos trabalhadores; nem tal Fundo se destina à recomposição dos bens lesados.

Conforme prevê o art. 10 da Lei n. 7.998/90, os recursos do FAT são destinados “ao custeio do Programa de Seguro-Desemprego, ao pagamento do abono salarial e ao financiamento de programas de desenvolvimento econômico”. Portanto, resta claro que não atende à finalidade de recomposição dos bens lesados prevista na Lei da ACP.

Assim, a recomposição da ordem jurídica é alcançada de forma muito mais eficaz se os recursos oriundos de ações civis públicas forem destinados em benefício da comunidade atingida.

A previsão existente na Lei de ACP de que, até a espera da criação do fundo específico, somente haveria a alternativa de se realizar o depósito da indenização em conta corrente, é injusta, como adverte Rodrigo de Lacerda Carelli:

“A Lei de Ação Civil Pública tem como móvel a proteção ou tutela de determinados bens de interesse da sociedade. Não é uma lei punitiva, mas sim uma lei que visa a proteção de bens maiores da sociedade, que não podem ser substituídos por indenização em pecúnia, pois indisponíveis, como vimos assim. Destarte, a legislação com certeza busca a reparação dos bens lesados pelo infrator, não uma mera “multa” ou “punição” pela lesão à ordem jurídica. Sendo certo que o que se deve buscar é justamente recompor, na medida do possível, a parte do quadro da vida societária atingido pela lesão. Não há, então, que se ver como ilegal a possibilidade de utilização da indenização em pecúnia para um modo mais efetivo de recomposição da ordem jurídica, se o membro vislumbrar a possibilidade de melhor utilização da verba, por meio de um instrumento ou atividade mais útil para a reconstituição do bem da vida. Ainda que os beneficiados pela recomposição prevista não sejam os mesmos que foram diretamente lesionados pela atividade ilícita, eis que,

(15) “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.”





por natureza, a tutela coletiva pretende reconstituir a ordem jurídica, e não diretamente indenizar os trabalhadores lesados.”⁽¹⁶⁾

Assim, entende o *Parquet* que o valor relativo à condenação por dano moral coletivo deve ser revertido em benefício da comunidade atingida, o que, desde logo, requer, mediante destinação a ser indicada pelo Ministério Público do Trabalho na fase de execução da decisão. Caso não seja este o entendimento desse MM. Juízo, por argumento, requer-se que os valores arrecadados sejam revertidos ao FAT.

III — DO PEDIDO LIMINAR

O art. 12 da Lei n. 7.347/1985 autoriza a concessão de mandado liminar, com ou sem justificação prévia, *in verbis*:

“Art. 12. Poderá o juiz conceder mandado liminar, com ou sem justificação prévia, em decisão sujeita a agravo.”

De início, cabe ressaltar que **a medida liminar prevista na ação civil pública não tem natureza cautelar; trata-se de típica hipótese de antecipação de tutela**, conforme lição de Humberto Theodoro Júnior:

“A propósito, convém ressaltar que se registra, nas principais fontes do direito europeu contemporâneo, o reconhecimento de que, além da tutela cautelar, destinada a assegurar a efetividade do resultado final do processo principal, deve existir, em determinadas circunstâncias, o poder do juiz de antecipar, provisoriamente, a própria solução definitiva esperada no processo principal. São reclamos de justiça que fazem com que a realização do direito não possa, em determinados casos, aguardar a longa e inevitável sentença final. Assim, fala-se em medidas provisórias de natureza cautelar e medidas provisórias de natureza antecipatória; estas, de cunho satisfativo, e aquelas, de cunho apenas preventivo. Entre nós, várias leis recentes têm previsto, sob a forma de liminares, deferíveis *inaudita altera pars*, a tutela antecipatória, como, por exemplo, se dá na ação popular, nas ações locatícias, na ação civil pública, na ação declaratória direta de inconstitucionalidade, etc.”⁽¹⁷⁾

No caso em tela, estão presentes todos os requisitos que ensejam o deferimento da tutela antecipada.

(16) 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*, São Paulo: LTr, ano XVII, n. 33, p. 126, mar. 2007.

(17) JÚNIOR, Humberto Theodoro. *As inovações do código de processo civil*. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 12.





Fumus boni iuris. O material probatório acostado aos autos, em especial o auto de infração lavrado pela Fiscalização do Trabalho, o relatório de diligência do Ministério Público do Trabalho e os documentos juntados pela ré no inquérito civil (Docs. 2, 5, 6, 7, 9, 11 e 12), corroborado pela demonstração da violação de diversos dispositivos constitucionais e legais, exprime a veracidade dos fatos narrados e justifica plenamente a concessão da liminar. A simples demonstração de descumprimento de normas cogentes justifica plenamente a concessão da liminar.

Ressalta-se que a Constituição Federal, por meio dos mandamentos contidos nos arts. 1º e 6º, prima pela efetiva observância dos direitos sociais definidos em seu art. 7º e incisos.

O pleito ora formulado busca assegurar que trabalhadores não sejam contratados ilegalmente por empresa interposta, evitando-se, assim, fraude às leis trabalhistas e precarização de direitos sociais.

Periculum in mora. A manutenção da conduta da ré de não cumprir normas constitucionais e legais, essenciais à proteção dos trabalhadores, causa danos de difícil reparação aos direitos dos obreiros e ao próprio ordenamento jurídico laboral. Mantida a conduta da ré até o julgamento final da presente demanda os trabalhadores continuarão a ter seus direitos desrespeitados, causando prejuízo social incomensurável.

Cumprir notar que a continuidade da prática age como perigoso estimulante às demais empresas, para que não cumpram o ordenamento jurídico.

Portanto, quanto mais tempo persistirem as práticas ilícitas, maiores serão os lesados em potencial e concretamente. Em suma, não é possível garantir a perfeita reparação dos danos emergentes que serão causados no curso da presente ação civil pública caso seja permitida a continuidade da desobediência das normas legais.

Presentes, pois, o *periculum in mora* e o *fumus boni iuris*, pressupostos indispensáveis à concessão da medida liminar.

Pelo exposto, **requer o Ministério Público do Trabalho**, com fundamento no art. 12 da Lei n. 7.347/1985, bem como no poder de cautela conferido aos magistrados (art. 798 do CPC), a **concessão de liminar *inaudita altera pars*, para que seja determinado à ré, sob pena de aplicação**, na forma do art. 11 da Lei n. 7.347/1985 c/c art. 287 do CPC, das multas abaixo especificadas:

a) o cumprimento da obrigação de se abster de terceirizar as atividades de atendimento a passageiro, tais como o *check-in*, *check-out*, embarque, desembarque e recepção de passageiros, reserva e venda de passagens aéreas, em qualquer uma de suas unidades nos aeroportos do Brasil, devendo desenvolver tais serviços por meio de empregados próprios, sob pena de aplicação de multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por cada trabalhador ilegalmente terceirizado que permaneça nessa condição a partir da concessão da liminar.

Requer, ainda, que os valores relativos às *astreintes* sejam revertidos em benefício da coletividade atingida mediante destinação a ser indicada pelo Ministério



Público do Trabalho. Caso não seja esse o entendimento desse MM. Juízo, por argumento, requer-se que os valores sejam revertidos ao FAT.

IV — DO PEDIDO DEFINITIVO

Por todo o exposto, requer o Ministério Público do Trabalho o acolhimento de todos os pedidos para, confirmando-se a tutela antecipada concedida, condenar a ré, sob pena de aplicação, na forma do art. 11 da Lei n. 7.347/1985 c/c art. 287 do CPC, das multas abaixo especificadas, a(o):

a) cumprimento da obrigação de se abster de terceirizar as atividades de atendimento a passageiro, tais como o *check-in*, *check-out*, embarque, desembarque e recepção de passageiros, reserva e venda de passagens aéreas, em qualquer uma de suas unidades nos aeroportos do Brasil, devendo desenvolver tais serviços por meio de empregados próprios, sob pena de aplicação de multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por cada trabalhador ilegalmente terceirizado;

b) pagar indenização, a título de reparação pelos danos causados por suas condutas ilegais aos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores coletivamente considerados, no valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), corrigido monetariamente até o efetivo recolhimento.

Requer, ainda, que os valores relativos às *astreintes* e à condenação sejam revertidos em benefício da coletividade atingida mediante destinação a ser indicada pelo Ministério Público do Trabalho na fase de execução.

Caso não seja esse o entendimento desse MM. Juízo, por argumento, requer-se que os valores sejam revertidos ao FAT.

V — DOS REQUERIMENTOS FINAIS

Por fim, requer o Ministério Público do Trabalho:

a) a notificação citatória da ré, na pessoa de seu representante legal, para, querendo, apresentar defesa, sob as penas da lei;

b) a produção de todos os meios lícitos de prova, especialmente documental superveniente, oitiva de testemunhas, perícia e depoimento dos representantes legais da ré, sob pena de confissão, e quaisquer outros que se fizerem necessários;



c) a intimação pessoal dos atos processuais, nos termos do art. 18, II, “h”, da Lei Complementar n. 75/1993, do art. 236, § 2º, do CPC, do Provimento do TST/CGJT n. 4/2000 e do art. 279 das Consolidações das Normas da Corregedoria do Egrégio TRT da 2ª Região;

d) a condenação da ré ao pagamento das custas e despesas processuais.

VI — VALOR DA CAUSA

Dá-se à causa para efeitos fiscais o valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais).

Termos em que, pede deferimento.

Guarulhos/SP, 7 de julho de 2014.

Lorena Vasconcelos Porto
Procuradora do Trabalho

SENTENÇA

PODER JUDICIÁRIO FEDERAL

Justiça do Trabalho — 2ª Região

12ª Vara do Trabalho de Guarulhos

Processo n. 1001176-34.2014.5.02.0322

AUTOR: MPT — Guarulhos

RÉU: AEROVIAS DE MÉXICO S.A. DE C V AEROMEXICO

SENTENÇA

I — RELATÓRIO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, ajuizou AÇÃO CIVIL PÚBLICA em face de AE-





ROVIAS DE MÉXICO S.A., todos devidamente qualificados, na qual requereu que a ré abstenha-se de terceirizar as atividades de atendimento de passageiro, tais como *check-in check-out*, embarque, desembarque e recepção de passageiros, reserva e venda de passagens aéreas, em qualquer uma de suas unidades nos aeroportos do Brasil, a condenação da ré ao pagamento de indenização por dano moral coletivo. Atribuiu à causa o valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais).

A ré compareceu em audiência e apresentou contestação escrita na qual requereu o sobrestamento do feito, arguiu a ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho, impugnou dos documentos juntados aos autos pelo autor.

A antecipação de tutela foi indeferida.

Frustradas as tentativas de conciliação e sem mais provas a produzir, foi encerrada a instrução processual.

Razões finais remissivas.

É o relatório.

II — FUNDAMENTAÇÃO

Esclarecimento inicial

Inicialmente, informo que eventuais remissões às folhas do processo eletrônico levarão em conta sua ordem de apresentação no arquivo PDF que decorre da exportação integral dos autos (*download* de documentos em PDF), em ordem crescente, a fim de facilitar sua localização pelo leitor.

Sobrestamento do feito

Já foi indeferido à fl. 1118.

Impugnação aos documentos juntados pelo autor

Rejeito a impugnação atinente aos documentos acostados aos autos com petição inicial, uma vez que não se revelou específica em relação ao seu conteúdo.

Esclareço, contudo, que na análise do conjunto probatório, e em cada tópico específico, todos os documentos servirão de base para o convencimento do Juízo e, certamente, se houver algum impertinente será desconsiderado.



Ilegitimidade do Ministério Público do Trabalho

A preliminar já foi analisada e rejeitada à fl. 1118.

Mérito

O Ministério Público do Trabalho instaurou Procedimento Promocional, autuado sob o n. 000289.2012.02.005/0, para apurar o desvirtuamento de serviços terceirizados pelas companhias aéreas no Aeroporto Internacional de Guarulhos. Em vista disso, foi instaurado em face da reclamada o Inquérito Civil n. 000349.2013.02.005/2.

Proposta a assinatura de Termo de Ajuste de Conduta — TAC — a reclamada recusou-se a fazê-lo por entender pela legalidade da terceirização das atividades (fl. 122).

Em audiência igualmente recusou-se a firmar acordo comprometendo-se a não mais terceirizar atividade-fim.

Destaque-se que também foi instaurado auto de infração pelo Ministério do Trabalho e Emprego — n. 203.309.316.

É incontroverso que a ré terceirizava as atividades de *check-in*, *check-out*, embarque, desembarque, venda e reserva de passagens, como se pode extrair da documentação anexada aos autos, além do que foi admitido em audiência pela preposta. O contrato de prestação serviços com a empresa terceirizada encontra-se à fl. 81. Além do mais, foi constatado pelo autor que a ré mantinha 37 empregados terceirizados e somente três contratados diretamente, e aqui vale destacar que à fl. 597 a reclamada admitiu que não tinha nenhum empregado contratado diretamente executando as funções acima elencadas.

Feitos tais apontamentos, passo ao exame da questão de fundo:

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê que as relações de emprego revestem-se do caráter bilateral, ou seja, há apenas dois sujeitos que há compõe: o prestador — ali denominado empregador — e o tomador de serviços — o empregador. Qualquer outra relação, portanto, em que se verifique a presença de um terceiro há de ser a exceção.

Nessa condição prevê o ordenamento jurídico ínfimas hipóteses em que, em vista do caráter excepcional, seja pela necessidade de contratação de mão de obra temporária ou da especificidade do serviço contratado, admite-se que a contratação se dê por intermédio de um terceiro, comumente chamado de empresa prestadora de serviços. Tal se dá na hipótese prevista na Lei n. 6.019/74 e da mesma maneira é admitido em relação aos serviços de vigilância previstos na Lei n. 7.102/83.

O C. Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento no sentido de admitir a terceirização dos serviços de limpeza e aqueles relacionados a atividade-



-meio do empreendimento. E ainda em relação a esta última a Súmula n. 331 do C. TST, no item IV, é expressa no sentido de que apenas se legitima quando não houver pessoalidade e subordinação direta do trabalhador em relação ao tomador de serviços.

Nessa vertente, qualquer outro tipo de intermediação de mão de obra, ainda que mascarada sob a forma de fornecimento de serviços, afronta os preceitos juslaborais.

Consigne-se, em vista das alegações da ré, que a edição de regras de direito do trabalho é de competência do Congresso Nacional.

Daí se conclui que as normas do ANAC acerca da possibilidade de terceirização de atividades tais como as que ora são apontadas, não repercutem na esfera juslaboral. Note-se, aliás, que a defesa da ré está essencialmente pautada na Resolução n. 116/2009 da ANAC.

Para que se saber quais são as atividades-fim e as atividades-meio de determinada empresa, é essencial o exame dos seus atos constitutivos. No caso dos autos, verifica-se que a ré tem por objeto a exploração de serviços públicos de transporte aéreo de passageiros, correspondência e cargas em geral (fl. 614).

Ora, é nítido que as atividades de atendimento de passageiros está atrelada ao núcleo essencial do empreendimento, afinal, o efetivo transporte não se concretiza sem que previamente sejam realizadas as vendas de passagens, *check-in* e embarque dos passageiros, sendo o desembarque uma sequência lógica.

Além do mais, por meio da prova documental, ficou demonstrado que os empregados da ré contratados diretamente possuíam benefícios superiores aos terceirizados, a exemplo do estacionamento e do número de passagens aéreas, em nítida afronta ao princípio da isonomia.

E não é só, o contexto dos autos revela que em certos aspectos os empregados terceirizados recebiam orientações diretas da ré quanto ao modo de execução de seus serviços, a exemplo do *briefing* — *vide* depoimento da preposta, o que indica subordinação dos empregados em relação à tomadora. A pessoalidade é notória, pois o exame da documentação revela que os mesmos empregados prestaram serviços nas mesmas funções em benefícios da ré por diversos anos e o patrono da reclamada informou em audiência que no contrato firmado com a terceirizada havia restrição de prestação de serviços para outras empresas. Tais circunstâncias reforçam a ilicitude da terceirização de serviços perpetrada pela ré.

Irrelevante aqui o fato de a ré já ter procedido à contratação direta dos trabalhadores, e, diga-se, somente após a intervenção do Ministério Público do Trabalho, pois a pretensão aqui ostenta nítido caráter inibitório. Aliás, uma decisão com essa qualidade é de rigor, já que, ainda que tenha havido a adequação da conduta, ante as argumentações contidas da defesa, somadas às diversas recusas em se comprometer formalmente em não mais praticar a conduta aqui examinada.

Assim, acolho a pretensão do autor e determino que a ré abstenha-se de terceirizar as atividades de *check-in*, *check-out*, embarque, desembarque e recep-





ção de passageiros, além de reserva e vendas de passagens aéreas, em qualquer de suas unidades, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 por cada trabalhador.

Indenização por dano moral coletivo

O dano moral, na seara dos direitos transindividuais, decorre da mera lesão aos interesses tutelados. Não há necessidade de se provar a violação ao patrimônio ou à higidez psicofísica, efeito que, no entanto, verifica-se na maioria dos casos. É dizer: os interesses coletivos são tutelados de forma objetiva, de modo que a configuração do dano moral correlato independe de culpa, bastando a mera demonstração da conduta danosa.

A fim de que seja coibida a nefasta prática da terceirização ilícita, e com o escopo de reparar, na medida do possível, o dano causado à sociedade pela conduta da ré, deve responder por uma indenização, conforme estabelecem os arts. 186, 187 e 927 do Código Civil.

Nesse sentido é o Enunciado n. 4 aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho de 23.11.2007:

4. **DUMPING SOCIAL. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR.** As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido *dumping social*, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único, do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, “d”, e 832, § 1º, da CLT. Para a fixação do valor, considero aqui a capacidade financeira do ofensor, a gravidade do dano e sua extensão temporal, e caráter reparatório, punitivo e inibitório.

Assim, arbitro a indenização por dano moral coletivo em R\$ 200.000,0 a ser revertida ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Juros e correção monetária

Juros moratórios à razão de 1% ao mês, calculados segundo o art. 39, § 1º, da Lei n. 8.177/91, observando-se, também a Súmula n. 200 do C. TST. Correção monetária na forma do art. 39, *caput*, da Lei n. 8.177/91.





A correção monetária pertinente incidirá a partir da data de arbitramento, e os juros a partir do ajuizamento da ação, conforme entendimento contido na Súmula n. 439 do C.TST.

Em vista da natureza das parcelas não há que falar em recolhimentos fiscais e previdenciários.

III — DISPOSITIVO

ISSO POSTO, rejeito as preliminares arguidas e julgo PARCIALMENTE PROCEDENTES as pretensões do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO em face de AEROVIAS DE MÉXICO S.A., para o efeito de, com base na fundamentação *supra*, que passa a integrar este dispositivo para todos os fins legais:

a) determinar que a ré abstenha-se de terceirizar as atividades de *check-in*, *check-out*, embarque, desembarque e recepção de passageiros, além de reserva e vendas de passagens aéreas, em qualquer de suas unidades, sob pena de multa diária de R\$ 5.000,00 por cada trabalhador;

b) deferir indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 200.000,00 a ser revertida ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Correção monetária e juros de mora na forma da fundamentação.

Custas processuais pela ré, no importe de R\$ 4.000,00, calculadas sobre o valor ora arbitrado à condenação de R\$ 200.000,00.

Intimem-se.

Cumpra-se.

Carolina Teixeira Corsini
Juíza do Trabalho





AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 2ª REGIÃO — PROCURADORES DO TRABALHO ELISIANE DOS SANTOS E RAFAEL DIAS MARQUES)

Exmo.(a) Sr.(a) Dr.(a) Juiz(a) do Trabalho da Vara do Trabalho de São Paulo/SP

TRABALHO INFANTIL — PRIORIDADE ABSOLUTA

*“Se não vejo na criança uma criança, é porque alguém a violentou antes, e o que eu vejo é o que sobrou de tudo que lhe foi tirado. Diante dela, o mundo deveria parar para começar um novo encontro, porque a criança é o princípio sem fim e seu fim é o fim de todos nós.”
(Herbert de Souza)*

“Os Estados-Partes reconhecem o direito da criança de estar protegida contra a exploração econômica e contra o desempenho de qualquer trabalho que possa ser perigoso ou interferir em sua educação, ou que seja nocivo para sua saúde ou para seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social.” (art. 32 da Convenção sobre os Direitos da Criança, ratificada pelo Estado brasileiro em 24.9.1990)

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, com inscrição no CNPJ sob n. 26.989.715/0033-90 e sede na Rua Cubatão n. 322 — São Paulo, pela Procuradora do Trabalho infrafirmada, no uso de suas funções institucionais previstas nos arts. 129, CF, e 83 da LC n. 75/93, vem, respeitosamente, à presença de V. Exa., com apoio nos



arts. 127 e 129, inc. III, CF; 83, inc. III, da LC n. 75/93 e 1º, inc. IV, Lei n. 7.347/85, e arts. 796 e seguintes propor a presente

AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO LIMINAR DE ANTECIPAÇÃO DE TUTELA em face de INFRAERO — EMPRESA BRASILEIRA DE INFRAESTRUTURA AEROPORTUÁRIA, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o n. 00.352.294/0001-10, com representação no Aeroporto de Congonhas, através da Superintendência do Aeroporto de Congonhas, na rua Washington Luís s/n, CEP 04626-911 e MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, pessoa jurídica de direito público interno, inscrito no CNPJ sob n. 46.379.400/0001-50, representado pelo Exmo. Prefeito Municipal Fernando Haddad, estabelecido no Viaduto do Chá n. 15, Centro, CEP 01002-900 e pela Procuradoria Geral do Município, situada na Rua Maria Paula, 270 — CEP 01319-000, pelas razões fáticas e jurídicas que passa a expor:

I — DOS FATOS

A partir de comunicação encaminhada pelo Coordenador Nacional da Coordenadoria de Combate à Exploração do Trabalho de Crianças e Adolescentes do Ministério Público do Trabalho, no ano de 2012, a respeito de trabalho infantil ocorrido nas dependências do aeroporto de Cumbica (Guarulhos), foi autuado procedimento promocional, visando ao levantamento de dados acerca de trabalho infantil nos aeroportos, de forma geral, na circunscrição afeta à Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região, dentre estes no Aeroporto de Congonhas, localizado no Município de São Paulo (**doc. 1**).

Requisitadas informações iniciais à Infraero, manifestou-se esta **pela não ocorrência de situações de exploração de trabalho infantil no aeroporto de Congonhas**, nos seguintes termos, quanto aos procedimentos adotados em caso de identificação de trabalho infantil no aeroporto, **“que não havendo identificação dessa prática, não foi adotado nenhum procedimento”** (**doc. 2**).

Foram prestadas informações pelo Conselho Tutelar de Santo Amaro, acompanhadas de relatório elaborado pelo Instituto Santa Lúcia (**doc. 3**), entidade conveniada à Secretaria de Assistência Social do Município, que desenvolve serviço de abordagem de rua, apontando que **“no aeroporto ficam algumas crianças com caixas de engraxates, com faixa etária por volta de 11 a 17 anos”. O referido relatório apontou nove (9) crianças identificadas, durante ações realizadas no aeroporto de Congonhas, com idades entre 8 e 13 anos, em situação de trabalho infantil.**

No relatório, ainda, o Instituto Santa Lúcia descreveu as dificuldades encontradas para o desenvolvimento das ações de assistência social às famílias das crianças identificadas, indicando, **a facilidade de permanência das crianças e adolescentes no local, estímulo do desenvolvimento da atividade de engraxate**



pela comunidade aeroportuária, quantidade insuficiente de assistentes sociais para atender a demanda, nos seguintes termos:

“[...] outro agravante que é a fácil acessibilidade da entrada do público-alvo nas dependências do aeroporto, além do estímulo para a permanência no local praticando a mendicância e o trabalho infantil, através dos passageiros e dos próprios funcionários.”

Deste modo, é necessário também ter uma maior conscientização social por parte dos estabelecimentos para a não manutenção desta situação.

Notamos, ainda, que o monitoramento do SEAS Santo Amaro não tem sido suficiente para alterar o quadro, pois a situação exige um monitoramento exclusivo e uma equipe maior de funcionários para poder atender a demanda do local.”

Registre-se que o Conselho Tutelar da região informou que não realizou atendimento relativo a nenhuma das crianças então identificadas pelo Instituto Santa Lúcia, pois não as localizou, conforme consta do ofício de encaminhamento do referido relatório.

Na data de 1º.7.2013, foi realizada inspeção no aeroporto de Congonhas, por equipe integrada pelo MPT, MTE e Instituto Santa Lúcia, tendo sido identificadas durante a diligência, que ocorreu em horário noturno, das 19 h às 21h30min, sete crianças em situação de trabalho infantil, oferecendo serviços de engraxate nas dependências do aeroporto (**doc. 4**). Destaca-se:

“Chegando ao local às 19 h, na praça de alimentação localizada no 1º piso do Aeroporto foi flagrado um adolescente carregando uma caixa de engraxe, bem como outro menino realizando serviço de engraxate para uma senhora (fotos anexas).

Após observação e registro, sentamos próximas ao menino, que, de imediato, ofereceu serviços de engraxe de sapatos, pelo preço de R\$ 7,00 (engraxe com cera) e R\$ 3,00 (limpeza). Ficamos apenas conversando com este, a fim de obter informações, sem nos identificarmos como representantes do MPT e MPE, para não afastá-lo. Durante a conversa, o menino informou o nome L. F. e idade 14 anos. Também informou que trabalha diariamente no período das 17 h às 22 h, que estuda no período da manhã, na 8ª série. Que o irmão também trabalha engraxando sapatos no aeroporto. Que tinha realizado até o momento três serviços de engraxe. Que 5ª e 6ª feira são os dias de maior movimento. Informou que os seguranças não impedem o trabalho dele e de outros adolescentes que costumam laborar no local. Normalmente, esperam que o serviço termine para não atrapalhar os “clientes”. [...]





Foram expedidas **notificações recomendatórias** ao Município de São Paulo e Infraero (**doc. 5**), exigindo-se a adoção de providências imediatas quanto à identificação das crianças e adolescentes, encaminhamentos aos serviços de assistência social, desenvolvimento de políticas públicas afetas à educação, trabalho e renda na região, e designada audiência administrativa, para tentativa de realização de ações conjuntas e integradas pelos órgãos envolvidos, visando à eliminação da situação de trabalho infantil no local (v. procedimento promocional n. 6.482/2012).

Na referida audiência, em 2.8.2013, foi proposto **acordo de cooperação** mútua para a adoção de medidas efetivas de combate à exploração do trabalho infantil, com a realização de campanhas de sensibilização da população usuária do aeroporto, atendimento das crianças e famílias pela rede socioassistencial mediante plantão integrado no local, capacitação de agentes aeroportuários, dentre outras medidas (**doc. 6**). Na oportunidade, foram apresentados relatórios das ações de abordagem realizadas, pela Infraero e Município, através do Instituto Santa Lúcia. Desta feita, conforme novo relatório apresentado pela Secretaria Municipal de Assistência Social foram identificadas 16 crianças em situação de trabalho infantil, com idade entre 6 e 17 anos. Em que pesem as tentativas de encaminhamento destas crianças e famílias na rede de assistência social, o relatório aponta a necessidade de ações efetivas articuladas com os demais órgãos, bem como faz referência a permissibilidade da situação, nas dependências do aeroporto administrado pela Infraero (**doc. 6-A**). Destaca-se:

“[...] percebemos a fácil acessibilidade nas dependências do Aeroporto, além do estímulo para a permanência no local, praticando a mendicância e o trabalho infantil, ações estas aceitas e incentivadas por passageiros e por muitos funcionários da Infraero.”

Salientamos que prosseguimos com o monitoramento e ressaltamos que no âmbito da Assistência Social, as providências são constantes e há necessidade de uma ação conjunta com demais órgãos bem como Conselho Tutelar e Infraero.”

Na data de 20.9.2013, após discussões e tratativas junto à Infraero (Superintendência do Aeroporto de Congonhas) houve manifestação positiva quanto à assinatura do acordo de cooperação, com ajustes. Em razão da ausência do Município de São Paulo à audiência designada para tanto, foi instaurado **procedimento investigatório**, com vistas à atuação repressiva do órgão ministerial em face da municipalidade (**doc. 7**).

Ajustadas as ações a serem empreendidas, pela Infraero, no âmbito do aeroporto de Congonhas, visando à eliminação da situação de exploração de trabalho infantil, após reiteradas solicitações de prorrogação de prazo, **não houve formalização do ajuste, haja vista parecer contrário da Diretoria Jurídica do referido órgão, concluindo, em síntese, que as cláusulas “exorbitam as finalidades da empresa pública”** e que tal cooperação não surtiria efeitos sem a participação do Município de São Paulo (**doc. 8**).



Restando frustrado o acordo de cooperação com a Infraero, encerrou-se a atividade promocional do órgão ministerial, com inclusão desta também como investigada no procedimento preparatório n. 3.683/2013 em trâmite em face do Município de São Paulo (**doc. 9**).

No referido procedimento, requisitadas informações ao Município de São Paulo sobre ações realizadas visando à eliminação da situação de trabalho infantil, foi **apresentado relatório elaborado pela Secretaria Municipal de Desenvolvimento e Assistência Social (doc. 10), datado de 2.12.2013, no qual foram identificadas outras 12 crianças e adolescentes, na faixa etária entre 10 e 17anos, realizando trabalho de engraxate no aeroporto de Congonhas, inclusive noticiado o trabalho de um destes em uma engraxataria no local.**

Foram recebidas novas denúncias (docs. 11 e 12), anexadas ao procedimento investigatório, encaminhadas pela Comissão pela Erradicação do Trabalho Infantil da Justiça do Trabalho e outra pela Promotoria de Justiça de Defesa dos Interesses Difusos e Coletivos da Infância e Juventude, relativas a trabalho infantil no aeroporto de **Congonhas**.

No expediente encaminhado pela Min. Kátia Magalhães Arruda ao Exmo. Procurador-Geral do Trabalho, posteriormente encaminhado a esta Procuradoria Regional do Trabalho, em razão da investigação em trâmite (doc. 11), consta o relato:

“Juiz Roberto Dantas Oliva, membro desta Comissão, constatou que crianças e adolescentes com idades presumidas entre 7 e 14 anos, com caixas de engraxate nas costas, oferecem livremente seus serviços.

De acordo com o referido Juiz, que fotografou algumas das crianças e adolescente em situação de extrema vulnerabilidade, em 14 de Janeiro do corrente ano, entre cinco a dez trabalhadores infantis exerciam a atividade de engraxate no local. A situação em si já é trágica, mas torna-se absolutamente inconcebível quando se verifica que essas pessoas em particular condição de desenvolvimento e formação têm subtraída a oportunidade de obtenção de um futuro melhor justamente num dos maiores e mais importantes aeroportos internacionais brasileiros.” (grifamos)

No ofício encaminhado pela Promotoria da Infância e Juventude, datado de 31.10.2013, há notícia de procedimento administrativo instaurado, tendo por objeto omissão do Conselho Tutelar (**doc. 12**). Conforme portaria de instauração do PA 242/2013, de lavra da Exma. Promotora de Justiça Dra. Fabíola Moran Faloppa, o trabalho infantil persiste no aeroporto de Congonhas, sem presença e/ou atendimento da rede de proteção da criança e do adolescente no local, nos seguintes termos:

“Trata-se de representação encaminhada pelo D. Juízo da Infância e Juventude do Foro Regional de Santo Amaro, noticiando possível omissão/negligência do Conselho Tutelar de Santo Amaro, eis que no dia 8.9.2013 (domingo), por volta das 20:00 horas, o órgão foi comunicado da presença de duas crianças



trabalhando como engraxates, no aeroporto de Congonhas, ocasião em que a conselheira plantonista limitou-se a declarar que somente agiria se fosse provocada pela Polfícia.”

[...] No caso exposto, o trabalho realizado por crianças, principalmente no período noturno, constitui clara afronta, não só aos arts. 60 e 67 do Estatuto da Criança e do Adolescente, como também ao art. 7º, XXXIII, da própria Constituição Federal

[...]

Nesse sentido, estariam referidas crianças em flagrante situação de risco, exigindo a imediata intervenção do Conselho Tutelar, órgão encarregado pela sociedade de zelar pelo cumprimento dos direitos da criança e do adolescente, nos termos do art. 131 do ECA.” (grifos nossos)

Em audiência administrativa realizada no dia 18.2.2014 na Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região foi discutida proposta de termo de ajustamento de conduta, deferindo-se o prazo de 30 dias, requerido pelos investigados, como última tentativa de adoção de medidas eficazes na eliminação da situação de trabalho infantil no local, não apenas com a identificação das crianças e estreitamento de vínculos pela assistência social (trabalho atualmente realizado pelo Instituto Santa Lúcia), mas com a realização de atendimento integrado no local, encaminhamento das famílias a programas sociais, promoção de políticas públicas de inclusão social nas comunidades do entorno do aeroporto, proibição da exploração do trabalho infantil no local, campanhas de conscientização da população e comunidade aeroportuária, dentre outras medidas. (doc. 13)

Após manifestação do Município de São Paulo favorável parcialmente à assinatura do termo de compromisso, foi realizada nova audiência, no último dia 5.5.2014, em que os investigados não chegaram a uma proposta unificada para a solução do problema, especialmente quanto à implantação de serviço de atendimento integrado, tendo se posicionado a Infraero desfavorável à assinatura do TAC, assim como a Procuradoria-Geral do Município, desta feita, manifestou-se contrária ao ajuste, conforme parecer juntado aos autos. (doc. 14)

Posteriormente, o Município de São Paulo posicionou-se favorável ao ajuste quanto às ações de intensificação de abordagens e medidas voltadas para a inclusão da temática nas escolas e capacitação de conselheiros tutelares, restando, contudo, sem êxito as tentativas de assegurar a proteção integral destas crianças e adolescentes, mediante plantão de atendimento integrado, o que possibilitaria, além da identificação e cadastramento das famílias,





o encaminhamento destas para os serviços socioassistenciais oferecidos pelo poder público. Além disso, no tocante às multas por descumprimento das obrigações, não houve possibilidade de ajuste, tendo em vista não se mostrar eficaz ao cumprimento efetivo das obrigações, a multa proposta pela municipalidade. (doc. 15)

Diante disso, permanece o Município de São Paulo omissos no tocante ao atendimento integral das crianças e adolescentes vítimas de violações decorrentes da exploração de trabalho infantil, à míngua de equipe destacada para atendimento integrado no local, assim como na efetivação de políticas públicas que atendam as comunidades do entorno, com projetos sociais, de geração de renda, profissionalização de adolescentes, educação integral, dentre outros, que se mostrem como alternativa à situação de trabalho a que estas crianças estão submetidas.

A par disso, a Infraero, empresa pública federal, integrante da Administração Indireta, mesmo ciente dos fatos ocorridos no interior do aeroporto que administra, ao longo dos anos, não adotou medidas eficazes de prevenção e combate à exploração do trabalho infantil no local, a exemplo da conscientização e sensibilização da comunidade aeroportuária, tendo sido constatado *in loco* que os agentes aeroportuários são orientados a aguardarem o término dos serviços prestados pelas crianças, para “**não atrapalhar o cliente**”, sendo, portanto, permissivos, com a situação de exploração de trabalho.

Por outro lado, o serviço de abordagem realizado no local, pela municipalidade, em que pese sua importância no tocante ao estabelecimento de vínculos e aproximação com as crianças e famílias, não se mostra eficaz no tocante aos encaminhamentos necessários destas para a inclusão em programas sociais, assim como se evidencia a absoluta ausência de projetos sociais voltados à inclusão das crianças identificadas em situação de trabalho infantil em atividades culturais, esportivas, educacionais, ou adolescentes em programas de aprendizagem, que se mostrem como alternativa à situação de exploração da qual são vítimas.

Verifica-se, assim, a ocorrência de graves ilícitos praticadas pelos réus, decorrentes de violação à ordem jurídica, por **omissão**, no tocante à proteção integral das crianças e adolescentes, submetidos a labor proibido. O Município de São Paulo, em razão da não realização de políticas públicas efetivas de combate ao trabalho infantil no local, e a Infraero em razão da não adoção de providências efetivas para proibir a ocorrência das ilícitos descritas nas dependências do aeroporto por ela administrado.

Tanto as políticas públicas de responsabilidade do Município quanto as ações que demandam providências por parte da Infraero constituem omissão do Estado, em suas diferentes esferas de governo e estrutura administrativa, no desenvolvimento de sua obrigação constitucional de coibir violações aos direitos das crianças e dos adolescentes, assegurando-lhes proteção integral, especificamente quanto aos direitos fundamentais à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária (art. 227, CF). E, especialmente, quanto ao





direito fundamental ao não trabalho antes da idade mínima, consagrado no art. 7º, XXXIII, da mesma CF, cujo conteúdo precisa ser preenchido por uma dimensão positiva, é dizer, pela oferta de programas, serviços e atividades, que garantam, efetivamente, a fruição daquele direito.

Nessa senda, restando frustradas as tentativas de ajustamento da conduta dos réus, objetivando a eliminação do ilícito, o Ministério Público do Trabalho cumpre seu dever, levando ao Poder Judiciário situação persistente de violação dos direitos de crianças e adolescentes, requerendo, assim, comando jurisdicional que determine aos réus a imediata adoção de providências necessárias a coibir a continuidade do ilícito.

Cabe, agora, ao Poder Judiciário, cumprindo sua função, determinar que os réus adotem medidas efetivas de prevenção e combate à exploração do trabalho infantil no interior do aeroporto de Congonhas — sendo que tais medidas não se limitam à mera identificação das crianças que oferecem serviços de engraxate no aeroporto —, abrangendo o cadastramento das famílias em programas sociais, acompanhamento biopsicossocial das crianças, oferecimento de bolsas capacitação, atividades culturais, esportivas, voltadas à formação integral das crianças, profissionalização de adolescentes, bem como ações efetivas no tocante à proibição de exploração do trabalho de crianças e adolescentes no interior do aeroporto, assegurando, para tanto, plantão de atendimento integrado às violações ocorridas no espaço público administrado pela ré Infraero.

Assim, Excelência, espera-se que o Estado-Juiz determine aos réus o cumprimento de dever legal, corroborando para a construção de uma sociedade em que os direitos da criança e dos adolescentes sejam resguardados com absoluta prioridade, observando-se a proteção integral, prevista no art. 227 da Constituição Federal, dando efetividade aos princípios fundamentais que orientam o Estado Democrático de Direito, especificamente o da cidadania e da dignidade da pessoa humana, com vistas à construção de uma sociedade justa e solidária, que prime pelo desenvolvimento nacional, com eliminação da pobreza e marginalização, objetivando a redução das desigualdades sociais e regionais, portanto, sem exploração do trabalho de crianças e adolescentes.

II — DO DIREITO

1. Da legislação protetiva dos direitos das crianças e adolescentes.

Princípio da proteção integral e da prioridade absoluta. Direito fundamental ao não trabalho antes da idade mínima

A Constituição Federal de 1988, assentada nos princípios fundamentais da cidadania e dignidade da pessoa humana (art. 1º, II e III) e nos objetivos do Estado Democrático de Direito de garantir o desenvolvimento nacional, erradicar a pobreza e marginalização, e reduzir das desigualdades sociais e regionais (art. 3º, II e III),



assegura como direitos fundamentais (Título II), no âmbito dos direitos sociais “a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à **infância**, a assistência aos desamparados (art. 6º)”.

Nesse contexto, o legislador constituinte, rompendo com o modelo anterior legislativo, que dispensava à infância tratamento pautado na doutrina do menor em situação irregular, adotou o princípio da proteção integral e da prioridade absoluta da criança e do adolescente, assegurando a estes direitos fundamentais e proteção contra toda a forma de exploração, negligência, violência, opressão, atribuindo ao Estado, à família e à sociedade a responsabilidade pela realização desses direitos. Dispõe em seu art. 227:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

A norma constitucional privilegia a criança e o adolescente, considerando-os como sujeitos de direitos, retirando-os das ruas, dos campos, dos trabalhos insalubres, perigosos e nocivos, por qualquer meio, à sua saúde e ao seu desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, com o objetivo de dar-lhes parâmetros mínimos de um crescimento em condições de liberdade e dignidade. Por essa razão, em consonância com os fundamentos e objetivos do Estado brasileiro, estabelece a idade mínima para o trabalho, em seu artigo art. 7º, inciso XXXIII, dispondo, ainda no campo dos direitos sociais: “*proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos*”.

Portanto, a proibição de trabalho antes da idade mínima, ou seja, de trabalho que exponha o menor de 18 (dezoito) anos a algum tipo de risco, bem como o exercício de qualquer trabalho por menores de 16 (dezesseis) anos, constitui direito fundamental assegurado às crianças e adolescentes, que deve ser respeitado, observado e garantido pelo Estado (e também pela família e pela sociedade). Trata-se do direito fundamental ao não trabalho. Para cujo preenchimento se demanda não somente uma conduta negativa, no sentido da proibição, mas, em especial, requer-se uma ação positiva, centrada num fazer, que garanta as condições materiais para a fruição do direito fundamental de não trabalhar antes da idade mínima.

No mesmo sentido da Lei Maior, contempla o Estatuto da Criança e do Adolescente o princípio da proteção integral e da prioridade absoluta, estabelecendo idade mínima para o trabalho, bem como destacando a preferência da infância, na oferta de políticas públicas, serviços, atividades, ações, etc., em seus arts. 4º, 5, 15, 18 e 60:

[...] *omissis*

A idade mínima para o trabalho, no ordenamento jurídico pátrio, também está estabelecida na CLT:

[...] *omissis*.

Da proteção integral às crianças e adolescentes assegurada no art. 227 da Constituição Federal de 1988, repise-se, decorre o “dever da família, da sociedade e do Estado assegurar a toda criança e adolescente, **com absoluta prioridade**, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária [...]”.

Dáí se concluir que a proibição do trabalho da criança e do adolescente se assenta em fundamentos de ordem cultural, moral, fisiológica e de segurança. Justifica-se o fundamento cultural, pois as crianças e adolescentes têm o direito de estudar, logo é inquestionável que crianças e adolescentes não devem trabalhar em locais que prejudiquem sua moralidade, observando-se um meio ambiente capaz de propiciar seu desenvolvimento saudável. No atinente aspecto fisiológico, crianças e adolescentes não devem trabalhar em locais insalubres, perigosos, penosos ou exercer trabalho noturno, para que possam ter desenvolvimento físico normal. Por último, às crianças e aos adolescentes, assim como a qualquer trabalhador, devem ser resguardadas as normas de proteção que evitem os acidentes do trabalho.⁽¹⁾

O preceito constitucional foi secundado pelo Estatuto da Criança e do Adolescente — Lei n. 8.069/90 —, em seu art. 3º, ao declarar que são assegurados às crianças e aos adolescentes, como seres em desenvolvimento, além de todos os direitos humanos inerentes à pessoa, o **direito à proteção integral**, cujo fundamento se baseia na **prioridade absoluta**.

Acrescenta, ainda, que **a garantia de prioridade se fundamenta** na primazia de receber proteção e socorro em quaisquer circunstâncias; **precedência na formulação e execução das políticas sociais públicas e destinação privilegiada de recursos públicos** nas áreas relacionadas com a proteção à infância e à juventude (art. 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente).

Sublinhe-se que o princípio da dignidade da pessoa humana correlaciona-se diretamente com o da prioridade absoluta, por se tratar de núcleo essencial do direito, exercendo um caráter basilar tanto na fundamentação quanto na orientação da interpretação das normas relacionadas à criança e do adolescente. Cuidam-se, portanto, tais princípios de normas fundamentais, basilares e orientadoras do ordenamento jurídico pátrio, assentados no princípio maior fundamental de dignidade da pessoa humana.

(1) MARTINS, Sergio Pinto. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. rev. e atual. São Paulo: Dialética, 2005. p. 235.



Verifica-se, portanto, que o princípio da proteção integral visa a garantir e efetivar a dignidade da pessoa humana às crianças e aos adolescentes, fornecendo meios para que tenham condições mínimas existenciais e a concretude de seus direitos constitucionalmente assegurados, sob pena de haver injustiças e de sempre priorizarem outros aspectos que não de interesse das crianças e adolescentes.

A par disso, a proteção integral e prioridade absoluta da criança e do adolescente tem assento normativo supranacional. Verifica-se que o Estado brasileiro sempre subscreveu as normas internacionais que, de alguma forma, protegem as crianças e adolescentes, fossem eles Tratados Internacionais, Convenções ou Declarações, de sorte que **o direito internacional é inserido dentro do ordenamento jurídico brasileiro senão com valor de emenda constitucional** (diante do novo teor do art. 5º, § 3º da Constituição Federal de 1988, com redação dada pela EC n. 45/04), **como norma legal de status federal e, ainda, como costume jurídico.**

Nesse sentido, vale ressaltar que o princípio da proteção integral encontra-se inserido na Declaração Universal dos Direitos da Criança, aprovada pela ONU em 1959:

[...] *omissis*

Além disso, com relação a idade mínima, o Estado Brasileiro é signatário da Convenção 138 da OIT, ratificada em 15 de fevereiro de 2002, que estabelece:

CONVENÇÃO N. 138 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) — dispõe sobre idade mínima de admissão ao emprego. Ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n. 4.134/2002:

[...]

“Art. 3º

[...] Item I “Não será inferior a dezoito anos a idade mínima para a admissão a qualquer tipo de emprego ou trabalho que, por sua natureza ou circunstâncias em que for executado, possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do adolescente.”

E, ainda, a Convenção n. 182 da OIT, que dispõe acerca das piores formas de trabalho infantil, também ratificada pelo Brasil em 12 de setembro de 2000, dispõe:

CONVENÇÃO N. 182 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) — dispõe acerca das piores formas de trabalho infantil. Ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n. 3.597/2000.

Define o art. 3º, alínea “d” da referida Convenção, como piores formas de trabalho infantil aquelas que “por sua natureza ou pelas condições em



que é realizado, é suscetível de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças”.

Persistente, pois, a situação de exploração de trabalho de crianças e adolescentes, em suas piores formas, qual seja no engraxe de sapatos, nas dependências de aeroporto administrado pelo Poder Público, através de empresa pública federal, a par da não realização de políticas públicas de combate ao trabalho infantil no local, desvela-se, por parte dos réus, infrações ao arcabouço jurídico-normativo nacional e internacional, que resultam em graves violações aos direitos fundamentais que devem ser assegurados às crianças e adolescentes, como não trabalho antes da idade mínima, educação, saúde, cultura, profissionalização, dentre outros, bem como encerra ilicitude de ordem supranacional, maculando a imagem do Estado brasileiro frente aos organismos e comunidade internacional, sobretudo tendo em vista a realização da Copa do Mundo de 2014 e as Olimpíadas de 2016, momento em que o Brasil se tornará uma vitrine para o mundo.

3. DA OBRIGAÇÃO LEGAL DA INFRAERO EM COIBIR A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL NAS DEPENDÊNCIAS DE AEROPORTO SOB SUA ADMINISTRAÇÃO

É cediço que os órgãos da administração pública direta e indireta das diferentes esferas de governo (federal, estadual ou municipal) submetem-se aos princípios que regem a administração, notadamente o da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, previstos no art. 37 da Constituição Federal, dos quais decorrem o dever de agir em conformidade com a Lei, observando e zelando pelo seu cumprimento em toda a atividade administrativa, seja esta realizada diretamente pelos agentes públicos ou terceiros investidos de funções e atribuições públicas.

O princípio da eficiência, que rege a Administração Pública, exige que a atividade administrativa seja exercida com presteza, perfeição e rendimento funcional, exigindo resultados positivos para o serviço público e satisfatório atendimento às necessidades da comunidade e de seus membros.

Em razão disso, a adoção de providências de combate ao trabalho infantil que ocorre no espaço administrado pela ré Infraero constitui obrigação legal, decorrente do dever de agir em conformidade com a Lei, com eficiência, em observância aos princípios administrativos e às demais normas constitucionais, especialmente a que atribui ao Estado, juntamente com a sociedade e a família assegurar a proteção integral das crianças e adolescentes, colocando-as a salvo de toda a forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

A conduta passiva da ré, primeiro ao permitir e tolerar o trabalho nas suas dependências, sem realizar qualquer tipo de orientação aos funcionários e usuários do aeroporto, como constatado *in loco*, em inspeção realizada por este órgão ministerial, juntamente com o Ministério do Trabalho e Emprego, revela a omissão, que atinge a dimensão positiva de um direito fundamental de dignidade constitucional, qual seja, o de não trabalhar antes da idade mínima.



É necessário que se coíba de forma expressa a exploração do trabalho de crianças e adolescentes no aeroporto, com mensagens informativas claras aos passageiros e funcionários, realizando-se os encaminhamentos pertinentes das crianças vitimadas e suas famílias aos órgãos integrantes da rede de proteção (Conselho Tutelar, CREAS, ONGs, etc.). Este é o dever cominado ao Estado brasileiro pela Constituição Federal. É obrigação que lhe é exigível pelo art. 227 da CF, considerando tão só sua natureza de Estado.

Com efeito, a legislação protetiva da criança e adolescente impõe aos réus o dever jurídico de, **com absoluta prioridade**, zelar e proteger os interesses da criança e do adolescente, nas mais variadas esferas de formação e desenvolvimento de seu *status* jurídico de sujeito de direitos e deveres.

Desse modo, incumbe à Infraero combater as ilicitudes praticadas em face de crianças e adolescentes, sobremaneira, **quando ocorrem em espaço público, cuja administração se encontra sob sua responsabilidade**.

No entanto, a despeito disso, consoante verificado *in loco*, o labor precoce de crianças e adolescentes é prática comum e persistente no interior do aeroporto de Congonhas, sem adoção de medidas efetivas de prevenção e combate pela Infraero, tendo se construído uma cultura e naturalização do trabalho de meninos engraxates no local, em razão da omissão, passividade e permissibilidade da ré, ao longo dos anos, em coibir tal situação.

A par de se tratar de empresa pública, submetida aos princípios que regem a Administração, dos quais decorre o dever de agir em estrita observância da legalidade, o espaço que administra constitui bem público, portanto, que deve ser utilizado com vistas a sua destinação pública e não albergando ocorrências de violações graves de direitos de crianças e adolescentes. Assim estabelece a legislação aeroportuária:

[...] *omissis*

Desse modo, releva-se a gravidade da ilicitude que ocorre no interior do espaço público administrado pela ré Infraero, vez que deriva não somente de ofensa ao ordenamento jurídico pátrio, mas sobretudo de violação a normas internacionais de direitos humanos (Convenção dos Direitos da Criança e Adolescente, Convenções ns. 138 e 182 da OIT).

Ressalte-se que o Estado brasileiro assumiu perante a comunidade internacional o compromisso de eliminar as piores formas de trabalho infantil até o ano 2016 e erradicar o trabalho infantil até 2020, exigindo, com isso, ação firme do poder público no desenvolvimento de ações e políticas públicas de combate ao trabalho infantil.

Dessa forma, em atitude incompatível com a evolução sociojurídica do Estado brasileiro e da humanidade, a ré se revela omissa no seu dever constitucional





de proteger crianças e adolescentes, o que inclui proibir a prática do trabalho infantil no interior do patrimônio público que administra.

E, mais do que isso, a ré adota conduta permissiva, pois, ao ter sido instada pelo órgão ministerial para a adoção de ações efetivas de combate a exploração do trabalho infantil no aeroporto de Congonhas, inclusive em sede de acordo de cooperação — não obstante a disposição da Superintendência local em desenvolver ações preventivas —, recusou-se, através da Diretoria Geral, em firmar termo de cooperação ou ajustamento de conduta, com vistas à adoção de medidas imprescindíveis para a eliminação do ilícito, aduzindo que tais providências exorbitam de sua finalidade, olvidando, às escâncaras, que, se insere nesta, cominada pela Lei Maior a todo o Estado brasileiro, a proteção das crianças e adolescentes, com a promoção de que contribuam para eliminar situações de violação de direitos.

Se a ré faz campanhas publicitárias (ou as veicula) para divulgação de inúmeros temas ou interesses privados, porque não adota postura combativa à situação grave de violação de direitos, especificamente o trabalho infantil que ocorre em suas dependências?

Se tem a incumbência de administrar, organizar o espaço público (aeroporto), porque não adota postura ativa na coibição do ilícito, com a identificação e encaminhamento das crianças vítimas de violação de direitos à rede de proteção?

Com tal conduta, a ré fecha os olhos para a responsabilidade decorrente do dever de observância e cumprimento dos preceitos legais, dentre estes o dever de proteção integral de crianças e adolescentes, o dever de coibir violações de direitos no espaço que administra, o dever de administrar o bem público sob sua responsabilidade para atingir sua finalidade específica e não como espaço de ocorrência de violações graves de direitos fundamentais de crianças e adolescente.

O ente público, assim, incorre em omissão do seu dever de agir, vez que ciente do ilícito, conforme se evidencia do conjunto probatório, que revela que a ré tem conhecimento da situação há muitos anos, não adotou providências minimamente aceitáveis para coibir ou reduzir o problema, em âmbito administrativo, a ponto de permitir que a situação chegasse à gravidade em que se desvela, dificultando, inclusive, o seu combate, tendo em vista a naturalização da situação de exploração perante a comunidade aeroportuária (que termina por incentivar o trabalho proibido) e a cultura de permissibilidade da atividade e do fácil acesso às dependências do aeroporto, que restou assimilada pelas crianças e adolescentes engraxates ao longo dos anos.





A perpetuação da inércia do ente público, nesse contexto, agravou a situação de exploração de trabalho infantil no aeroporto, tornando-se hoje problema de grande dimensão e difícil combate.

O dever de agir da administração, na espécie, decorre dos princípios a que se submete, elencados no art. 37 da Constituição Federal, dentre estes o da legalidade e eficiência, assim como em razão da proteção integral prevista no art. 227, que atribui ser responsabilidade do Estado assegurar as crianças e adolescentes os direitos fundamentais, colocando-os a salvo de toda forma de violência, opressão e exploração. Repise-se que tal princípio normativo que orienta todo o arcabouço jurídico protetivo da criança e do adolescente, se assenta ainda no princípio maior, fundamental de dignidade da pessoa humana, consideradas que são pessoas em desenvolvimento.

Registre-se, ainda, que a responsabilidade da Administração, no caso, é objetiva, adotada a teoria do risco administrativo, pelo ordenamento jurídico pátrio, conforme disposição constante do art. 37, § 6º, da Constituição Federativa do Brasil. O legislador constituinte estabeleceu para todas as entidades estatais e seus desmembramentos administrativos a obrigação de indenizar o dano causado a terceiros (ou a sociedade) por seus atos (omissos ou comissivos), independentemente da prova de culpa no cometimento da lesão.

Pode-se dizer que o ordenamento jurídico pátrio atribui ao Estado a responsabilidade objetiva pelos danos causados à sociedade em razão da ação ou omissão na realização adequada dos serviços públicos, constituindo, portanto omissão a não adoção de medidas adequadas para evitar o dano ou atenuar o seu resultado, máxime quando o fato for notório, previsível e evitável, como se desvela no caso dos “meninos engraxates de Congonhas”.

Registre-se, ainda, que embora a administração local da Infraero informe que está veiculando campanhas de sensibilização nos vídeos e mensagens sonoras, inexistente prova nos autos quanto a esta veiculação, bem como qualquer indicação em relação a dias, horários e periodicidade em que estariam sendo transmitidas estas mensagens educativas. Ressalte-se, ademais, que somente após a intervenção ministerial, mesmo existente o problema no local há muitos anos, teria a ré adotado tal medida, e, ainda assim, de forma ineficaz, pois realizada de forma isolada, sem a adoção das demais providências exigidas no âmbito do procedimento investigatório, para efetiva eliminação do ilícito.

Ao fim e ao cabo, o que se observa é uma resistência inaceitável por parte da administração pública em realizar os atos que lhe competem quanto à proibição do trabalho infantil no aeroporto, com os devidos encaminhamentos das crianças e adolescentes aos órgãos integrantes da rede de proteção.





[...] Destarte, aí está a ilicitude combatida por meio desta ação: o descumprimento do dever legal da ré relativo à proibição das situações ilícitas de trabalho ocorridas no interior do Aeroporto de Congonhas. Isto porque, frente à situação de vulnerabilidade e exploração de crianças e adolescentes, decorrente da prática de labor proibido no interior daquele espaço público, omite-se a parte ré diante do dever de agir, voltado à inibição do trabalho precoce no interior do patrimônio público que administra, o que não pode ser admitido por esse MM. Juízo.

4. AUSÊNCIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS NECESSÁRIAS AO COMBATE AO TRABALHO INFANTIL NA LOCALIDADE. DEVER DE AGIR DO PODER PÚBLICO. CONDUTA OMISSIVA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

A par da conduta omissa da Infraero, responsável pela administração do aeroporto de Congonhas, a ausência de políticas públicas eficazes de inclusão social, realizadas pelo ente municipal, corroboram para que a situação de violações aos direitos fundamentais das crianças e adolescentes submetidas à exploração de trabalho, em suas piores formas, persista, com consequências danosas não apenas às crianças vítimas de exploração, mas a toda a sociedade, em razão da perpetuação e aumento do ciclo da miséria, exclusão social, criminalidade, etc.

Conforme relatado por representantes das diferentes Secretarias Municipais, nas audiências realizadas nesta Procuradoria Regional do Trabalho, inexistente trabalho efetivo de conscientização na rede escolar acerca dos malefícios do trabalho infantil, informações sobre programas de aprendizagem profissional, programas de geração de renda para as famílias em situação de vulnerabilidade, e, como se pode verificar da situação no aeroporto de Congonhas, em que pese a gravidade da situação de trabalho infantil no local, não há qualquer representação dos órgãos integrantes da rede de proteção, para atendimento das situações de violações ocorridas no espaço administrado pela Infraero.

Esta ausência do Município — conjuntamente com a conduta omissiva da Infraero —, responsável pelo atendimento de crianças e adolescentes, em situação de vulnerabilidade, em espaço onde é comum violação de direitos, torna-se, pois, inaceitável, a exigir a tomada das providências pertinentes pelo MPT.

A par disso, resta demonstrado nos autos a inoperância do Conselho Tutelar local no atendimento dos casos de violações relativas a trabalho infantil, verificando-se, pois, que de fato, inexistente atendimento das crianças em situação de exploração, bem como acompanhamento biopsicossocial destas e famílias pela rede de assistência social. O trabalho realizado pela Secretaria de Assistência Social, através do Instituto Santa Lúcia, como se pode ver dos relatos em audiência e relatórios





apresentados, contribui para a aproximação de vínculos com as crianças, mas encontra limitação no que diz respeito ao efetivo encaminhamento destas às suas famílias e realização de ações efetivas de inclusão social, à míngua de projetos sociais destinados à formação integral de crianças egressas de trabalho infantil.

Durante as tratativas visando à assinatura de cooperação, e, posteriormente, a termo de ajustamento de conduta, as próprias Secretarias Municipais sugeriram ações a serem desenvolvidas:

a Secretaria Municipal de Desenvolvimento, Trabalho e Empreendedorismo, em audiência administrativa, mencionou a possibilidade de deslocamento temporário de uma unidade de CAT móvel (Centro de Atendimento ao Trabalhador) para a comunidade do entorno do Aeroporto de Congonhas, visando à oferta de serviços (doc. 6);

a Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social, por sua vez, manifestou que precisaria de maior planejamento para prestar atendimento no aeroporto em espaço a ser disponibilizado pela Infraero (doc. 6), ademais, reconhece, conforme manifestação no ofício n. 3.978/2013 (doc. 10) a necessidade de avanços no atendimento socioassistencial, em complementação às ações de abordagem realizadas pelo Instituto Santa Lúcia. Destaca-se: “Sabemos que pela complexidade do tema é necessário avançar, incluindo serviços integrados que auxiliem a equipe de abordagem no local. Para tanto, há estudos nessa Coordenadoria que dão conta de definir qual o desenho ideal a ser implantado no aeroporto”.

a Secretaria Municipal da Educação, indicou diversas ações possíveis de serem realizadas na rede de ensino local, como desenvolvimento da temática nas escolas, atendimento às famílias nos cursos de EJA, dentre outros (doc. 06-B);

a Secretaria Municipal de Direitos Humanos, em que pese não ter participado das audiências administrativas, manifesta através de seu representante máximo, em discurso proferido na apresentação da Agenda de Convergência, em São Paulo, a preocupação com a prevenção do trabalho infantil, anunciando o aparelhamento de Conselhos Tutelares (doc. 20).

Na contraproposta de TAC apresentada (doc. 14), o ente municipal propôs como obrigações a serem implementadas, portanto, **incontroversas**:

[...] *omissis*.

Dessa forma, reconhece a obrigação de realizar ações — bem como a omissão em razão do não desenvolvimento de tais ações até a presente data —, visando à efetivação de políticas públicas que contenham a exploração de mão de obra infantil na localidade, mediante aparelhamento da rede de proteção,





realização de campanhas e trabalho nas escolas. A infância não pode mais esperar. As ações de responsabilidade do ente municipal devem ser realizadas, observando-se expressamente a PRIORIDADE ABSOLUTA assegurada pela Lei Maior à proteção destas crianças e adolescentes.

Destaque-se que a adoção das políticas públicas necessárias ao enfrentamento e combate ao trabalho infantil, pela municipalidade, não constitui mera diretriz política ou ação discricionária a ser desenvolvida pela Administração. Trata-se de obrigação legal, decorrente do poder-dever de agir para coibir a situação de violação de direitos da criança e do adolescente. Este o mandamento constitucional do art. 227 da CF/88.

Por sua vez, a legislação internacional, incorporada ao ordenamento jurídico pátrio, estabelece obrigações aos Estados-partes na adoção de medidas protetivas e políticas públicas eficazes na proteção aos direitos da criança e adolescentes e combate ao trabalho infantil.

Nesse sentido, a **Convenção Internacional dos Direitos da Criança**, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 20 de novembro de 1989, ratificada pelo Estado Brasileiro em 24.9.1990, em seu art. 19 dispõe:

[...] *omissis*.

Ainda, dispõe referida Convenção, em seu art. 28:

[...] *omissis*.

De forma ainda mais específica, em relação a erradicação do trabalho infantil, a Convenção n. 138 da Organização Internacional do Trabalho sobre Idade Mínima de Admissão ao Trabalho e Emprego, devidamente ratificada pelo Governo Brasileiro, que, em seu art. 1º, determina a todo país-membro **a promoção de uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e eleve, progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou trabalho em um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do jovem.**

E a Convenção n. 182 da Organização Internacional do Trabalho (igualmente ratificada pelo Brasil), sobre as piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para a sua eliminação, que, em seus arts. 1º e 6º, respectivamente, determina a **adoção de “medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, em caráter de urgência”**, e a elaboração de **“programas de ação para eliminar, como medidas prioritárias, as piores formas de trabalho infantil”**.

No âmbito da legislação interna, que adota o princípio da proteção integral da criança e adolescente, atribuindo ao Estado, família e sociedade a responsabilidade pela realização dos direitos fundamentais destas, com absoluta prioridade, tem-se a disposição do art. 24, II e XV, da Constituição



Federal, estabelecendo como matérias de **competência legislativa concorrente**, a formulação do **orçamento e a proteção à infância e à adolescência**.

E o Estatuto da Criança e do Adolescente, de forma específica, prevê a municipalização do atendimento, bem como as garantias afetas à prioridade absoluta que deve ser observada, dispondo em seu art. 4º, parágrafo único, alíneas “b”, “c” e “d” que a garantia de prioridade absoluta compreende: I — precedência de atendimento nos serviços públicos ou de relevância pública; II — preferência na formulação e na execução de políticas sociais públicas; III — destinação privilegiada de recursos públicos nas áreas relacionadas com a proteção da infância e da juventude.

Em seu art. 86, o **Estatuto da Criança e do Adolescente** estabelece que “A **política de atendimento dos direitos** da criança e do adolescente far-se-á através de um **conjunto articulado de ações governamentais** e não governamentais, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”, bem como o art. 87 do mesmo diploma legal, que vaticina ser **linha de ação da política de atendimento**”, dentre outros, a promoção de “**políticas sociais básicas**”. **E, logo em seguida, explicita, no art. 88:** “São diretrizes da política de atendimento I — a **municipalização do atendimento**; II — criação de conselhos municipais, estaduais e nacional dos direitos da criança e do adolescente, órgãos deliberativos e controladores das ações em todos os níveis, assegurada a participação popular paritária por meio de organizações representativas, segundo leis federal, estaduais e municipais;

Os dispositivos legais acima mencionados, conjuntamente com os dispositivos constitucionais já citados, consagram a **absorção do princípio internacional da proteção integral e da prioridade absoluta** das crianças e adolescentes e revelam o **direito constitucional à profissionalização** como forma de romper o ciclo perverso, excludente e hereditário da pobreza.

Como corolário de toda essa normativa internacional, constitucional e legal, o **direito ao não trabalho antes da idade permitida e à profissionalização constituem-se como direitos humanos inalienáveis das crianças e adolescentes**, por força dos quais decorre **dever jurídico impostergável imposto ao Estado, no caso em tela o Município de São Paulo, para sua justa implementação e realização, por meio de políticas públicas eficazes**, sob pena de configuração de grave ilicitude constitucional.

O Supremo Tribunal Federal, em decisão recente, reafirmou o entendimento de que as políticas públicas necessárias à efetivação dos direitos fundamentais, pelo poder público, constituem obrigação constitucional e não meramente diretrizes programáticas do ente municipal. Transcreve-se:

“EMENTA: CRIANÇAS E ADOLESCENTES. DEVER DE PROTEÇÃO INTEGRAL À INFÂNCIA E À JUVENTUDE. OBRIGAÇÃO CONSTITUCIONAL QUE SE IMPÕE AO PODER PÚBLICO. [...] O PAPEL DO PODER JUDICIÁRIO NA IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS INSTITUÍDAS PELA CONSTITUIÇÃO E NÃO EFETIVADAS PELO PODER PÚBLICO. A



FÓRMULA DA RESERVA DO POSSÍVEL NA PERSPECTIVA DA TEORIA DOS CUSTOS DOS DIREITOS: IMPOSSIBILIDADE DE SUA INVOCAÇÃO PARA LEGITIMAR O INJUSTO INADIMPLEMENTO DE DEVERES ESTATAIS DE PRESTAÇÃO CONSTITUCIONALMENTE IMPOSTOS AO ESTADO. A TEORIA DA “RESTRIÇÃO DAS RESTRIÇÕES” (OU DA “LIMITAÇÃO DAS LIMITAÇÕES”). CARÁTER COGENTE E VINCULANTE DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS, INCLUSIVE DAQUELAS DE CONTEÚDO PROGRAMÁTICO, QUE VEICULAM DIRETRIZES DE POLÍTICAS PÚBLICAS (CF, ART. 227). [...] PRECEDENTES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL EM TEMA DE IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DELINEADAS NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA (RTJ 174/687 — RTJ 175/1212-1213 — RTJ 199/1219-1220). POSSIBILIDADE JURÍDICO-PROCESSUAL DE UTILIZAÇÃO DAS “ASTREINTES” (CPC, ART. 461, § 5º) COMO MEIO COERCITIVO INDIRETO. DOCTRINA.

JURISPRUDÊNCIA. PRECEDENTE DO STF. RECURSO EXTRAORDINÁRIO DO MINISTÉRIO PÚBLICO ESTADUAL CONHECIDO E PROVIDO. (STF, RE 488.208, Min. Celso de Mello, j. 1º.7.2013.)

Cite-se, ainda, decisão do Excelso Supremo Tribunal Federal, extravasada no AI 396973/RS AGRAVO DE INSTRUMENTO (Rel. Min. Celso de Mello. DJ 30.4.2003, p. 73 Julgamento 27.3.2003), segundo a qual ‘mais do que a simples posituação dos direitos sociais — que traduz estágio necessário ao processo de sua afirmação constitucional e que atua como pressuposto indispensável à sua eficácia jurídica (SILVA, José Afonso da. *Poder constituinte e poder popular*. São Paulo: Malheiros, 2000. p. 199 itens. 20-21) —, **recai, sobre o Estado, inafastável** vínculo institucional consistente em conferir real efetividade a tais prerrogativas básicas, em ordem a permitir, às pessoas, nos casos de injustificável inadimplemento da obrigação estatal, que tenham elas acesso a um sistema organizado de garantias instrumentalmente vinculado à realização, por parte das entidades governamentais, da tarefa que lhes impõe a própria Constituição”.

Nessa mesma esteira, o Poder Judiciário Trabalhista, tem acolhido os pedidos formulados em ações coletivas em face do poder público, objetivando a realização dos postulados constitucionais, no caso, de proteção integral e prioridade absoluta da criança e do adolescente, com a realização do atendimento, programas assistenciais, profissionalizantes, dentre outros, aos quais está obrigado. Transcreve-se:

“RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EFETIVAÇÃO DE PRINCÍPIOS E REGRAS CONSTITUCIONAIS E INTERNACIONAIS RATIFICADOS, RELATIVOS À PESSOA HUMANA E ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO. TRABALHO DECENTE E COMBATE IMEDIATO E PRIORITÁRIO AO TRABALHO INFANTIL E ÀS PIORES FORMAS DE TRABALHO DO ADOLESCENTE. OIT: CONSTITUIÇÃO DE 1919; DECLARAÇÃO DA FILADÉLFIA DE 1944; DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO DE 1998;



CONVENÇÃO N. 182 DA OIT. EFETIVIDADE JURÍDICA NO PLANO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. [...] A lesão ao direito difuso de crianças e adolescentes, manifestamente desrespeitado no Município, submetidos a relações de trabalho flagrantemente proibidas ou gravemente irregulares, pode ser levada ao Poder Judiciário, mediante Ação Civil Pública, pelo Ministério Público do Trabalho (art. 5º, XXXV, CF; art. 129, I, II e III, CF), sendo competente a Justiça do Trabalho para conhecer e julgar a ACP (art. 114, I e IX, CF). O fulcro da lide são as relações de trabalho irregulares, ao passo que o Município é potencial devedor de medidas públicas eficazes para sanar ou reduzir a lesão — circunstâncias que enquadram, inapelavelmente, o litígio nos marcos da competência da Justiça do Trabalho. Recurso de revista conhecido e provido.

RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS QUE VISAM À ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. EFETIVIDADE DE DIREITOS SOCIAIS. [...] Cabe à Justiça do Trabalho cumprir o estratégico objetivo de cimentar as balizas de atuação dos distintos atores sociais e estatais, assegurando a efetividade da ordem jurídica de Direito Material. Resta claro, portanto, que a erradicação do trabalho infantil é medida de manifesto interesse ao Direito do Trabalho e, com igual razão, ao campo de atuação do Ministério Público do Trabalho. No presente caso, discute-se pedido decorrente de relação de trabalho que visa à implantação de políticas públicas, pelo Município de Codó, no tocante ao combate ao trabalho infantil e a outras formas degradantes de trabalho. A atuação do Poder Judiciário, em caso de omissão do administrador público para a implementação de tais políticas públicas previstas na CF, insere-se na competência material da Justiça do Trabalho, definida em razão da matéria, nas hipóteses disciplinadas no art. 114, I a IX, da CF. Precedentes do STF. Recurso de revista conhecido e provido. (TST-RR-75700-37.2010.5.16.0009, 3ª Turma, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, j. 17.9.2013)

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TRABALHO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES. ATIVIDADE INSALUBRE. COLETA DE RESÍDUOS SÓLIDOS EM ATERRO SANITÁRIO. MUNICÍPIO. [...] A responsabilidade do ente municipal pela guarda das condições do aterro sanitário, sobretudo a vedação de acesso a crianças e adolescentes ao local de trabalho insalubre, é questão que tem como origem relações laborais, seja porque presente no próprio município a figura de tomador de trabalho, seja porque possível, no âmbito de abstração dos interesses difusos aqui defendidos, a configuração de distintas formas de relação de trabalho e mesmo de emprego dentre os indivíduos que adentram aquele espaço, restando nítida a competência desta Justiça do Trabalho. A vocação desta Justiça do Trabalho se reforça como no caso dos autos, detectando-se a presença do

labor humano a um ente tomador de seus serviços, e, assim, justificando-se a especialização deste ramo do Judiciário, mais afeto à temática que ora apresenta o autor desta ação civil pública. Agravo de instrumento não provido. (TST-AIRR-98040-04.2005.5.22.0002, 6ª Turma, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, j. 27.6.2012)

“EMENTA: COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PEDIDO DE ADOÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS À ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. [...] É inquestionável a competência da Justiça do Trabalho para apreciar as lides envolvendo as relações de trabalho. A causa de pedir desta ação está estritamente voltada à relação de trabalho, ao trabalho irregular, e especificamente à tomada de providências urgentes para assegurar direitos constitucionais e legais das crianças e jovens do município reclamado, através de medidas que visem combater a erradicação do trabalho infantil. É importante destacar que o tema já foi apreciado no artigo “Controle de políticas públicas na justiça do trabalho, de autoria de Manoel Jorge e Silva Neto, publicado na Revista do MPT, n. 37, cuja parte se transcreve: “Quando o constituinte originário remeteu à Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, o fez em linha de afirmação do interesse público que subjaz à determinação da competência tal como constitucionalmente conformada. Com isso, é possível afirmar, sem receio, que ausência de política pública relativamente a direito humano dos trabalhadores, por se converter em omissão estatal com reflexo imediato na relação de trabalho, determina a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a ação. [...]”. Diante dessa argumentação, é clara a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a lide, e por tal razão a sentença merece ser reformada. À vista do exposto, dou provimento ao recurso para declarar a competência da Justiça do Trabalho, devolvendo os autos à origem para instrução e apreciação do mérito, tudo nos termos da fundamentação do voto do Desembargador Relator. [...]” (grifamos) (TRT6, Processo n. 00471-2010-006-16-00-9-RO, Rel. Gerson de Oliveira Costa Filho, 2ª Turma, j. 14.6.2011, DJE 20.6.2011.)

E destaque-se fundamentos da brilhante sentença do Juiz do Trabalho Lourival Brandão Marques Filho, proferida em Ação Civil Pública ajuizada em face do Município de Pinhais/PR:

“MÉRITO. 2.1 INSERÇÃO FORMAL DE CATADORES DE MATERIAIS RE-CICLÁVEIS EM PROGRAMAS DE COLETA SELETIVA E EXCLUSÃO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES DE TAIS ATIVIDADES. Pretende o autor que o réu seja compelido a implementar diversos programas direcionados à erradicação do trabalho de crianças e adolescentes na coleta do lixo (fls. 72/76). Como condição para o atingimento deste propósito, ressalta a necessidade de inclusão social dos trabalhadores adultos catadores de materiais recicláveis, garantindo-lhes condições salubres e dignas de trabalho, prioritariamente na coleta seletiva.

[...]

Os direitos fundamentais têm por finalidade principal a consagração da dignidade humana e encontram reconhecimento por parte da maioria dos Estados, tanto no âmbito interno (constitucional e infraconstitucional), quanto no âmbito internacional (tratados internacionais e direito consuetudinário).

A expressão “direitos fundamentais” abrange todos os direitos imprescindíveis a assegurar a dignidade do homem, não importando se catalogados como direitos de defesa ou direitos a prestações; se concernentes a direitos individuais ou coletivos; ou ainda, se relacionados a direitos civis, políticos, sociais, econômicos, culturais, ambientais, informacionais, genéticos etc.

[...] Os direitos fundamentais, atualmente, constituem condição de existência e medida da legitimidade do Estado Democrático de Direito brasileiro, competindo ao Poder Público não apenas o dever de não violá-los, como também de implementá-los e de impedir que outros os violem.

[...] Ademais, buscando excluir, em princípio, o alcance programático dos preceitos, a Constituição da República, sem distinguir direitos positivos e negativos, estabelece que as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata (art. 5º, § 1º). Com efeito, os direitos do homem não podem ser visualizados como uma esperança ou aspiração ou simples diretrizes, muito menos como mera retórica política, mas como direitos legitimamente protegidos e eficazes.

[...] A Constituição, além de ser um sistema político, é essencialmente um sistema jurídico de organização do Estado. E o constituinte impôs; determinou; obrigou; a total obediência aos direitos e garantias fundamentais do indivíduo.

[...] Compete, por conseguinte, a todas as autoridades do Estado, estejam elas vinculadas ao Poder Legislativo, Judiciário ou Executivo, conferirem eficácia máxima e imediata aos preceitos definidores de direitos e garantias fundamentais.

[...] A implementação dos direitos econômicos, sociais e culturais, a priori, compete aos Poderes Executivo e Legislativo, porém, em caso de omissão destes, legítima se faz a atuação do Poder Judiciário. A respeito, Luís Roberto Barroso ressalta a necessidade de o Poder Judiciário se libertar de certas noções arraigadas e assumir, dentro dos limites do que seja legítimo e razoável, um papel mais ativo em relação à concretização das normas definidoras de direitos sociais, superando, assim, “uma das patologias crônicas da hermenêutica constitucional no Brasil: a interpretação retrospectiva, pela qual se



procura interpretar o texto novo de maneira a que ele não inove nada, mas ao revés, fique tão parecido quanto possível com o antigo”.

[...] No caso em tela, a inicial, com fundamento em diversas normas constitucionais, infraconstitucionais e internacionais, está a aclamar pela implementação não apenas de direitos básicos, sem os quais não se pode conceber a dignidade humana (tais como vida, saúde, educação, moradia e alimentação), como também direcionados à proteção de um grupo de pessoas potencialmente desprotegidas (crianças e adolescentes).

[...] A inserção social e a melhoria das condições de vida e trabalho destas pessoas que vivem em estado de miserabilidade é medida que se impõe, e o cooperativismo apresenta-se como estratégia para tanto.

A inserção formal de catadores e catadoras em programas de coleta seletiva vai ao encontro de dois dos fundamentes da República Federativa do Brasil, quais sejam, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (CF, art. 1º), além de consubstancializar-se como um dos vetores a erradicar a pobreza e a marginalização, a reduzir as desigualdades sociais e a alcançar uma sociedade livre, justa e solidária (CF, art. 3º) e de concretizar o dever do Estado imposto no art. 227 da Constituição.

[...] Necessário também se faz a implementação de campanha permanente de educação ambiental direcionada à segregação de resíduos recicláveis e divulgação do programa com a indicação de que os catadores são responsáveis pela coleta seletiva, bem como o fornecimento de meios necessários à realização da coleta do material pelos trabalhadores. Observo que as medidas até então adotadas pelo Município de Pinhais, segundo se verifica nos autos, não se mostram satisfatórias.

[...] Sob a luz da atual Constituição, é inadmissível uma atuação estatal descomprometida com a proteção e implementação dos direitos fundamentais, mormente os envolvidos na presente ação.

[...] 3. DISPOSITIVO

Ante o exposto, condeno o réu, MUNICÍPIO DE PINHAIS, às medidas e valores constantes na fundamentação.”

(Processo n. 4.981/2007, Juiz do Trabalho Lourival Brandão Marques Filho, Vara do Trabalho de Pinhais, sentença publicada em 26.1.2009).

Não há dúvidas, assim, acerca da responsabilidade legal do Município de São Paulo no tocante à efetivação de políticas públicas voltadas ao oferecimento de





programas sociais às crianças e adolescentes que se encontram em situação de trabalho infantil, de forma geral, e especificamente no tocante à população identificada em condição de vulnerabilidade na região do entorno do aeroporto, com o devido encaminhamento das crianças e suas famílias a programas socioassistenciais, inclusão em programas de aprendizagem profissional e geração de renda para as famílias.

E, mais do que isso, se faz necessária ação efetiva dos agentes socioassistenciais e conselheiros tutelares, mediante presença física no local, em regime de plantão integral, ao menos, até que se atinjam resultados minimamente aceitáveis no tocante ao atendimento das crianças e acompanhamento das famílias.

5. DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS VIOLADOS PELOS RÉUS. ATIVIDADE CONSIDERADA PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL. DANOS AO DESENVOLVIMENTO BIOPSIKOSSOCIAL DAS CRIANÇAS E ADOLESCENTES

O trabalho de engraxate realizado nas dependências do espaço administrado pela ré Infraero constitui uma das piores formas de trabalho infantil, a teor do que dispõe o Decreto n. 6.481/2008, que regulamenta a Convenção n. 182 da OIT, listando as atividades consideradas como piores formas, conforme lista TIP (Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil):

[...] *omissis*.

Referida normativa aponta como prováveis riscos ocupacionais da atividade:

exposição à violência, drogas, assédio sexual e tráfico de pessoas; exposição à radiação solar, chuva e frio; acidentes de trânsito; atropelamento.

E como prováveis repercussões à saúde: Ferimentos e comprometimento do desenvolvimento afetivo; dependência química; doenças sexualmente transmissíveis; atividade sexual precoce; gravidez indesejada; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; hipertermia; traumatismos; ferimentos.

Conforme provas colhidas no procedimento investigatório, verificou-se em diligência realizada por este órgão ministerial a presença de crianças de bem pouca idade, realizando serviços de engraxate no aeroporto, em contato com substâncias tóxicas, no frio, em horário noturno, vulneráveis à violência física, psicológica ou moral, nas ruas ou mesmo dentro do aeroporto, em razão das situações conflitantes que, por vezes, ocorrem entre estas e funcionários, usuários ou terceiros. Transcreve-se trecho do relatório de inspeção (**doc. 4**):

“[...] a situação acontece há muito tempo; há tempos atrás inclusive funcionários do aeroporto levavam os meninos para as suas residências; que residem





em localidade próxima; que muitos casos antigos hoje estão em situação de delinquência, alguns presos, outros já morreram, conforme informou um dia um ex-engraxate que o encontrou no aeroporto.” (fiscal do aeroporto)

“[...] há aproximadamente 40/50 dias um dos adolescentes trabalhadores agrediu um dos seguranças com a caixa de engraxate, motivo pelo qual foi realizado um boletim de ocorrência na delegacia especializada do aeroporto [...]”, ademais aponta que, quanto à comercialização ambulante no aeroporto, “[...] no caso específico dos adolescentes a polícia é chamada quando há ocorrência de algum ilícito penal, como furtos, roubos e agressões [...].” (encarregado de segurança).

Nesse sentido, ainda, reportamo-nos a matérias veiculadas na mídia (**doc. 16**), que revelam a ocorrência de atritos entre os engraxates “pequenos trabalhadores” e comunidade aeroportuária:

“Nathascha fazia hora para pegar seu avião. Ela se alimentava distraidamente, com os dois celulares sobre a mesa e as mochilas em um carrinho. Logo depois de um menino que carregava uma típica caixa de engraxate pedir dinheiro, os celulares estavam devidamente guardados e as malas empilhadas mais próximas. — Nunca tinha acontecido comigo. Em Belo Horizonte não tem dessas coisas. Dá uma sensação de insegurança, né? [...] Durante a conversa com o R7, um grupo de quatro crianças com caixotes de engraxate trocou olhares com o segurança. Eles desviaram seus passos [...]” [Aeroportos de SP viram pontos de mendicância e trabalho infantil, publicado por R7 em 29.7.2011 às 05h57.]

“Paulo é de pouca prosa. Prefere música. Improvisa raps na caixa de engraxar. As letras falam da repressão dos seguranças do aeroporto contra os garotos...” [Os meninos de Congonhas, publicado por Folha de São Paulo em 15.9.2013.]

“O outro funcionário [...] que confiscou a caixa de engraxate [...]. Disse que chamou a atenção do menor pois pelas regras eles não poderiam atuar dentro do aeroporto, além do fato da proibição do trabalho do menor. ‘Eles estão sempre aqui. Muitos trabalham corretamente e de fato fazem um bom trabalho em busca de um ganho. Outros, que é a maioria, complicam as coisas, como incomodam os passageiros, pedem dinheiro e vão consumir drogas. Quando voltam arrumam problemas’.” [Menor recupera caixa de engraxate e defende trabalho e dignidade, publicado por PlantãoNews em 1^o.7.2013, às 20h38.]

Na planilha apresentada pela INFRAERO, às fls. 31/45 do Procedimento Promocional, referente ao controle de crianças e adolescentes no local entre os dias 15 e 29 de julho de 2013, vislumbra-se a reiteração de jovens engraxando e buscando pessoas para oferecer o serviço, em diversos horários, entre 6 e 23 horas. (doc. 17)





A narrativa da situação encontrada, por si só, é suficiente para visualizar danos de ordem física, psicológica, social e moral causados às crianças e adolescentes, em decorrência do exercício da atividade de engraxe, envolvendo o manuseio de produtos tóxicos, postura inadequada, afastamento da criança e adolescente do saudável convívio social, prejuízo em sua formação educacional, dentre outros.

Sobre o tema, pesquisa realizada⁽²⁾ pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB) traz significativas constatações da realidade do trabalho de crianças e adolescentes engraxates, na cidade de João Pessoa, apontando de forma detalhada os danos decorrentes da atividade (**doc. 18**). No referido estudo, destaca-se que *“As crianças e adolescentes que se encontram nas ruas desde pequenos, realizando atividades de trabalho, sofrem, desde cedo, interferências diretas em seu desenvolvimento: **físico**, porque ficam expostos a riscos e lesões, a deformidades físicas e doenças, muitas vezes superiores às possibilidades de defesa de seu organismo; **emocional**, quando apresentam dificuldades de estabelecer vínculos afetivos em razão das condições de exploração, de maus-tratos em consequência da vulnerabilidade que as ruas lhes oferecem; e **social** quando são obrigados a realizarem trabalhos que requer maturidade de adulto, afastando-os do convívio social com pessoas de sua idade”*.

Ademais o meio ambiente de trabalho é nocivo seja pelos danos físicos, pois **“os postos de trabalho, não sendo desenhados para as crianças e adolescentes, provocam lesões musculares, dores e fadigas que alteram completamente o crescimento e desenvolvimento dos trabalhadores jovens”**. Seja pelos danos psicológicos, uma vez que, ainda em desenvolvimento, a criança **“experimenta conflitos em várias esferas: deve agir como adulto e não pode fugir da realidade de ser criança”**.

Constata-se no estudo que **a jornada adotada pelos jovens no exercício da atividade de engraxate prejudica a qualidade do sono, e consequentemente seus rendimentos escolares**. Além disto, *“o fluxo da atividade é mais intenso à noite, o que leva o menino a permanecer acordado a maior parte da noite”*, assim, somando-se o tempo trabalhado no período noturno e o tempo de deslocamento à sua moradia, resta evidente os prejuízos à vida social, à necessidade fisiológica do sono, o prejuízo ao desenvolvimento e aprendizagem da criança ou adolescente.

O estudo, ainda, relata queixas dos jovens engraxates referentes a “fadigas, tosse, cansaço respiratório, dores nos braços, pernas e juntas. Nas entrevistas alguns se definiram como estressados em decorrência das jornadas de trabalho e das poucas horas de sono, o que, segundo eles, gera uma irritabilidade significativa”.

(2) LOPES, M. S. F.; ALBERTO, M. F. P.; DANTAS, A. A. A relação entre o trabalho precoce noturno e a vida escolar: o caso dos meninos engraxates da escola municipal de meninos e meninas de rua. In: *Crianças e adolescentes que trabalham: cenas de uma realidade negada*. Disponível em: <http://www.cchla.ufpb.br/nupedia/images/uploads/livro1-criancas_e_adolescentes_que_trabalham_cenas_de_uma_realidade_negada.pdf>. Acesso em: 14.5.2014.





Além disso, sobre os efeitos deletérios da atividade explícita que **“utilizam instrumentos tóxicos como a graxa, a tinta, entre outros, sem proteção para as mãos e o nariz (e o aparelho respiratório). Conduzem a caixa de engraxate nos ombros ou nas mãos, na maioria das vezes com o peso desproporcional ao tamanho e à idade. O que lhes provoca dores nos ombros e na coluna. Com as longas caminhadas diárias, a curvatura da coluna, o movimento contínuo dos braços e a pressão sobre as pernas formam um conjunto de fatores prejudiciais ao desenvolvimento físico do educando, que, após uma longa jornada de trabalho, se diz estressado e com dores no corpo”**.

Por fim, cita-se conclusão do referido estudo no sentido de que a **“rua é representada por eles como um local de trabalho cruel e perigoso. As relações que estabelecem com outros atores sociais (adultos, policiais, traficantes, usuários de drogas, etc.) em muitos casos põem em risco sua vida. Fazem longos percursos a pé, alimentam-se de maneira e em horários inadequados, além de não disporem de um local apropriado”**.

Trazendo-se tais dados obtidos na pesquisa realizada pela Universidade Federal da Paraíba, para a realidade constatada nas dependências do aeroporto de Congonhas, verifica-se que os riscos e danos à saúde e desenvolvimento biopsicossocial dos meninos engraxates são os mesmos, trabalham expostos a todo o tipo de violência, em contato com substâncias tóxicas, em horário noturno, em posição inadequada e carregando peso nas costas, a par dos danos psicológicos e sociais, dificultando o aprendizado, a frequência na escola e o convívio social e familiar.

Os réus, portanto, em razão da omissão na adoção de providências para prevenir, coibir e erradicar o trabalho infantil nas dependências e adjacências do aeroporto de Congonhas, violam, dentre outros, os seguintes direitos fundamentais:

5.1. Direito à vida digna da criança e do adolescente com prioridade

Prevê o art. 6º da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança que “1. Os Estados-Partes reconhecem que toda criança tem o direito inerente à vida. 2. Os Estados-Partes assegurarão ao máximo a sobrevivência e o desenvolvimento da criança”. Os arts. 27 e 34 da mesma Convenção dispõem ainda que:

[...] *omissis*.

Complementando a regra, o art. 36 da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança estabelece ainda que “Os Estados-Partes **protegerão** a criança de todas as formas de exploração que sejam prejudiciais para qualquer aspecto de seu bem-estar”.

O art. 5º, *caput*, da Lei Maior do ordenamento jurídico nacional assegura na condição de princípio fundamental da República Federativa do Brasil (art. 1º, III), o direito à vida digna.





As crianças e adolescentes que se busca proteger por meio da presente ação estão sendo exploradas ou correndo o risco de exploração, tendo seu desenvolvimento físico e emocional totalmente comprometido, urgindo, pois, a adoção de medidas protetivas por parte do Município e da empresa pública que administra o aeroporto, tolerando, permitindo, ou no mínimo se omitindo de sua obrigação legal em impedir a continuidade do ilícito no espaço público sob sua responsabilidade.

5.2. Direito à saúde

A Constituição incorporou grande parte dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente, inclusive o direito à saúde, expresso no seu art. 6º, e desdobrado nos arts. 196 a 200, reconhecendo-o como **direito de todos e dever do Estado**, sendo garantido o acesso universal e igualitário à saúde, a criação do sistema único de saúde.

Acolhendo o mandamento constitucional, o art. 7º do ECA especifica que todo adolescente tem direito à proteção, à saúde, cabendo ao Estado a efetivação de políticas públicas voltadas para seu desenvolvimento sadio e harmonioso, em condições dignas de existência.

O art. 11 do referido diploma legal assegura atendimento médico à criança e ao adolescente por meio do Sistema Único de Saúde, garantindo o **acesso universal e igualitário** às ações e serviços para promoção, proteção e recuperação da saúde.

Estende-se, portanto, ainda, às crianças e aos adolescentes **a preferência no atendimento no sistema de saúde**, face à primazia e à **prioridade absoluta** na qual estão inseridos (art. 227, § 3º, VII, da Constituição).

De mais a mais, a Lei Orgânica da Saúde (Lei n. 8.080/90), em seu art. 3º estabelece que:

A saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais; os níveis de saúde da população expressam a organização social e econômica do país.

Foram flagradas crianças e adolescentes, com idade variando entre 8 e 17 anos, laborando com material de engraxe, em horário noturno, em situação totalmente irregular, inadmissível e desumana no interior do aeroporto de Congonhas, mostrando-se ineficaz para a solução do problema apenas a abordagem social realizada pela municipalidade, com aproximação de vínculos. Resta demonstrada a situação de exploração, em claro prejuízo à saúde do ser humano em desenvolvimento.

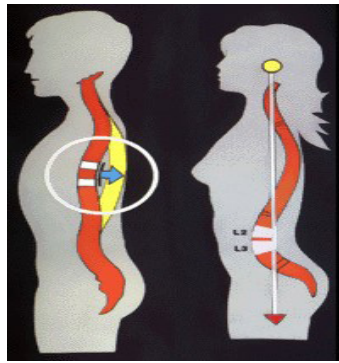
Com efeito, o trabalho em tais condições ou o fato de o trabalho ser simplesmente precoce acarreta prejuízos irrecuperáveis à saúde do ser humano em desenvolvimento.



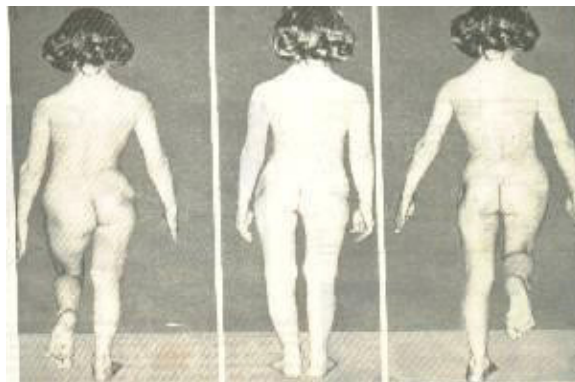


É certo que o trabalho nessas condições pressupõe exposição a doenças incomuns na idade, decorrentes da carga física, a exemplo de deformidades ou problemas musculoesqueléticos gerados pela repetitividade, carregamento de peso, ritmo de trabalho, e, também psíquica, em razão da monotonia, tensão, conflitos com a comunidade aeroportuária, causando desânimo, insociabilidade, abandono escolar, dentre outros.

É comum entre os adolescentes e crianças submetidos ao trabalho precoce a apresentação de deformidades no sistema osteomuscular. A respeito do tema, trabalho produzido pelo CEREST Horizonte⁽³⁾ é elucidativo, ilustrando como se manifestam enfermidades, a exemplo da “cifose juvenil de Scheuemann”, “Coxa Vara do Adolescente ou Deformidade da cabeça do fêmur” (**doc. 19**).



O excesso de peso carregado além da capacidade por crianças e adolescentes é um dos grandes fatores de deformações físicas.



Não é demais destacar que as crianças e adolescentes apresentam ventilação pulmonar reduzida e têm maior demanda de oxigênio, ou seja, consomem mais oxigênio e, portanto, tem menor capacidade para esforço.

(3) Disponível em: <<http://pt.slideshare.net/onesimo65/7-prejuzos-dos-trabalho-infantil-na-sade>>.





No mesmo sentido, registrem-se prejuízos psíquicos, em razão da experiência desgastante, falta de brincadeiras, cargas mentais excessivas, que geram insegurança, redução de chance pessoal, adulto com dificuldade para mudanças de fase da vida, dificuldade para aquisição de novas habilidades, fadiga psíquica, dificuldade de adaptação, medo e perda da autonomia.

Por fim, quanto ao contato com produtos nocivos — como graxa, cera ou tinta —, utilizados no trabalho de engraxe, há que se destacar que as crianças e adolescentes apresentam o sistema enzimático não desenvolvido completamente, assim têm dificuldade na metabolização de determinadas substâncias, permanecendo maior tempo expostas aos danos daí decorrentes.

Portanto, **a conduta omissa das rés na adoção de providências para eliminar a exploração do trabalho infantil nas dependências do aeroporto, importa em lesão a direito fundamental à saúde e à vida das crianças e adolescentes expostas a risco, a exigir uma resposta célere do Judiciário trabalhista.**

5.3. Direito à educação e profissionalização

Prevê o art. 28 da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança que:

[...] *omissis*.

O direito fundamental à educação é assegurado a todas as crianças e adolescentes, nos termos do art. 205 da CF.

O Estatuto da Criança e do Adolescente busca assegurar condições adequadas de ensino e educação para a formação integral da personalidade da criança (art. 54), contemplando, dentre outros direitos, “*ensino fundamental, obrigatório e gratuito, inclusive para os que a ele não tiveram acesso na idade própria; atendimento em creche e pré-escola às crianças de zero a seis anos de idade; acesso aos níveis mais elevados do ensino, da pesquisa e da criação artística, segundo a capacidade de cada um; atendimento no ensino fundamental, através de programas suplementares de material didático-escolar, transporte, alimentação e assistência à saúde*”.

É cediço que a situação a que estão expostas as crianças trabalhadoras, no interior do aeroporto de Congonhas, interfere diretamente no aproveitamento e frequência escolares, conforme revela o conjunto da prova dos autos.

Sendo assim, à medida em que os réus são omissos no tocante à eliminação da situação de exploração que ocorre dentro do aeroporto, terminam por negar a estas o direito fundamental à educação.

E no tocante ao Município de São Paulo, registre-se, além da omissão, a prestação positiva decorrente da obrigação legal em efetivar políticas que atendam



aos preceitos assegurados na Constituição Federal e legislação infraconstitucional relativas à educação plena e de qualidade às crianças e adolescentes, bem como profissionalização destes últimos.

O não atendimento deste direito fundamental, à míngua de ações voltadas para a educação integral, com a implantação de **jornada ampliada, atividades esportivas, recreativas e culturais**, corrobora diretamente para a continuidade da situação de exploração e vulnerabilidade destas crianças e adolescentes. Assim, se faz necessário que os réus atendam os preceitos constitucionais, no que tange ao Município de São Paulo, oferecendo estes serviços básicos, na rede educacional, e também desenvolvendo programas de aprendizagem no âmbito da Administração, assim como à Infraero, pode priorizar a inserção destes adolescentes submetidos à exploração de trabalho no espaço sob sua administração em programas de aprendizagem.

Enquanto estão desenvolvendo o trabalho de engraxate no aeroporto — sublinhe-se a grande maioria das crianças identificadas informa que trabalha há mais de dois anos no local — encontram-se afastados das atividades escolares e da possibilidade de aprendizagem profissional, que proporcionaria o desenvolvimento de habilidades teórico-práticas aos adolescentes maiores de 14 anos, com vistas a uma formação educativa-profissional de qualidade, que possibilitasse o exercício futuro de atividade profissional e perspectivas de trabalho talvez em outro ramo de atividade.

Sendo assim, o Município de São Paulo não assegura a estas crianças o direito fundamental à educação, tampouco aos adolescentes em idade própria o direito à profissionalização, de forma prioritária.

Na mesma senda, **a Infraero, obrigada que está ao cumprimento do art. 429 da CLT, relativamente à quota de aprendizagem, pode destinar percentual de vagas para serem preenchidas por adolescentes egressos do trabalho infantil, haja vista a dimensão que atinge o problema no âmbito do aeroporto de Congonhas, por não adoção de providências que seriam de sua responsabilidade. Ressalte-se que o programa “Hangar Aprendiz” mencionado no procedimento investigatório não constitui programa de aprendizagem profissional, mas capacitação de adolescentes em cursos oferecidos pela ré. Tampouco prevê que as vagas serão preenchidas pelos adolescentes encontrados em situação de trabalho no local.**

Destaque-se que foi ressalvado o direito à profissionalização e à proteção ao trabalho dos adolescentes, desde que respeitada a sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento e a capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho (art. 69 e incisos do ECA).

Concorrem como princípios de formação técnico-profissional do adolescente: a garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular; atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente; e horário especial para o exercício das atividades.



Qualquer programa social que tenha por base o trabalho educativo deverá assegurar a todo adolescente que dele participe, condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada, sendo-lhe assegurados, conseqüentemente, todos os direitos trabalhistas e previdenciários.

No curso do procedimento investigatório foi constatado que os réus não mantêm programas ligados à profissionalização dos adolescentes que se encontram em situação de trabalho infantil, com os seus direitos fundamentais violados, sem educação e profissionalização assegurados.

5.4. Direito a atendimento pela rede de proteção integral da criança e do adolescente

Conforme relatado pelos representantes dos réus presentes às audiências realizadas nesta Procuradoria Regional do Trabalho, fica claro que inexistem, no aeroporto de Congonhas, serviço efetivo de atendimento da rede de proteção no local, com os devidos encaminhamentos das crianças vítimas da exploração do trabalho infantil às famílias, e, em decorrência, inscrição destas em programas socioassistenciais.

Resta evidente que a falta de Conselheiros Tutelares no aeroporto ou, ainda agentes da rede socioassistencial (não apenas serviço de abordagem), que possam desenvolver de forma eficiente e eficaz o seu mister, notadamente quanto ao atendimento de crianças em situação de risco, com aplicação das medidas de proteção, como encaminhamento aos pais e orientação às famílias, além dos encaminhamentos socioassistenciais e acionamento do órgão ministerial, quando necessário, corroboram para que a situação se perpetue, mostrando-se difícil, ineficiente e eficaz o trabalho isolado do serviço de abordagem social, com vista ao estreitamento dos vínculos.

Nesse sentido, buscou-se chegar a um ajuste entre os réus, quanto à disponibilização de espaço físico e instalações pela Infraero, para desenvolvimento dos trabalhos de atendimento no local, com a designação, contratação ou providências por parte da municipalidade de profissionais necessários à realização do atendimento e encaminhamentos junto à rede socioassistencial. **Todavia, sem êxito.**

A par de não se avançar em tratativas quanto à instalação de um plantão para atendimento das situações de violações de direitos de crianças e adolescentes no aeroporto, mais grave, ainda, evidencia-se que o Conselho Tutelar local não realiza os atendimentos quanto acionado. Como prova da omissão na atuação local, registre-se a denúncia encaminhada por Juiz de Direito ao Ministério Público do Estado de São Paulo, que apura a responsabilidade dos Conselheiros, por omissão, bem como relatos dos próprios Conselheiros relativamente ao número reduzido de Conselheiros para atendimento das demandas locais.

O Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei n. 8.069/90, dispõe sobre os Conselhos Tutelares, estabelece:





[...] *Omissis*.

Vê-se, assim, que a presença do Conselheiro Tutelar no local mostra-se imprescindível para o efetivo encaminhamento destas crianças, para os programas socioassistenciais oferecidos pelo Município, orientação dos pais e responsáveis sobre a proibição do trabalho, e acionamento do Ministério Público do Trabalho, se for o caso, para atuação em face dos responsáveis pela situação de exploração (inclusive poder público).

Ao Conselho Tutelar cabe atender as crianças e adolescentes nas hipóteses previstas no art. 98, que ora se transcreve:

[...] *omissis*

E, conforme art. 101 do mesmo diploma, incumbe adotar as seguintes medidas de proteção:

[...] *omissis*

Como visto, constitui obrigação primordial da municipalidade adequar o funcionamento dos conselhos tutelares, para atender a demanda e cumprir com eficiência o seu mister, no caso dos autos, especificamente em relação às situações verificadas no interior e adjacências do aeroporto de Congonhas.

Não se pode admitir, que uma vez acionados (inclusive por autoridades públicas) os Conselheiros Tutelares locais neguem às crianças vítimas de exploração o direito ao atendimento, orientação e encaminhamentos que a Lei Maior e o Estatuto da Criança e Adolescente lhes assegura.

[...] *omissis*.

A Lei Municipal n. 11.123/91, que dispõe sobre a política municipal de atendimento aos direitos da criança e do adolescente, e dá outras providências, estabelece que:

Art. 9º Ficam criados 20 (vinte) Conselhos Tutelares no Município de São Paulo, com a finalidade de zelar pelo cumprimento dos direitos da criança e do adolescente.

§ 1º O número de Conselhos Tutelares poderá ser aumentado em razão de demanda, respeitados pareceres de viabilização orgânico-estrutural.

De acordo com matéria jornalística, veiculada no dia 17.4.2014, no programa Bom Dia Brasil, a cidade de São Paulo deveria ter 118 conselhos tutelares, enquanto mantém apenas 44, e, ainda, com funcionamento inadequado, em razão da falta de estrutura e condições precárias. (doc. 20)



O Município, repise-se, ao fechar os olhos para as omissões praticadas pelo Conselho Tutelar, nega às crianças e adolescentes em situação de violações de direitos atendimento básico, assegurado em Lei.

Entende-se, assim, que os réus devem adotar medidas emergências para assegurar o funcionamento de plantão integrado no aeroporto, para o atendimento das situações de violações de direitos de crianças e adolescentes, especificamente no caso sob exame relativamente à exploração do trabalho infantil.

Tal medida se afigura ainda mais relevante quando se aproxima o período de Copa do Mundo, em que há aumento do fluxo de usuários do aeroporto, turistas nacionais e estrangeiros, com maior vulnerabilidade das crianças e adolescentes que se mantêm nas dependências desse espaço, tanto no tocante a exploração do trabalho infantil, mediante oferecimento de produtos ou serviços, como no campo da exploração sexual.

Por tudo o quanto acima exposto, diante da omissão do Estado em assegurar o efetivo atendimento das crianças em situação de violação de direitos, demonstradas as graves violações a que estão submetidas em razão do trabalho precoce, com prejuízos ao seu desenvolvimento biopsicossocial, mostra-se imprescindível a adoção de medidas emergenciais, pelos réus, que assegurem o efetivo atendimento destas crianças pelos órgãos integrantes da rede de proteção, com os encaminhamentos pertinentes no âmbito da assistência social ou do sistema judicial, se for o caso, com o acionamento dos órgãos competentes para atuação, com absoluta prioridade (MTE, MPT, Poder Judiciário, Defensoria Pública ou outros).

A par disso, a realização de grandes campanhas de conscientização à comunidade aeroportuária, em diferentes idiomas, acerca das piores formas de trabalho infantil e proibição do trabalho de engraxe de sapatos no aeroporto se mostra também como medida de absoluta necessidade e extrema urgência. Somente atingindo o público consumidor destes serviços é que será possível também coibir a continuidade dessa forma de exploração, normalmente assimilada como ajuda pela população. Por certo que tais medidas não terão um resultado satisfatório, se não estiverem, por outro lado, assegurados a essas crianças e adolescentes os seus direitos basilares à educação, cultura, lazer, profissionalização.

Daí por que a necessidade de se implementar conjunto de ações, que contemple tanto a efetiva proibição da exploração do trabalho infantil no local (Infraero), quanto o atendimento das crianças em situação de violação de direitos, identificadas pelo serviço de abordagem (Município), com ações decorrentes, a partir do oferecimento de alternativas às famílias através de



cursos, bolsas, programas sociais, inserção de adolescentes egressos do trabalho infantil em programas de aprendizagem profissional, o que deve ser promovido por ambos os réus, no âmbito de suas atribuições e competências.

Daí, ainda, se concluir que nada ou muito pouco vem sendo feito pelos réus, para resolver a problemática do trabalho infantil no local, concluindo-se que os recursos destinados para realização de ações preventivas ou de controle, tanto por parte da Infraero, como por parte do Município são insuficientes (para não dizer inexistentes), mostrando-se incompatíveis com a gravidade e dimensão do problema, tanto no campo da responsabilidade legal, quanto no que se pode chamar de responsabilidade social.

[...] Diante da postura omissiva dos réus, plenamente configurada no bojo do acervo fático dos autos, a partir do reconhecimento pelos próprios acionados de que a situação de violação persiste, a despeito da obrigação jurídica em coibi-la, exsurge, repise-se, conduta omissiva, de descumprimento de dever legal, negando os réus eficácia às normas constitucionais de direitos humanos fundamentais às crianças e adolescentes.

6. DA EXIGIBILIDADE IMEDIATA E A JUSTICIABILIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DAS CRIANÇAS E ADOLESCENTES

Acerca do papel de cada Poder do Estado na realização dos direitos humanos, ressalta Luigi Ferrajoli a importância da limitação constitucional a todos os Poderes. Essa limitação inclui tanto os aspectos formais quanto substanciais de garantia aos direitos fundamentais, o que implica um sistema de controle eficiente e, por conseguinte, uma forte atuação do Poder Judiciário assegurando a supremacia constitucional.

No Brasil, o reconhecimento pelo Poder Judiciário da possibilidade de tutela jurisdicional visando à realização dos direitos fundamentais, vem se tornando uma constante, tanto em sede de decisões proferidas pelos Tribunais Regionais ou Superior do Trabalho, como pelo próprio Supremo Tribunal Federal, guardião da Constituição Federal.

É cediço que as normas constitucionais que prescrevem modelos e metas de atuação ao poder público, embora não possuam em seu corpo uma sanção, valem-se das demais regras e princípios existentes no ordenamento jurídico para impor ao Estado obrigações positivas. A sua juridicidade está localizada na sua integração e adequação ao sistema jurídico.

As normas insertas na Constituição Federal, sejam elas regras ou princípios, produzem efeitos imediatos, e se não prescrevem diretamente um fazer





funcionam, no mínimo, como norte para a hermenêutica e limite de constitucionalidade da atuação do poder estatal. Logo, as normas constitucionais que reconhecem todos os direitos das crianças e dos adolescentes, são normas jurídicas, tanto no seu conteúdo quanto do ponto de vista formal.⁽⁴⁾

[...] As normas constitucionais que preveem estes direitos foram chamadas por José Afonso da Silva de normas constitucionais de eficácia limitada e conteúdo programático e traduzem o conteúdo social da Constituição.

Pela terminologia utilizada (conteúdo programático) remanesce a ideia de inexigibilidade, de adiamento, de programa para o futuro, predominante nas doutrinas internacionais das normas não bastantes em si, não autoexecutáveis, sempre vinculadas aos direitos econômicos, sociais e culturais, cuja natureza seria eminentemente diversa da dos direitos civis e políticos, por definirem obrigações futuras e sem formulação precisa.

Todavia, o autor assevera que a eficácia dessas normas depende muito do próprio enunciado, o qual se dirige, muitas vezes, ao legislador, outras ao Poder Público em geral e outras, à ordem econômico-social. Mas o fato de depender da atuação do Estado não implica, de forma alguma, a inexistência de carga eficaz e tampouco o impedimento de constituírem direito subjetivo.⁽⁵⁾

É possível compreender, a partir da lição aparentemente contraditória do autor, que, apesar de essas normas conterem programas que devem ser cumpridos pelo Poder Público em geral (inclusive pelos responsáveis pela construção da ordem econômico-social) e pelo Poder Legislativo, especificamente, o dever já está caracterizado a partir da vigência da norma constitucional.

Logo, a omissão no adimplemento da obrigação estatal pode ser questionada pelos credores titulares dos direitos subjetivos perante o Poder Judiciário, que deve proferir decisão apta à garantia de efetividade do direito.

Ratificando a ideia de efetividade formal (ou eficácia jurídica) das normas que preveem direitos fundamentais, Eros Grau aduz que o art. 5º, § 1º, da Constituição impõe que tais normas devam ser imediatamente cumpridas.⁽⁶⁾

Em reforço a essa compreensão da natureza das normas que preveem quaisquer direitos fundamentais, Marc Cohen e Mary Brown aduzem que é

(4) MIRANDA, Jorge. *Manual de direito constitucional*. Coimbra: Coimbra, 1983. t. 2, p. 217.

(5) SILVA, José Afonso da. *Aplicabilidade das normas constitucionais*. São Paulo: Malheiros, 2000. p. 136, 137, 140, 141, 142, 147-150, 152 e 155.

(6) GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*. São Paulo: Malheiros, 2002. p. 341.





muito bem estabelecido internacionalmente que os Estados têm o dever de respeitar, proteger e realizar (facilitar ou prover) os direitos humanos o que implica, necessariamente, a possibilidade de exigibilidade judicial.⁽⁷⁾

Na mesma linha, lembram que não é verdade que a realização dos direitos civis e políticos implicariam um gasto mínimo e que a realização dos direitos econômicos, sociais e culturais, em oposto, acarretaria pesados encargos aos cofres públicos. Para comprovar seu argumento aduzem que, raramente, a efetivação de direitos civis e políticos implicam pequenos gastos e citam como exemplo os períodos de eleição, que demandam substanciais despesas para os cofres públicos, mas que o Poder Público não cogita deixar de realizar.⁽⁸⁾

Com relação ao argumento de que a justiciabilidade de direitos fundamentais que demandam dispêndio de recursos públicos seria uma ingerência indevida do Poder Judiciário dentro da esfera política, privativa dos Poderes Executivo e Legislativo, aduz Christophe Golay que, de forma alguma, a exigibilidade judicial desses direitos romperia com o princípio da divisão dos Poderes, pois cabe a todos os Poderes do Estado a garantia de que as obrigações relativas aos direitos fundamentais sejam cumpridas, inclusive no que diz respeito à destinação orçamentária.

Em resposta ao receio de que o Poder Judiciário não seria legítimo para assegurar esses direitos fundamentais, Malcom Langford nota ainda que as Cortes assegurariam a proteção dos direitos da minoria. A demonstração da pertinência democrática da intervenção do Judiciário, afirma, dá-se com a observação de que os casos de violações desses direitos, em geral, dizem respeito a grupos vulneráveis, subrepresentados a quem falta poder político.⁽⁹⁾

A manutenção de estratégias hermenêuticas que sirvam como lastro à inexigibilidade judicial dos direitos das crianças e dos adolescentes impediria o respeito ao princípio constitucional da igualdade. Essas estratégias de interpretação normativa, evidentemente neoliberais, dão respaldo, na verdade, à majoração das desigualdades sociais.

(7) COHEN, Marc J.; BROWN, Mary Ashby. *The right to adequate food, justiciability, and food security*. Mimeografado, 2004. p. 9.

(8) COHEN, Marc J.; BROWN, Mary Ashby. *The right to adequate food, justiciability, and food security*. Mimeografado, 2004. p. 8. GOLAY, Christophe. *Droit à l'alimentation et accès à justice: le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels devant les juridictions nationales*. Mimeografado. 2004. p. 13.

(9) LANGFORD, Malcom. Judicial enforcement of economic, social and cultural rights. In: FIAN — Food First Information and Action Network — International secretariat. *Right to food journal — justiciability of economic, social and cultural rights: progresses*. *State of the Debate*, n. 2, p. 6, dec. 2003.





Se o Poder Judiciário visar dar a máxima efetividade aos dispositivos constitucionais que asseguram a realização dos direitos das crianças e dos adolescentes, uma nova hermenêutica que se fundamente nos princípios e valores constitucionais e assegure a máxima efetividade a todas as normas constitucionais, possibilitará, mais rapidamente, o acesso à igualdade.

[...] *omissis*.

É impossível negar que a grande maioria dos direitos das crianças e dos adolescentes brasileiros está prevista em compromissos constitucionais e normas legais que ainda não foram adimplidas, mas, normas que preveem esses compromissos não são, apenas por isso, de eficácia limitada ou plena; elas são aquilo que se diz e acredita que sejam.

O ponto central sobre a capacidade das normas constitucionais programáticas gerarem direitos subjetivos e obrigações estatais *justiciáveis* não se localiza na natureza técnico-jurídica da regra que o contém, mas no conteúdo ideológico do direito fundamental nela previsto e na conveniência política de sua implementação⁽¹⁰⁾.

A Constituição em seu art. 227, como se viu acima, reconhece a todas as crianças e adolescentes, com prioridade de atendimento, um rol de direitos humanos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais.

Por sua vez, o ECA, em seu art. 4º, parágrafo único, alíneas “c” e “d”, ratificando os Tratados Internacionais sobre o tema e esclarecendo o dispositivo constitucional, aduz que tal garantia abrange **preferência na formulação e execução de políticas públicas e destinação privilegiada de recursos públicos**.

[...] A implementação dos direitos econômicos, sociais e culturais, *a priori*, compete aos Poderes Executivo e Legislativo, porém, em caso de omissão destes, legítima se faz a atuação do Poder Judiciário. A respeito, Luís Roberto Barroso ressalta a necessidade de o Poder Judiciário se libertar de certas noções arraigadas e assumir, dentro dos limites do que seja legítimo e razoável, um papel mais ativo em relação à concretização das normas definidoras de direitos sociais, superando, assim, “uma das patologias crônicas da hermenêutica constitucional no Brasil: a interpretação retrospectiva, pela qual se procura interpretar o texto novo de maneira a que ele não inove nada, mas ao revés, fique tão parecido quanto possível com o antigo”.

É inegável, dessarte, a teor da Constituição da República Federativa do Brasil, o dever de amparo ao economicamente indefeso pelo Estado brasileiro, seja na sua atuação legislativa, administrativa ou jurisdicional.

(10) O tema remete ao debate sustentado por Ferdinand Lassalle, Carl Schmitt, Konrad Hesse, Vezio Crisafulli e tantos outros em torno da imperatividade da própria Constituição e da efetividade de suas normas, pois são os fundamentos sociais e políticos, muito mais que os técnico-jurídicos, que fazem com que algumas normas constitucionais sejam eficazes e efetivas e outras não.





Ao lado de argumentos como a exigibilidade desses direitos à “reserva do possível” há que se ter em conta o princípio do “mínimo existencial”, pautado no princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, que orienta todo o ordenamento jurídico, no qual se assenta o Estado Democrático de Direito.

Ademais, há que se perquirir se os governantes estão, de fato, utilizando o máximo de recursos disponíveis para atender às prioridades expressamente previstas na Constituição Federal, e, nesse caso observando a PRIORIDADE ABSOLUTA nas políticas voltadas à infância.

O Poder Judiciário está tão obrigado à realização dos direitos fundamentais quanto os Poderes Executivo e Legislativo, restando jungido a, uma vez diagnosticada a violação omissiva ou comissiva a um direito humano, promover a sua implementação, mesmo que, para tanto, tenha de inovar no ordenamento jurídico⁽¹¹⁾.

A implementação de políticas públicas eficazes de proteção à criança e ao adolescente foi reconhecida como prioritária pelo Estado brasileiro, não estando ao bel-prazer de gestores sua realização ou não, ao passo em que constitui direito fundamental da criança e do adolescente, traduzido no preceito estatuído no art. 227 da Carta Magna.

O ordenamento jurídico brasileiro, aliado à legislação internacional a ele incorporada, assegura a existência dos direitos das crianças e dos adolescentes e, em decorrência, a exigibilidade administrativa ou judicial das correspondentes obrigações estatais.

Eventuais limites materiais, inclusive orçamentários, para a realização dos referidos direitos não só podem como devem ser levados em consideração no momento em que o Poder Judiciário avalia o adimplemento ou não da obrigação gerada para o Estado. A política pública eleita seria eficaz? Estaria ela realmente no máximo limite do possível, ou aquém? Essas são indagações perfeitamente cabíveis ao Poder Judiciário.

[...] *omissis*.

Andreas Krell, citando Marinoni, aduz que “o controle judicial deve se restringir à questão da escolha entre ‘agir ou não agir’ (v. g.: construir uma estação de tratamento), e não do ‘como agir’ (v. g.: tecnologia a ser adotada, localização etc.)”.⁽¹²⁾

(11) GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988*. São Paulo: Malheiros, 2001. p. 335.

(12) KRELL, Andreas. *Discrecionalidade administrativa e proteção ambiental: o controle dos conceitos jurídicos indeterminados e a competência dos órgãos ambientais: um estudo comparativo*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004. p. 84.





Se o poder público é omissivo, determina-se que sejam efetivadas ações necessárias a tornar efetivo o direito judicialmente pleiteado. Se este não atende no prazo determinado, deve o Judiciário disciplinar o exercício do direito, inclusive com a possibilidade de definição, ao final, das medidas a serem executadas, dos prazos entre outros, até o cumprimento da ordem judicial.

Da mesma forma, se, ao escolher uma política pública para realizar o direito, o Poder competente o faz de forma a não atender aos ditames constitucionais e legais, inclusive ao princípio da eficiência, repetindo, por exemplo, políticas públicas outrora executadas e comprovadamente ineficazes, o Poder Judiciário pode interferir determinando que outra seja elaborada em seu lugar.

[...] *omissis*.

Fernando Scaff assevera, com muita precisão, que todos os atos (ou omissões) que sejam considerados contrários ao Direito merecem apreciação do Poder Judiciário, e a possibilidade de controle da constitucionalidade (formal e material) e da legalidade de todos os atos é característica essencial à democracia⁽¹³⁾.

Paulo Bonavides, em notável lição de contemporaneidade de seus conceitos, fala da importância do papel do “**Juiz social**”, que compreende a realidade em que vive e, a partir de então, está apto a realizar a hermenêutica constitucional de um Estado Democrático de Direito, utilizando-se de metodologia de concretização⁽¹⁴⁾ e aplicando, nas decisões acerca de prioridades jurídicas, o princípio da proporcionalidade.

Com essa hermenêutica pode-se superar a visão ultrapassada de que os direitos sociais não são justiciáveis⁽¹⁵⁾.

Verifica-se, por exemplo, em situações específicas de controle difuso de constitucionalidade, que o Supremo Tribunal Federal em matéria de direito à habitação (como o financiamento da casa própria); de direito à educação (como pagamento de mensalidades escolares); de direito à saúde (como fornecimento de medicamentos a pessoas carentes) 17, notadamente a partir de decisões originárias de magistrados do Sul do Brasil, tem adotado uma postura de defesa dos direitos econômicos, sociais e culturais, aduzindo a necessidade de impor a realização desses direitos face à omissão dos responsáveis.

Em suas decisões, o Supremo Tribunal Federal tem-se mostrado sensível à necessidade de ingerência em omissões e ações dos demais poderes quando da violação de direitos constitucionais conforme abaixo se depara:

(13) SCAFF, Fernando Facury. *Responsabilidade civil do estado intervencionista*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001. p. 172 e 262.

(14) Fazendo referência à solução proposta por Klaus Stern.

(15) BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Malheiros, 1997. p. 540, 542 e 546. BRASIL. REsp 335171/SC (STJ), REsp 138583/SC (STJ), RE 241630/RS (STF).





DECISÃO: [...] A ponderação dos valores em conflito — o interesse manifestado pela ora reclamante, de um lado, e a necessidade social de preservar a integridade do caráter alimentar que tipifica as quantias pagas, de outro — leva-me a vislumbrar ocorrente, na espécie, uma clara situação de grave risco a que estaria exposta a pessoa beneficiada pela decisão de que ora se reclama. É que, acaso deferida a medida liminar pleiteada, viria, o interessado em questão, a ser privado de parcela essencial à sua própria subsistência [...]. Demais disso, cabe enfatizar que a decisão em causa, além de haver protegido a parte mais frágil no contexto das relações estruturalmente sempre tão desiguais que existem entre o Poder Público e os cidadãos, não afeta a ordem e a economia públicas, nem gera qualquer situação de risco ou de lesão ao erário público. Não posso ignorar que figura, entre os direitos sociais (liberdades públicas de segunda geração), a incumbência estatal — que traduz verdadeira prestação positiva — de tornar efetiva a ‘assistência aos desamparados’, assim viabilizando, em sua máxima extensão e eficácia, a concreta (e real) aplicação dos postulados constitucionais da solidariedade social e da essencial dignidade da pessoa humana, em ordem a amparar aqueles que nada (ou muito pouco) possuem. Essa é uma realidade a que não pode permanecer indiferente esta Suprema Corte, notadamente porque é do Supremo Tribunal Federal o gravíssimo encargo de impedir — como pude salientar em anteriores decisões — que os compromissos constitucionais se transformem em promessas vãs, frustrando, sem razão, as justas expectativas que o texto da Constituição fez nascer no espírito dos cidadãos. Sendo assim, e tendo em consideração as razões expostas, indefiro o pedido de medida cautelar formulado pelo Instituto Nacional do Seguro Social. Publique-se. (RISTF, art. 37, I, Rcl 2319 MC/RS, Presidente em exercício: Min. Celso de Mello, Rel. do processo: Min. Sydney Sanches DJ 3.6.2003, p. 1 Julgamento 27.5.2003.)

Trata-se de decisão de efetividade exemplar, que reconhece o papel do Poder Judiciário como guardião da Constituição e dos direitos econômicos, sociais e culturais, demonstrando uma modificação na postura tradicional do STF, com aplicação do princípio da proporcionalidade na ponderação dos valores constitucionais em conflito e reconhecimento de que a justiça social deve sempre prevalecer.

Maria Paula Bucci faz referência à aplicação do princípio da eficiência na concepção e consecução das políticas públicas, enfatizando a necessidade de ponderação do aspecto econômico, mas também dos custos sociais e da “repercussão sobre a formação de uma consciência de ação coletiva, de interesse público, nos cidadãos”⁽¹⁶⁾.

Destaca-se nesse sentido, outro julgado do STF:

PACIENTE COM HIV/AIDS. PESSOA DESTITUÍDA DE RECURSOS FINANCEIROS. DIREITO À VIDA E À SAÚDE. FORNECIMENTO GRATUITO DE

(16) BUCCI, Maria Paula Dallari. *Direito administrativo e políticas públicas*. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 183.





MEDICAMENTOS. DEVER CONSTITUCIONAL DO ESTADO (CF, ARTS. 5º, *CAPUT*, E 196). PRECEDENTES (STF). O direito público subjetivo à saúde representa prerrogativa jurídica indisponível assegurada à generalidade das pessoas pela própria Constituição da República (art. 196). Traduz bem jurídico constitucionalmente tutelado, por cuja integridade deve velar, de maneira responsável, o Poder Público, a quem incumbe formular — e implementar — políticas sociais e econômicas que visem a garantir, aos cidadãos, o acesso universal e igualitário à assistência médico-hospitalar. — O caráter programático da regra inscrita no art. 196 da Carta Política — que tem por destinatários todos os entes políticos que compõem, no plano institucional, a organização federativa do Estado brasileiro — não pode converter-se em promessa constitucional inconsequente, sob pena de o Poder Público, fraudando justas expectativas nele depositadas pela coletividade, substituir, de maneira ilegítima, o cumprimento de seu impostergável dever, por um gesto irresponsável de infidelidade governamental ao que determina a própria Lei Fundamental do Estado. [...] ‘CONSTITUCIONAL. DIREITO PÚBLICO NÃO ESPECIFICADO. FORNECIMENTO DE MEDICAMENTO INDICADO PARA O TRATAMENTO DE PACIENTE PORTADOR DO VÍRUS HIV. LEGITIMIDADE PASSIVA SOLIDÁRIA DO ESTADO E DO MUNICÍPIO.

Sendo a responsabilidade prevista no art. 196 da Constituição Federal de qualquer dos entes federativos, estão o Estado e o Município legitimados para figurar no polo passivo da relação processual. Dispensa de processo licitatório (Lei n. 8.666/93, art. 24, IV). Obrigação de os entes públicos fornecerem medicação excepcional à peso [...]. Na realidade, o cumprimento do dever político-constitucional consagrado no art. 196 da Lei Fundamental do Estado, consistente na obrigação de assegurar, a todos, a proteção à saúde, representa fator, que, associado a um imperativo de solidariedade social, impõe-se ao Poder Público, qualquer que seja a dimensão institucional em que atue no plano de nossa organização federativa. A impostergabilidade da efetivação desse dever constitucional desautoriza o acolhimento do pleito recursal ora deduzido na presente causa. [...] entre proteger a inviolabilidade do direito à vida e à saúde, que se qualifica como direito subjetivo inalienável assegurado a todos pela própria Constituição da República (art. 5º, *caput* e art. 196), ou fazer prevalecer, contra essa prerrogativa fundamental, um interesse financeiro e secundário do Estado, entendo — uma vez configurado esse dilema — que razões de ordem ético jurídica impõem ao julgador uma só e possível opção: aquela que privilegia o respeito indeclinável à vida e à saúde humana, notadamente daqueles, como o ora agravado, que têm acesso, por força de legislação local, ao programa de distribuição gratuita de medicamentos, instituído em favor de pessoas carentes. [...] O sentido de fundamentalidade do direito à saúde — que representa, no contexto da evolução histórica dos direitos básicos da pessoa humana, uma das expressões mais relevantes das liberdades reais ou concretas — impõe ao Poder Público um dever de prestação positiva que somente se terá por cumprido, pelas instâncias governamentais, quando estas adotarem providências destinadas a





promover, em plenitude, a satisfação efetiva da determinação ordenada pelo texto constitucional. Vê-se, desse modo, que, mais do que a simples positivação dos direitos sociais — que traduz estágio necessário ao processo de sua afirmação constitucional e que atua como pressuposto indispensável à sua eficácia jurídica (SILVA, José Afonso da. *Poder constituinte e poder popular*. São Paulo: Malheiros, 2000. p. 199, itens ns. 20-21) —, recai, sobre o Estado, inafastável vínculo institucional consistente em conferir real efetividade a tais prerrogativas básicas, em ordem a permitir, às pessoas, nos casos de injustificável inadimplemento da obrigação estatal, que tenham elas acesso a um sistema organizado de garantias instrumentalmente vinculado à realização, por parte das entidades governamentais, da tarefa que lhes impôs a própria Constituição. Não basta, portanto, que o Estado meramente proclame o reconhecimento formal de um direito. Torna-se essencial que, para além da simples declaração constitucional desse direito, seja ele integralmente respeitado e plenamente garantido, especialmente naqueles casos em que o direito — como o direito à saúde — se qualifica como prerrogativa jurídica de que decorre o poder do cidadão de exigir, do Estado, a implementação de prestações positivas impostas pelo próprio ordenamento constitucional. Cumpre assinalar, finalmente, que a essencialidade do direito à saúde fez com que o legislador constituinte qualificasse, como prestações de relevância pública, as ações e serviços de saúde (CF, art. 197), em ordem a legitimar a atuação do Ministério Público e do Poder Judiciário naquelas hipóteses em que os órgãos estatais, anormalmente, deixassem de respeitar o mandamento constitucional, frustrando-lhe, arbitrariamente, a eficácia jurídico-social, seja por intolerável omissão, seja por qualquer outra inaceitável modalidade de comportamento governamental desviante. [...] (AI 396973/RS Agravo de Instrumento, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 30.4.2003, p. 73, Julgamento 27.3.2003.)

A decisão acima tem efeito mais abrangente do que a primeira por vários motivos, quais sejam: refere-se a precedentes do próprio STF (o que demonstra que a postura progressista não se limitou a um único Ministro⁽¹⁷⁾), reconhece a obrigação estatal face ao direito à saúde, admite que a omissão estatal ao elaborar políticas públicas que assegurem a efetividade do direito torna a Constituição uma “promessa vã” e, ainda, **ratifica a importância e a legitimidade da atuação do Ministério Público e do Poder Judiciário, em caso de omissões do Poder Público (*in casu* Legislativo ou Executivo) para fazer valer a norma constitucional.**

A importância de se destacar a necessidade do cumprimento das normas constitucionais e das leis em geral ganha realce diante da cultura brasileira de inefetividade normativa, tanto por impossibilidade de execução ou por falta de empenho das autoridades responsáveis por seu adimplemento, quanto pela ausência de intenção *ab initio* dos governantes em realizar o conteúdo normativo⁽¹⁸⁾.

(17) No mesmo sentido: BRASIL. STF. RE 259508 Agr/RS, Rel. Min. Maurício Corrêa, Julg. 8/2000, DJ 16.2.2001, p. 137; RE 255627 Agr/RS, Rel. Min. Nelson Jobim, Julg. 11/2000, DJ 23.2.2001, pp. 122, entre outros.

(18) BUCCI, Maria Paula Dallari. *Direito administrativo e políticas públicas*. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 175.



Veja-se outra decisão sobre o tema do STF:

ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. A QUESTÃO DA LEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DO CONTROLE E DA INTERVENÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO EM TEMA DE IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS, QUANDO CONFIGURADA HIPÓTESE DE ABUSIVIDADE GOVERNAMENTAL. DIMENSÃO POLÍTICA DA JURISDIÇÃO CONSTITUCIONAL ATRIBUÍDA AO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. INOPONIBILIDADE DO ARBÍTRIO ESTATAL À EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS, ECONÔMICOS E CULTURAIS. CARÁTER RELATIVO DA LIBERDADE DE CONFORMAÇÃO DO LEGISLADOR. CONSIDERAÇÕES EM TORNO DA CLÁUSULA DA 'RESERVA DO POSSÍVEL'. NECESSIDADE DE PRESERVAÇÃO, EM FAVOR DOS INDIVÍDUOS, DA INTEGRIDADE E DA INTANGIBILIDADE DO NÚCLEO CONSUBSTANCIADOR DO 'MÍNIMO EXISTENCIAL'. VIABILIDADE INSTRUMENTAL DA ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO NO PROCESSO DE CONCRETIZAÇÃO DAS LIBERDADES POSITIVAS (DIREITOS CONSTITUCIONAIS DE SEGUNDA GERAÇÃO). DECISÃO: [...] não posso deixar de reconhecer que a ação constitucional em referência, considerado o contexto em exame, qualifica-se como instrumento idôneo e apto a viabilizar a concretização de políticas públicas, quando, previstas no texto da Carta Política, tal como sucede no caso (EC n. 29/2000), venham a ser descumpridas, total ou parcialmente, pelas instâncias governamentais destinatárias do comando inscrito na própria Constituição da República. Essa eminente atribuição conferida ao Supremo Tribunal Federal põe em evidência, de modo particularmente expressivo, a dimensão política da jurisdição constitucional conferida a esta Corte, que não pode demitir-se do gravíssimo encargo de tornar efetivos os direitos econômicos, sociais e culturais — que se identificam, enquanto direitos de segunda geração, com as liberdades positivas, reais ou concretas (RTJ 164/158-161, Rel. Min. Celso de Mello) —, sob pena de o Poder Público, por violação positiva ou negativa da Constituição, comprometer, de modo inaceitável, a integridade da própria ordem constitucional [...]. É certo que não se inclui, ordinariamente, no âmbito das funções institucionais do Poder Judiciário — e nas desta Suprema Corte, em especial — a atribuição de formular e de implementar políticas públicas (ANDRADE, José Carlos Vieira de. *Os direitos fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*. Coimbra: Almedina, 1987. p. 207, item n. 5), pois, nesse domínio, o encargo reside, primariamente, nos Poderes Legislativo e Executivo. Tal incumbência, no entanto, embora em bases excepcionais, poderá atribuir-se ao Poder Judiciário, se e quando os órgãos estatais competentes, por descumprirem os encargos político-jurídicos que sobre eles incidem, vierem a comprometer, com tal comportamento, a eficácia e a integridade de direitos individuais e/ou coletivos impregnados de estatura constitucional, ainda que derivados de cláusulas revestidas de conteúdo programático... [...] O mínimo existencial, como se vê, associado ao estabelecimento de prioridades orçamentárias, é capaz de conviver produtivamente com a reserva do possível'. (grifei) Vê-se, pois, que os condicionamentos impostos, pela



cláusula da 'reserva do possível', ao processo de concretização dos direitos de segunda geração — de implantação sempre onerosa —, traduzem-se em um binômio que compreende, de um lado, (1) a razoabilidade da pretensão individual/social deduzida em face do Poder Público e, de outro, (2) a existência de disponibilidade financeira do Estado para tornar efetivas as prestações positivas dele reclamadas. Desnecessário acentuar-se, considerado o encargo governamental de tornar efetiva a aplicação dos direitos econômicos, sociais e culturais, que os elementos componentes do mencionado binômio (razoabilidade da pretensão + disponibilidade financeira do Estado) devem configurar-se de modo afirmativo e em situação de cumulativa ocorrência, pois, ausente qualquer desses elementos, descaracterizar-se-á a possibilidade estatal de realização prática de tais direitos. [...]. Num sistema político pluralista, as normas constitucionais sobre direitos sociais devem ser abertas para receber diversas concretizações consoante as alternativas periodicamente escolhidas pelo eleitorado. A apreciação dos fatores econômicos para uma tomada de decisão quanto às possibilidades e aos meios de efetivação desses direitos cabe, principalmente, aos governos e parlamentos. Em princípio, o Poder Judiciário não deve intervir em esfera reservada a outro Poder para substituí-lo em juízos de conveniência e oportunidade, querendo controlar as opções legislativas de organização e prestação, a não ser, excepcionalmente, quando haja uma violação evidente e arbitrária, pelo legislador, da incumbência constitucional. No entanto, parece-nos cada vez mais necessária a revisão do vetusto dogma da Separação dos Poderes em relação ao controle dos gastos públicos e da prestação dos serviços básicos no Estado Social, visto que os Poderes Legislativo e Executivo no Brasil se mostraram incapazes de garantir um cumprimento racional dos respectivos preceitos constitucionais. A eficácia dos Direitos Fundamentais Sociais a prestações materiais depende, naturalmente, dos recursos públicos disponíveis; normalmente, há uma delegação constitucional para o legislador concretizar o conteúdo desses direitos. [...] A negação de qualquer tipo de obrigação a ser cumprida na base dos Direitos Fundamentais Sociais tem como consequência a renúncia de reconhecê-los como verdadeiros direitos. [...] Em geral, está crescendo o grupo daqueles que consideram os princípios constitucionais e as normas sobre direitos sociais como fonte de direitos e obrigações e admitem a intervenção do Judiciário em caso de omissões inconstitucionais'. (Grifei) [...] no desempenho dos poderes processuais de que dispõe, assiste, ao Ministro-Relator, competência plena para exercer, monocraticamente, o controle das ações, pedidos ou recursos dirigidos ao Supremo Tribunal Federal, legitimando-se, em consequência, os atos decisórios que, nessa condição, venha a praticar [...]. (ADPF 45/DF, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 4.5.2004, p. 12, Julgamento 29.4.2004.)

Cabe observar nos termos da decisão acima que **no gasto de recursos públicos o gestor deve ter como escopo principal realizar os objetivos fundamentais da Constituição**, dentre os quais a **proteção à criança e ao adolescente com absoluta prioridade**.





Com avanços teóricos, é possível perceber que o Ministro prolator da decisão, novamente, reconhece a legitimidade do Poder Judiciário para controlar a constitucionalidade de políticas públicas, especialmente em casos de omissão dos Poderes Públicos competentes, indo um pouco além das decisões anteriores ao aduzir que **formular e implementar políticas públicas é uma atribuição, apesar de extraordinária, do Poder Judiciário.**

Não há possibilidade de se exercer qualquer juízo de oportunidade ou de conveniência com relação à elaboração de políticas públicas aptas à realização dos direitos fundamentais e implementação dos objetivos constitucionais, pois sua existência é uma demanda constitucional⁽¹⁹⁾, **notadamente quando se trata de direitos de crianças e de adolescentes.** Haverá a possibilidade de exercer tal juízo na identificação de quais, dentre as políticas eficazes, são as mais adequadas no momento.

Reconhecer a inexistência de discricionariedade na concepção e execução das referidas políticas públicas é afirmar que elas devem estar sempre de acordo com os parâmetros de constitucionalidade e legalidade⁽²⁰⁾.

Aceitar o papel do Poder Judiciário no controle de políticas públicas relativas ao trabalho infantil e adolescente quanto ao município de São Paulo é essencial para assegurar a máxima efetividade dos direitos das crianças e dos adolescentes, bem como estimular os governantes à realização dos objetivos constitucionais.

Cumpra, ainda, ressaltar a carga normativa que envolve os princípios constitucionais, a fim de evidenciar a obrigatoriedade da adoção de condutas positivas ou negativas (de fazer ou de não fazer), para que tais princípios tenham sua efetividade garantida.

Humberto Ávila conceitua princípio da seguinte forma:

“Os princípios são normas imediatamente finalísticas, primariamente prospectivas e com pretensão de complementariedade e de parcialidade, para cuja aplicação se demanda uma avaliação da correlação entre o estado de coisas a ser promovido e os efeitos decorrentes da conduta havida como necessária à sua promoção”.⁽²¹⁾

Como se vê, os princípios são normas finalísticas, pois estabelecem um fim a ser atingido. Tais fins somente podem ser alcançados com a prática de determinados comportamentos. Assim, a positivação dos princípios implica obrigatoriedade da adoção de condutas necessárias à sua realização.

(19) APOSTOLOVA, Bistra Stefanova. *Poder judiciário: do moderno ao contemporâneo*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998. p. 71 e 106.

(20) BUCCI, Maria Paula Dallari. *Direito administrativo e políticas públicas*. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 255.

(21) *Teoria dos princípios da definição à aplicação dos princípios jurídicos*. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 70.





Importante trazer novamente à colação os ensinamentos de Humberto Ávila:

“As considerações antes feitas demonstram que os princípios não são apenas valores cuja realização fica na dependência de meras preferências pessoais. [...] Os princípios instituem o dever de adotar comportamentos necessários à realização de um estado de coisas ou, inversamente, instituem o dever de efetivação de um estado de coisas pela adoção de comportamentos, ainda que por via indireta e regressiva.”

[...]

“Logo se vê que os princípios, embora relacionados a valores, não se confundem com eles. Os princípios relacionam-se aos valores na medida em que o estabelecimento de fins implica qualificação positiva de um estado de coisas que se quer promover. No entanto os princípios se afastam dos valores porque, enquanto os princípios se situam no plano deontológico e, por via de consequência, estabelecem a obrigatoriedade de adoção de condutas necessárias à promoção gradual de um estado de coisas, os valores se situam no plano axiológico ou meramente teleológico e, por isso, apenas atribuem uma qualidade positiva a determinado elemento.”⁽²²⁾

Cita-se, ainda, a construção da tese do fato-valor-norma, de autoria do Professor Miguel Reale. Com efeito, a norma, que extravasa um conteúdo obrigatório de conduta e sob cujo pálio, portanto, encontram-se os princípios, é fruto de um fato valorado pelo seio social e elevado como padrão de ação.

No presente caso, o fato é a exploração do trabalho de crianças e adolescentes no interior das dependências do aeroporto de Congonhas, realidade valorada negativamente pela sociedade que, portanto, elege *standarts* de conduta, expressos em normas, sejam estas por meio de regras ou princípios, com vistas a se evitar aquele fato negativamente apreciado.

Nesta esteira de raciocínio, apresenta-se a seguinte situação: a Constituição Federal elencou como princípios, portanto, como normas, a **proibição do trabalho precoce (art. 7º, XXXIII) proteção integral da criança e do adolescente (art. 227)** e, como princípio vetor de vários outros princípios e regras, o da **dignidade da pessoa humana (art. 1º, III)**.

Ora, a Infraero responsável pela administração do aeroporto, no qual há exploração de trabalho de crianças e adolescentes, conjuntamente com o Município, que não realiza as políticas sociais necessárias a geração de renda das famílias e outros programas sociais, são omissos. Tais condutas omissivas, em relação ao trabalho infante deturpa o **estado de coisas** estabelecido pela Constituição Federal, qual seja, o estado de proteção integral das crianças e dos adolescentes.

(22) *Teoria dos princípios da definição à aplicação dos princípios jurídicos*. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 72.





Recusando-se os réus a adotar comportamentos tendentes a abolir o trabalho precoce dentro de seu próprio domínio, ou seja, dentro do aeroporto, considerado espaço público, sequer se comprometendo a firmarem Termo de Cooperação, são ademais permissivos com a situação de violação de direitos.

É importante salientar que os princípios, enquanto fundamentos vinculantes de conduta, pautam não somente a ação do legislador constituído, mas também as ações do administrador, do juiz e de todas as pessoas (físicas e jurídicas, públicas e privadas) que compõem a sociedade política.

Além disso, a norma constitucional vazada no art. 227 tem comando expresso no sentido de imputar o dever de proteção à criança e ao adolescente ao Estado; dever este ainda mais exponenciado quando a violação de direito ocorre dentro de bem público gerido e administrado pelo próprio Estado réu.

Assim, como visto, os princípios constitucionais são normas e devem ser cumpridos, independentemente do arbítrio, da preferência ou da vontade das pessoas e administradores. Acaso haja descumprimento dos princípios, os respectivos violadores (no caso dos autos, o próprio Estado, que descarta dos princípios da proibição do trabalho precoce, da proteção integral da criança e do adolescente e princípio da dignidade da pessoa humana), devem adotar condutas ou comportamentos (obrigações de fazer ou não fazer) no sentido de corrigir a situação contrária ao direito, retornando o estado de coisas ao padrão estabelecido pelo ordenamento jurídico.

O próprio Supremo Tribunal Federal não tem se distanciado desta percepção, conforme se observa do voto do Min. Celso de Mello, proferido na PET-1458/CE (DJ 4.3.1998, Julgamento 26.2.1998):

“o respeito incondicional aos princípios constitucionais evidencia-se como dever inderrogável do Poder Público. A ofensa do Estado a esses valores — que desempenham, enquanto categorias fundamentais que são, um papel subordinante na própria configuração dos direitos individuais ou coletivos — introduz um perigoso fator de desequilíbrio sistêmico e rompe, por completo, a harmonia que deve presidir as relações, sempre tão estruturalmente desiguais, entre os indivíduos e o Poder.”

Assim, os pedidos veiculados nesta peça inicial representam exatamente as condutas que devem ser adotadas pelos réus, a fim de que seja restabelecido o estado de coisas fixado pela Constituição Federal, garantindo-se às crianças e aos adolescentes o direito à proteção integral, e, em decorrência, à dignidade da pessoa humana.

7. DA TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER

A presente ação visa a defesa dos direitos dos direitos difusos das crianças e adolescentes que foram, estão e ainda poderão ser lesados pela conduta omis-





siva das demandadas na adoção de providências para coibir o trabalho infantil nas dependências e adjacências do aeroporto de Congonhas.

Sobre o tema, são precisas as lições de Luiz Guilherme Marinoni:

“A tutela inibitória, configurando-se como tutela preventiva, visa a prevenir o ilícito, culminando por apresentar-se, assim, como uma tutela anterior à sua prática, e não como uma tutela voltada para o passado, como a tradicional tutela ressarcitória. Quando se pensa em tutela inibitória, imagina-se uma tutela que tem por fim impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito, e não uma tutela dirigida à reparação do dano. Portanto, o problema da tutela inibitória é a prevenção da prática, da continuação ou da repetição do ilícito, enquanto o da tutela ressarcitória é saber quem deve suportar o custo do dano, independentemente do fato de o dano ressarcível ter sido produzido ou não com culpa.

[...].”

Objetiva-se, então, com base no art. 3º da Lei n. 7.347/1985 e art. 84 do CDC, o cumprimento de obrigações de fazer e não fazer relativas a normas trabalhistas de proteção dos direitos das crianças e dos adolescentes, mediante a proibição da exploração do trabalho infantil no local, bem como a promoção de políticas públicas eficazes, cessando, dessa forma, a afronta ao disposto na Constituição, na CLT e normas infralegais, pretendendo o Ministério Público impedir que a infração à ordem jurídica, aos objetivos fundamentais do Estado, aos direitos sociais e indisponíveis da coletividade de crianças e adolescentes continue a se repetir, o que se pode alcançar pela imposição de multa suficiente para coibir a prática nefasta.

Nesse passo, para que a tutela inibitória seja eficaz é necessária a fixação de multa pelo descumprimento da obrigação imposta e para tanto o art. 461 do CPC, aplicado subsidiariamente, autoriza o Juízo a fixar multa diária e prazo para o cumprimento da obrigação de fazer ou não fazer.

[...] A multa constitui meios de constranger o devedor a cumprir a obrigação de fazer ou não fazer, tendo também caráter pedagógico e preventivo. Diante disso, o valor da fixação de multa deve levar em conta a natureza do ato ilícito, a gravidade da lesão e o comprometimento do bem jurídico violado, de forma a atingir os efeitos objetivados especificamente quanto ao efetivo cumprimento das obrigações impostas pelos réus.

8. TUTELA REPARATÓRIA. DANO MORAL COLETIVO

A tutela inibitória voltada ao cumprimento de obrigações de fazer e não fazer, visando coibir a continuidade das condutas lesivas, não abrange a reparação aos danos já causados à coletividade. A moral coletiva é um valor cultural que orienta





o comportamento dos homens e lhes dá a paz de espírito, a tranquilidade para confiar que o outro não lhe prejudicará. Trata-se de valor metaindividual que, uma vez lesado, atinge toda a sociedade.

A conduta omissiva dos réus causa lesão a toda a sociedade, ao passo em que não assegurada pelo poder público, seja na condição de executor de políticas públicas, seja no aspecto da administração e uso dos bens públicos, a proteção integral das crianças e adolescentes, restando violados direitos humanos fundamentais básicos desta população, como saúde, educação, assistência social, dentre outros.

Não obstante isso, a violação ao ordenamento jurídico, por si só, especialmente aos princípios fundamentais eleitos pelo legislador constituinte, que são pilares do Estado Democrático de Direito, são suficientes a caracterizar o dano moral à coletividade.

Nesse contexto, cita-se a doutrina de Carlos Alberto Bittar Filho sobre o tema (Do dano moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro. Revista Direito do Consumidor, n. 12, out./dez. 1994):

“[...] o dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerada, foi agredido de uma maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico... Como se dá na seara do dano moral individual, aqui também não há que se cogitar de prova de culpa, devendo-se responsabilizar o agente pelo simples fato da violação [...]”

O dano moral coletivo, portanto, desponta como sendo a violação em dimensão transindividual dos direitos fundamentais. Se as nossas crianças encontram-se submetidas a piores formas de trabalho, sem a adoção de medidas eficazes de inclusão social e proibição deste tipo de exploração em espaços públicos, pelo poder público responsável, a coletividade, vítima de dano moral, sofre de despreço, descrença em relação ao poder público e à ordem jurídica. Padece a coletividade de intranquilidade e insegurança.

As transgressões à ordem jurídica constitucional, infraconstitucional e às convenções internacionais de direitos humanos, perpetradas pelos réus, longe de apenas importarem em dano direto às crianças e adolescentes vitimados, produzem, inegavelmente, danos aos interesses coletivos e difusos de toda a sociedade.

Aliás, toda afronta à ordem jurídica causa danos diretos aos interesses difusos da sociedade, já que, sendo uma afronta não apenas à legalidade, mas ainda (e o que é o pior) a própria constitucionalidade da conduta, representa uma negação do direito estabelecido, constituído, um verdadeiro atentado ao bem comum. De fato, a conduta das rés atinge claramente os valores da sociedade, corporificado na Constituição, especialmente o da DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA e DOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO (art. 1º, III e IV).





A possibilidade de condenação em danos morais coletivos encontra-se em consonância com o movimento mais recente do Direito, no sentido de sua coletivização ou socialização. Trata-se de uma nova concepção do fenômeno jurídico e de seu alcance, oposto à visão individualista até então prevalente, fruto de uma concepção liberal do Estado e de suas relações com os indivíduos. Assim, vemos a Constituição da República consagrando a coletivização dos direitos ao prever instrumentos como o mandado de segurança coletivo, a ação popular etc.; e o surgimento de diplomas modernos como o Código de Defesa do Consumidor.

Assim, acompanhando uma visão social do direito, doutrina e jurisprudência mostram-se sensíveis à questão do dano moral coletivo. Se nas ações individuais a indenização por danos morais atendia a dupla função: caráter compensatório com relação à vítima e caráter punitivo com relação ao ofensor; no dano moral, **a reparação pelo dano coletivo tem tríplice função: compensatória, sancionadora e pedagógica.**

A primeira repousa na necessidade de **minimizar os sacrifícios suportados por força dos danos ocorridos.** Ou seja, o fim almejado pela reparação do dano moral coletivo não é o de reparar, em sentido literal, a dor, pois, esta, a toda evidência, não tem preço; mas, fundamentalmente, aquilatar o valor compensatório apto a amenizar o sentimento de ultraje, de insegurança e de inquietude causados na sociedade.

A segunda função — sancionadora — reside na **necessidade de impor sanção ao causador do ato ilícito, a fim de reprimir o abuso.**

Finalmente, a função pedagógica volta-se não só para o ofensor, mas, também, para toda a sociedade, e, em decorrência para todas as instituições diante do caso concreto.

Com efeito, a condenação na reparação do dano moral produz efeitos pedagógicos em relação ao que praticou a ofensa à medida que **desestimula a reincidência e alerta a coletividade sobre o resultado negativo da conduta reprovável — quem descumprir o dever de não praticar conduta capaz de provocar no outro a dor moral será punido.** Isso, sem dúvida, traz como resultado a diminuição das violações.

Nesse contexto é que o legislador inseriu no art. 13 da Lei n. 7.347/85 a possibilidade de ser cobrada indenização reversível a um fundo criado com a finalidade de proteção dos bens lesados.

Sendo assim, os réus solidariamente devem ser condenados ao pagamento de indenização pelo dano moral coletivo, em razão das violações perpetradas contra os direitos fundamentais das crianças e adolescentes, constituindo a prática adotada violação grave à ordem jurídica, aos valores fundamentais do Estado Democrático de Direito.

Com efeito, atinge-se direito fundamental, de dignidade constitucional, ofendendo-se princípios essenciais da proteção integral e da prioridade absoluta.





Configura-se, pois, grave lesão que espraia seus efeitos extrapatrimoniais para o arcabouço ético da sociedade brasileira, ultrajada em seus mais mezinhos direitos de coletividade, como sói a acontecer no caso de proteção da infância.

No caso dos autos a violação a dignidade das crianças e adolescentes, desrespeitado o seu direito fundamental ao não trabalho (antes da idade mínima), e, em decorrência violados os seus direitos humanos básicos à saúde, educação, profissionalização, assistência social, desenvolvimento pleno e saudável, de forma direta ou indireta, pelos réus, é constatada pela vasta prova documental produzida nos autos. E traz a nota da gravidade e do potencial lesivo da conduta omissa das parte réus.

Realmente, a ausência de adoção de medidas preventivas e de combate ao trabalho infantil nas dependências do aeroporto de Congonhas, ao longo dos anos, repise-se agravou a situação de exploração que persiste nos dias atuais, tornando naturalizada socialmente a conduta de exploração do labor proibido no interior do espaço público, de fácil acesso, e, em decorrência, altamente visado pela população vulnerável que se encontra no entorno.

Os danos coletivos, decorrentes da infração às normas constitucionais e direitos humanos, somado à perpetuação da conduta omissiva dos réus, ao longo dos anos, são de grande monta, posto que não podem ser reduzidos a um valor incapaz de coibir a reincidência das práticas lesivas ou, ainda, tornar indiferente o comportamento permissivo da Infraero e do Município.

O valor do dano deve ser fixado levando-se em conta a gravidade das infrações, a natureza jurídica dos direitos violados — humanos, fundamentais, prioritários — como também a capacidade econômica do ofensor, no caso da INFRAERO empresa pública federal, sujeita ao regime de empresas privadas, com lucros e investimentos. Somente no ano em curso o capital social da Infraero sofreu acréscimo de R\$ 1,963 bilhão de reais (doc. 21), o que escancara e estarrece os olhos da sociedade violada em seus direitos fundamentais, ao se verificar que nenhum mínimo recurso destinado ao referido órgão integrante da administração federal será revertido em prol de ações para combater as graves violações de direitos noticiadas nos presentes autos.

Requer-se, assim, que o dano moral coletivo, em relação à Infraero, seja fixado em valor correspondente a 1,5% do valor do aumento do capital social da primeira ré, totalizando R\$ 29.445.000,00 (vinte e nove milhões, quatrocentos e quarenta e cinco mil reais), que deverá ser revertido, parte em projetos sociais de combate ao trabalho infantil, prioritariamente na municipalidade e região do entorno do aeroporto, parte destinada ao FIA — Fundo Especial para a Infância e Adolescência, e/ou, ainda, para entidades não governamentais ou instituições públicas, que atuem no combate ao trabalho infantil, a serem indicadas pelo Ministério Público do Trabalho, em sintonia com o disposto no art. 13 da Lei n. 7.347/85.

Adotando-se os mesmos parâmetros, em relação ao Município de São Paulo requer-se seja fixado o dano moral coletivo, adotando-se como parâmetro o percentual equivalente a 1,5% da receita tributária líquida anual, a ser revertido em ações



de combate ao trabalho infantil na municipalidade, ao FIA ou instituição, programas ou projetos sociais a serem indicados pelo Ministério Público do Trabalho.

9. DA ANTECIPAÇÃO DE TUTELA

A Lei da Ação Civil Pública prevê hipótese específica de antecipação de tutela mediante mandado liminar, em seu art. 12, diante da relevância dos interesses sociais e bens jurídicos lesados, a fim de coibir de imediato a continuidade das práticas violadoras de direitos sociais e assegurar o resultado útil do processo, dando efetividade ao direito fundamental estabelecido no art. 5º, LXVIII, da CF, de razoável duração do processo, celeridade e acesso à justiça, no sentido de assegurar à realização de uma ordem jurídica justa, atendendo aos princípios do Estado Democrático de Direito.

Dispõe o art. 12 da Lei n. 7.347/85: “*Poderá o juiz conceder mandado liminar, com ou sem justificação prévia, em decisão sujeita a agravo*”.

[...] *omissis*

No caso concreto, o *fumus boni iuris* encontra-se consubstanciado, indubitavelmente, pela prova documental que instrui a presente ação, que revela a prática lesiva de desrespeito à legislação protetiva da criança e do adolescente, submetidos a todo o tipo de violação de direitos.

As provas colhidas no inquérito civil revelam a situação de violação de direitos tolerada, consentida e agravada pela omissão dos réus, ao longo dos anos, conforme declarações a seguir:

[...] *omissis*

Ainda se vislumbra, conforme matéria de 1º.6.2013, acostada (doc. 16), que o Aeroporto de Congonhas “[...] apesar de ter uma unidade da Polícia Civil, da Polícia Militar e da Aeronáutica [...] não há uma unidade de atendimento ao menor, um Juizado da Infância e Juventude [...]”.

[...] *omissis*

O Conselho Tutelar, por sua vez, não realiza o atendimento e medidas de proteção às crianças em situação de trabalho infantil no aeroporto, aduzindo que “*é um órgão fiscalizador; que a proteção às crianças deve ser realizada pela Assistência Social como um todo [...] que o Conselho fiscaliza para observar se as políticas estão sendo realizadas*” (doc. 6).

Em manifestação (doc. 10), o Município de São Paulo reconhece a ineficiência dos serviços atualmente realizados de abordagem social no aeroporto, conforme expõe:

[...] *omissis*.

Na audiência realizada na Procuradoria Regional do Trabalho no dia 18.2.2014 (doc. 13), foi ressaltada esta questão, afirmando as representantes da municipalidade que:

[...] *omissis*.

Resta, assim, também demonstrado o *periculum in mora*, no caso concreto, inequívoco, a fim de resguardar atendimento prioritário às crianças e adolescentes submetidos a trabalho infantil, coibir a continuidade da prática lesiva, e resguardar com absoluta prioridade os direitos fundamentais destas crianças e adolescentes.

Ademais, a proteção à infância, conforme mandamental o art. 227 da CF, deve ser alvo de prioridade absoluta, de modo que não se pode aguardar o desfecho do processo judicial que ora se inicia, para, só então, conceder a proteção requerida que se exige prioritária, pela letra da Constituição. Ela, por força disso, a tutela, deve vir desde logo, vez que prioritária, absolutamente.

[...] *omissis*.

Em suma, a antecipação de tutela postulada servirá para impedir a repetição ou continuidade dos ilícitos que vem sendo praticados pelos réus. No mesmo sentido autoriza a concessão da antecipação de tutela o dispositivo constante do art. 84, § 5º, do CDC, aplicado subsidiariamente, por expressa disposição da Lei da Ação Civil Pública.

III. PEDIDOS

Pedidos liminares

Por todo o exposto, com espeque nos arts. 12 da Lei n. 7.347/85, 461 do Código de Processo Civil e 84, § 5º, do Código de Defesa do Consumidor, a fim de restabelecer a ordem jurídica violada e os direitos sociais lesados, o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO **requer** se digne V. Exa. a conceder antecipação de tutela, liminarmente e *inaudita altera pars*, a fim de determinar, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), para cada obrigação descumprida, enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil,

I — À Infraero — Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária que:

abstenha-se de permitir, tolerar ou explorar direta ou indiretamente o trabalho de crianças e adolescentes com idade inferior a 18 (dezoito) anos, em atividades insalubres, perigosas, noturnas ou prejudiciais à moralidade (inclusive engraxate), e de qualquer trabalho em idade inferior a 16 (dezesseis) anos, nas dependências dos aeroportos sob sua administração — abrangidas as áreas de atendimento e movimentação de passageiros, bagagens e cargas;



destinadas ao público usuário e estacionamento de seus veículos; serviços auxiliares do aeroporto ou do público usuário; comércio (art. 39, L. 7565) —, devendo no prazo máximo de 48 horas, afixar cartazes/material informativo em todos os pontos de circulação de usuários, especialmente nos locais em que há praças de alimentação, lanchonetes, restaurantes, comércios, alertando para a proibição do trabalho infantil, nos seguintes termos:

“É PROIBIDO O TRABALHO NOTURNO, PERIGOSO OU INSALUBRE A MENORES DE 18 ANOS E QUALQUER TRABALHO A CRIANÇAS E ADOLESCENTES COM IDADE INFERIOR A 16 ANOS, SALVO NA CONDIÇÃO DE APRENDIZ, A PARTIR DE 14 ANOS. (ART. 7º, XXXIII, CF). AS ATIVIDADES DE ENGRAXATE SÃO PROIBIDAS NO INTERIOR DESTA AEROPORTO A CRIANÇAS E ADOLESCENTES MENORES DE 18 ANOS DE IDADE, CONSTITUINDO PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL, NOS TERMOS DO ITEM 67 DO DECRETO N. 6.481/2008.

O TRABALHO INFANTIL TRAZ PREJUÍZOS AO DESENVOLVIMENTO FÍSICO, PSICOLÓGICO, SOCIAL E MORAL DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE.

A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES CONSTITUI GRAVE VIOLAÇÃO DE DIREITOS E DEVERÁ SER IMEDIATAMENTE COMUNICADA AOS ÓRGÃOS COMPETENTES.

NÃO UTILIZE SERVIÇOS PRESTADOS POR CRIANÇAS E ADOLESCENTES. PROCURE UM AGENTE AEROPORTUÁRIO PARA ORIENTAÇÕES.

DENUNCIE A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL: DISQUE 100.” (DECISÃO JUDICIAL PROFÉRIDA NOS AUTOS DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA N...)

providenciar no prazo de 48 horas a veiculação no sistema de som geral dos aeroportos sob sua administração, a cada 30 minutos, mensagem informativa, nos seguintes termos:

“SENHORES USUÁRIOS E PASSAGEIROS, INFORMAMOS QUE ATIVIDADES DE ENGRAXATE SÃO PROIBIDAS A CRIANÇAS E ADOLESCENTES MENORES DE 18 ANOS DE IDADE, POIS CONSTITUEM PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL.

A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES CONSTITUI GRAVE VIOLAÇÃO DE DIREITOS E DEVE SER IMEDIATAMENTE COMUNICADA AOS ÓRGÃOS COMPETENTES.

NÃO UTILIZE SERVIÇOS PRESTADOS POR CRIANÇAS E ADOLESCENTES. PROCURE UM AGENTE AEROPORTUÁRIO PARA ORIENTAÇÕES.





DENUNCIE A EXPLORAÇÃO DE TRABALHO INFANTIL ATRAVÉS DO DISQUE 100.”

em casos de flagrante de trabalho infantil, nos aeroportos sob sua administração, adotar procedimento de encaminhamento das crianças e adolescentes à rede de proteção, através do acionamento do Conselho Tutelar da localidade, a fim de que sejam submetidos aos procedimentos legais, identificando também os usuários dos serviços, para providências cabíveis, quanto a orientações e advertências sobre a exploração do trabalho infantil, mantendo-se registro em livro próprio;

c.1) em caso de recusa de atendimento pelo Conselho Tutelar registrar o fato em boletim de ocorrência junto à autoridade policial local, encaminhando cópia ao Ministério Público Estadual, Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, em razão da omissão do atendimento, para providências cabíveis;

realizar campanha de combate ao trabalho infantil, voltada especialmente à sensibilização dos usuários dos serviços do aeroporto para os prejuízos causados pelo trabalho precoce, e o seu papel de não consumir dos produtos e serviços oferecidos pelas crianças e adolescentes, através de material informativo, cartazes, *folders*, painéis eletrônicos, bem como veiculação nos monitores informativos de voos e sistema de som do aeroporto, de forma que fique inserida na programação diária permanente dos monitores e sonora da INFRAERO, com tempo de duração mínima de cinco (5) anos;

a campanha deverá iniciar no prazo máximo de 10 dias, no âmbito do aeroporto de Congonhas, abrangendo também os demais aeroportos sob sua administração localizados em cidades-Sede da Copa nesse mesmo prazo;

deverá abranger todos os aeroportos sob sua administração, no prazo máximo de 30 dias, conforme cronograma a ser apresentado a esse MM. Juízo, no mesmo prazo da alínea e.1;

realizar capacitação e sensibilização de agentes de segurança e funcionários dos aeroportos sob sua administração, em relação à temática do trabalho infantil e seus prejuízos, voltada para a orientação de crianças e adolescentes, bem como de usuários e passageiros, através de palestras, minicursos, seminários, que abordem diferentes aspectos relacionados à temática, com periodicidade de pelo menos um evento semestral, durante o período mínimo de dois anos;

a capacitação deverá iniciar no prazo máximo de 10 dias, no âmbito do aeroporto de Congonhas, abrangendo também os demais aeroportos sob sua administração localizados em cidades-Sede da Copa nesse mesmo prazo;





deverá abranger todos os aeroportos sob sua administração, no prazo máximo de 30 dias, conforme cronograma a ser apresentado a esse MM. Juízo, no mesmo prazo da alínea f.1;

adotar procedimento de orientação, por intermédio de seus agentes, dos usuários dos aeroportos sobre a proibição de exploração de trabalho infantil, com distribuição de material informativo aos usuários/passageiros que estejam se valendo de tais serviços, acerca da legislação protetiva da criança e do adolescente e da proibição do trabalho infantil, alertando que esta tomada de serviços de crianças e adolescente constitui grave ilicitude, capaz de gerar reprimendas administrativas, civis e até criminais;

o procedimento de orientação dos usuários deverá se iniciar no prazo máximo de 10 dias, no âmbito do aeroporto de Congonhas, abrangendo também os demais aeroportos sob sua administração localizados em cidades-Sede da Copa nesse mesmo prazo;

deverá abranger todos os aeroportos sob sua administração, no prazo máximo de 30 dias, conforme cronograma a ser apresentado a esse MM. Juízo, no mesmo prazo da alínea g.1;

disponibilizar reserva de vagas na contratação de aprendizes para adolescentes egressos de trabalho infantil, que tenham sido identificados realizando trabalho nas dependências do aeroporto, visando dar efetividade ao disposto nos arts. 1º, 3º e 227 da CF c/c 428 da CLT e 16 do Dec. n. 5.598/2005;

disponibilizar de imediato espaço físico para instalação de centro de atendimento, pelos órgãos da rede de proteção, para enfrentamento de situações de violação de direitos de crianças e adolescentes que ocorrem no interior do aeroporto de Congonhas;

publicar extrato da decisão proferida, a ser disponibilizada pelo MM. Juízo, em jornal de grande circulação nacional, como Folha de São Paulo, Estado de São Paulo, O Globo, na edição dominical, na parte geral, em dois finais de semana intercalados.

II — Ao Município de São Paulo que:

realize a busca ativa das crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil no aeroporto de Congonhas, comprovando, no prazo de 30 dias, a inclusão destas — e respectivas famílias —, inclusive aquelas já identificadas pelo serviço de abordagem social, conforme relatórios constantes dos autos, em programas de assistência social, erradicação do trabalho infantil e profissionalização do adolescente, tais como o PETI, PRO-JOVEM, assistência





dos CRAS/CREAS, dentre outros que garantam efetivamente a correção das ilicitudes encontradas, não bastando para tanto a mera identificação e aproximação de vínculos;

designar equipe especial formada por psicólogo, assistente social, assistente jurídico ou outros técnicos, através do CREAS/CRAS ou entidades conveniadas, no prazo máximo de 10 dias, para atuação nas dependências do aeroporto de Congonhas, visando à prestação de atendimento e encaminhamentos pertinentes às crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil ou outras violações de direitos;

adotar providências imediatas para funcionamento adequado e aparelhamento do Conselho Tutelar da região do aeroporto de Congonhas, visando ao atendimento das violações de direitos de crianças e adolescentes ocorridas no interior do aeroporto e adjacências, observado o regime de plantão, devendo informar nos autos, durante 90 dias, a partir do mês de junho, semanalmente ou mensalmente, a escala de plantão que funcionará no local, com encaminhamento de cópia à Infraero, para ciência;

encaminhar, no prazo de 180 dias, proposta legislativa visando à criação de conselho tutelar e/ou conselhos tutelares na municipalidade, visando especialmente dar efetividade ao atendimento das violações de direitos de crianças e adolescentes na região que envolve o entorno do aeroporto de Congonhas, contemplando as situações de trabalho infantil que ocorram em suas dependências ou adjacências;

implementar, no prazo máximo de 12 meses, programa de aprendizagem profissional no âmbito da municipalidade, com reserva de vagas para crianças egressas de situação de trabalho infantil nas ruas, considerando o dever de profissionalização cominado ao Município, pelo art. 227 da CF;

incrementar, no prazo máximo de 12 meses, políticas públicas específicas voltadas ao combate ao trabalho infantil, direcionada às comunidades periféricas, no entorno do aeroporto de Congonhas, como ações socioculturais, equipamentos esportivos, programas de geração de renda, escolas em tempo integral, formação profissional ou outros, dentre estas:

f.1) criação de vagas no PRÓ-JOVEM que venham a ser necessárias para inclusão de todos os adolescentes flagrados em trabalho proibido nas ações empreendidas no aeroporto de Congonhas, com indicação de data e início do projeto Pro-Jovem nos termos da Lei n. 11.692/08;

f.2) disponibilizar ou adequar espaços destinados à realização da jornada ampliada do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil — PETI, a





propiciar no mínimo salas adequadas ao exercício das atividades do programa, mobiliário adequado e em número suficiente para as crianças e adolescentes inscritos, garantindo-se aos monitores condições de trabalho satisfatórias, em que se disponibilizem, ao menos: material didático e esportivo de qualidade e suficiente, regularidade na prestação dos serviços, recursos humanos compatíveis com o número de crianças e adolescentes atendidos, merenda de qualidade e apoio para a renovação e ampliação das aulas e cursos empregados em tais programas;

f.3) implementar programas de qualificação profissional a partir de convênios com o SENAI, SENAR, SENAC, SESCOOP e outras instituições vinculadas à profissionalização de jovens com preenchimento das vagas especialmente por adolescentes que estejam em situação de vulnerabilidade social e econômica e egressos de trabalho infantil;

f.4) expandir a rede educacional no entorno da Avenida da Espriada, garantindo a presença de, pelo menos, um CEU, bem como proporcionando a adesão das escolas então existentes naquela localidade, ao Programa MAIS EDUCAÇÃO, do Ministério da Educação, visando à implementação paulatina da educação em tempo integral ou outras ações na rede educacional;

f.5) construção de equipamentos esportivos e culturais na região da Avenida da Espriada, para atender as necessidades de crianças e adolescentes;

f.6) expandir a rede socioassistencial no entorno da Avenida da Espriada, para atendimento de crianças, adolescentes e famílias em situação de trabalho infantil.

promover campanha de sensibilização nas escolas municipais da região sobre questões afetas ao trabalho infantil, envolvendo a comunidade escolar (alunos, pais e professores) sobre proibições, prejuízos, programas de aprendizagem, programas assistenciais, etc., a iniciar no segundo semestre do ano letivo em curso, devendo juntar aos autos no prazo de 45 dias o cronograma das ações a serem realizadas, com indicação das escolas abrangidas;

realizar capacitações dos Conselheiros Tutelares de todo o Município sobre a temática trabalho infantil, a iniciar no prazo máximo de 15 dias, visando uma maior qualificação técnica dos Conselheiros na identificação de situações de exploração de trabalho infantil e legislação aplicável, a subsidiar atuação no tocante à orientação às famílias e encaminhamentos para inserção em programas de aprendizagem ou socioeducativos ou outros desdobramentos;

realizar campanha permanente de combate ao trabalho infantil nas ruas, voltada especialmente à sensibilização da população munícipe quanto aos





prejuízos causados pelo trabalho às crianças e adolescentes, e o seu papel de não consumir dos produtos e serviços por esta oferecidos, a iniciar no prazo máximo de 15 dias;

afixar cópia da decisão proferida nestes autos no quadro de editais da Prefeitura Municipal.

Requer seja intimado o Presidente da Infraero Sr. Antonio Gustavo Matos do Vale, Estrada do Aeroporto, Setor de Concessionárias, Lote 5, Ed. Sede — Brasília/DF, CEP 71608-050, bem como o Exmo. Prefeito Municipal Sr. Fernando Haddad dos termos da decisão proferida nestes autos, visando ao seu efetivo cumprimento, sob pena de responsabilidade solidária, por eventuais multas incidentes, com fulcro no § 6º, art. 37 da Constituição Federal.

Requer, seja expedido ofício ao Conselho Tutelar de Santo Amaro, Conselho Municipal de Direitos da Criança e Adolescente, Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, dando ciência da presente decisão.

Requer seja expedido ofício à Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo, a fim de que tomem ciência dos termos da decisão e verifiquem em rotina de fiscalização, o seu cumprimento, informando a esse MM. Juízo eventual notícia de inadimplemento.

PEDIDOS DEFINITIVOS

Requer o Ministério Público do Trabalho, ao final, seja tornada definitiva a antecipação da tutela concedida, julgando-se totalmente PROCEDENTES os pedidos formulados nesta ação civil pública, para condenar os réus nas obrigações de fazer e não fazer pleiteadas no item *supra*, com as multas por descumprimento requeridas, condenando-se, ainda, a ré Infraero ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no montante de R\$ R\$ 29.445.000,00 (vinte e nove milhões, quatrocentos e quarente e cinco mil reais), bem como o Município de São Paulo, a este título, em valor equivalente a 1,5% de sua receita tributária líquida anual, nos termos da fundamentação, valor que deverá ser revertido para a realização de projetos sociais, para o FIA — Fundo para a Infância e Adolescência (art. 88, IV, L. 8.069/90) e/ou entidades que atuam no combate ao trabalho infantil, conforme fundamentação *supra*, em sintonia com o disposto no art. 13 da Lei n. 7.347/85.

Requer, ainda, **a citação dos réus**, para contestarem a ação, querendo, no prazo legal, sob pena de revelia e confissão.

Por fim, requer o *parquet* seja observada sua **intimação pessoal e nos autos** de todos os atos processuais — com apoio no art. 18, inc. II, al. “h”, da Lei Complementar Federal n. 75/93 (Lei Orgânica do Ministério Público da União — LOMPU) e nos arts. 83, incs. I e II, e 236, § 2º, do CPC, bem como no art. 19, da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho — com a remessa





dos autos à Central de Mandados do Foro Trabalhista da Capital, a teor do preceito contido no art. 280, inc. I, da Consolidação das Normas da Corregedoria do TRT da 2ª Região, com as alterações imprimidas pelo Prov. GP/CR n. 8/07.

Protesta pela produção de todas as provas admitidas em direito, em especial a juntada de documentos, perícias, inspeções, depoimentos pessoal e testemunhal, **requerendo desde logo a juntada oportuna do relatório de ação fiscal, ainda não concluídos pela SRTE, mídias, ou outras provas que venham a ser produzidas, no curso da ação, e não se encontram em poder do órgão ministerial.**

Dá à causa o valor de R\$ 29.445.000,00.

Termos em que

Pede deferimento.

São Paulo, 26 de maio de 2014.

Elisiane dos Santos
Procuradora do Trabalho

Rafael Dias Marques
Procurador do Trabalho

SENTENÇA

AUTOS DO PROCESSO N. 1304/14

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

RÉUS: INFRAERO — EMPRESA BRASILEIRA DE INFRAESTRUTURA AEROPORTUÁRIA E MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

Vistos etc.

Ante o contido na exordial esclarece este Juízo que:

a) é fato público e notório que os administradores dos aeroportos permitem o ingresso de quaisquer pessoas em seu recinto, inclusive crianças e adolescentes, sem qualquer fiscalização, no que também resta incluído o aeroporto de Congonhas;

b) a pobreza absurda que assola a maioria das famílias deste País é de tamanha relevância que muitas crianças e adolescentes — que deveriam estar



ocupando seu tempo nas escolas e em atividades culturais e esportivas — são levados ao labor muito antes do que permitido pelo legislador constitucional e infraconstitucional;

c) não é novidade que os programas sociais da municipalidade voltados para os menores não se mostram eficazes, pois, do contrário, não teria a cidade de São Paulo tantos menores desamparados nas ruas, sobretudo neste momento em que todo o foco dos programas municipais está voltado para a recuperação de viciados em drogas, embora também importantes;

d) os fundamentos para proteção de crianças e adolescentes são de ordem fisiológica, de segurança, de moralidade e de cultura;

e) o labor precoce de crianças e adolescentes contribui negativamente para um futuro nada promissor destes;

f) há uma rede de proteção constitucional e legal às crianças e aos adolescentes muitas vezes descumpridas por empresas e órgãos públicos.

Assim, vislumbram-se preenchidos os requisitos para concessão de liminar, *inaudita altera pars*, como previsto no art. 12 da Lei n. 7.347/85 (denominada Lei da Ação Civil Pública), nos seguintes termos:

1. que a Infraero abstenha-se de permitir, tolerar ou explorar direta ou indiretamente o trabalho de crianças e adolescentes com idade inferior a 18 (dezoito) anos, em atividades insalubres, perigosas, noturnas ou prejudiciais à moralidade (inclusive engraxate), e de qualquer trabalho em idade inferior a 16 (dezesseis) anos, nas dependências dos aeroportos sob sua administração — abrangidas as áreas de atendimento e movimentação de passageiros, bagagens e cargas; destinadas ao público usuário e estacionamento de seus veículos; serviços auxiliares do aeroporto ou do público usuário; comércio (art. 39, L. 7.565), sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil;

2. que a Infraero, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, deverá afixar cartazes/material informativo em todos os pontos de circulação de usuários, especialmente nos locais em que há praças de alimentação, lanchonetes, restaurantes, comércios, alertando para a proibição do trabalho infantil, com os dizeres constantes às fls. 93/94 dos autos, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil;



3. que a Infraero deverá providenciar no prazo de 48 (quarenta e oito) horas a veiculação no sistema de som geral dos aeroportos sob sua administração, a cada 30 (trinta) minutos, mensagem informativa, nos termos constantes às fls. 94 dos autos, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil;

4. que a Infraero, nos casos de flagrante trabalho infantil nos aeroportos sob sua administração, deverá adotar procedimento de encaminhamento das crianças e adolescentes à rede de proteção, através de acionamento do Conselho Tutelar da localidade, a fim de que sejam submetidos aos procedimentos legais, identificando também os usuários dos serviços, para providências cabíveis, quanto a orientações e advertências sobre a exploração do trabalho infantil, mantendo-se registro em livro próprio, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil;

5. que a Infraero, no caso de recusa de atendimento pelo Conselho Tutelar registrar o fato em boletim de ocorrência junto à autoridade policial local, encaminhando cópia ao Ministério Público Estadual, Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, em razão da omissão do atendimento, para as providências cabíveis, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil;

6. que a Infraero deverá realizar campanha de combate ao trabalho infantil, voltada especialmente à sensibilização dos usuários dos serviços do aeroporto para os prejuízos causados pelo trabalho precoce, e o seu papel de não consumir dos produtos e serviços oferecidos pelas crianças e adolescentes, através de material informativo, cartazes, *folders*, painéis eletrônicos, bem como veiculação nos monitores informativos de voos e sistema de som do aeroporto, de forma que fique inserida na programação diária permanente dos monitores e sonora da mesma, com tempo de duração mínimo de 5 (cinco) anos, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil;

7. que a Infraero deverá iniciar campanha, no prazo de 10 (dez) dias, no âmbito do aeroporto de Congonhas, abrangendo também os demais aeroportos sob sua administração localizados em cidades-sede da Copa do Mundo nesse mesmo prazo, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais)



enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil;

8. que a Infraero, no caso da campanha constante no item 7 acima, deverá abranger todos os aeroportos sob sua administração, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, mediante cronograma a ser apresentado neste Juízo, no mesmo prazo de 10 (dez) dias, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil;

9. que a Infraero deverá realizar capacitação e sensibilização de agentes de segurança e funcionários dos aeroportos sob sua administração, em relação à temática do trabalho infantil e seus prejuízos, voltada para a orientação de crianças e adolescentes, bem como de usuários e passageiros, através de palestras, minicursos, seminários, que abordem diferentes aspectos relacionados à temática, com periodicidade de pelo menos um evento semestral, durante o período mínimo de 2 (dois) anos, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil;

10. que a Infraero deverá iniciar a capacitação no prazo máximo de 10 (dez) dias, no âmbito do aeroporto de Congonhas, abrangendo também os demais aeroportos sob sua administração localizados em cidades-sede da Copa do Mundo nesse mesmo prazo, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil;

11. que a Infraero, na capacitação, deverá abranger todos os aeroportos sob sua administração, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, conforme cronograma a ser apresentado a este Juízo, no mesmo prazo de 10 (dez) dias, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil;

12. que a Infraero deverá adotar procedimento de orientação, por intermédio de seus agentes, dos usuários dos aeroportos sobre a proibição de exploração de trabalho infantil, com distribuição de material informativo aos usuários/passageiros que estejam se valendo de tais serviços, acerca da legislação protetiva da criança e do adolescente e da proibição do trabalho infantil, alertando que esta tomada de serviços de crianças e adolescentes constitui



grave ilicitude, capaz de gerar reprimendas administrativas, civis e criminais, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil;

13. que a Infraero deverá iniciar o procedimento de orientação dos usuários no prazo máximo de 10 (dez) dias, no âmbito do aeroporto de Congonhas, abrangendo também os demais aeroportos sob sua administração localizados em cidades-sede da Copa do Mundo nesse mesmo prazo, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil;

14. que a Infraero, no procedimento de orientação, deverá abranger todos os aeroportos sob sua administração, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, conforme cronograma a ser apresentado a este Juízo no prazo de 10 (dez) dias, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil;

15. que a Infraero deverá disponibilizar reserva de vagas na contratação de aprendizes para adolescentes egressos do trabalho infantil, que tenham sido identificados realizando trabalho nas dependências do aeroporto, visando dar efetividade ao disposto nos arts. 1º, 3º e 227 da Carta Republicana de 1988, c/c os arts. 428 da CLT e 16 do Decreto n. 5.598/2005, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil;

16. que a Infraero deverá disponibilizar, de imediato, espaço físico para instalação de centro de atendimento, pelos órgãos da rede de proteção, para enfrentamento de situações de violação de direitos de crianças e adolescentes que ocorram no interior do aeroporto de Congonhas, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil;

17. que a Infraero deverá publicar extrato da decisão proferida a ser disponibilizada por este Juízo, em jornal de grande circulação nacional, como Folha de São Paulo, Estado de São Paulo, O Globo, na edição dominical, na parte geral, em dois finais de semana intercalados, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil;





18. que a Municipalidade de São Paulo realize busca ativa das crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil no aeroporto de Congonhas, comprovando, no prazo de 30 (trinta) dias, a inclusão destes — e das respectivas famílias —, inclusive aquelas já identificadas pelo serviço de abordagem social, conforme relatórios constantes dos autos, em programas de assistência social, erradicação do trabalho infantil e profissionalização do adolescente, tais como PETI, PROJOVEM, assistência dos CRAS/CREAS, dentre outros que garantam efetivamente a correção das ilicitudes encontradas, não bastando para tanto a mera identificação e aproximação de vínculos, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil;

19. que a Municipalidade de São Paulo designe equipe especial formada por psicólogo, assistente social, assistente jurídico ou outros técnicos, através do CREAS/CRAS ou entidades conveniadas, no prazo máximo de 10 (dez) dias, para atuação nas dependências do aeroporto de Congonhas, visando à prestação de atendimento e encaminhamentos pertinentes às crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil ou outras violações de direitos, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil;

20. que a Municipalidade de São Paulo deve adotar providências imediatas para funcionamento adequado e aparelhamento do Conselho Tutelar da região do aeroporto de Congonhas, visando ao atendimento das violações de direitos de crianças e adolescentes ocorridas no interior do aeroporto e adjacências, observado o regime de plantão, devendo informar nos autos, durante 90 (noventa) dias, a partir do mês de junho de 2014, semanalmente ou mensalmente, a escala de plantão que funcionará no local, com encaminhamento de cópia à Infraero, para ciência, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil;

21. que a Municipalidade de São Paulo deverá encaminhar, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, proposta legislativa visando à criação de Conselho Tutelar e/ou Conselhos Tutelares na municipalidade, visando especialmente dar efetividade ao atendimento das violações de direitos de crianças e adolescentes na região que envolve o entorno do aeroporto de Congonhas, contemplando as situações de trabalho infantil que ocorram em suas dependências ou adjacências, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil;





22. que a Municipalidade de São Paulo deverá implementar, no prazo máximo de 12 (doze) meses, políticas públicas específicas voltadas ao combate ao trabalho infantil, direcionada às comunidades periféricas, no entorno do aeroporto de Congonhas, como ações-culturais, equipamentos esportivos, programas de geração de renda, escolas em tempo integral, formação profissional ou outros, conforme letras “f.1”, “f.2”, “f.3”, “f.4”, “f.5” e “f.6” de fls. 98/99 dos autos, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil;

23. que a Municipalidade de São Paulo deverá promover campanha de sensibilização nas escolas municipais da região sobre questões afetas ao trabalho infantil, envolvendo a comunidade escolar (alunos, pais e professores) sobre proibições, prejuízos, programas de aprendizagem, programas assistenciais, etc. a iniciar no segundo semestre do ano letivo de 2014, devendo juntar aos autos no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias o cronograma das ações a serem realizadas, com indicação das escolas abrangidas, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil;

24. que a Municipalidade de São Paulo deverá realizar capacitações de Conselheiros Tutelares de todo o Município sobre a temática “trabalho infantil”, a iniciar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, visando uma maior qualificação técnica dos Conselheiros na identificação de situações de exploração de trabalho infantil e legislação aplicável, a subsidiar atuação no tocante à orientação às famílias e encaminhamentos para inserção em programas de aprendizagem ou socioeducativa ou outros desdobramentos, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil;

25. que a Municipalidade de São Paulo deverá realizar campanha permanente de combate ao trabalho infantil nas ruas, voltada especialmente à sensibilização da população munícipe quanto aos prejuízos causados pelo trabalho às crianças e adolescentes, e o seu papel de não consumir produtos e serviços oferecidos por estes, a iniciar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil;

26. que a Municipalidade de São Paulo deverá afixar cópia da decisão proferida nestes autos no quadro de editais da mesma, sob pena de multa diária de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) enquanto persistir o descumprimento, acrescida de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) por criança ou adolescente encontrado em situação de trabalho infantil.





Ante a decisão ora tomada por este Juízo:

a) intime-se o Presidente da Infraero, Sr. Antonio Gustavo Matos do Vale, Estrada do Aeroporto, Setor de Concessionárias, Lote 5, Edifício Sede — Brasília-DF, CEP 71608-050 o Exmo. Sr. Prefeito Municipal da cidade de São Paulo, Sr. Fernando Haddad quanto aos termos da liminar ora concedida nestes autos, visando ao seu efetivo cumprimento, sob pena de responsabilidade solidária, por eventuais multas incidentes, com fundamento no art. 37, parágrafo 6º, da Constituição Federal de 1988;

b) intime-se o Exmo. Sr. Prefeito Municipal da cidade de São Paulo, Sr. Fernando Haddad quanto aos termos da liminar ora concedida nestes autos, visando ao seu efetivo cumprimento, sob pena de responsabilidade solidária, por eventuais multas incidentes, com fundamento no art. 37, 6º, da Constituição Federal de 1988;

c) expeça-se ofício ao Conselho Tutelar de Santo Amaro dando ciência da presente decisão;

d) expeça-se ofício ao Conselho Municipal de Direitos da Criança e Adolescente dando ciência da presente decisão;

e) expeça-se ofício à Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República dando ciência da presente decisão;

f) expeça-se ofício à Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo a fim de que tome ciência da presente decisão e verifique em rotina de fiscalização o seu cumprimento informando a este Juízo eventual notícia de inadimplemento.

Designa-se audiência UNA em pauta de rito ordinário.

Citem-se os réus para que, se quiserem, que apresentem contestação em audiência, sob os efeitos da revelia e consequente pena de confissão.

Intime-se pessoalmente e nos autos o *Parquet* Laboral.

Nada mais.

André Cremonesi
Juiz do Trabalho





AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 2ª REGIÃO — PROCURADOR DO TRABALHO MURILLO CESAR BUCK MUNIZ)

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DA 2ª VARA DO TRABALHO DE
SANTANA DE PARNAÍBA/SP

Autos n. 1000128-31.2014.5.02.0422

Autor: UNIÃO — FAZENDA NACIONAL

Réu: SONDA DO BRASIL S.A.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, pelo Procurador do Trabalho signatário, vem, à presença de Vossa Excelência, nos autos do processo em epígrafe, com fundamento no art. 83, inciso II, da Lei Complementar n. 75/93, manifestar-se na qualidade de fiscal do ordenamento jurídico, nos seguintes termos.

I — SÍNTESE DOS AUTOS

Trata-se de execução fiscal movida pela União em face da Executada, visando à satisfação de multa trabalhista inscrita em Dívida Ativa no dia 23.9.2013, conforme Certidão de Dívida Ativa (CDA) sob o n. 80513015084-51 (Id. 3175340).

Em síntese, a Executada, foi autuada por descumprimento do art. 93 da Lei n. 8.213/91, que estabelece a reserva de postos de trabalho a pessoas com deficiência.

A multa não foi paga extrajudicialmente, o débito foi inscrito em dívida ativa, o que originou o título executivo extrajudicial ora em execução.





A Executada garantiu o Juízo mediante depósito em dinheiro e opôs embargos à execução no trigésimo dia contado da data do depósito.

Em síntese, os embargos à execução fundamentam-se em dois argumentos: i) a Embargante firmou Termo de Ajuste de Conduta (TAC) com o Ministério Público do Trabalho, motivo pelo qual não poderia ser atuada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, pelo descumprimento do art. 93 da Lei n. 8.213/91; ii) há dificuldade de contratação de pessoas com deficiência pela falta de candidatos habilitados para ocupar os postos de trabalho e o Estado não cumpre o seu papel de qualificação e de propiciar acessibilidade para a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho.

A União apresentou impugnação aos embargos, requerendo a sua improcedência, em síntese, sob os argumentos de que na data da autuação não havia TAC vigente ou concedendo prazo para a contratação; as esferas civil, penal e administrativas são independentes; a Embargante não comprovou suas alegações; dentre outros argumentos.

O MM. Juízo, entendendo haver interesse público que justifica a intervenção do Ministério Público e por haver menção a TAC firmado com a Instituição, determinou a sua intimação.

É a breve síntese dos autos.

II — FUNDAMENTAÇÃO

Inicialmente, considerando-se que a matéria versada nos autos diz respeito a direitos difusos, coletivos e individuais indisponíveis de pessoas com deficiência e, portanto, intimamente relacionada à dignidade da pessoa humana, princípio fundante maior do Estado Democrático de Direito e da República Federativa do Brasil, mister se faz a intervenção do Ministério Público, na qualidade de fiscal do ordenamento jurídico.

Os embargos à execução merecem conhecimento, pois preenchidos os requisitos de admissibilidade.

Quanto ao mérito, passa-se à manifestação relativa ao **primeiro argumento da Embargante, no sentido de que firmou Termo de Ajuste de Conduta (TAC) com o Ministério Público do Trabalho e por tal razão não poderia ser atuada pelo Ministério do Trabalho e Emprego**, em virtude do descumprimento do art. 93 da Lei n. 8.213/91.

Efetivamente, como arguido pela União, o TAC inicialmente firmado em 29.5.2006 concedeu o prazo de 12 (doze) meses para o cumprimento da cota legal, expirado, portanto, em 29.5.2006 e o aditivo de TAC foi firmado em 6.7.2009, concedendo novo prazo de 12 (doze) meses para a observância da Lei. Assim, no interregno de 30.5.2007 a 5.7.2009, não havia nenhum TAC vigente concedendo





prazo para a observância da Lei e a atuação ocorreu em 1º.12.2008, o que já é suficiente para o não acolhimento da argumentação.

Mas não é só, ainda que assim não fosse, ou seja, ainda que houvesse TAC vigente celebrado com o Ministério Público do Trabalho concedendo prazo para a contratação de pessoas com deficiência, isso não impediria a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego.

Isso porque a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) não são prejudiciais nem excludentes entre si. Na realidade, são distintas e complementares.

Nesse sentido, necessário esclarecer que o MPT não tem atribuição para interdição, embargo ou impedimento de atividade nociva, nem para impor multa em matéria trabalhista, por não lhe ser conferido poder de polícia, o que é típico da atividade de inspeção ou fiscalizatória atribuída ao Poder Executivo, no caso, exercida legitimamente pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com fundamento no art. 21, inciso XXIV, da Constituição Federal de 1988, na Convenção n. 81 da OIT — Organização Internacional do Trabalho, concernente à Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio (aprovada pelo Decreto Legislativo n. 24, de 29.5.1956, revigorada pelo Decreto n. 95.461, de 11.12.1987); pelos arts. 626 e seguintes da CLT; pelo Regulamento da Inspeção do Trabalho (Decreto n. 55.841, de 15.3.1965, substituído pelo Decreto n. 4.552, de 27.12.2002) e pela Lei n. 10.593, de 6.12.2002, dentre outras bases normativas.

O art. 626 da CLT atribui às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho. Por seu turno, o art. 628 da CLT determina que “a toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração”, e o art. 628, § 3º, da CLT impõe que o agente da inspeção responda por falta grave no cumprimento do dever se comprovada má-fé quanto à omissão ou lançamento de qualquer elemento no livro “Inspeção do Trabalho” previsto no § 1º.

O Ministério Público, em seus relevantes misteres, atua conforme determinação da norma Constitucional nos arts. 127 e 129 e com supedâneo principalmente na LC n. 75/93, na Lei n. 7.347/85 e Lei n. 8.078/90, e tem à sua disposição, como meio investigatório, o inquérito civil, dentre outros procedimentos administrativos, e, como meio de coibir ilegalidades, pode propor Termo de Ajuste de Conduta (TAC), ação civil pública, ação civil coletiva, ou outras medidas judiciais que se façam necessárias ao resguardo dos direitos sob sua tutela.

Evidentemente, se constatado o descumprimento da Lei, o TAC terá eficácia prospectiva relativamente a obrigações de fazer e não fazer nele estabelecidas e terá a finalidade de promover a observância do ordenamento jurídico e de inibir a continuidade da infração, além de ser possível a compensação por danos morais coletivos eventualmente verificados.





A subscrição de Termo de Ajuste de Conduta depende da concordância do inquirido, de modo que o Ministério Público do Trabalho não pode impor cumprimento de obrigação legal ou impor a celebração de TAC.

Se não houver concordância da parte e constatada ilegalidade, alternativa não há ao Ministério Público a não ser provocar o Poder Judiciário, em princípio inerte, para que imponha o cumprimento da obrigação legal ao infrator.

É importante dizer que não se pode estabelecer em TAC (ou em decisão judicial) alteração legislativa, ou seja, o Ministério Público deve zelar pela observância do ordenamento jurídico.

Contudo, isso não quer dizer que o Ministério Público ou o Poder Judiciário não possam estabelecer via TAC ou decisão judicial, respectivamente, prazo para que seja possível o cumprimento de obrigação legal ainda não observada, já que as multas nessas hipóteses têm finalidade promocional do cumprimento da Lei ou inibitória de seu descumprimento.

Porém, se houver estabelecimento de obrigação impossível de ser cumprida no TAC ou em decisão judicial, a finalidade inibitória das multas deixa de existir. Exemplificando: se hoje a empresa não cumpre a cota para a contratação de pessoas com deficiência, de nada adianta o estabelecimento em TAC ou em decisão judicial de multa para o cumprimento da obrigação legal imediatamente ou em prazo inexecutável, pois nesse caso a multa incidirá de qualquer modo e perderá sua finalidade inibitória.

Assim, decorre da natureza inibitória de multa estabelecida em TAC (ou em decisão jurisdicional que acolhe pedido de tutela específica) a concessão de prazo que, dentro alguma margem de discricionariedade, viabilize o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer estabelecida em Lei.

No que tange ao descumprimento da Lei já verificado, se caracterizada infração administrativa, isso implica punição em âmbito administrativo e, no caso de irregularidade trabalhista, compete ao Ministério do Trabalho e Emprego a imposição de multa, além de ser possível a caracterização do dano moral coletivo, passível de ser compensado via TAC, caso haja concordância da empresa, ou via ação civil pública.

Diante disso, vê-se claramente a natureza jurídica distinta de multas fixadas em TAC ou decisão judicial, com finalidade inibitória prospectiva; de multa administrativa, que consubstancia punição pela inobservância pretérita da Lei e da compensação pecuniária por eventuais danos morais coletivos ou sociais causados, que visa primordialmente à recomposição, ainda que indireta, dos bens jurídicos lesados.

A natureza distinta da atuação e dos poderes conferidos à Administração Pública, ao Ministério Público e ao próprio Poder Judiciário, para efetivação do ordenamento jurídico, constitui um sistema de limitação de poderes independentes entre si, ou de “freios e contrapesos”.

Por conseguinte, ante a natureza distinta dessas atuações, a atuação do MPT, ainda que conceda prazo para o cumprimento da obrigação legal, não impede a





atuação punitiva do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no legítimo exercício do poder de polícia atribuído ao Poder Executivo.

Entendimento contrário levaria a situações absurdas.

A título exemplificativo: se o Ministério Público do Trabalho constata em inquérito civil que determinado empregador exige prorrogação de jornada muito além da permissão legal e ainda não paga regularmente as horas extras prestadas e celebra TAC para que a empresa em um mês abstenha-se de prorrogar a jornada de trabalho ilicitamente e pague corretamente as horas extras eventualmente prestadas, sob pena de multa de determinado valor, pelo raciocínio da tese contida nos embargos à execução, isso impediria que o Ministério do Trabalho e Emprego multasse o mesmo empregador pelo descumprimento da Lei anterior e durante a vigência do TAC, que é por período indeterminado, o que não é razoável. Levada às últimas consequências, a adoção desse raciocínio, por misturar questões distintas, também impediria aos trabalhadores que não receberam horas extras de ajuizar ações individuais para cobrá-las, o que obviamente é um absurdo, *data venia*.

Assim, ainda que a atuação tivesse ocorrido dentro do prazo concedido em TAC pelo Ministério Público do Trabalho, isso não seria suficiente para invalidá-la.

No sentido do entendimento ora esposado, as seguintes decisões de Tribunais.

“EMENTA: Ação civil pública. Ajustamento de conduta assinado entre empresa e o Ministério Público. Mandado de segurança para impedir, nesse período, que a empresa sofra fiscalização pela Delegacia Regional do Trabalho. Improcedência. Independência de motivos e resultados. Lei n. 7.347/85 e arts. 626 e ss. da CLT. Não há direito líquido e certo da empresa não ser fiscalizada. O procedimento preparatório do Ministério Público, na ação civil pública, com assinatura de compromisso de ajustamento de conduta, não inibe o Ministério do Trabalho de exercer sua fiscalização regular, já que ambos os Ministérios são independentes em suas ações e investigações. Não há ilegalidade ou abuso de poder que possa ser socorrido por meio de mandado de segurança. A ação é improcedente.

[...] O ajustamento da conduta entre a empresa e o Ministério Público não impede que o Ministério do Trabalho, também no exercício de suas prerrogativas legais, atue nas empresas para fiscalizar o cumprimento das leis sociais, previdenciárias e trabalhistas. São atuações distintas e incomunicáveis. Um órgão não depende do outro. O Ministério Público age legitimado pela Lei n. 7.347/85 como titular da ação civil pública, com objetivo de obter do Poder Judiciário uma sentença cominatória de indenização e multa por dano ao patrimônio público, ao meio-ambiente, ao consumidor etc. Essa atividade do Ministério Público é especial, em razão de um evento previsto na lei que regula a ação civil pública. A atividade do Ministério do Trabalho é independente e diária, tanto assim que o art. 133 da Lei n. 8.213 expressamente prevê aplicação de multa em caso de descumprimento de qualquer dispositivo da referida lei. São cominações independentes, ou seja, se a Delegacia Regional aplicar multa





à empresa por descumprimento de uma norma trabalhista ou previdenciária, não fica o Ministério Público coibido de ingressar com a respectiva ação civil pública, assim como também o inverso é verdadeiro. A Delegacia do Trabalho não fica impedida de fiscalizar e multar as empresas pelo fato do Ministério Público ter ingressado com ação civil pública e assinado um ajustamento de conduta. Não pode o Judiciário impedir, com ações mandamentais, que os agentes do Ministério do Trabalho exerçam o seu mister administrativo de fiscalizar as empresas, pois não se pode tirar dos órgãos públicos as prerrogativas de suas funções. A fiscalização do Ministério do Trabalho, através das Delegacias, é *a priori* sempre legal, conforme previsto nos arts. 626 e ss. da CLT. Se a conduta dos fiscais, ao final da fiscalização, for ilegal, aí sim poderá a parte interessada, demonstrando a ilegalidade ou o abuso de poder, intentar o mandado de segurança com um motivo específico e definido. O que se postula neste mandado de segurança é impedir, preventivamente, que a DRT fiscalize a empresa até 25 de junho de 2007, data em que o Ministério Público e a empresa delimitaram para o ajustamento da conduta da empresa às disposições legais relativas à contratação de pessoas reabilitadas e portadoras de deficiência física. Vale acrescentar que esse ajustamento de conduta foi firmado em 25.6.2003, com término previsto para junho de 2005, prorrogado depois, em setembro de 2005, para junho de 2007. Portanto, não há direito líquido e certo da empresa não ser fiscalizada. Em conclusão, o procedimento preparatório do Ministério Público, na ação civil pública, com assinatura de compromisso de ajustamento de conduta, não inibe o Ministério do Trabalho de exercer sua fiscalização regular, já que ambos os Ministérios são independentes em suas ações e investigações. Não há ilegalidade ou abuso de poder que possa ser socorrido por meio de mandado de segurança.” (TRT da 2ª Região, 9ª Turma, Processo n. 00895.2006.080.02.00-3, acórdão n. 20060734803, votação unânime.)

“EMENTA: MULTA APLICADA PELA DRT. TERMO DE AJUSTE CONDUTA. ALCANCE LIMITADO DO INSTRUMENTO UTILIZADO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

Frente ao quadro normativo, constitucional e legal, que confere ao auditor-fiscal do trabalho o poder-dever de aplicar multa administrativa às empresas não cumpridoras da legislação trabalhista, em observância, ainda, aos fundamentos previstos no art. 1º da Carta Política, III e IV, não se vislumbra qualquer possibilidade da mera confissão patronal e do Termo de Ajuste de Conduta conferirem ao infrator um perdão pelas irregularidades antes praticadas. É que o denominado Termo de Ajuste de Conduta, em que pese a sua notável eficácia dentro do contexto da valorização das ações do imprescindível Ministério Público do Trabalho e do desafogamento da máquina judiciária, cuja regulação é feita por normas legais distintas (Lei n. 7.347/85; Lei n. 8.078/90; Lei n. 75/93), jamais teve a pretensão de substituir ou de tornar sem efeito os atos de autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego, a ponto não só





de invalidar o regramento autorizador da fiscalização estatal e da respectiva punição administrativa, como também provocar o absoluto esvaziamento de uma legislação material trabalhista construída pela legítima pressão da sociedade brasileira. A fixação de multa pela DRT, longe de configurar interesse do órgão estatal em aumentar arrecadação, impõe-se como medida fundamental para coibir condutas empresariais agressivas ao conjunto de normas trabalhistas protetoras do empregado e de sua dignidade humana, tendo, ainda, um claro caráter pedagógico. O TAC não é instrumento adequado para esquecer e perdoar condutas as quais têm justa sanção pecuniária como resposta às irregularidades trabalhistas constatadas pela Delegacia Regional do Trabalho. Recursos conhecidos e providos.” (TRT10 Recurso Ordinário n. 569/2006-013-10-00.0, de relatoria de Grijalbo Fernandes Coutinho, 3ª Turma. DJ 17.8.2007.)

E a seguinte decisão do C. TST, de relatoria da Ministra Rosa Weber, atualmente no Excelso STF:

“Nas razões da revista (fls. 106-12), a impetrante defende que autuações pela Delegacia Regional do Trabalho desrespeitam as funções do Ministério Público do Trabalho, ante termo de ajuste de conduta firmado, no que toca ao cumprimento integral da cota de deficientes físicos/reabilitados, prevista no art. 93 da Lei n. 8.213/91. Registra que, no termo de ajuste de conduta, foi fixado o prazo de dois anos, prorrogados por mais dois anos, para que fosse atendida e preenchida a cota legal, sendo, portanto, indevidas autuações nesse prazo. Sustenta que o termo firmado ostenta natureza de título executivo extrajudicial, e a possibilidade de autuações, antes do prazo delimitado para cumprimento da obrigação, fere o princípio da segurança jurídica. Aponta violação dos arts. 5º, XXXVI, da Carta Magna, 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85 e 876 da CLT. Colaciona arestos.

O recurso não logra conhecimento.

Desservem à demonstração de divergência jurisprudencial, para fins de conhecimento do recurso de revista, julgados que não infirmam a premissa que orientou o acórdão recorrido: o ajuste de conduta firmado pela empresa apenas com o Ministério Público não impede que o Ministério do Trabalho e Emprego, no exercício de suas prerrogativas legais, atue nas empresas para fiscalizar o cumprimento das leis sociais, previdenciárias e trabalhistas. O segundo aresto colacionado à fl. 111 e o da fl. 112 se limitam a tratar da natureza de título executivo extrajudicial do termo de ajuste de conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho — matéria que sequer foi abordada pela Corte de origem. O primeiro aresto da fl. 111 traz tese no sentido do âmbito nacional de aplicação do termo de ajuste de conduta firmado em determinada unidade da federação, referindo-se a feito em que o TAC foi entabulado com o Ministério Público do Trabalho juntamente com o Ministério do Trabalho e Emprego — o que não é o caso dos autos. Incide, na espécie, a Súmula n. 296/TST.





De outra parte, imperioso o exame dos efeitos do termo de ajuste de conduta, firmado apenas com o Ministério Público do Trabalho, em relação aos demais órgãos estatais de fiscalização, no caso, o MTE.

O legislador, mediante o art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85 (LACP), visando a obter a solução de conflitos de forma mais célere e efetiva, previu a possibilidade de ser firmado termo de ajuste de conduta pela parte com comportamento contrário ao ordenamento jurídico, a fim de que possa se adequar às exigências legais em determinado prazo, sob de execução de penalidade previamente estabelecida, *verbis*:

‘§ 6º Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial.’

Oportuna a transcrição da lição de Carlos Henrique Bezerra Leite acerca da natureza do termo de ajuste de conduta:

‘O Ministério Público do Trabalho, ao receber denúncia que verse sobre lesão a direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos, pode propor de imediato a ação civil pública ou, instaurar, no âmbito administrativo, inquérito civil público ou procedimento investigatório, com o escopo de formar o seu convencimento e instruir a petição inicial com elementos probatórios mais seguros para a propositura ‘responsável’ da ação.

No curso do inquérito civil público ou do procedimento investigatório, a lei faculta ao Ministério Público tomar dos inquiridos/investigados termos de compromisso, também denominado termo de ajuste de conduta, por meio do qual se evita o ajuizamento da demanda, sanando-se, pela via extrajudicial, a ilegalidade detectada. Deste termo deve constar uma cominação, normalmente uma multa, para o caso de descumprimento da obrigação assumida, reversível ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Com efeito, o art. 113 da Lei n. 8.078/90 (CDC), que acrescentou o § 6º ao art. 5º da Lei n. 7.347/85 (LACP), dispõe que os órgãos públicos legitimados à propositura da ação civil pública podem tomar do causador do dano a direitos ou interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos termo de compromisso de ajuste de conduta às exigências legais.

Este termos de compromisso não se confunde com a ‘transação referendada pelo Ministério Público...’, de que cogita o inciso II do art. 585 do CPC.

A distinção é importante, na medida em que a transação, como se sabe, insere-se no rol dos negócios jurídicos bilaterais de natureza contratual, sendo, pois considerada um acordo d vontades entre os interessados, posteriormente referendado pelo Ministério Público, Defensoria Pública ou advogados dos transatores.

Já no termo de compromisso firmado perante o Ministério Público do Trabalho não há lugar para transação, porque o seu objeto é absolutamente restritivo:





tomar do infrator o compromisso de ajustar sua conduta 'às exigências legais', sendo certo que a lei utiliza a expressão 'tomar do interessado o termo de compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais', dando-lhe, portanto, caráter de impositividade ao órgão público legitimado, o que afasta a natureza de acordo ou transação do instituto ora focalizado.

Com razão, José dos Santos Carvalho Filho, ao conceituar que o termo de compromisso previsto no art. 5º, § 6º, da LACP é 'o ato jurídico pelo qual a pessoa, reconhecendo implicitamente que sua conduta ofende interesse difuso ou coletivo, assume o compromisso de eliminar a ofensa através da adequação de seu comportamento às exigências legais' (*Ministério público do trabalho: doutrina, jurisprudência e prática*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 249-50).

Assim, na convicção de que interessa à coletividade eliminar efetivamente o comportamento contrário à lei, visando a evitar que a contenda alcance o Judiciário, o legislador possibilitou a constituição de termo de ajuste de conduta perante os legitimados para a ação civil pública, os quais freiam a propositura de aludida demanda durante o prazo estabelecido para a adaptação necessária.

Da mesma forma, também o Regulamento da Inspeção do Trabalho, aprovado pelo Decreto n. 4.552/2002 — que regulamenta a Lei n. 10.593/2002 quanto à carreira da Auditoria-fiscal do Trabalho —, viabiliza que o MTE instaure procedimento especial destinado à prevenção ou saneamento de infrações à legislação, mediante a lavratura de termo de compromisso, nos seguintes termos:

Art. 28. O procedimento especial para a ação fiscal poderá ser instaurado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho quando concluir pela ocorrência de motivo grave ou relevante que impossibilite ou dificulte o cumprimento da legislação trabalhista por pessoas ou setor econômico sujeito à inspeção do trabalho, com a anuência da chefia imediata.

§ 1º O procedimento especial para a ação fiscal iniciará com a notificação, pela chefia da fiscalização, para comparecimento das pessoas sujeitas à inspeção do trabalho, à sede da unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 2º A notificação deverá explicitar os motivos ensejadores da instauração do procedimento especial.

§ 3º O procedimento especial para a ação fiscal destinado à prevenção ou saneamento de infrações à legislação poderá resultar na lavratura de termo de compromisso que estipule as obrigações assumidas pelo compromissado e os prazos para seu cumprimento.

§ 4º Durante o prazo fixado no termo, o compromissado poderá ser fiscalizado para verificação de seu cumprimento, sem prejuízo da ação fiscal em atributos não contemplados no referido termo.





§ 5º Quando o procedimento especial para a ação fiscal for frustrado pelo não atendimento da convocação, pela recusa de firmar termo de compromisso ou pelo descumprimento de qualquer cláusula compromissada, serão lavrados, de imediato, os respectivos autos de infração, e poderá ser encaminhando relatório circunstanciado ao Ministério Público do Trabalho.

§ 6º Não se aplica o procedimento especial de saneamento às situações de grave e iminente risco à saúde ou à integridade física do trabalhador.

Contudo, na espécie, emerge do acórdão regional que o TAC foi firmado apenas com o MPT, sem a participação do MTE, o que inviabiliza a amplitude de efeitos pretendida pela recorrente quanto à atuação do aludido órgão estatal fiscalizador.

Note-se que é da competência da União a execução da inspeção do trabalho (art. 21, XXIV, da Constituição da República), desempenhada por intermédio das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego — SRTEs (criadas pelo Decreto n. 6.341, de 3.1.2008, em substituição às DRTs), sendo imperiosa, em face de violação de lei detectada pela autoridade fiscalizadora, a lavratura do auto de infração. Ressalto que a função fiscalizadora do Auditor-fiscal do Trabalho caracteriza um poder-dever, ensejando responsabilidade daquele que deixar de lavrar auto de infração diante do desrespeito à legislação, consoante se denota do art. 628 da CLT, *verbis*:

‘Art. 628. Salvo o disposto nos arts. 627 e 627-A, a toda verificação em que o Auditor-fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração.’

No mesmo sentido, dispõem os arts. 18, XVIII, 20, *caput* e parágrafo único, e 24 do Regulamento da Inspeção do Trabalho, já referido, respectivamente:

‘Art. 18. Compete aos Auditores-Fiscais do Trabalho, em todo o território nacional:

[...]

XVIII — lavrar autos de infração por inobservância de disposições legais.’

‘Art. 20. A obrigação do Auditor-Fiscal do Trabalho de inspecionar os estabelecimentos e locais de trabalho situados na área de inspeção que lhe compete, em virtude do rodízio de que trata o art. 6º, § 1º, não o exime do dever de, sempre que verificar, em qualquer estabelecimento, a existência de violação a disposições legais, comunicar o fato, imediatamente, à autoridade competente.

Parágrafo único. Nos casos de grave e iminente risco à saúde e segurança dos trabalhadores, o Auditor-Fiscal do Trabalho atuará independentemente de sua área de inspeção’.





'Art. 24. A toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade, a lavratura de auto de infração, ressalvado o disposto no art. 23 e na hipótese de instauração de procedimento especial de fiscalização'.

Acerca das atribuições da fiscalização do trabalho, extrai-se do sítio do Ministério do Trabalho e Emprego na rede mundial de computadores (http://www.mte.gov.br/fisca_trab/default.asp):

'Verifica o cumprimento, por parte das empresas, da legislação de proteção ao trabalhador, com o objetivo de combater a informalidade no mercado de trabalho e garantir a observância da legislação trabalhista.

[...]

As infrações à legislação trabalhista são punidas com multas pecuniárias, fixas ou variáveis, cujos valores são previstos em lei de acordo com cada infração. Após a lavratura do auto de infração pelo Auditor-Fiscal do Trabalho e o oferecimento de oportunidade para que o empregador apresente sua defesa, o Superintendente, ou a autoridade a quem ele tenha delegado competência para a prática do ato, impõe ao empregador a multa. No caso das multas variáveis, ou seja, aquelas em que a lei indica apenas o valor mínimo e o valor máximo, a gradação da multa se dá com base em parâmetros previstos em portaria do Ministro do Trabalho, de forma a garantir a isonomia, ou seja, que empregadores na mesma situação sejam punidos com multas de mesmo valor.

Caso a multa não seja quitada, o débito é encaminhado à Procuradoria da Fazenda Nacional — PFN, órgão responsável pela inscrição em Dívida Ativa e cobrança executiva'.

Repiso que a fiscalização por parte do MTE — atividade vinculada — não é afetada, tampouco obstaculizada, por eventuais compromissos firmados apenas entre a entidade fiscalizada e demais instituições destinadas à tutela dos direitos dos trabalhadores. Nesse contexto, o fato de o empregador firmar TAC com o Ministério Público do Trabalho não interfere na atuação da fiscalização do MTE, obstando, isto sim, a propositura de eventual ação civil pública pelo *parquet*, enquanto a empresa demonstrar o ajustamento de sua conduta à legislação pátria.

Noutro giro, o art. 36, § 5º, do Decreto n. 3.298/99, estabelece que 'competem ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas'. Segundo a Instrução Normativa n. 20/2001 da Secretaria de Inspeção do Trabalho, que dispõe sobre procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência,





diante do descumprimento das cotas legais, pode ser lavrado auto de infração com a consequente imposição de multa administrativa e encaminhamento ao MPT para outras providências — a evidenciar a autonomia das instituições, consoante se extrai do *site* do MTE:

‘O Ministério Público do Trabalho (MPT) atua em estreita parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego para o cumprimento das normas de incremento do trabalho das pessoas com deficiência. Tem sido a tônica da atuação do MPT a adoção de medidas de aproximação de empresários, autoridades públicas e organizações não governamentais envolvidas com a matéria. Visa-se, dessa forma, alterar o paradigma cultural de exclusão das pessoas com deficiência.

Parte-se do pressuposto de que o desconhecimento das capacidades das pessoas com deficiência é o maior óbice ao cumprimento da lei. Audiências públicas com os atores sociais mencionados e dirigidas pelo Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego têm sido realizadas com sucesso, eis que a mera aproximação aqui retratada desvela mitos e esclarece a realidade dos fatos.

Caso se frustrem as conversações e remanescendo descumprida a lei, o Ministério Público do Trabalho tentará compor a situação por meio do Termo de Ajuste de Conduta (que não exige a empresa infratora do descumprimento da lei), que estipulará prazo para sua adequação. Sendo impossível, ainda mais uma vez, o entendimento, ajuíza-se Ação Civil Pública, que fixará multa inerente à obrigação de contratar, até que a cota se preencha, bem como indenização social pelo descumprimento pretérito da lei’ (destaquei — http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf).

Acresço, à demasia, que, em razão da proximidade de objetivos entre as duas instituições — ligados à garantia dos valores sociais do trabalho —, nada impede que empregadores firmem termos de ajuste de conduta com o Ministério Público do Trabalho e com a participação da SRTE, com a fixação de prazo para que o empregador se adapte às exigências legais.

Na espécie, entretanto, repiso, emerge do acórdão recorrido que não houve participação da MTE no termo de ajuste de conduta firmado. Logo, aludido TAC não obriga, tampouco limita a atuação dos auditores-fiscais do trabalho — agentes públicos dotado de poder-dever fiscalizatório, com atuação autônoma e independente do *parquet*. Daí a conclusão da Corte regional no sentido da ausência de direito líquido e certo da empresa recorrente de não ser fiscalizada nem autuada pela SRTE em decorrência do não cumprimento da cota legal prevista no art. 93 da Lei n. 8.213/91.

Incólumes os arts. 5º, XXXVI, da Carta Magna, 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/87 e 876 da CLT e não demonstrada divergência jurisprudencial hábil, pelo óbice



da Súmula n. 296/TST, não conheço do recurso de revista. Não conheço do recurso de revista.”

(TST-RR-895/2006-080-02-00.3, 3ª Turma, v. u., Ministra Relatora: Rosa Maria Weber Candiota da Rosa) (sem ênfase no original)

Em conclusão, embora haja muitas atuações em conjunto e concatenadas do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego, notadamente mais recentemente, o que é viabilizado inclusive pelo desenvolvimento tecnológico e pela imperiosa necessidade de racionalização e planejamento das atividades de ambos, considerando a crescente demanda por Justiça Social após a democratização de 1988, em constante evolução e considerando a limitação de recursos materiais e humanos do Estado, trata-se de atribuições, poderes e prerrogativas distintas, complementares entre si e com limitações, como qualquer atividade estatal, e a atuação de um não tem o condão de impedir ou criar obstáculos à do outro, a toda evidência.

Portanto, a primeira linha argumentativa da Embargante não merece acolhimento.

No que respeita à segunda linha argumentativa da Embargante, que já é comum em casos nos quais se discute a matéria (seja em inquéritos civis, seja em ação civil pública, ou em ações para impedir a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego ou para invalidar a sua atuação pretérita), **argumenta que não há pessoas com deficiência habilitadas, com qualificação profissional, cuja incumbência seria do Estado, em número suficiente para preenchimento da reserva legal de vagas calculada sobre o total de empregados da empresa.**

A propósito são necessárias algumas considerações para fins de contextualização do tema, para ao final se demonstrar que tal argumentação, quando destituídas de provas robustas e incontestáveis de impossibilidade fática de cumprimento da Lei (o que não se satisfaz com anúncios em jornais), como no caso, caracteriza juízo categórico discriminatório, o qual é repetido com finalidade de convencimento e introjeção no pensamento de juízes principalmente de que efetivamente não é possível o cumprimento da cota, o que não é verdadeiro, senão vejamos.

A Convenção da ONU sobre o Direito das Pessoas com Deficiência, ratificada pelo Brasil e aprovada pelo Congresso Nacional com quórum de Emenda Constitucional (Decreto legislativo n. 186, publicado no Diário Oficial da União n. 160, de 20 de agosto de 2008), conforme previsão da EC n. 45/04 (art. 5º, § 3º, da CR), em seu art. 1º, define que “pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais em interação com diversas barreiras podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas”.

Verifica-se que a norma internacional, com hierarquia constitucional no Brasil, define que a deficiência resulta da interação dos impedimentos físicos, mentais,

intelectuais, ou sensoriais, com diversas barreiras que obstruam sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições.

Portanto, a deficiência não é inerente à pessoa, mas resulta da combinação entre determinadas restrições e as barreiras sociais que impedem a igualdade de oportunidades, dentre essas barreiras sociais encontram-se o preconceito e a falta de acessibilidade.

A deficiência não está somente nos acometidos de determinados infortúnios, mas na forma como a sociedade e o Estado trata essas pessoas.

Há necessidade, sim, de uma mudança cultural e de mentalidade, faz-se mister a construção de uma sociedade mais inclusiva, justa e solidária (art. 3º, I, da CR), que permita a participação dessas pessoas em igualdade de oportunidades (art. 5º da CR), sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, da CR), garantindo-lhes a dignidade (art. 1º, III, da CR) e a cidadania (art. 1º, II, da CR), inclusive pelo trabalho, observando-se a prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II, da CR) e aí reside a função social da empresa, do contrato de trabalho e da propriedade (arts. 5º, XXIII e 170, III, da CR).

Como consignado pelo insigne Sebastião Geraldo de Oliveira em voto proferido na 8ª Turma do C. TST, com menção ao ex-Procurador do Trabalho e atualmente Desembargador Ricardo Tadeu Marques Fonseca, que é cego:

A Constituição Federal do Brasil consagra o Princípio da Isonomia no *caput* do art. 5º, tendo, ainda, proibido qualquer forma de discriminação no art. 3º, inc. IV. Apesar da questão da inclusão social de pessoas com deficiência ser debatida há muito, apenas em anos recentes, com o esforço de vários pilares da sociedade, nos quais meritosamente incluem-se os Ilustres Representantes do Ministério Público do Trabalho, começaram a aparecer resultados práticos, fazendo crer em alguma melhoria de oportunidades e condições de vida dessas. Conforme bem destacou o d. Desembargador Ricardo Tadeu Marques Fonseca, em evento realizado pelo TRT 9ª Região intitulado “O Brasil e a Justiça do Trabalho em prol da sociedade inclusiva” no dia 21.9.2010, “deficientes não são as pessoas, mas é a sociedade que não se adapta à diversidade humana”. (PROCESSO TST-RR N. 344700-80.2009.5.09.0071, DEJT 22.9.2011, publicado em 23.9.2011)

O princípio da livre iniciativa, que constitui direito fundamental, como qualquer direito, não é absoluto, já que limitado por outros direitos fundamentais e princípios constitucionais, como o da igualdade material, o da função social da empresa e da propriedade e da dignidade da pessoa humana.

Vedam-se os abusos e as atitudes discriminatórias por parte do empresariado.

Além disso, com a finalidade de correção de injustiças historicamente verificadas, exige-se da empresa medidas positivas de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.



Trata-se de ações afirmativas destinadas à correção de distorções sociais historicamente verificadas, em especial relativamente a determinadas minorias, em situação de vulnerabilidade.

Tais ações dão concretude ao objetivo de construção de uma sociedade mais inclusiva, justa e solidária (art. 3º, I, da CR), que permita a participação dessas pessoas em igualdade de oportunidades (art. 5º da CR), sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, da CR), garantindo-lhes a dignidade (art. 1º, III, da CR) e a cidadania (art. 1º, II, da CR), inclusive pelo trabalho, observando-se a prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II, da CR) e aí reside a função social da empresa, do contrato de trabalho e da propriedade (arts. 5º, XXIII e 170, III, da CR), ou seja, os direitos à livre-iniciativa e à propriedade são conformados por outros direitos e limitados por sua função social.

Nesse sentido, voto da 3ª Turma do C. TST, da lavra do eminente Ministro Alberto Bresciani:

“A Recorrente sustenta que a imposição decretada pelas instâncias recorridas afronta o princípio básico da liberdade de contratar e o exercício da propriedade da empresa, assegurados na Constituição Federal de 1988, art. 5º, XIII e XXII.

Assevera, por outro lado, que a decisão recorrida atrita com o espírito do art. 93 da Lei n. 8.213/91, quando não explicitou se a empresa pode contratar, livremente, quando não houver candidato reabilitado ou habilitado.

Aponta, ainda, desrespeito ao art. 92 da mencionada Lei, pois não restou explicitada a necessidade dos candidatos reabilitados ou habilitados serem portadores de certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelos beneficiários, como condição de contratação.

Sem razão a Recorrente.

A Constituição Federal elenca, como fundamentos da República Federativa do Brasil, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). Já no art. 3º, IV, insere a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, como um dos seus objetivos fundamentais.

Em complemento, estabelece o art. 7º, XXXI:

“proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.”

Face à necessidade de assegurar os direitos e interesses das pessoas portadoras de deficiência, garantindo-lhes a melhoria de sua condição econômica, social e individual, o legislador constituinte criou mecanismos compensatórios



a fim de possibilitar a superação das desvantagens decorrentes das limitações de ordem pessoal.

Corolário destes mecanismos, estabelece o art. 93 da Lei n. 8.213/93, que a empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas.

Tem-se, assim, que o princípio da liberdade de contratar não pode ser examinado isoladamente, devendo ser exercido, pelo titular da propriedade da empresa, tendo em mira a função social do contrato. (PROCESSO N. TST-RR-664850/2000.0, DEJT em 3.9.2009.)

A bem da verdade, a argumentação da Embargante, destituída de qualquer prova de que tenha tentado contratar pessoas com deficiência, é preconceituosa e discriminatória, ainda que se trate de discriminação indireta ou não intencional, nos termos do art. 1º da Convenção n. 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, pois poderia levar à conclusão de que não é exigível o cumprimento do art. 93 da Lei n. 8.213/91 pela consideração *a priori* ou em tese de impossibilidade fática de seu cumprimento, o que não é verdade.

Discriminação indireta, pois, mesmo que não haja intenção, “a distinção, exclusão ou preferência [...], que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão,” (art. 1º, “a”, da Convenção n. 111 da OIT) já é suficiente para a caracterização de discriminação.

Desde o início, a argumentação dos embargos cria uma distinção injustificada, pois se inicia com afirmação de que a cota legal é destinada a pessoas com deficiência física, que é apenas uma das possíveis deficiências arroladas pelo art. 4º do Decreto n. 3.298/99.

Tal assertiva já tem por efeito, pois, a exclusão da oportunidade de pessoas com deficiência visual, auditiva, mental, ou múltipla (incisos II, III, IV e V, do art. 4º, do Decreto n. 3.298/99) de concorrerem a postos de trabalho mediante inserção no contexto de ação afirmativa estatal.

Relembre-se que as deficiências resultam da interação de determinadas características das pessoas com barreiras culturais, físicas, ou atitudinais, conforme Convenção da ONU, assim, ainda que não haja intenção e que possa decorrer de desconhecimento da amplitude da questão, a simples afirmação de que a cota é destinada a pessoas com deficiência física já é suficiente para caracterizar a discriminação indireta.

Portanto, a obrigação da Embargante, do Poder Público e de toda a sociedade inicia-se por melhor conhecer a temática, por conhecê-la com profundidade, pois é seu dever jurídico, e não meramente religioso ou moral, a eliminação de barreiras culturais e atitudinais.



A título ilustrativo e para demonstrar que mudanças atitudinais e culturais são plenamente plausíveis, o Espaço Cidadania, sediado em Osasco com apoio do Sindicato dos Metalúrgicos da Região, e que consubstancia um conjunto de ações voltadas à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, noticia que uma

“[...] metalúrgica no segmento de Forjaria, cumpre a Lei de Cotas há mais de dez anos e tem pessoas com deficiência intelectual no controle de qualidade.” Disponível em: <<http://www.ecidadania.org.br/?pg=noticias&id=281>>. Acesso em: 24.7.2014.

Note-se que pessoas com deficiência intelectual podem ter qualificação, em termos de concentração e de habilidade com números, muito superior relativamente a pessoas sem deficiência. E aqui, repita-se, não se trata de mera obrigação moral, mas de dever jurídico cumprido e de forma inteligente, que propicia ganhos inclusive econômicos e de produtividade à empresa.

Ainda segundo o Espaço Cidadania:

“Empresas Metalúrgicas de Osasco e Região atingem 87,6% do cumprimento da Lei de Cotas.

17.2.2014 — Fonte: Espaço da Cidadania

Estudo divulgado esta semana pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e região em conjunto com a Gerência Regional do Ministério do Trabalho em Osasco comprovou que está crescendo as contratações de pessoas com deficiência nas fábricas da região.

Pelo 8º ano consecutivo é acompanhada a evolução das contratações e demissões nas empresas e estes foram os principais resultados:

1. Contratações gerais:

A média alcançou 87,6% das vagas previstas em lei. Mas se considerar só empresas matrizes, o percentual salta para 89,4% de contratações.

2. Contratações por subsetores da metalurgia:

As empresas de fundição, autopeças e forjarias superaram as vagas previstas por lei. O setor eletrônico e de fabricação de máquinas ficou “lanterninha” com 76,5% de contratações.

3. Contratações por tamanho das empresas:



“Tamanho não é documento.” A pesquisa comprovou que as empresas de menor porte são as que mais cumprem a lei, atingindo 93,8% de contratação.

Fonte: Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRTE/Osasco e Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região.” <<http://www.ecidadania.org.br/?pg=noticias&id=281>>. Acesso em: 24.7.2014.

Importa destacar que seria possível supor que indústrias metalúrgicas teriam maior dificuldade de contratação em comparação com empresas do ramo econômico da Embargante.

Assim, o cumprimento do art. 93 da Lei n. 8.213/91 vem se tornando paulatinamente uma realidade, em especial por força da atuação do Ministério do Trabalho e Emprego e também do Ministério Público do Trabalho, de modo que o acolhimento pelo Poder Judiciário desse tipo de argumentação formulada pela Embargante significaria certamente um retrocesso na correção de injustiças históricas das relativamente a pessoas com deficiência.

Acresce que, conforme o Censo Demográfico do IBGE de 2010 (Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais_Religiao_Deficiencia/caracteristicas_religiao_deficiencia.pdf) Acesso em: 24 de julho de 2014), de um total de 144.814.164 pessoas com 15 anos ou mais de idade, 41.146.647 tinham algum tipo das deficiências investigadas, 7.447.983 dessas pessoas já cursaram o ensino médio, completamente, e 2.808.878 já cursaram o ensino superior.

É importante dizer, ainda, que atualmente há muitas entidades sem fins lucrativos que dão assistência a pessoas com deficiência e auxiliam tanto essas pessoas para fins de inclusão adequada no mercado de trabalho, quanto empresas. Também há diversas políticas públicas em andamento, promovidas pela União, Estados e Municípios, visando à inserção de pessoas com deficiência, desde simples cadastros de empregadores e empregados, até a concessão de benefícios assistenciais, o atendimento, educação e a qualificação profissional dessas pessoas.

O Ministério Público do Trabalho realiza muitas doações de multas e valores a título de danos morais coletivos a essas entidades e projetos de inclusão, promove e exige políticas públicas de inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência e documenta informações a respeito das iniciativas governamentais e não governamentais de inclusão, a exemplo do procedimento promocional de n. 000220.2011.02.002/4, em trâmite na Procuradoria do Trabalho no Município de Osasco, disponível para consulta de qualquer interessado, ressaltando-se que comumente em investigações do MPT as empresas são informadas de formas que possivelmente possam viabilizar o cumprimento da Lei.

Ressalte-se, outrossim, que as punições do Ministério do Trabalho e Emprego e as ações civis públicas do Ministério Público do Trabalho propostas em face de quem se recusou ao ajuste espontâneo de conduta se intensificaram mais depois muitos anos de vigência do art. 93 da Lei n. 8.213/91, após um natural período



para compreensão da questão e de adaptação à exigência legal e inclusive com a concessão de prazos para o cumprimento da obrigação.

Note-se que esses são só os primeiros passos para a inserção efetiva dessas pessoas no mercado de trabalho, pois inicialmente elas tendem a ocupar postos de menor remuneração e qualificação, assim como verificado, por exemplo, em relação a mulheres e negros. Um segundo avanço necessário é no sentido de que as pessoas com deficiência passem a ocupar postos de trabalho em níveis hierárquicos cada vez mais elevados e com maior remuneração.

Por outro lado, seria ingenuidade pensar que, se não houvesse fiscalização rigorosa por parte do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho, com imposição de penalidades administrativas, com tomada de compromisso de ajuste de conduta e ajuizamento de ações civis públicas visando ao cumprimento do art. 93 da Lei n. 8.213/91 e compensação de danos morais coletivos, haverá o cumprimento espontâneo da Lei.

Ao revés, a continuidade da evolução da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho depende em grande medida da atuação do Poder Público, inclusive repressiva.

Não se pode olvidar, outrossim, que o apego literal ao texto do art. 93 da Lei n. 8.213/91, ao se reportar a **habilitado**, como se fosse necessário que o Estado emitisse um certificado atestando que a pessoa com deficiência está apta para exercer determinada função, também caracteriza argumentação nitidamente discriminatória, já que não se exige esse requisito de pessoas sem deficiência, ou seja, estar-se-ia diante de mais uma barreira, diante de mais uma distinção, que tem por efeito a eliminação da igualdade de oportunidades em matéria de emprego, o que é inadmissível à luz dos diversos dispositivos normativos anteriormente mencionados.

Desse modo, **contextualizado o tema**, com algum aprofundamento necessário e com fundamento em dados oficiais e pesquisas, evidentemente citando-se a fonte, a única conclusão inicial plausível é no sentido de que somente é admissível que o Poder Judiciário impeça a imposição de multa, ou anule uma atuação feita pelo Ministério do Trabalho e Emprego nas seguintes hipóteses: patente vício formal na atuação, comprovação inequívoca de cumprimento do art. 93 da Lei n. 8.213/91 na data da atuação ou demonstração incontestável de impossibilidade fática de cumprimento da Lei.

Nesse sentido, invoca-se acórdão da lavra de Sebastião Geraldo de Oliveira, cuja ementa tem o seguinte teor:

“RECURSO DE REVISTA. CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. RESERVA LEGAL. IMPOSSIBILIDADE TOTAL DE CUMPRIMENTO DO ART. 93 DA LEI N. 8.213/91 NÃO DEMONSTRADA. CONDUTA DISCRIMINATÓRIA CONFIGURADA. Eventual exclusão da obrigação de preenchimento de cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência só se justificaria ante a impossibilidade total da empresa em contratar empregados que se enquadrem como reabilitados ou portadores de





deficiência. O que não restou demonstrado, já que a diminuição no número de deficientes contratados e o estabelecimento de exigências mínimas para contratação de deficientes demonstra conduta discriminatória da empresa. Recurso de Revista conhecido e provido.” (grifou-se) (PROCESSO N. TST-RR-344700-80.2009.5.09.0071, DEJT 22.9.2011, publicado em 23.9.2011.)

E também as seguinte decisões do C. TST:

“A Recorrente sustenta que a imposição decretada pelas instâncias recorridas afronta o princípio básico da liberdade de contratar e o exercício da propriedade da empresa, assegurados na Constituição Federal de 1988, art. 5º, XIII e XXII.

Assevera, por outro lado, que a decisão recorrida atrita com o espírito do art. 93 da Lei n. 8.213/91, quando não explicitou se a empresa pode contratar, livremente, quando não houver candidato reabilitado ou habilitado.

Aponta, ainda, desrespeito ao art. 92 da mencionada Lei, pois não restou explicitada a necessidade dos candidatos reabilitados ou habilitados serem portadores de certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelos beneficiários, como condição de contratação.

Sem razão a Recorrente.

A Constituição Federal elenca, como fundamentos da República Federativa do Brasil, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). Já no art. 3º, IV, insere a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, como um dos seus objetivos fundamentais.

Em complemento, estabelece o art. 7º, XXXI:

“proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Face à necessidade de assegurar os direitos e interesses das pessoas portadoras de deficiência, garantindo-lhes a melhoria de sua condição econômica, social e individual, o legislador constituinte criou mecanismos compensatórios a fim de possibilitar a superação das desvantagens decorrentes das limitações de ordem pessoal.

Corolário destes mecanismos, estabelece o art. 93 da Lei n. 8.213/93, que a empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas.

Tem-se, assim, que o princípio da liberdade de contratar não pode ser examinado isoladamente, devendo ser exercido, pelo titular da propriedade da empresa, tendo em mira a função social do contrato.





No que diz respeito às questões relativas à possibilidade de contratar livremente quando não houver candidato reabilitado ou habilitado, bem como à necessidade dos candidatos serem portadores de certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelos beneficiários, como condição de contratação, também não prospera o apelo.

A norma inserta no art. 93 da multicitada Lei n. 8.213/91 não protege a tese da Ré quanto à possibilidade de se contratar livremente quando não houver candidato habilitado.

No que diz respeito às questões relativas à possibilidade de contratar livremente quando não houver candidato reabilitado ou habilitado, bem como à necessidade dos candidatos serem portadores de certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelos beneficiários, como condição de contratação, também não prospera o apelo.

A norma inserta no art. 93 da multicitada Lei n. 8.213/91 não protege a tese da Ré quanto à possibilidade de se contratar livremente quando não houver candidato habilitado.” (PROCESSO N. TST-RR-664850/2000.0, DEJT em 3.9.2009.)

“Nos termos do referido preceito legal, as empresas que possuem mais de cem empregados têm obrigatoriedade de reservar de 2% a 5% dos seus cargos para os beneficiários reabilitados pelo INSS ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, de acordo com a quantidade de empregados que tem no seu quadro.

Diante disso, é ônus da empresa compor a referida exigência legal. No caso concreto, é inconteste que a reclamada não antedeu ao preceito do art. 93 da Lei n. 8.213/91, ao não preencher o percentual mínimo de reserva legal, não obstante tenha diligenciado, sem sucesso, na busca por candidatos para preenchimento das vagas para deficientes físicos habilitados e/ou reabilitados do INSS.

Assim, cumpre à ré a obrigação de ocupar vagas suficientes para o cumprimento da obrigação instituída no art. 93 da Lei n. 8.213/91, não servido de justificativa a falta de candidatos portadores de deficiência para preenchimento das vagas.” (PROCESSO N. TST-RR-658200-89.2009.5.09.0670, 7ª Turma.)

Merece destaque ainda a seguinte decisão da 17ª Turma do E. TRT da 2ª Região:

A recorrente postula a declaração de que está isenta de cumprir a determinação expressa no art. 93 da Lei n. 8.213/91; que os reclamados se abstenham de





autuá-la por descumprimento à referida norma e que o Ministério Público do Trabalho se abstenha de dar continuidade ao inquérito civil público que verse o cumprimento da observância cota de pessoas portadoras de deficiência pública a serem incluídas no seu quadro de empregados.

Afirma que tem engendrado esforços para localizar as pessoas portadoras de deficiência mas que seus anúncios não têm sido respondidos. Afirma que o cumprimento da lei se constitui em fato impossível. Assevera que a norma tem cunho discriminatório, ao contrário, pois obsta que pessoas simples e que dispensaram vultosas quantias para se prepararem para o mercado de trabalho obtenham colocação. Defende, às fls. 340, que o serviço de portaria exige que o profissional seja atento, vigilante, perspicaz e que realize constantes cursos de aperfeiçoamento sem os quais, em determinadas circunstâncias, a admissão do deficiente importa em colocá-lo em eventual perigo.

Razão não assiste à recorrente.

As provas produzidas às fls. 93/135 não têm o condão de comprovar suas assertivas. A mera aposição de cartazes em seus veículos com dizeres "Contratamos pessoas portadoras de deficiência para São Paulo e Baixada Santista" não é capaz de demonstrar que sua empreitada em localizar pessoas portadoras de deficiência restou infrutífera.

Da análise dos documentos apresentados não se depreende que as pessoas que procuraram a recorrida não tivessem capacidade física para desempenhar atividades de limpeza ou portaria. Tampouco restou demonstrado que os deficientes não possuíam qualificação para o exercício de tais atividades.

A recorrente sequer juntou comprovantes de que seus porteiros cumpram os constantes cursos de aperfeiçoamento mencionados na peça recursal e sem os quais resta inviabilizada a prestação de serviços por pessoas portadoras de deficiência.

O conceito de deficiência física é amplo e não se restringe aos que se locomovem em cadeiras de rodas. Como demonstrou o Ministério Público, às fls. 273/286, existem diversas instituições que promovem a inclusão dos portadores de deficiência auditiva, deficientes visuais e mentais.

A alegação de que a norma combatida tem o cunho discriminatório, ao avesso, é aviltante pois a dificuldade enfrentada pelos deficientes para se colocarem no mercado de trabalho é patente. Logo, a norma tem por objetivo exterminar a discriminação enfrentada pelas pessoas portadoras de deficiência e não o sentido inverso.





A recorrente não cuidou de apresentar documentos hábeis de que entrou em contato com as instituições que promovem a qualificação e colocação destes no mercado de trabalho e que estas tenham rejeitado o pedido de indicação de deficientes.”

Friso que os incisos II, VII e VIII do art. 170 da Constituição Federal é expresso ao estabelecer:

“Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

III — função social da propriedade;

[...]

VII — redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII — busca do pleno emprego;

Nesse sentido, considero não comprovada a impossibilidade da recorrente em cumprir a cota legal de inclusão de pessoas deficientes em seu quadro funcional.

Por esses fundamentos, ACORDAM os magistrados da 17ª Turma em conhecer o recurso ordinário interposto por Visa Clean Portaria e Higienização Ltda. e no mérito, NEGAR-LHE PROVIMENTO para manter inalterada a r. sentença.

(TRT2 RO processo: 00008019420125020039, Acórdão 20140561581, 17ª Turma) (grifou-se)

E a qualificação da pessoa com deficiência pode e deve ser providenciada pela empresa, pois muitos empregadores proporcionam qualificação a empregados que não possuem deficiência, dado o déficit educacional do país e a cada vez mais crescente competitividade entre os atores do mercado.

Vale dizer, quando é de interesse do empregador, para fins de produtividade e obtenção de lucro, a qualificação de trabalhadores é providenciada, mas quando tal qualificação é também de interesse social e exige a superação de alguma dificuldade, ainda que meramente cultural, ou atitudinal, tal incumbência seria exclusiva do Estado, o que não é admissível.

O dever de qualificar as pessoas com deficiência é insito à eficácia horizontal dos direitos fundamentais, que irradiam efeitos nas relações privadas, pelo que





a habilitação de pessoas com deficiência e a reabilitação profissional não são incumbências exclusivas do Estado, não são exigíveis apenas verticalmente, mas o dever é também do empresariado e da sociedade civil.

Quanto a esse aspecto, merece destaque a seguinte decisão:

Ementa: Trabalhadores com deficiência ou reabilitados. Cota mínima. Lei n. 8.213/91, art. 93. Imposição inegociável. Dever do empregador. Eficácia horizontal dos direitos humanos. O paradigma da inclusão social tem como princípios ou fundamentos: a celebração das diferenças, o direito de pertencer, a valorização da diversidade humana, a solidariedade humanitária, a igual importância das minorais, a cidadania com qualidade de vida, a autonomia, a independência, o empoderamento, a equiparação de oportunidades, o modelo social da deficiência, a rejeição zero, a vida independente. De há muito já se construiu, no plano da doutrina, a ideia de eficácia horizontal dos direitos humanos, que exige a efetiva participação da sociedade na inclusão de todos. O que já foi, em tempos pretéritos, obrigação apenas do Estado, exigível verticalmente, agora é dever do tecido social. Esta obrigação não se restringe a admitir quem esteja disponível no mercado, mas, se necessário, implementar o preparo técnico dos deficientes e reabilitados, para dar cumprimento à importante política de ações afirmativas, que revela cumprimento das promessas constitucionais fundamentais.

[...]

4. LEI DE COTAS — IMPOSIÇÃO INEGOCIÁVEL

Cinge-se a controvérsia em ver aplicável a norma previdenciária (art. 93, Lei n. 8.213/91) sobre a manutenção de número mínimo de trabalhadores deficientes ou reabilitados no quadro de funcionários da autora.

Alega a recorrente, que, a despeito de suas ações em prol da implementação da obrigação legal, vem enfrentando dificuldades em encontrar trabalhadores que preencham os requisitos de admissão, o que impede o atingimento da cota e, portanto, a autuação é indevida.

Não se assiste de razão.

A lei em comento concretiza parâmetros constitucionais preciosos e inegociáveis, a saber, a solidariedade (3º, I), promoção da justiça social (170, *caput*), busca do pleno emprego (170, VIII), redução das desigualdades sociais (170, VII), valor social do trabalho (1º, IV), dignidade da pessoa humana (1º, III) e isonomia (5º, *caput*).

As providências discriminatórias positivas — ou ações afirmativas, como entabulam os doutrinadores — revelam-se formas corretas de intervenção do Estado





no meio econômico, a fim de garantir o cumprimento das promessas constitucionais (arts. 173 e 174).

No universo da evolução da proteção dos direitos humanos, erigiu-se, já pelos anos 1970, o conceito de eficácia horizontal dos direitos em questão, o que aponta para a necessidade de efetiva participação dos membros do tecido social, na implementação das garantias fundamentais. O que até então era obrigação exclusiva do Estado, contra quem — verticalmente — endereçavam-se as demandas sociais, passou a ser dever de todos em favor de todos. Daí a exigibilidade da norma, que não padece de qualquer vício, senão, pelo contrário, constitui ferramenta de evolução do patamar civilizatório.

O deslocamento do eixo obrigacional não se limita ao dever de contratar, mas se expande, como necessário, para a aplicação de meios da iniciativa privada — custeio, efetivamente — na preparação técnica dos deficientes e reabilitados, com o fito de alcançar cumprimento do comando constitucional. Cuida-se, aqui, da inclusão social efetiva. Na lição de Kátia Regina César: “o grande problema das práticas de integração social é que o foco da mudança está na pessoa com deficiência. Ela é quem tem o dever de adaptar-se às exigências sociais. Sabemos, entretanto, que o ideal da sociedade inclusiva só será alcançado plenamente quando houver uma mudança do meio social em relação às pessoas com deficiência” e arremata: “Nessa esteira, o paradigma da inclusão social tem como princípios ou fundamentos: a celebração das diferenças, o direito de pertencer, a valorização da diversidade humana, a solidariedade humanitária, a igual importância das minorais, a cidadania com qualidade de vida, a autonomia, a independência, o empoderamento, a equiparação de oportunidades, o modelo social da deficiência, a rejeição zero, a vida independente”.

Para atingimento da plena cidadania e implemento efetivo dos direitos e garantias fundamentais que apontam para a inclusão social, imprescindível a exigência séria, firme e irrevogável dos instrumentos de nivelção das igualdades, as chamadas políticas afirmativas.

Não é procurar, mas achar, que se impõe ao empreendedor, no que toca aos trabalhadores em condições de reabilitação ou com deficiência.

A lei quase ultrapassa duas décadas de vigência, já vigorava há 14 anos, quando da atuação, o que é tempo mais do que suficiente para complementação da cota e, na ausência de trabalhadores habilitados tecnicamente, suficiente também para o desenvolvimento das aptidões dos disponíveis, para enfrentamento da questão.

Nada há, pois, a revelar nulidade no auto de infração em análise.

A instauração de insurgência do atuado, seja pela via administrativa, seja pela judiciária, não elide a atuação da fiscalização. Prevalecendo a prática irregular, possíveis são outras atuações, independentemente do resultado da análise de seus argumentos no presente feito. O argumento para tanto vem da própria argumentação recursal que insiste em afirmar que a empresa vem tomando todas as medidas para cumprir a lei. Quando o fizer, cessam





as autuações. (Processo: 01615000620075020081, 14ª Turma do TRT da 2ª Região, Relator Marcos Neves Fava, PUBLICADO O EDITAL 0002005/2011 DO ACÓRDÃO N. 20110310904 em 13.3.2011.)

No sentido da argumentação antecedente, a sentença proferida pela MM. Juíza Letícia Bevilacqua Zahar no processo de autos n. 02447-2009-014-02-00-1, a qual bem compreendeu o cerne da questão e afastou argumentos comumente apresentados pelas empresas como escusa para o cumprimento da Lei:

“[...]”

Após minuciosa análise da contestação de fls. 35/76, não resta dúvida de que restou incontroverso o fato de que a Reclamada é empresa com mais de mil empregados e que não vem cumprindo a legislação no que concerne à reserva de vagas estabelecida pelo art. 93 da Lei n. 8.213/91.

Assim o é porque em sua defesa a Reclamada tão somente apresenta um fato impeditivo à pretensão do Ministério Público do Trabalho, qual seja, a impossibilidade fática do cumprimento da quota por absoluta insuficiência de pessoas insertas no conceito de deficientes, aptas ao exercício profissional, em especial às atividades por ela desenvolvidas.

A fim de provar o aludido fato impeditivo, a Reclamada traz à colação os documentos de fls. 100/194-verso que embasariam seus diversos cálculos e estimativas que levariam à inexorável conclusão de que é justificável o seu descumprimento da norma legal por não haver, no Brasil inteiro, quantidade suficiente de portadores de deficiência aptos a desenvolverem as atividades por ela exploradas.

Tal documentação não impressiona, uma vez que não é objeto da demanda fazer com que a Reclamada resolva o problema do país no que concerne à inserção de trabalhadores marginalizados pela deficiência, apenas impor o cumprimento de sua própria quota de responsabilidade.

Com isso quer-se dizer que o debate é relevante do ponto de vista abstrato, ou seja, é interessante a discussão sobre a inclusão dos deficientes, as parcelas de responsabilidade e eficiências dos órgãos estatais, das empresas e dos próprios trabalhadores, em um contexto social e econômico, etc.

Mas, aqui, estamos diante de um caso concreto específico, ou seja, saber se a Reclamada, individualmente considerada, observou a norma impositiva, quando poderia fazê-lo.

Apesar de todas as estatísticas suscitadas, uma conta muito mais simples não foi por ela debatida. Trabalhando com o número constante do Cadastro





Geral de Empregados e Desempregados — CAGED, constante de fls. 22, a Reclamada seria empregadora de 1.967 (um mil, novecentos e sessenta e sete) funcionários, o que a colocaria na faixa do art. 93, inc. IV, da Lei n. 8.213/91, de onde se conclui que 99 (noventa e nove) dos seus funcionários deveriam ser portadores de deficiência.

Ora, em 20 (vinte) anos de existência da lei não teria a empresa condições de contratar 99 (noventa e nove) empregados portadores de deficiência?

Apesar das eventuais dificuldades no cumprimento, não parece uma exigência absurda, capaz de blindar a empresa Reclamada da observância da lei.

Aliás, a empresa não comprova ser empregadora de nem ao menos um portador de deficiência o que é revelador no sentido de que ela não tem envidado suficientes esforços para a admissão de portadores de deficiência e reabilitados. Vale dizer que os documentos de fls. 185/189-verso, relativos a anúncios de oferta de emprego a portadores de necessidades especiais, são todos posteriores ao procedimento preparatório, convertido em inquérito civil, de n. 24287/2008, do MPT levando-nos a duvidar das boas intenções formalizadas nos documentos de fls. 174/184.

As empresas têm uma importante responsabilidade social e não podem se esquivar da incidência de normas como a aqui debatida ao argumento de que há dificuldades para a contratação de trabalhadores portadores de necessidades especiais. Em último caso, também às empresas cabe participar da capacitação desses profissionais, mudando, assim, o quadro de marginalização ao qual estão submetidos e possibilitando o preenchimento das quotas legais com trabalhadores qualificados.

A reclamada pretende que o cálculo seja feito apenas tendo em consideração os empregados que trabalham em setores administrativos e burocráticos.

No entanto, não há essa distinção na lei.

Ao contrário, não é o caso de diferenciar, no âmbito da empresa, quais cargos devem ser ocupados por deficientes e quais não podem, discriminando os setores administrativos e operacionais. Ora, este foi exatamente o tipo de raciocínio que a lei quis evitar, promovendo a inclusão dos deficientes nos diferentes ramos de trabalho, sem qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão.

A norma, buscando efetivar o disposto no art. 7º, inc. XXXI, da Constituição da República, não apresenta exceções, de modo que, para o cálculo do percentual, deve ser considerada a integralidade do número de empregados, sendo irrelevante considerar o local da prestação de serviços. Logicamente deve





ser observado o tipo de deficiência e a sua compatibilidade com a atividade a ser exercida.

Pelo mesmo raciocínio, a melhor interpretação da norma é aquela que lhe dê maior efetividade já que ela almeja assegurar direitos e princípios constitucionalmente garantidos, tais como isonomia, dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho.

Deste modo, a interpretação restritiva dada pela ré (de que somente os deficientes habilitados pelo INSS se enquadram na norma), não parece a mais correta.

Para incidência da norma, todo o deficiente capacitado para o exercício da função deve ser considerado “habilitado”, independentemente de ter ele passado por processo de habilitação pelo INSS. Tal interpretação da norma leva em conta, ainda, o disposto no Decreto n. 3.298/99 (que regulamenta a Lei n. 7.853/89) com a redação dada pelo Decreto n. 5.296/04, de modo que a perspectiva restritiva dada pela empresa não deve prevalecer.

Não há dúvida, por derradeiro, que a Constituição prevê e consagra o valor da livre iniciativa, elevando-o a fundamento da República, conforme art. 1º, inc. IV da Carta Política, que o coloca ao lado dos valores sociais do trabalho. Tal valor, todavia, não consubstancia uma autorização para o cometimento de abusos por parte do empresariado, não estando a salvo de ponderações e mitigações como qualquer outro princípio.

No caso, aludindo à função social da empresa e ao trabalho como condição indispensável para o alcance da dignidade humana, parece que a livre-iniciativa pode ser restringida por uma norma de ordem pública de discriminação positiva, como a que é objeto desta demanda, não sendo demais destacar que a própria Constituição, no *caput* do seu art. 170, impõe a compatibilização entre a livre-iniciativa e o direito de todos a uma existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Em última análise, em vez de contrariar o princípio da livre-iniciativa, a pretensão do *parquet* parece ser respeitá-lo e fortalecê-lo, afastando os abusos cometidos ao arripio da lei e da Constituição.

[...].”

No caso, a Embargante não alega qualquer vício formal do auto de infração, tampouco que cumpria a Lei na data da autuação, portanto deveria comprovar de forma inequívoca a impossibilidade fática de contratação de reabilitados ou pessoas com deficiência, sem exigência de habilitação formal e específica de candidatos.

Todavia, não há nenhuma prova documental de impossibilidade de cumprimento da obrigação legal. Sequer há prova de anúncios de vagas anteriormente à





autuação. Tampouco há provas ou alegações de que a empresa tenha feito estudo de funções e compatibilidade com os diversos tipos de deficiência, ou de procura de candidatos por meio de contatos com órgãos públicos, entidades sem fins lucrativos. Não há prova, nem alegação, de realização de entrevistas ou avaliação de candidatos, ou de motivos de eventual não contratação de candidatos por falta de qualificação para determinada função por exemplo. Não há prova, nem alegação de realização de programa de inclusão de pessoas com deficiência na empresa, para conscientizar os trabalhadores a respeito da convivência com diferenças. Não há prova, nem alegação de mudanças no ambiente de trabalho para proporcionar acessibilidade. Note-se que não se está a falar nem de qualificação.

E a prova documental deveria acompanhar a petição inicial, estando preclusa a oportunidade de produzi-la, assim como os limites da lide já estão traçados, não sendo possíveis novas alegações.

Acresce que do auto de infração consta a informação de que a Embargante foi diversas vezes notificada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, o que sequer foi impugnado, e significa que houve também a concessão de prazos para o cumprimento da obrigação em âmbito administrativo e que a empresa não demonstrou perante o referido órgão efetivo empenho na contratação de pessoas com deficiência.

Indaga-se: se houvesse impossibilidade de cumprimento da Lei n. 8.213/91 na data da autuação, teria a empresa poucos anos depois conseguido cumprir a cota, considerando que por ocasião da lavratura do auto de infração admitia apenas cerca de 10% das pessoas com deficiência necessárias para isso? Ou o cumprimento da cota decorreu do receio de nova autuação do Ministério do Trabalho e Emprego e de eventual execução de multa e das obrigações por novo descumprimento de TAC?

Diante das alegações contidas na petição inicial, dos elementos de convicção constantes dos autos e da ausência de produção de prova documental por parte da Embargante, no sentido de ter se empenhado em contratar pessoas com deficiência, estando preclusa a oportunidade, é possível se concluir, desde já, pela improcedência dos embargos à execução, inclusive entendendo-se pela impertinência de eventual pretensão de produção de prova testemunhal, pois inapta à demonstração, por si só, da impossibilidade de cumprimento da Lei, comportando o caso julgamento imediato (art. 330 do CPC, aplicável subsidiariamente).

CONCLUSÃO

Pelo exposto, o Ministério Público do Trabalho manifesta-se pelo conhecimento e pela improcedência dos embargos à execução.

Osasco, 24 de julho de 2014.

Murillo Cesar Buck Muniz
Procurador do Trabalho





AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 9ª REGIÃO — PROCURADORA REGIONAL DO TRABALHO MARIANE JOSVIAK)

EXCELENTÍSSIMO(a) SENHOR(a) DOUTOR(a) JUIZ(a) FEDERAL DA _____
VARA DO TRABALHO DE CURITIBA-PR

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, por intermédio da Procuradora Regional do Trabalho que esta subscreve, vem, respeitosamente, perante Vossa Excelência, com fulcro nos artigos 127, *caput*, e 129, inciso III, da Constituição da República; arts. 6º, inciso VII, alínea “a” e “d”, e 83, inciso III, da Lei Complementar n. 75/93; arts. 1º, inciso IV, 5º, 12 e 21 da Lei n. 7.347/85; art. 84, §§ 3º e 4º, da Lei n. 8.078/90 e arts. 796 e seguintes do Código de Processo Civil, propor

AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO DE ANTECIPAÇÃO DE TUTELA

Em face do ESTADO DO PARANÁ, pessoa jurídica de direito público interno, CNPJ n. 76.416.940/0001-28, com sede na Rua Jacy Loureiro de Campos, s/n, Centro Cívico, CEP: 80530-915, apresentado pelo Chefe do Executivo Estadual, Sr. BETO RICHA, pelos motivos de fato e de direito abaixo aduzidos:

I — DA RESPONSABILIDADE DA AUTORIDADE PÚBLICA

Entendemos que não apenas o Órgão ou entidade pública deva figurar no polo passivo em eventual Ação Civil Pública promovida pelo Ministério Público





do Trabalho, como também a autoridade pública, pessoa física, responsável pela prática atentatória aos direitos sociais.

Quando se tratar de grave violação dos direitos fundamentais da pessoa humana, em especial de crianças e adolescentes, desrespeitando os princípios, valores e fundamentos da Carta Constitucional, a principal autoridade do governo estadual também deverá ser responsabilizada, especialmente no que tange a uma possível condenação pecuniária, envolvendo obrigação de dar fazer e não fazer.

Configurada a responsabilidade da autoridade pública responsável pelo órgão da Administração Pública Direta ou Indireta, a situação narrada nos autos é tão grave, que a ele deverá ser imputada a responsabilização solidária em relação a todas as obrigações que vierem a ser impostas ao Estado do Paraná.

Na presente hipótese deverá o órgão judicial invocar a desconsideração da personalidade jurídica do ente público, nos moldes do art. 28 da Lei n. 8.078/90.

Nestas situações, propugnamos pela responsabilidade solidária do administrador público, no caso o Chefe do Executivo Estadual.

II — DOS FATOS

O presente procedimento investigatório n. 000297.2012.09.000/3-014, instaurado no âmbito desta Procuradoria Regional da 9ª Região (PR) teve como propósito apurar a *conduta omissiva*, e, portanto, *ilícita* do Estado do Paraná, no que tange a observância da **Lei Estadual n. 15.200/2006**, que, em síntese, **regula o programa estadual de aprendizagem para os adolescentes em conflito com a lei**.

A *omissão* do Estado do Paraná residiria, dentre outras coisas, em não observar o disposto no **art. 5º da Lei n. 15.200/2006**, que **criou 700 (setecentas) vagas** de auxiliar administrativo-aprendiz e demais ocupações definidas no CBO.

Assim sendo, malgrado existirem **700 (setecentas)** vagas criadas por lei voltadas a oferecer **oportunidade de profissionalização** aos adolescentes com idade entre 14 (quatorze) a 18 (dezoito) anos, o Estado do Paraná permanece omisso, ou seja, não realiza a **inclusão social** de adolescentes submetidos às medidas socioeducativas.

Consta à fl. 7, que a **Secretaria de Estado da Família e Desenvolvimento Social** foi *notificada* pelo **Ministério Público do Trabalho** para prestar os seguintes esclarecimentos: **[a]** se as aulas teóricas continuarão a serem ministradas pela Secretaria de Estado, ou por instituição sem fins lucrativos, sendo que tem conhecimento de que a ONG Cidade Junior já presta serviços para a Secretaria Estadual de Educação mediante convênio para ofertas de cursos de aprendizagem; **[b]** quantos jovens estão em empresas, indicando quais as empresas; **[c]** se o curso está adequado à Portaria n. 723/2012 do MTE; **[d]** **quais as medidas tomadas para que haja o preenchimento das 700 vagas**; **[e]** consulta ao SENAI/SENAC para que



seja incluído o Estado do Paraná e a Lei n. 15.200/06 na possibilidade de oferta de vagas gratuitas para o desenvolvimento de cursos de aprendizagem profissional.

Em resposta às fls. 9/10, a **Secretaria de Estado da Família e Desenvolvimento Social** informou, dentre outras coisas, **que aproximadamente 235 (duzentos e trinta e cinco) adolescentes**, dos 700 (setecentos), estariam inseridos no Programa Estadual Adolescente Aprendiz.

Mais uma vez, por intermédio da Requisição n. **1.299/13**, o *Parquet* Laboral requisitou informações da **Secretaria da Educação do Paraná** acerca das aulas teóricas, bem como se o curso de qualificação profissional disponibilizado pelo Estado encontra-se em conformidade com a **Portaria n. 723/2012 do MTE**.

Em resposta fls. 17/18, o Estado do Paraná se manifestou no seguinte sentido: **[a]** que as aulas teóricas para a formação de aprendizes, em cumprimento da Lei Estadual n. 15.200/2006 e do Decreto Estadual n. 3.371/2008, **por enquanto (grifei)** continuarão a ser ministradas pela Secretaria de Estado da Educação; **[b]** até o presente momento **não estamos adequados** (grifei) a Portaria MTE n. 723/2012, pois estamos analisando em parceria com a Secretaria da Família e do Desenvolvimento Social os procedimentos a serem tomados para a adequação do curso de qualificação profissional.

De outra banca, cabe ressaltar que as entidades integrantes do Sistema “S”, vale dizer, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), o Serviço Nacional de Aprendizagem em Transporte (SENAT) e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP), tiveram inseridas, em suas respectivas Leis Criadoras, **padrões de conduta direcionados à oferta de profissionalização aos adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas**.

Assim, compete a todas as entidades do Sistema “S” obrigatoriamente e não facultativamente aplicar recursos para que jovens em cumprimento de medidas socioeducativas sejam atendidos na modalidade aprendizagem profissional, pois são custeados com 1% das folhas de pagamento da Indústria, Comércio, Transporte, Rural e Cooperativas e este recurso é recolhido impositivamente, configurando-se em verba de natureza tributária.

Diante das irregularidades verificadas, o **Ministério Público do Trabalho** expediu requisição à Ré no sentido de comparecer em audiência, e se manifestar acerca da vontade em firmar Termo Compromisso de Ajuste de Conduta perante este Órgão, fl. 22.

Na ata de audiência acostada à fl. 26/27, na visão do **Ministério Público do Trabalho** restou evidenciado que o Estado do Paraná, por meio de suas Secretarias, não está envidando esforços suficientes para a implementação da Lei n. 15.200/06.

Desta forma, pela recusa do Estado em firmar o competente Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta com o **Ministério Público do Trabalho**, não restou outra alternativa senão do que ajuizar a presente Ação Civil Pública.

III — DO DIREITO

1.1. O início profissional de adolescentes e jovens

A profissionalização é um dos meios para se construir políticas públicas que consigam dar efetividade aos planos de futuro de **adolescentes e jovens economicamente desfavorecidos ou em risco social**.

A Organização Internacional do Trabalho define infância até os 18 anos incompletos. Por sua vez, a Assembleia Geral das Nações Unidas conceitua “jovem” como aquele que possui entre 15 e 24 anos, definição esta datada de 1985, Ano Internacional da Juventude. No Brasil, observado o art. 1º do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069/90) compreende-se como criança aquele que possua até 12 anos incompletos e adolescente o que possuir de 12 a 18 anos incompletos e, acima de 18 anos entende-se que se tratam de jovens. Iremos nos referir a jovens como aqueles com mais de 18 anos e adolescentes os que possuem entre 12 e 18 anos.

Feitas essas considerações, cumpre se observar que ao adentrar o tema da formação profissional Oris de Oliveira, dispõe que:

“Na formação técnico profissional ou na formação profissional há uma correlação privilegiada entre educação e trabalho porque em ambas, quando corretamente aplicadas, há educação para o trabalho e pelo trabalho. Em todo processo de profissionalização deve haver alternância de teoria (educa-se para o trabalho) e da prática (educa-se pelo trabalho), sem que a preposição ‘pelo’ indique ser o trabalho o único meio de educar-se e sem que o ‘para’ aponte o trabalho como valor supremo, impedindo uma posição crítica (positiva ou negativa) sobre todo trabalho em suas condições concretas, sobretudo quando é fator de exploração ou aviltante.”⁽¹⁾

Observa-se que em todos os programas existentes no Brasil e direcionados ao início profissional de adolescentes e jovens, se houver a preocupação efetiva com a inserção familiar, com a escolaridade e com a formação integral da adolescência e da juventude, enquanto cidadãos e protagonistas da sua mudança social e econômica, os resultados são positivos. Muitas das Leis existentes não atingem seus objetivos se em desacordo com a realidade instituem metas inatingíveis.

De forma diversa, se partem da realidade e procedem a uma readequação para o enriquecimento de experiências, envolvendo-se diversos parceiros, os resultados obtidos traduzem-se em poderosos instrumentos de inserção social, escolar, econômica e profissional.

A nossa Carta Política formula a previsão de que a infância e a adolescência, e por extensão a juventude, necessitam urgentemente de **direcionamento orçamentário** para a garantia da prioridade absoluta expressa em diversos direitos e garantias.

(1) OLIVEIRA, Oris de. *O trabalho infantojuvenil no direito brasileiro*, p. 112.



Na leitura do art. 227 da Constituição Federal vislumbra-se vários direitos e garantias assegurados às crianças e adolescentes com prioridade no atendimento, senão vejamos: vida, saúde, alimentação, educação lazer, **profissionalização**, cultura, dignidade, respeito, liberdade, convivência familiar e comunitária.

O **direito à profissionalização** entrelaça-se intimamente com cada um dos direitos ali elencados, pois se objetivada de acordo com o **princípio da prioridade absoluta da criança e do adolescente** e da **dignidade humana** funciona como alavanca de outros direitos.

A Lei Estadual n. 15.200/2006 estabelece direitos sociais voltados à profissionalização de adolescentes em conflito com a lei, patente política pública que não está sendo implementada pelo Estado do Paraná.

Observe-se que as *políticas públicas* constituem-se em previsões legislativas e orçamentárias de atendimento aos ditames insertos na Constituição Federal, visando a **uma justa e equânime distribuição do Fundo Público**.

Acontece que quando da divisão do fundo público, em uma economia Capitalista a tendência do estado, embora legitimado democraticamente pela vontade da maioria, é sofrer influxos capitalistas na divisão do fundo público conforme ensinamentos de OFF⁽²⁾.

Quanto a políticas públicas, direcionadas ao jovem, assim se posiciona Oris de Oliveira: *“Sem políticas públicas, contando com a colaboração da sociedade em geral, de grupos organizados (ONGs, Sindicatos), é impossível superar os óbices que dificultam a formação técnico-profissional do jovem e sua inserção no mercado do trabalho”*⁽³⁾.

Nesse sentido, compete ao Estado do Paraná garantir verba suficiente para a implementação do programa inserto na **Lei n. 15.200/2006**, que **criou 700 (setecentas) vagas** de auxiliar administrativo-aprendiz e demais ocupações definidas no CBO, **adotando medidas necessárias para inclusão na Lei Orçamentária**.

1.2. Doutrina da proteção integral. Trabalho do adolescente. Aprendizagem

Pretende o Ministério Público do Trabalho compelir o Estado do Paraná a adotar mecanismos efetivos de proteção, inclusive possibilitando aos adolescentes a devida *inclusão no mundo do trabalho*, pois os jovens em *situação de acolhimento institucional* são forçados, quando completam 18 anos, a deixar o local em que habitam, quer tenham ou não moradia, **quer tenham ou não trabalho**, em confronto com o que estabelece o art. 227 da CF/88.

Centra-se essa Ação Civil Pública em compelir o Estado do Paraná a realizar a inserção dos jovens em risco social e econômico em programas que objetivem o

(2) OFFE, Claus. *Problemas estruturais do estado capitalista*.

(3) Oliveira, Oris de. *Trabalho e profissionalização do jovem*, p. 196.





início profissional, no sentido de lhes oportunizar, além de educação, **a profissionalização como direito fundamental**.

É certo que cabe ao Poder Público inovar na construção de políticas públicas, a fim de que haja efetivamente a destinação orçamentária para a profissionalização, escolarização e geração de renda, com vista à construção de um mundo diferenciado pela oferta de melhores oportunidades, aos adolescentes e jovens brasileiros.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 revolucionou o tratamento dado a crianças e adolescentes no Brasil ao adotar a doutrina da **proteção integral**, que concebe crianças e adolescentes como cidadãos plenos — não meros objetos de ações assistencialistas —, sujeitos de direitos e obrigações, a quem o Estado, a família e a sociedade devem atender prioritariamente.

Assim dispõe o art. 227 da Constituição vigente:

“É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.” (Grifou-se)

O art. 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente reafirma o **Princípio da Proteção Integral** quando diz:

“É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do Poder Público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.”

A **doutrina da proteção integral**, adotada pela Constituição da República, e observada por toda a legislação infraconstitucional, elenca **como prioritário o direito à profissionalização dos adolescentes**, inserindo este direito no âmbito da política educacional e ampliando as hipóteses legais de aprendizagem.

Para dar fiel cumprimento à Constituição da República, nos idos de 2006, após reiteradas reuniões com o Ministério do Trabalho e Emprego, Secretarias de Estado, houve por bem o Estado do Paraná editar a **Lei n. 15.200/06**, na qual restou ao Estado do Paraná o comprometimento público de que aplicaria a legislação federal da aprendizagem.

Editada a Lei Estadual n. 15.200/2006, ela teve como principal finalidade realizar a **inclusão social, por meio da aprendizagem**, de adolescentes submetidos às medidas socioeducativas ou beneficiados com a remissão, desde 2004.

Com efeito, ao editar a **Lei Estadual n. 15.200/2006**, o Estado do Paraná optou por realizar política pública favorecendo os **menores infratores**, que segundo o



Estatuto da Criança e Adolescente estariam em situação de risco. Vejamos o que estabelece o art. 2º, da Lei n. 15.200/2006:

“O programa será dirigido ao atendimento a adolescentes de ambos os sexos, com idade entre 14 (quatorze) e 18 (dezoito) anos, submetidos a medidas socioeducativas, assim como os que tenham sido beneficiados com remissão.”

Os **objetivos** do **Programa Estadual de Aprendizagem** para adolescentes em conflitos com a Lei, estão estampados nos 5 (cinco) incisos do art. 4º da Lei n. 15.200/2006, vejamos:

“ I — Garantir continuidade ao processo de formação do adolescente iniciado com o cumprimento das medidas socioeducativas, através de articulação da rede de programas de socioeducação, que têm a missão de apoiar os adolescentes na consolidação de um novo projeto de vida (grifei);

II — Fomentar políticas públicas de integração dos serviços governamentais e não governamentais para a promoção educativa do adolescente em conflito com a lei (grifei);

III — Criar oportunidade de ingresso do adolescente no mercado de trabalho, através do desenvolvimento do conhecimento, das habilidades e das atitudes, desenvolvendo o senso de responsabilidade e iniciativa através da consciência de seus direitos e deveres enquanto cidadão, bem como de valores éticos (grifei);

IV — propiciar aos adolescentes as condições para exercer uma iniciação profissional na área da administração;

V — estimular a inserção ou reinserção do adolescente no sistema educacional na área da administração.

Para dar efetivo cumprimento aos objetivos estampados no art. 4º da Lei Estadual n. 15.200/2006, foram criadas no âmbito do Estado do Paraná **700 (setecentas) vagas** de auxiliar administrativo-aprendiz e demais ocupações definidas no Cadastro Brasileiro de Ocupações — CBO.

Registre-se que, o legislador estadual, **no inciso II do art. 4º da Lei Estadual n. 15.200/2006**, estabeleceu que um dos objetivos do Programa Estadual de Aprendizagem é **fomentar políticas públicas** (...) para promoção educativa do adolescente em conflito com a lei.

Nesse sentido, **políticas públicas**, em síntese, são *programas* de ações governamentais com base nos *princípios constitucionais* e também em *normas* presentes na Constituição Federal, e, em *regramentos infraconstitucionais* com vistas a assegurar a **dignidade da pessoa humana** precipuamente.



Acontece que, após a edição da **Lei n. 15.200/2006**, o Estado do Paraná deveria ter realizado *ações governamentais* para dar efetividade aos ditames legais da supracitada Lei Estadual, **coisa que não fez**, pois **não** realizou a **contratação** dos aprendizes, em número suficiente, nem realizou a **matrícula** dos aprendizes em **cursos de formação técnico-profissionais**.

Vejamos o que estabelece o art. 428 da CLT:

“Art. 428 da CLT. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.”

Portanto, considerando que o **contrato de aprendizagem** se constitui em uma *relação triangular* entre o aprendiz, a empresa (Estado do Paraná) e a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, competiria ao Estado do Paraná após a criação de 700 (setecentas) vagas, realizar a **contratação** de aprendizes, bem como realizar a **matrícula** dos adolescentes, *em entidade qualificada em formação técnico-profissional*.

Assim, para o fiel cumprimento das diretrizes da **Lei Estadual n. 15.200/2006**, o Estado do Paraná deveria ter **matriculado** os jovens em curso de qualificação profissional em conformidade com o que estabelece a **Portaria n. 723/2012 do MTE**, vejamos:

“O MINISTÉRIO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO — INTERNO, no uso das atribuições que lhe confere o inciso II, do parágrafo único do art. 87 da Constituição, e tendo em vista o disposto no § 2º do art. 8º e art. 32 do Decreto n. 5.598, de 1º de dezembro de 2005, resolve:

Art. 1º Criar o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional — CNAP, destinado ao cadastramento das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definidas no art. 8º do Decreto n. 5.598, de 1º de dezembro de 2005.

§ 1º Para inserção no CNAP, as entidades a que se refere o inciso III do art. 8º do Decreto n. 5.598, de 2005, serão submetidas às normas de avaliação de competência previstas nesta Portaria, relativas à verificação da aptidão da entidade para ministrar programas de formação técnico-profissional que permitam a inclusão de aprendizes no mercado de trabalho.

Não matriculando os adolescentes em entidades qualificadas em formação técnico-profissional, conforme estabelece a Portaria MTE n. 723/2012 do MTE, o Estado do Paraná descumpre por completo o espírito da Lei Estadual n. 15.200/2006, prejudicando a formação dos jovens em conflito com a Lei.





Não agindo assim, atuou de forma ilícita o Estado do Paraná, consoante estabelece o art. 186 do Código Civil de 2002:

“Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligente ou imprudente, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

Restou apurado, durante o procedimento investigatório, que o Estado do Paraná não preenche as 700 (setecentas) vagas criadas pela Lei n. 15.200/2006; que as aulas teóricas para a formação de aprendizes, por enquanto, estão sendo ministradas pela Secretaria de Estado da Educação, mas não estão adequados a Portaria MTE n. 723/2012.

Portanto, além da omissão do Estado do Paraná em contratar aprendizes em desconformidade com as vagas criadas pela Lei Estadual, o ente estatal ainda oferece aulas teóricas, em desacordo com a Portaria do MTE n. 723/2012.

Em síntese, as aulas teóricas ministradas pelo Estado do Paraná, não foram submetidas às normas de avaliação de competência previstas nesta Portaria, relativas à verificação da aptidão da entidade para ministrar programas de formação técnico-profissional que permitam a inclusão de aprendizes no mercado de trabalho.

Em virtude das irregularidades apontadas fica evidente que o Estado do Paraná não está cumprindo a Constituição da República na medida que não observa a doutrina da proteção integral, sendo omisso em dar efetividades aos princípios constitucionais.

1.3. Do dano de natureza coletiva decorrente da prática ilícita do réu

Dano moral coletivo ou extrapatrimonial corresponde à necessidade de que o dano seja integralmente reparado. Os danos patrimoniais buscam tornar “indene” as lesões aos direitos patrimoniais. De outra monta, os danos extrapatrimoniais visam tornar sem dano as demais lesões existentes, que não compõem e nem se confundem com os demais danos de natureza patrimonial.

Esta construção, que impõe a necessidade de ressarcimento de todos os danos originados da conduta ilícita, passa por dispositivos constitucionais (art. 5º, XXXV da CRFB que garante o acesso à justiça, c/c art. 5º, V) que erigem a existência de um dano moral oriundo da lesão à personalidade, bem como de lesões ao próprio Direito do Trabalho, como bem colacionou Thereza Cristina Gosdal:

Para José Felipe Ledur há uma conexão em nosso texto constitucional entre a dignidade, assegurada no inc. III do art. 1º, e o direito ao trabalho, contemplado no art. 170, *caput*. A existência digna está ligada ao princípio da valorização do trabalho. O acesso a um trabalho decente, em condições aceitáveis e jus-





tamente remunerado, transcende o âmbito puramente individual, alcançando a ordem pública e o interesse coletivo.⁽⁴⁾ (grifo nosso)

O art. 3º da Lei n. 7.347/85 dispõe que a ação civil pública poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer. O art. 1º, inciso IV, da referida Lei prescreve que rege por suas disposições, “as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados a qualquer outro interesse difuso ou coletivo”.

Um dos objetivos desta Ação Civil Pública, conforme já exposto, é fazer cessar a conduta lesiva estatal, obrigando a Ré a cumprir o dispositivo legal que vem sendo violado.

Estas normas garantem não só a defesa dos direitos individuais e eventuais lesões a estes direitos, como também daquelas lesões perpetradas no âmbito coletivo, conforme se extrai da norma esculpida pelo Constituinte originário e grafada pelos dizeres do capítulo I do Título II da Constituição. Assim, se o fundamento do dano moral coletivo individual deflui desta norma constitucional não há razão para não admiti-la no âmbito coletivo.

Segundo Marcelo Freire Sampaio da Costa, o dano moral coletivo pode ser dividido como aquele dano que se dê pela lesão à esfera subjetiva de uma pessoa ou coletividade, bem como por **aquele dano que se distancia do dano patrimonial**, e não se restringe ao aspecto da subjetividade⁽⁵⁾ e que, não raro, a doutrina se utiliza das expressões dano extrapatrimonial e dano moral para designar o mesmo instituto.

A questão é singela. O **dano moral coletivo não está vinculado à violação dos “sentimentos de uma coletividade”**. Imaginá-lo sob este viés significa restringir, de forma indevida, o princípio reitor da Responsabilidade Civil (e, porque não, do próprio Estado de Direito) que é o da **restituição integral**, deixando a descoberto um dano significativo que além de fomentar a continuidade da prática ilícita, permite o enriquecimento sem causa da recorrida por desfrutar das benesses oriundas do descumprimento do ordenamento.

Este raciocínio torto impediria, ilustrativamente, a defesa de bens jurídicos de magnitude constitucional e que não se liguem ao sentimento da coletividade ou a mero dano financeiro.

Sobre o tema assim se posiciona Sérgio Cavalieri Filho:

Tenho para mim que todos os conceitos tradicionais de dano moral terão que ser revistos pela ótica da Constituição de 1988. Assim é porque a atual Carta, na trilha das demais Constituições elaboradas após a eclosão da chamada questão social, colocou o Homem no vértice do ordenamento jurídico da Nação,

(4) GOSDAL, Thereza Cristina. Dano moral coletivo trabalhista e o novo código civil. In: DALLE-GRAVE NETO, José Afonso; GUNTHER, Luiz Eduardo. *O impacto do novo código civil no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2003. p. 209.

(5) COSTA, Marcelo Freire Sampaio. *Dano moral (extrapatrimonial) coletivo*: leitura constitucional, civil e trabalhista: estudo jurisprudencial. São Paulo: LTr, 2009. p. 46-47.





fez ele a primeira e decisiva realidade, transformando os seus direitos no fio condutor de todos os ramos jurídicos. E, ao inserir em seu texto normas que tutelam os valores humanos, a Constituição fez também estrutural transformação no conceito e valores dos direitos individuais e sociais, o suficiente para permitir que a tutela desses direitos seja agora feita por aplicação direta de suas normas. Ninguém desconhece que as normas constitucionais, por serem de hierarquia superior, balizam a interpretação e aplicação de toda a legislação infraconstitucional, de sorte a não ser possível aplicar esta em desarmonia com aquelas.⁽⁶⁾

Tem-se, assim, que o dano moral coletivo é decorrência da concretização da função maior da responsabilidade civil: proteger o equilíbrio social. Para tanto deve ter seu campo de atuação elástico, conforme leciona Mauro Schiavi, citando Carlos Alberto Bittar Filho:

Ensina Carlos Alberto Bittar Filho, 'se o indivíduo pode ser vítima de dano moral não há porque não o possa ser a coletividade. Assim, pode-se afirmar que o dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista moral, quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto material.⁽⁷⁾

Nem se diga que o dano moral coletivo se restringe à dor experimentada eis que a muito a doutrina e jurisprudência⁽⁸⁾, inclusive do próprio TRT 9ª Região⁽⁹⁾ vem afastando este equívoco como se denota da abalizada doutrina de Marcelo Freire Sampaio Costa:

(6) CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de responsabilidade civil*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 79. (grifo nosso)

(7) MAURO, Schiavi. *Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 153. (grifo nosso)

(8) DANO MORAL COLETIVO — POSSIBILIDADE. Uma vez configurado que a ré violou direito transindividual de ordem coletiva, infringindo normas de ordem pública que regem a saúde, segurança, higiene e meio ambiente do trabalho e do trabalhador, é devida indenização por dano moral coletivo, pois tal atitude da ré abala o sentimento de dignidade, falta de apreço e consideração, tendo reflexos na coletividade e causando graves prejuízos à sociedade. (RO 5309-2002 — TRT 8ª Região. 1ª Turma. Rel. Des. Luiz José de Jesus Ribeiro — 17.12.2002).

Destaco que, no dano moral coletivo, não há que se buscar um equivalente da dor psíquica, como se faz em relação às pessoas físicas e sim aos valores considerados como relevantes pela sociedade. (RO 1732/2004 — TRT 8ª Região. 1ª turma. Rel. Des. Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, DJ. 24.2.2006). (grifo nosso)

(9) TRT-PR-17.6.2011 EMENTA: 1. ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA DO EMPREGADOR. ÔNUS DA PROVA. Em se tratando de responsabilidade civil subjetiva decorrente do acidente de trabalho, incumbe ao empregado provar o nexo causal entre o acidente e o dano alegado, nos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil (CC). Por outro lado, constitui ônus da prova do empregador demonstrar nos autos a





Consoante já salientado em momento anterior, em decorrência do moderno paradigma constitucional de ampla proteção do ser humano, imperioso afastar a ultrapassada concepção vinculativa da ocorrência do dano moral ou extrapatrimonial à esfera subjetiva da dor, sofrimento e emoção, pois tais aspectos são eventuais e possíveis consequências da violação perpetrada. Em outras palavras, deve ser excluída a ideia, tão difundida quanto errônea, de que o dano moral é a dor sofrida pela pessoa. A dor, de fato, é apenas a consequência da lesão à esfera extrapatrimonial de uma dada pessoa.⁽¹⁰⁾

Demais a mais, tem-se posição firme tanto no Superior Tribunal de Justiça, como no Supremo Tribunal Federal que seria possível a pessoa jurídica sofrer dano moral coletivo o que afasta, em absoluto, qualquer vínculo necessário entre o sofrimento e o dano experimentado, porquanto, **a dor é “apenas consequência da lesão”⁽¹¹⁾**. Dito em uma frase: o dano moral coletiva deriva tão somente do ato lesivo (*in re ipsa*) sem a necessidade, por tanto, de provar o abalo moral:

No caso em tela, houve, a ocorrência de um dano geral, causado a toda coletividade através de diversos jovens que gostariam de ter uma oportunidade de emprego que lhe está sendo negada, uma vez que a ré se nega a dar cumprimento a Lei n. 15.200/2006. Trata-se de um prejuízo de que foi alvo a própria sociedade, na medida em que foi violada a ordem social.

inexistência de culpa, ao providenciar todos os elementos preventivos exigíveis a fim de impedir acidentes de trabalho e doenças profissionais, em atenção ao art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal (CF). 2. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. COMPROVAÇÃO. A aferição do dano moral se extrai objetivamente dos fatos ocorridos, dessumindo-se do caso concreto, valendo-se o Juiz das máximas da experiência e do senso comum, constituindo-se *damnum in re ipsa*, ou seja, dispensa-se a comprovação do sofrimento íntimo. Desnecessário, portanto, perscrutar-se os recônditos da alma da vítima, pois a intimidade pertence ao sujeito, não podendo ser descortinada por outrem. Recurso ordinário do reclamado conhecido e desprovido, quanto a esses temas: TRT-PR-35960-2007-011-09-00-0-ACO-23068-2011 — 3ª Turma — Relator: Altino Pedrozo Dos Santos — Publicado no DEJT em 17.6.2011. (grifo nosso). Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=4374142>. Acesso em: 18.1.2011.
TRT-PR-28-09-2010 DANO MORAL — ANOTAÇÃO EM CTPS — A anotação elaborada pelo Réu na CTPS do Autor lhe causou flagrante abalo moral, porquanto limita seu ingresso no mercado de trabalho, **caracterizando-se como um dano (*in re ipsa*), que independe de prova**. A informação de que o Reclamante ajuizou reclamatória trabalhista, constante em CTPS, por si só, caracteriza ato discriminatório, expondo o ex-empregado ao dano, prejudicando-o na obtenção de novo emprego, conferindo-lhe direito à respectiva indenização moral. Frise-se que a anotação da CTPS é obrigação do empregador, e quando realizada pela Secretaria da Vara também enseja possível discriminação do empregado, culminando na inclusão deste nas chamadas “listas negras”, dificultando sua nova colocação no mercado de trabalho. TRT-PR-06078-2009-664-09-00-3-ACO-31257-2010 — 4ª Turma — Relator: Luiz Celso Napp — Publicado no DEJT em 28.9.2010. (grifo nosso) Acesso em: 18.1.2011, Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=4374142>.

(10) COSTA, Marcelo Freire Sampaio. *Dano moral (extrapatrimonial) coletivo*: leitura constitucional, civil e trabalhista: estudo jurisprudencial. São Paulo: LTr, 2009. p. 61-62.

(11) COSTA, Marcelo Freire Sampaio. *Dano moral (extrapatrimonial) coletivo*: leitura constitucional, civil e trabalhista: estudo jurisprudencial. São Paulo: LTr, 2009. p. 61-62.





Destaque-se, ainda, que este dano, desferido potencialmente a um universo de pessoas que é impossível de se determinar, tanto *a priori*, como *a posteriori*, deve ser reparado *in continenti*, não se confundindo, em absoluto, com as eventuais reparações individuais.

A lesão ao direito coletivo dos eventuais aprendizes da ré deve gerar ressarcimento através de indenização civil, objetivando não só punir a lesão de natureza coletiva, como também coibir a ré, a não reincidir nestas práticas ilegais.

Destarte, por ter causado dano de natureza coletiva, decorrente da prática de ato ilícito, o réu deverá responder por uma indenização, com fundamento nos arts. 186, 187 e 927, *caput*, do Código Civil, que assim dispõe:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Não se olvide que a indenização é necessária para recompor o referido dano coletivo e coibir que as rés não mais incorram na prática delituosa apontada nestes autos.

A responsabilidade não penal decorrente de ato ilícito implica numa **condenação em dinheiro** (Lei n. 7.347/85, art. 3º), levando-se em conta a natureza do ato ilícito, a gravidade e continuidade da lesão e o comprometimento do bem jurídico violado.

Frise-se, por fim, que a condenação no presente caso é essencial, na medida em que desestimulará o ofensor de praticar novas lesões à ordem jurídica trabalhista e compensará (e não pagará) os efeitos negativos decorrentes do desrespeito aos bens jurídicos mais elevados de uma determinada coletividade.

24036988 — AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. FIXAÇÃO DO VALOR. Os limites balizadores da fixação do dano moral decorrem da intensidade da culpa e do dano, da condição econômica das partes e a triplíce função (compensatória, punitiva e pedagógica). O dano moral coletivo, de acordo como a doutrina e jurisprudência dominantes, supera os limites do dano moral individual, ou mesmo da soma de diversos danos individuais sofridos, não ficando, assim, restrito à dor íntima e ao sofrimento do indivíduo visto isoladamente. (TRT 5ª R. — 5ª Turma — RO 143900-89.2008.5.05.0133 — Rel. Des. Maria Adna Aguiar do Nascimento — DEJTBA 2.8.2010, in *Magister*: Repositório autorizado *on-line* do STF n. 41/2009, do STJ n. 67/2008 e do TST n. 35/2009. (Sem destaques no original)



19038476 — RECURSO ORDINÁRIO. SEGUNDA RECLAMADA. TELEMAR. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. NULIDADE. ARGUIÇÃO DE LITISPENDÊNCIA. SENTENÇA OMISSA. NÃO CONFIGURADA. [...] Dano moral coletivo. 1. Insurgem-se as reclamadas, em apertada síntese, quanto à condenação em dano moral coletivo, no valor de R\$ 200.000,00. 2. Robustamente constatado pelo Ministério Público do Trabalho, assim como pelos fiscais da Delegacia Regional do Trabalho, tratamento desumano e em evidente violação à dignidade da pessoa humana, assim como às normas de segurança e higiene do trabalho, em diversos alojamentos e postos de serviços de obras de responsabilidade da primeira ré em favor da segunda. Assim, comprovado nos autos que a primeira reclamada trazia trabalhadores de outros estados da federação, submetendo-os a condições indignas, mantendo-os em alojamentos em condições precárias, sem observância mínima da legislação trabalhista e normas de segurança, configurou-se a conduta ilícita apta a autorizar a reparação do dano buscada nesta ação, além da inequívoca violação aos princípios da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho, insculpidos na Constituição Federal em seu art. 1º, incisos III e IV, resultando em lesão à moral de toda a comunidade de trabalhadores atingida por seus atos. E, consoante leciona Mauro Schiavi, “o dano moral, por ter previsão constitucional (art. 5º, V e X) e por ser uma das facetas da proteção à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF) adquire caráter publicista e interessa à sociedade como um todo, portanto, se o dano moral atinge a própria coletiva, é justo e razoável que o direito admita a reparação decorrente desses interesses coletivos”. Lado outro, a Lei n. 7.345/85, estabelece a ação civil pública como meio processual apto a tutelares direitos difusos e coletivos, objetivando condenação em obrigação de fazer ou não fazer ou em pecúnia. De conclusão obrigatória, portanto, que possível condenação tanto de caráter inibitório quanto patrimonial. [...] Valor da indenização deferida. 1. Insurgem-se todos os litigantes quanto à indenização por dano moral no valor de R\$ 200.000,00, arbitrada pela sentença inquinada. As rés aduzem que o valor se mostra vultoso, enquanto que o autor pugna seja majorado para aqueles postulados inicialmente. 2. Para modulação da condenação pecuniária, em sede de indenização por dano moral, deve o magistrado se valer de certos fatos e circunstâncias, especialmente: a) a natureza e a extensão da lesão; b) as condições do ofendido e do responsável; c) a equidade, a cautela e a prudência; d) a gravidade da culpa e, e) o arbitramento em função da natureza e finalidade da indenização. Tomando por norte estes parâmetros, tenho que o valor arbitrado pela sentença, R\$ 200.000,00, se configura muito aquém do dano registrado. Com efeito, ao se estipular condenação por violações trabalhistas, mormente em face do caráter precipuamente pedagógico desta parcela, não se pode permitir que resulte em montante inferior ou equivalente aquele que foi obtido com o tratamento degradante aos trabalhadores. Se assim agisse, estar-se-ia, ao revés do objeto imediato da indenização em debate, estimulando esses procedimentos. Não se olvida que, as cortes superiores, inclusive o TST, adotam a razoabilidade e a proporcionalidade para arbitramento dessas indenizações. Todavia, sem perder de vista essas condições, impõe considerar, também, além da gravidade da



ofensa, o caráter pedagógico e a capacidade financeira das rés. Diante disso, majora-se o valor arbitrado à condenação para R\$ 1.500.000,00 (um milhão de reais), com o fito primordial de coibir tratamento violador da dignidade da pessoa humana por estas empresas, servindo de exemplo, também, a tantas outras que grassam neste país, as quais, em busca de lucro desenfreado, desconsideram os preceitos constitucionais e a legislação trabalhista, direitos tão arduamente conquistados. (TRT 1ª R.; RO 0103000-49.2005.5.01.0014; Décima Turma; Rel. Des. Ricardo Areosa; Julg. 4.5.2011; DORJ 10.5.2011. Magister: Repositório autorizado *on-line* do STF n. 41/2009, do STJ n. 67/2008 e do TST n. 35/2009. (Sem destaques no original.)

Além disso, na definição do *quantum*, há de ser levada em consideração a necessidade de ser reforçada a prevenção e inibição da continuidade de condutas lesivas. Sobre tal desiderato, é relevante a menção ao seguinte enunciado aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho:

“51. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANOS MORAIS. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. O valor da condenação por danos morais decorrentes da relação de trabalho será arbitrado pelo juiz de maneira equitativa, a fim de atender ao seu caráter compensatório, pedagógico e preventivo.”

Dessa forma, fixo o pedido de indenização por danos morais coletivos em 5.000.000,00 (cinco milhões) de reais.

1.4. Da antecipação da tutela

O art. 12 da Lei n. 7.347/85 autoriza o Juízo, nos próprios autos da ação civil pública, a determinar que cesse a conduta irregular, mediante concessão de liminar.

Convém frisar, por oportuno, tendo em vista discussão doutrinária acerca da normatização contida no referido art. 12, que a liminar, no entendimento desta signatária, não tem natureza cautelar, afigurando-se como hipótese típica de antecipação da tutela.

Vale citar entendimento de Humberto Theodoro Júnior, em sua obra *As Inovações do Código de Processo Civil*, no mesmo sentido:

“A propósito, convém ressaltar que se registra, nas principais fontes do direito europeu contemporâneo, o reconhecimento de que, além da tutela cautelar, destinada a assegurar a efetividade do resultado final do processo principal, deve existir, em determinadas circunstâncias, o poder do juiz de antecipar, provisoriamente, a própria solução definitiva esperada no processo principal. São reclamos da Justiça que fazem com a realização do direito não possa, em determinados casos, aguardar longa e inevitável sentença final. Assim,





fala-se em medidas provisórias de natureza cautelar e medidas provisórias de natureza antecipatória; estas, de cunho satisfativo, e aquelas de cunho apenas preventivo.

Entre nós, várias leis recentes têm previsto, sob a forma de liminares, deferíveis *inaudita altera pars*, a tutela antecipatória, como, por exemplo, se dá na ação popular, nas ações locatícias, na ação civil pública, na ação declaratória direta de inconstitucionalidade, etc.”

No presente caso, considerando que o pedido liminar versa, notadamente, sobre obrigações de fazer, necessário ressaltar a presença tanto dos requisitos exigidos no art. 461, § 3º, do CPC, relevante fundamento da demanda e justificado receio de ineficácia do provimento jurisdicional, quanto dos requisitos gerais elencados no art. 273, do CPC, ambos aplicáveis ao Processo do Trabalho por força do art. 769 Consolidado.

É certo que a situação fática acima descrita, aliada à atitude evidentemente protelatória e negligente da investigada ao manter a situação irregular durante anos e ao “enrolar” a regularização da situação e do firmamento de TCAC, conforme faculta o art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85, consubstanciam prova inequívoca, hábil a comprovar a verossimilhança das alegações.

O segundo pressuposto está duplamente satisfeito, porque, no caso sob exame, verifica-se tanto o fundado receio de dano irreparável quanto o manifesto protelatório da reclamada.

O propósito protelatório da ré em dar cumprimento aos preceitos legais por ela violados se manifesta pelo reiterado desinteresse da mesma em solucionar administrativamente a questão, veja-se que o réu recusa-se a cumprir os ditames da Lei n. 15.200/2006, e da Portaria MTE n. 723/2012, apesar de todos os esforços olvidados por este *parquet* para que isso acontecesse.

Prevê o Código de Processo Civil Brasileiro:

Art. 273. O juiz poderá, a requerimento da parte, antecipar, total ou parcialmente, os efeitos da tutela pretendida no pedido inicial, desde que, existindo prova inequívoca, se convença da verossimilhança da alegação e:

I — haja fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação; ou

II — fique caracterizado o abuso de direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório do réu.

O processo levará tempo para a instrução e demais atos que lhe são pertinentes. Em razão disso, necessário que sejam tomadas medidas acautelatórias para preservar os direitos sociais dos trabalhadores.





Nesse contexto, conclui-se que a concessão da antecipação de tutela, prevista no art. 273 do Código de Processo Civil, se faz mister, para assegurar a efetividade do processo.

Os requisitos autorizadores da antecipação da tutela de mérito estão presentes.

A prova inequívoca e verossimilhança das alegações verificam-se no próprio procedimento preparatório, qual seja, através dos documentos juntados pelo réu que comprovam o não cumprimento da Lei n. 15.200/2006, e através das inúmeras requisições e oportunidades dadas à ré para solucionar tal situação.

O fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação cumpre-se no fato de que o réu poderá continuar a deixar de cumprir a Lei n. 15.200/2006, negando à oportunidade de emprego a diversos jovens necessitados.

Nessas circunstâncias, a antecipação dos efeitos da tutela é medida que naturalmente se impõe.

5. DO PEDIDO LIMINAR

O Ministério Público, com espeque nos dispositivos citados no item anterior deste petítório, requer a concessão de liminar, com antecipação da tutela de mérito, com eficácia de âmbito nacional, na forma dos arts. 273 e § 3º do 461 do CPC c/c 12 da Lei n. 7.347/85, para que o Juízo possa determinar à ré, a:

- a) Determinar que os réus promovam, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, a contratação de 700 (setecentos) adolescentes entre 14 (quatorze) e 18 (dezoito) anos, submetidos a medidas socioeducativas, assim como os que tenham sido beneficiados com remissão, sob pena de arcar com *astreintes*, no valor diário de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por adolescente não contratado, considerando o universo de 700 (setecentas) vagas, valor este reversível ao Fundo da Infância e da Adolescência — FIA, ou às entidades cadastradas perante a Comissão de Responsabilidade Social da PRT 9ª Região;
- b) Determinar que os réus observem os termos da Portaria MTE n. 723/2012, ou seja, que matriculem os jovens em entidades que ministrem formação técnico-profissional em conformidade com a supracitada portaria; sob pena de arcar com *astreintes*, no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por jovem não matriculado, considerando o universo de 700 vagas criadas por lei, valor este reversível ao Fundo da Infância e da Adolescência — FIA, ou às entidades cadastradas perante a Comissão de Responsabilidade Social da PRT 9ª Região;
- c) Condenar os réus a fazer inserir no orçamento anual verbas destinadas a garantir com efetividade o preenchimento das 700 (setecentas) vagas criadas





pela Lei n. 15.200/2006, e destinadas ao programa estadual de aprendizagem para os adolescentes em conflito com a lei; sob pena de pagamento de multa no valor de 5.000.000,00 (cinco milhões de reais), atentando para o caráter inibitório de tal indenização, em valor a ser revertido ao Fundo da Infância e da Adolescência — FIA ou às entidades cadastradas perante a Comissão de Responsabilidade Social da PRT 9ª Região, com o objetivo precípuo de fomentar a aprendizagem profissional no Estado do Paraná.

6. DO PEDIDO DEFINITIVO

O Ministério Público requer a condenação dos réus, e de forma definitiva, com a confirmação da liminar, para:

a) Determinar que os réus promovam, no prazo de 120 (cento e vinte) dias, a contratação de 700 (setecentos) adolescentes entre 14 (quatorze) e 18 (dezoito) anos, submetidos a medidas socioeducativas, assim como os que tenham sido beneficiados com remissão, sob pena de arcar com *astreintes*, no valor diário de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por adolescente não contratado, considerando o universo de 700 (setecentas) vagas, valor este reversível ao Fundo da Infância e da Adolescência — FIA, ou às entidades cadastradas perante a Comissão de Responsabilidade Social da PRT 9ª Região;

b) Determinar que os réus observem os termos da Portaria MTE n. 723/2012, ou seja, que matriculem os jovens em entidades que ministrem formação técnico-profissional em conformidade com a supracitada portaria; sob pena de arcar com *astreintes*, no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por jovem não matriculado, considerando o universo de 700 vagas criadas por lei, valor este reversível ao Fundo da Infância e da Adolescência — FIA, ou às entidades cadastradas perante a Comissão de Responsabilidade Social da PRT 9ª Região;

c) Condenar os réus a fazer inserir no orçamento anual verbas destinadas à garantir com efetividade o preenchimento das 700 (setecentas) vagas criadas pela Lei n. 15.200/2006, e destinadas ao programa estadual de aprendizagem para os adolescentes em conflito com a lei; sob pena de pagamento de multa no valor de 5.000.000,00 (cinco milhões de reais), atentando para o caráter inibitório de tal indenização, em valor a ser revertido ao Fundo da Infância e da Adolescência — FIA ou às entidades cadastradas perante a Comissão de Responsabilidade Social da PRT 9ª Região, com o objetivo precípuo de fomentar a aprendizagem profissional no Estado do Paraná;

d) Condenar os réus ao pagamento a título de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais), atentando





para o caráter inibitório de tal indenização, em valor a ser revertido ao Fundo da Infância e da Adolescência — FIA ou às entidades cadastradas perante a Comissão de Responsabilidade Social da PRT 9ª Região, com o objetivo precípua de fomentar a aprendizagem profissional no Estado do Paraná;

e) Declarar a responsabilidade solidária da pessoa do Exmo. Governador do Estado do Paraná, cujo patrimônio pessoal responderá igualmente por eventuais condenações pecuniárias.

7. DOS DEMAIS REQUERIMENTOS

Requer, por fim, o Ministério Público do Trabalho:

a) a citação de ambos os réus para, querendo, comparecer à audiência e apresentar defesa e, caso não diligencie neste sentido, seja declarada a revelia e reconhecidos os efeitos daí decorrentes, com o regular processamento do feito, mantendo-se a liminar e julgando-se os pedidos totalmente procedentes;

b) a intimação pessoal dos atos processuais proferidos no presente feito, na pessoa de um dos membros do Ministério Público, na forma dos arts. 18 e 84, ambos da Lei Complementar n. 75/93 de 20.5.1993 (Lei Orgânica do Ministério Público da União), bem como do art. 236, § 2º, do Código de Processo Civil;

c) a produção dos meios de prova, notadamente testemunhal, depoimento pessoal e documental;

d) a condenação dos réus nas custas e demais despesas processuais.

8. DO VALOR DA CAUSA

Atribui-se à causa o valor **de R\$ 5.000.000,00** (cinco milhões de reais).

Termos em que,

Pede deferimento.

Curitiba, 23 de janeiro de 2015.

Mariane Josviak
Procuradora Regional do Trabalho





AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 11ª REGIÃO — PROCURADOR DO TRABALHO FRANCISCO BRENO BARRETO CRUZ)

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) JUIZ(A) DO TRABALHO DA MM __ VARADO
TRABALHO DE MACAPÁ

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (Procuradoria do Trabalho no Município de Macapá, CNPJ 26.989.715/0039-85), por seu Membro ao final identificado, com endereço na Av. Fab, n. 285, Centro, CEP 68900-073, Macapá/AP, vem, perante a presença de 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 n. 7.347/85, propor a presente:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

em face de:

CLÍNICA RADIOLOGICA DO AMAPA LTDA. — ME, inscrita no CNPJ sob o n. 02.147.298/0001-92, localizada na Rua Paraná, 617, Centro, em Macapá, Estado do Amapá, CEP 68905-160, pelos fatos e fundamentos jurídicos que expõe a seguir:

I — DOS FATOS

Foram enviados à Procuradoria do Trabalho no Município de Macapá cópias de reclamações trabalhistas em que foi constatado que trabalhadores foram nomeados





para o exercício de cargo em comissão de assessor parlamentar do senhor Manoel Brasil de Paula Filho, o ex-Deputado Estadual Dr. Brasil, sócio da reclamada, mas que, em vez de exercerem as atividades típicas de assessor, ficaram laborando na reclamada, como empregados desta, porém sem registro do contrato de trabalho em CTPS e sem ônus para o empregador, já que a contraprestação era paga pela Assembleia Legislativa do Estado do Amapá.

Diante disso, foi instaurado o Inquérito Civil n. 46/2013 para apurar os fatos noticiados. Dentre os documentos acostados no referido procedimento, foram anexadas a esta ACP atas de audiência e sentenças nas quais houve reconhecimento de vínculo empregatício entre os supostos assessores e a reclamada, que, embora se beneficiasse diretamente do trabalho dessas pessoas, não efetuava o registro dos trabalhadores nem arcava com custo algum da mão de obra, já que o salário era pago pela Assembleia Legislativa do Amapá.

Dentre os processos carreados ao IC, pode-se mencionar o processo que tramitou na 4ª Vara sob o número 0000600-24.2012.5.08.0205 (**Doc. 1 — Ata de Audiência e Sentença — Fls. 41 a 47**), no qual foi constatado que a reclamante PRISCILA DOS SANTOS SOARES era empregada da reclamada, onde exercia a função de técnica de enfermagem, mas sem assinatura da CTPS e com salário pago pelos cofres públicos.

Restou consignado na sentença (fl. 44 do Inquérito Civil) que:

“Por tudo, reconheço a existência da relação de emprego entre as partes, de 3.8.2009 a 1º.8.2011, com remuneração de R\$ 817,50 por mês, na função de técnica de enfermagem. Defiro o pedido de anotações da CTPS, em 48 horas após notificação, vez que a CTPS não está apensa aos autos, sob pena de multa de 1/30 do salário mínimo por dia de atraso, limitada a 30 dias, após o que as anotações serão procedidas pela secretaria da Vara sem prejuízo da execução da multa cominada.”

Na mesma folha e no verso, a nobre magistrada discorre, nos seguintes termos:

“Ressalto que restou demonstrado nos autos a prática da contratação de trabalhadores via contrato administrativo, para laborar em atividade particular totalmente alheia ao exercício do cargo para o qual foi nomeado, conhecido vulgarmente como empregado fantasma.

A existência dos assim denominados ‘funcionários fantasmas’ constitui prática perniciosa da máquina pública e fere diversos princípios constitucionais de observância obrigatória para toda Administração Pública, tais como: a moralidade administrativa, a eficiência, a impessoalidade, a finalidade administrativa e o da eficiência.

Funcionário fantasma é aquela pessoa nomeada para cargo público que jamais desempenha as atribuições que lhe cabem.”





Como se percebe, foi constatado que os trabalhadores contratados para laborar em cargo em comissão para parlamentar estavam, na realidade, trabalhando para a sua clínica, em atividade privada que nada diz respeito ao exercício do mandato.

Do mesmo modo, no processo n. 0002686-65.2012.5.08.0205, que tramitou na 4ª Vara do Trabalho de Macapá, cuja sentença judicial (**Doc. 2 — Ata de Audiência e Sentença — Fls. 192 a 199**) reconheceu o vínculo de emprego da reclamante Cleonice Ramos Barros com a reclamada, no período de 5.11.2009 a 6.1.2011, na função de técnica de enfermagem, e determinou que fossem efetuadas as anotações devidas na CTPS e pagas as verbas rescisórias decorrentes da dispensa sem justa causa, indenização pelo não fornecimento das guias do seguro-desemprego, horas extras, adicional noturno, dentre outras parcelas.

Na 5ª página da sentença (fl. 196 do Inquérito Civil) consta a seguinte passagem:

“A reclamante foi contratada e laborou como técnica em enfermagem na clínica de propriedade particular do parlamentar, onde prestava serviço, atendia clientes particulares, convênios e também eleitores, o que eles denominavam ação social, de forma que as Portarias n. 0176/2010-AL, de 4 de janeiro de 2011, fls. 45 e 47 respectivamente, são consideradas nulas por este juízo por objetivarem ocultar contrato de trabalho, fraudando assim a legislação trabalhista, art. 9º da CLT.

Deixo de considerar as declarações da testemunha Marcos Bruno de Amorim Oliveira, pois tendencioso e divergente com as declarações da preposta, pois declarou que não existia atendimento de eleitores no prédio anexo ao INCOR, quando a preposta informou o contrário.

Assim, **reconheço o vínculo de emprego da reclamante com o reclamado Instituto do Coração Simone Teran — INCOR, no período de 5.11.2009 (conforme depoimento) a 6.1.2011, na função de técnico em enfermagem, mediante a paga de um salário mínimo, devendo o reclamado providenciar a anotação da CTPS.”**

Como se percebe, a reclamada, uma clínica de propriedade do parlamentar, beneficiou-se do labor da trabalhadora, sem efetuar o registro do vínculo de emprego e sem suportar os ônus típicos do empregador, uma vez que o salário era custeado com a verba destinada a pagar assessores, que deveriam exercer cargo em comissão na Assembleia, para auxiliar o então deputado no exercício de seu mandato, e não para trabalhar em suas atividades empresariais.

Outra sentença trabalhista (**Doc. 3 — Ata de Audiência e Sentença — Fls. 305 a 312**), que foi prolatada no processo 0000297-85.2013.5.08.0201, da 3ª Vara do Trabalho de Macapá, reconheceu igualmente o vínculo empregatício entre Edvaldo Brito Soares e a reclamada no período de 1º.3.2009 a 1º.3.2011, condenando-a a pagar diversas parcelas trabalhistas.

Em sua fundamentação, a magistrada registrou o seguinte, na fl. 4 da sentença (verso da fl. 308 do Inquérito Civil):





“É absolutamente antiético que se permita que o assessor parlamentar pago pela assembleia legislativa atue em atividades totalmente desvinculadas das do deputado enquanto parlamentar. É inadmissível que se utilize de mão de obra paga pelo dinheiro público para benefício próprio, seja financeiro, seja eleitoreiro.”

Em seguida, a Excelentíssima Juíza evidenciou a existência de vínculo empregatício e o fato de que o reclamante, embora empregado da reclamada, recebia pagamento da Assembleia, nas fls. 4 e 5 da sentença (fl. 308v e fl. 309 do IC), nos termos que se seguem:

“O reclamante estava diretamente subordinado ao proprietário da reclamada. Trabalhava conduzindo pacientes para serem atendidos pelo médico proprietário da clínica, e realizando outras tarefas, sempre por determinação do médico.

O seu serviço era habitual, posto que sem solução de continuidade, e não eventual, eis que utilizado para os fins da reclamada (atendimento de pacientes e condução do proprietário).

A atividade era pessoal, haja vista o reclamante não pudesse se fazer substituir por terceiros.

Presente o requisito da onerosidade, embora o pagamento fosse feito através de contrato com a assembleia legislativa.

Por outro lado, não há qualquer prova nos autos de que prestasse serviços na assembleia legislativa.”

Mais uma vez, os requisitos necessários à presença do vínculo empregatício estavam presentes, embora o pagamento da contraprestação pelo labor estivesse sendo efetuado pela Assembleia Legislativa, onerando indevidamente o erário público para fins particulares.

Ressalta-se que ainda foi requisitada fiscalização à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Amapá, a qual enviou Relatório de Fiscalização (**Doc. 4 — Relatório de Fiscalização — Fls. 320 a 323**), comunicando a existência de indícios de que as irregularidades permaneciam, porquanto a RAIS de 2012 informou que 5 empregados do reclamado mantinham, concomitantemente, vínculo com a reclamada e com a Assembleia Legislativa, o que sugere fortemente a permanência da prática irregular, embora sob nova roupagem.

Diferentemente do que vinha ocorrendo anteriormente, em que o vínculo de emprego era ocultado sob o manto do contrato administrativo, os trabalhadores estavam registrados, mas era inviável cumprir a jornada de ambos os vínculos, de tal forma que, mesmo ao término do mandato do parlamentar, havia o risco de que o pagamento pelo cargo de assessor também servisse para remunerar o salário, ou pagar acréscimo salarial, a empregados da reclamada.

Nesse sentido, o risco de que a reclamada reitere sua conduta lesiva permanece, o que justifica a concessão de tutela inibitória para que a recla-





mada se abstenha de utilizar serviços de trabalhador contratado para cargo em comissão.

Notificado o Presidente da Assembleia Legislativa para apresentar folhas de ponto dos trabalhadores que mantinham vínculo com a reclamada e com a Assembleia, houve resposta (**Doc. 5 — Ofício 140/2014 — Presidência/AL**) no sentido de que não há controle de ponto daqueles que exercem cargo em comissão.

Desse modo, não há nada que afaste a constatação da inviabilidade de se trabalhar 44 horas por semana para a reclamada e 36 horas para o exercício do cargo comissionado de assessor.

Diante da comprovada contratação, pela reclamada, de empregados que foram nomeados para cargo em comissão de assessor parlamentar de sócio da reclamada, a fim de ocultar a relação de emprego existente e de utilizar dinheiro público para pagar salário, só resta ao Ministério Público do Trabalho a propositura da presente Ação Civil Pública, para reparar a sociedade pela lesão praticada e coibir a repetição da conduta ilícita.

II — DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E DA LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

A presente ação busca coibir a fraude ao vínculo de emprego, combatendo a utilização de meios fraudulentos para ocultar a relação de emprego e sonegar direitos trabalhistas e encargos sociais.

Ressalta-se que não se está demandando o Estado do Amapá nem se está discutindo se as atividades exercidas por comissionados junto a ente público se enquadram nas funções de chefia, direção e assessoramento, situação que poderia gerar alguma discussão quanto à competência para processar o feito.

Nesta Ação Civil Pública figura no polo passivo uma clínica médica, empregadora de natureza privada, sendo objeto de questionamento a falta de registro de empregados que comprovadamente trabalhavam para a reclamada, a qual não formalizou o vínculo de emprego e que remunerava trabalhadores com o repasse de valores destinados a cargos comissionados da Assembleia.

Não há, portanto, qualquer controvérsia em relação à competência da Justiça do Trabalho, visto se tratar de questão oriunda da relação de trabalho, conforme art. 114, I e IX, da Constituição Federal.

Do mesmo modo, considerando que a ausência de formalização do vínculo de emprego acarreta a violação a diversos direitos constitucionalmente garantidos, e levando em conta que ainda houve utilização indevida de dinheiro público para pagar salários, a lesão ao interesse coletivo e social mostra-se patente, atraindo a atuação do Ministério Público do Trabalho.





Logo, incidem o art. 129, III, da Constituição e o art. 83, III, da LC n. 75/93, os quais prescrevem o seguinte:

LC n. 75/93

“Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

III — promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos.”

Constituição Federal de 1988

“Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:

III — promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos.”

Desta forma, há não só competência material da Justiça do Trabalho, mas também legitimidade ativa *ad causam* e *ad processum* do Ministério Público do Trabalho.

III — DOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS

O art. 9º da CLT determina que são nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de impedir, desvirtuar ou fraudar a relação de emprego. Isso porque, no âmbito trabalhista, vige o princípio da primazia da realidade, de modo que os instrumentos formais utilizados para impedir o vínculo empregatício não prevalecem diante da realidade encontrada.

Assim, tendo a reclamada utilizado do labor de pessoas contratadas para cargo em comissão de assessor de seu sócio, então Deputado Estadual, com o objetivo de ocultar a relação de emprego existente e se livrar dos encargos decorrentes da relação empregatícia, deve a reclamada sofrer sanções por sua conduta ilícita.

Os arts. 29, *caput*, e 41, *caput*, da CLT determinam que todo empregador deve registrar seus empregados em livro, ficha ou sistema eletrônico e assinar suas respectivas Carteiras de Trabalho e Previdência Social (CTPS). A existência do vínculo de emprego assegura ao trabalhador uma gama de direitos que representam um custo que o empregador, ao não formalizar esse vínculo, vai deixar de arcar.

Com isso, os trabalhadores são prejudicados, pois lhe são negados direitos garantidos constitucionalmente, a exemplo do FGTS, do seguro-desemprego e da





multa rescisória de 40%, previstos nos incs. I, II e III do art. 7º da CF/88, acarretando diferenciação ilícita entre os trabalhadores do mesmo empregador, o que viola a norma de não discriminação insculpida no art. 7º, XXX, da CF/88.

Outras parcelas salariais acabam igualmente não sendo pagas, tendo sido objeto de condenação, nas sentenças anexadas, verbas trabalhistas como adicional noturno e horas extras.

A relação de emprego também tem como consequência encargos sociais que, acaso sonegados, prejudicam toda a sociedade. O próprio FGTS tem um caráter social, possuindo natureza dúplice, tanto de um direito individual do trabalhador, como de um fundo social destinado ao custeio do abono salarial e do seguro-desemprego e ao financiamento de projetos de interesse social (Minha Casa Minha Vida é um exemplo disso).

Além disso, a partir do momento em que um empregador utiliza de instrumentos fraudulentos, que desrespeitam direitos trabalhistas, para reduzir custos, os demais empregadores também são prejudicados por essa prática, uma vez que a concorrência entre eles se torna desleal.

Isso viola, por exemplo, o art. 170, III e IV, que preceitua o seguinte:

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;

IV — livre concorrência.

Tudo isso já justificaria a atuação do Ministério Público do Trabalho para coibir a fraude ao vínculo empregatício. Contudo, o caso em questão possui particularidades que evidenciam um dano ainda maior à coletividade e à sociedade, exigindo uma resposta mais efetiva do Judiciário Laboral.

A contraprestação paga a esses trabalhadores não foi arcada pelo empregador, mas sim pelo erário público, porquanto um sócio da reclamada, então Deputado Estadual, nomeou trabalhadores para cargo em comissão da Assembleia Legislativa, mas que, em vez de laborarem como assessor, trabalhavam para a reclamada, em troca de dinheiro, de forma pessoal, subordinada e não eventual, exercendo funções, por exemplo, de técnicos de enfermagem, conforme demonstrado nas atas de audiências e nas sentenças já referidas nos Docs. 1, 2 e 3.

Assim, como se não bastasse o inadimplemento de verbas trabalhistas e de encargos sociais, a reclamada sequer teve de suportar despesas com a contraprestação principal desses trabalhadores, haja vista que a Assembleia Legislativa lhes repassava mensalmente uma remuneração, porque eles haviam sido nomeados



assessores do Parlamentar, a despeito de nunca terem trabalhado nessa condição e de serem, de fato, empregados da reclamada.

Vale salientar que a conduta ilícita da reclamada já foi comprovada em reclamações trabalhistas individuais, com sentenças de mérito já transitadas em julgado, de modo que se trata de fatos incontroversos, que não comportam mais discussão a respeito de sua veracidade.

Ademais, o Tribunal Superior do Trabalho já teve a oportunidade de se manifestar a respeito da matéria, mantendo condenação do ex-Deputado Federal Eurico Miranda a pagar verbas decorrentes do vínculo empregatício, após reconhecer que o suposto assessor laborava, na realidade, como empregado doméstico do Parlamentar.

Segue a transcrição da ementa do acórdão:

RECURSO DE REVISTA. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Não há nulidade por negativa de prestação jurisdicional, quando o Tribunal Regional, mediante decisão suficientemente fundamentada, justificou suas razões de decidir, declinando os motivos de convencimento sobre as questões e a matéria em debate, ainda que em sentido contrário à pretensão do reclamado. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. EMPREGADO DOMÉSTICO. CARGO EM COMISSÃO. CONCOMITÂNCIA. A Justiça Trabalhista é regida pelo princípio da primazia da realidade. No caso, o reclamante foi nomeado como assessor parlamentar do reclamado na Câmara dos Deputados. Contudo, aquele, na verdade, prestava serviços como empregado doméstico na residência deste. Assim, o fato de o dinheiro, que deu origem aos pagamentos efetuados ao autor, ser do erário público, não pode servir de óbice ao reconhecimento do vínculo de emprego havido entre as partes, mormente quando o reclamado foi o real beneficiário dos serviços prestados. Exegese do art. 3º da CLT. FÉRIAS. O Tribunal Regional não tratou da matéria à luz do princípio do ônus da prova previsto nos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC. Assim, por ausência de prequestionamento, incide o teor da Súmula n. 297 desta Corte. DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. DISPENSA. JUSTIÇA GRATUITA. MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROCRASTINATÓRIOS. O apelo não logra processamento, uma vez que o reclamado não aponta violação de dispositivo constitucional e/ou de lei federal, tampouco invoca dissenso pretoriano, o que desatende ao comando previsto no art. 896 da CLT e na Súmula n. 221, I, do TST. Recurso de revista de que não se conhece. (RR — 110400-48.2006.5.01.0057 , Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 7.8.2012, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17.8.2012)

Como se percebe, além dos fatos terem sido comprovados, as sentenças judiciais anexadas apenas reproduziram entendimento já manifestado pelo TST, no sentido da existência da relação de emprego existente entre o nomeado para o cargo em comissão e o beneficiário real do labor.



A apropriação privada de dinheiro público para pagar remuneração de empregado representa violação a diversos princípios constitucionais e a normas legais, o que pode acarretar penalidades administrativas e até criminais para os responsáveis.

Na esfera trabalhista, tal prática beneficiou a reclamada, a qual sonegou direitos trabalhistas e utilizou verba pública para pagar salário, ocultando o vínculo empregatício existente. Por esse motivo, cabe condenação em obrigações de pagar e de fazer, consoante será requerido adiante.

IV — DANO MORAL COLETIVO

O art. 5º, V e X, da Constituição Federal, reconhecem a viabilidade de indenização por dano moral. Tais dispositivos estão localizados topograficamente no Capítulo I do Título II da Constituição Federal de 1988, que trata dos direitos e deveres individuais e coletivos.

A Lei n. 7.347/85, que trata da Ação Civil Pública, instrumento de tutela coletiva por excelência, logo no *caput* de seu art. 1º, deixa claro que a ACP serve para veicular pretensões acerca da responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados a qualquer interesse difuso ou coletivo (inc. IV do art. 1º da Lei n. 7.347/85), de onde se extrai o fundamento legal para a indenização por dano moral coletivo, a qual, como visto, também possui base constitucional.

Nesse contexto, cumpre transcrever trecho da obra do Professor Carlos Alberto Bittar Filho, qual seja:

“O dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerada, foi agredido de uma maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico. Como se dá na seara do dano moral individual, aqui também não há que se cogitar de prova de culpa, devendo-se responsabilizar o agente pelo simples fato da violação...” (BITTAR FILHO, Carlos Alberto. Do dano moral coletivo no atual contexto jurídico brasileiro. *Revista Direito do Consumidor*, n. 12, out./dez. 1994.)

É inegável que a conduta adotada pela empresa demandada, traduzida pela **fraude ao vínculo empregatício e pela apropriação privada do erário público para pagar remuneração de trabalhador**, viola o ordenamento jurídico trabalhista e provoca dano social, gerando reprovação não só da coletividade de trabalhadores, mas de toda a sociedade, ferindo o senso ético médio da população.

Conforme já sobejamente demonstrado, mediante o artifício de nomear pessoas para cargos em comissão e mantê-las laborando como empregadas da reclamada, foram violadas normas basilares do Direito do Trabalho.





A falta de formalização do vínculo de emprego implica desrespeito a direitos trabalhistas básicos, sonegação de encargos sociais, violação à ordem econômica, concorrência desleal entre empregadores, traduzindo dano potencial e lesão efetiva a uma coletividade de trabalhadores e à sociedade de forma difusa.

Além da ilicitude da conduta e das consequências nefastas decorrentes da fraude ao vínculo empregatício, as quais já seriam mais que suficientes a ensejar o dano moral coletivo, o fato de a remuneração dos trabalhadores ter sido paga por meio de dinheiro público constitui ilicitude ainda mais grave e circunstância fortemente agravante do dano provocado aos interesses materiais e extrapatrimoniais da coletividade.

A sociedade brasileira, em geral, e a amapaense, em particular, não mais admite, ou pelo menos não deveria admitir, a utilização de dinheiro público para proveito particular. O desvio de verbas públicas deve ser coibido e duramente reprimido, inclusive na esfera trabalhista, visto que usado diretamente como instrumento para sonegar direitos trabalhistas e encargos sociais, reduzindo custos ilicitamente.

Sendo assim, deve a Justiça do Trabalho impor à reclamada uma condenação em patamar razoável que, a um só tempo, tenha efeitos sancionatório e pedagógico, com aptidão para punir os responsáveis e beneficiários pelas ilicitudes e lesões praticadas e para desestimulá-los a reiterar a conduta que ora se coíbe, deixando, ainda, claro para terceiros que não se tolerará tal prática por quem quer que seja.

O deferimento de um valor módico não se presta ao fim a que se destina. A proporcionalidade no arbitramento do valor deve levar em conta a proibição de proteção deficiente dos direitos fundamentais, de tal sorte que devem ser adotadas medidas suficientes para assegurar o respeito e a concretização dos interesses coletivos tutelados, evitando que uma proteção deficiente destes (um eventual valor módico da indenização) sirva para subestimar a relevância dos direitos fundamentais e dos valores em questão, reduzindo a força normativa dos direitos fundamentais e transparecendo que a violação desses preceitos que constituem o arcabouço axiológico de nossa Constituição não é algo tão grave.

Nesse sentido, se os escopos sancionatório e pedagógico do dano moral coletivo não forem observados no arbitramento do valor da indenização, já terá havido proteção deficiente dos direitos e valores tutelados.

Portanto, entende o Ministério Público que, dado o porte econômico da reclamada, a alta lesividade da conduta, a forte repulsa social do ato praticado, que incluiu a apropriação privada de verba pública, é bastante razoável a fixação da indenização, a ser suportada pela demandada, pela lesão a direitos coletivos e difusos, no **valor de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais)**.

Esse valor deverá ser depositado em juízo e revertido em prol de entidades sociais e/ou de órgãos públicos do estado do Amapá, a serem indicados pelo MPT.

Caso Vossa Excelência assim não entenda, requer, subsidiariamente, que o montante da condenação seja destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).





Como a conduta praticada teve a participação direta de sócio da reclamada, que agiu de maneira ilícita, a indenização por dano moral coletivo deve ser custeada, se necessário para a integral reparação, com bens particulares dos sócios, nos termos do art. 28, *caput* e § 5º, do CDC e art. 50 do Código Civil.

V — DA ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA

O tempo é tão fundamental que recentemente foi acrescentado mais um Direito Fundamental: o **princípio da duração razoável do processo** (art. 5º, LXXVIII, CF). Sua finalidade é evitar que a decisão demore muito, que se perpetue no tempo, para que o processo seja efetivo.

Nesse mesmo sentido, o art. 12 da Lei n. 7.347/85 preceitua que:

Art. 12. Poderá o juiz conceder mandado liminar, com ou sem justificação prévia, em decisão sujeita a agravo.

Antecipar, provisoriamente, a própria solução definitiva esperada no processo principal é reclamo de justiça, pois, em determinados casos, principalmente quando entram em cena direitos fundamentais, a realização do direito não pode aguardar a demora da sentença final. O perigo da demora na entrega da prestação jurisdicional exsurge também da concreta possibilidade dos atuais e futuros trabalhadores serem submetidos às ilicitudes praticadas pela empresa.

Frise-se que a medida liminar prevista na Ação Civil Pública não tem natureza cautelar. Trata-se de típica hipótese de **antecipação da tutela, dispondo** o art. 84, § 3º, do Código de Defesa do Consumidor o seguinte:

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.

§ 3º Sendo relevante o fundamento da demanda e havendo justificado receio de ineficácia do provimento final, é lícito ao juiz conceder a tutela liminarmente ou após justificação prévia, citado o réu.

No caso em tela, estão presentes todos os requisitos do dispositivo referido. A **relevância do fundamento do pedido** é verificada pelo fato de a demanda ter por objetivo resguardar direitos sociais fundamentais de trabalhadores, assegurar a livre concorrência e evitar lesão a interesse social e ao erário público, conforme farta documentação juntada. Ressalta-se que a conduta ilícita descrita já foi comprovada em sentenças judiciais transitadas em julgado, o que significa que os fatos alegados são incontroversos.

O **justificado receio de ineficácia do provimento final** é verificado face ao descumprimento contínuo da lei, uma vez que a reclamada realizou diversas vezes



essa prática, havendo indícios de que ocorreram ainda mais casos, além daqueles já julgados em reclamações trabalhistas individuais.

Assim, aguardar pelo trânsito em julgado do processo, mesmo diante das provas robustas carreadas aos autos, da relevância social da questão e da continuidade da lesão ao longo desses anos, é permitir que a reclamada permaneça, por ainda mais tempo, descumprindo livremente sua obrigação, ciente de que não sofrerá reprimenda adequada.

Mesmo não estando o sócio da reclamada exercendo mandato eletivo atualmente, ele está na suplência, podendo vir a ser convocado para o cargo de Deputado Estadual. Ademais, na próxima eleição, ele pode vir a ser eleito para Vereador ou outro cargo eletivo, assim como pode a reclamada ser beneficiada por meio de outra pessoa, inclusive de aliado político de sócio seu, para reincidir na conduta ilícita.

Vale salientar que a abstenção da reclamada de manter empregados laborando, sem formalização do vínculo empregatício, não é suficiente para combater a ilicitude cometida. Conforme relatado no relatório de fiscalização (**Doc. 4 — Relatório de Fiscalização — Fls. 320 a 323**), alguns trabalhadores estavam registrados pela reclamada, mas igualmente mantinham vínculos com a Assembleia Legislativa em cargos em comissão, como se fosse possível cumprir jornada semanal de, por exemplo, 40 horas na reclamada e de 36 horas na Assembleia Legislativa.

Além de claramente não ser crível que o trabalho em tantas horas estivesse realmente sendo efetuado, é preciso reconhecer que havia incompatibilidade de horários, porquanto tanto a Assembleia Legislativa como a reclamada não funcionam, como regra, durante a madrugada.

Por essa razão, ainda que o empregado esteja registrado pela reclamada, não deve ser admitido que este igualmente esteja exercendo cargo em comissão. O exercício concomitante de cargo em comissão na Assembleia Legislativa e de emprego na reclamada implica o não cumprimento, ou o cumprimento parcial, da jornada que deveria ser dedicada ao cargo em comissão.

Isso pode significar que os repasses da Assembleia estejam sendo utilizados não para o pagamento da contraprestação principal, mas sim para o pagamento de uma espécie de gratificação ou de algum complemento na remuneração do empregado, feito de forma ilícita, às custas do erário público.

Para inviabilizar qualquer artilagem tendente a utilizar erário público para o pagamento de salário, ou de qualquer parcela salarial, a empregado da reclamada, independentemente de o trabalhador estar ou não registrado, deve ser vedado à reclamada manter empregado que venha a ser ou que tenha sido nomeado, por sócio seu, para o exercício de cargo em comissão junto ao Poder Público.

Além disso, ainda que a reclamada não tenha tido qualquer ingerência na nomeação do empregado ao cargo em comissão, deve-se, também, proibir que a reclamada mantenha em seus quadros empregados que exerçam simultaneamente cargo em comissão, salvo se houver comprovadamente compatibilidade de horários entre eles e períodos de descanso. Isso deve ser feito para impedir o pagamento



indevido para pessoas que não estejam exercendo efetivamente as atividades comissionadas para as quais foram contratadas.

Assim, o Ministério Público do Trabalho requer a concessão de tutela antecipada, a ser proferida logo após a audiência ou por ocasião da sentença, a fim de que a reclamada seja obrigada a:

Abster-se de manter empregado laborando, sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico ou sem a CTPS assinada, sob pena de multa de R\$ 50.000,00, acrescido de R\$ 10.000,00 por trabalhador mantido sem registro ou sem CTPS assinada;

Abster-se de utilizar repasse de remuneração de cargo em comissão para servir de pagamento de salário ou de acréscimo salarial a empregado seu, sob pena de multa de R\$ 100.000,00, acrescido de R\$ 10.000,00 por trabalhador em situação irregular;

Abster-se de manter empregado que exerça, concomitantemente, cargo em comissão cuja nomeação tenha ocorrido com a participação direta ou indireta de sócio seu, sob pena de multa de R\$ 50.000, acrescida de R\$ 10.000,00 por empregado nessa condição;

Abster-se de manter empregado que exerça, concomitantemente, cargo em comissão cuja nomeação não tenha participação direta nem indireta de sócios seus, salvo se comprovadamente houver compatibilidade de horários entre o exercício do emprego e do cargo, sob pena de multa de R\$ 30.000,00, acrescida de R\$ 5.000,00 por empregado nessa condição.

As multas que venham a ser cominadas pelo descumprimento da decisão deverão ser depositadas em juízo e revertidas em prol de entidades sociais e/ou de órgãos públicos do estado do Amapá, a serem indicados pelo MPT.

Caso Vossa Excelência assim não entenda, postula, subsidiariamente, que as multas sejam destinadas ao Fundo de Amparo do Trabalhador — FAT.

Não se pode olvidar que a multa deve ser fixada em patamar que dê efetividade a seu **caráter pedagógico**, que desestimule condutas congêneres futuras e que molde o adequado comportamento social.

VI — DO PEDIDO

Por tudo exposto, requer o Ministério Público do Trabalho a condenação da ré nos pedidos contemplados a seguir:

CONFIRMAR a antecipação da tutela requerida, deferindo, em caráter definitivo, os pedidos contidos nas letras “a” a “d” do item anterior;

PAGAR, a título de dano moral coletivo, o valor de **R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais)**, que deve ser depositado em juízo e revertido em prol de entidades sociais





e/ou de órgãos públicos do estado do Amapá, a serem indicados pelo MPT. Caso Vossa Excelência assim não entenda, postula, subsidiariamente, que as multas sejam destinadas ao Fundo de Amparo do Trabalhador — FAT;

PAGAR as custas processuais.

VII — REQUERIMENTOS

Finalmente, requer a citação da reclamada para, querendo, oferecer contestação, sob pena de incidir os efeitos próprios da decretação de revelia e confissão.

Protesta provar o alegado por todos os meios de prova em direito permitidos.

Dá à causa o valor de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais).

Nestes termos,

Espera o deferimento.

Macapá/AP, 31 de março de 2015.

Francisco Breno Barreto Cruz
Procurador do Trabalho





AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 15ª REGIÃO — PROCURADORA DO TRABALHO ANA LÚCIA SACCANI CASAROTTO)

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) DA ___ VARA DO TRABA-
LHO DE CAMPINAS/SP

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO, com endereço na Rua Umbu, 291, na cidade de Campinas-SP, CEP 13098-325, por intermédio da Procuradora do Trabalho ao final subscrita, no exercício de suas funções institucionais previstas nos arts. 127 e 129, inciso III da Constituição da República e nos arts. 6º, inc. VII, alíneas “a”, “b” e “d” c/c 83, inc. III e 84 da Lei Complementar n. 75/93 (Lei Orgânica do Ministério Público da União), e nos termos da Lei n. 7.347/85, vem promover a presente

AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO DE TUTELA ANTECIPADA

Em face de EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS S.A., empresa pública, inscrita no CNPJ sob o n. 34.028.316/7671-88, com endereço na Av. Guilherme Campos, n. 500, Loja 004 A, Bairro Parque das Flores, Cidade de Campinas (SP), CEP 13087-635, pelos fatos e fundamentos jurídicos adiante aduzidos.





I — DOS FATOS

Preliminarmente, informa-se que os documentos em formato digital que acompanham esta petição inicial foram extraídos do inquérito civil n. 000088.2010.15.000/3, sendo todos reprodução autêntica.

A investigação iniciou em 20.1.2010, quando o Sindicato dos Trabalhadores em Correios, Telégrafos e Similares de Campinas e Região (“SINTECT/CAS”) protocolou junto ao Ministério Público do Trabalho da 15ª Região uma denúncia de âmbito coletivo, na qual demonstra fatos e provas acerca de procedimentos administrativos que os funcionários da EBCT — Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, vêm sendo submetidos em razão de faltas, injustificadas ou não, e não cumprimento das demandas diárias.

Os procedimentos e o seu trâmite evidenciam assédio moral e coação dos funcionários exercentes dos cargos de Carteiro I, Carteiro II, Agente de Correio — Distribuição e Coleta, Agente Correios Tratamento, que são submetidos aos procedimentos administrativos — denominados SID (Solicitação de Informação e Defesa) ou popularmente conhecido entre os funcionários como “papeleta”.

A denúncia descreveu um cenário de completo abuso de poder diretivo, perseguições, violento assédio moral e, conseqüentemente, a potencialização do surgimento de diversos distúrbios físico-psíquicos nos funcionários da Denunciada. Estas práticas abusivas dar-se-iam, notadamente, sempre através das SIDs. Conforme se demonstrará, referidos abusos são de conhecimento dos gestores da Ré, razão pela qual é possível perceber que se trata de um nefasto padrão empresarial de gestão de mão de obra.

As SIDs têm a função de apurar as irregularidades cometidas pelos funcionários, suas faltas e/ou quaisquer outros assuntos relacionados ao comportamento laboral, havendo para tanto, alguns requisitos. A SID é composta por um documento, preenchido pelo supervisor ou gestor do funcionário investigado, na qual constam, além de nome, função e matrícula (funcionário e gestor), os fatos ocorridos e um campo composto para inserção da defesa do funcionário. Há ainda, no preâmbulo, informações sobre como se dará o procedimento e os principais direitos do funcionário.

Porém, o que era para ser utilizado como instrumento de investigação para eventuais descumprimentos, na realidade dos fatos, sempre é instaurado, mesmo que o empregado falte justificadamente ou não consiga cumprir a atividade demandada por razões justificadas, de forma que, invariavelmente, sujeita-se a responder o procedimento.

É informado constantemente pela EBCT aos empregados que estes dependem do resultado negativo da SID (ausência de irregularidade) para que permaneçam em seus postos de trabalho e não sejam demitidos. Tudo isso causa insegurança aos envolvidos, uma vez que os julgamentos das SIDs são feitos pelos gestores e os resultados não são divulgados aos funcionários, apesar da “papeleta” possuir





espaço para exposição dos motivos do empregador e seu resultado. A conduta derruba qualquer possibilidade de transparência, equilíbrio e direito ao contraditório e ampla defesa aos trabalhadores.

Em razão das denúncias acima trazidas, a Procuradoria do Trabalho da 15ª Região, em 9.4.2010, instaurou o inquérito civil, designando a oitiva do sindicato denunciante para prestar maiores esclarecimentos.

Em 17.6.2010, novamente o SINTECT/CAS peticionou junto ao Ministério Público noticiando o abuso de poder da ECT sobre seus funcionários quando da instauração das SIDs, desta vez, demonstrando os procedimentos instaurados especificamente em razão da falta dos funcionários no dia 26.5.2010, a qual se deu em razão de greve pré-agendada pelo SINTECT/CAS, conforme provado pelo sindicato através dos panfletos apresentados anexos à denúncia.

Em 26.11.2010 em outro procedimento investigativo — nos autos do Inquérito Civil n. 002023.2009.15.000/3-03, em audiência neste MPT, sob a presidência do Procurador do Trabalho, Dr. NEI MESSIAS VIERA, houve coleta de depoimento do Sr. José Luciano de Araújo, que corroborou os fatos acima e os complementou informando que houve conflitos entre a direção da ré (superiores hierárquicos) e os funcionários sindicalizados por causa do desconto salarial da paralisação de alerta do dia 26 de novembro, devidamente prevista e comunicada aos Correios. Outro trabalhador, Sr. Sidnei Camuci, reiterou os mesmos fatos.

Vários depoimentos no mesmo sentido ainda foram extraídos do inquérito civil n. 002023.2009.15.000/3-03, cujas cópias estão em anexo devido à sua relevância e pelo fato de instruírem a AÇÃO CIVIL PÚBLICA n. 10239-42-2014-5-15-0095 proposta em desfavor dos Correios, em trâmite perante a 8ª Vara do Trabalho de Campinas, sendo os principais transcritos *in verbis*:

José Luciano de Araújo declarou, que: “é funcionário dos Correios há 9 anos, sempre lotado em Limeira e na função de carteiro pedestre; é sindicalizado e sempre participou de greves; na última greve, o supervisor Valter telefonou para a residência do depoente; o depoente, no momento, estava em assembleia em Campinas; o Valter disse à esposa do depoente: “o José Luciano devia pensar bem no que estava fazendo, porque a empresa precisava dele”; quando chegou em casa, o depoente conversou com sua esposa e esta mostrou estar preocupada que fosse despedido por participar da greve; em várias greves foram recebidas na residência do depoente cartas expedidas pela ECT, endereçadas “aos familiares de José Luciano”; essas cartas diziam que era época de reflexão sobre o que estava ocorrendo e era para a família conversar com o empregado, pois não sabiam o que aconteceria no futuro; a família sempre ficou chateada e constrangida com essas cartas; acredita que uns 80% dos colegas de setor de trabalho receberam essas cartas; após as greves, aqueles que tinham participado do movimento eram “convocados” para fazer horas extras e tirar o acúmulo de serviços; quem não participava, era “convidado” a fazer essas horas extras; quem se recusava a fazer essas





horas extras recebia um comunicado com tom de advertência; esse comunicado servia para a avaliação do funcionário, rebaixando sua nota; se a nota atinge 2 vezes o nível “D”, o carteiro é despedido por justa causa; nos dias antecedentes às greves, diretores vão aos CDDs e fazem reuniões num mesmo tom das cartas acima mencionadas, lembrando que “é tempo de reflexão”; nas vésperas da última greve, foi projetado um DVD sobre o valor que o carteiro dá à empresa; nesse vídeo havia a imagem de um carteiro deitado em uma rede e caixas de correspondências paradas; o depoente se sentiu agredido com essa imagem, porque, como aderiria normalmente às greves, se viu reproduzido como o carteiro na rede, muito embora trabalhe como qualquer outro profissional; sabe que a ECT tem a imagem de segundo órgão mais competente do país e isso se deve ao trabalho dos seus empregados; aquela figura projetada causou tristeza ao depoente, ao ver seu trabalho desprezado; já recebeu papeleta para prestar informações disciplinares por volta de 10 vezes; percebe que as pessoas que participam de greves recebem mais frequentemente essas papeletas, enquanto quem não faz greve dificilmente recebe; o depoente percebeu que os grevistas são designados para entregar correspondências nos piores setores da cidade, onde existem mais morros, onde o percurso é maior e implica em andar mais e fazer hora extra, sendo que a empresa cobra que não se faça hora extra nesse caso; isso já aconteceu com o depoente e com outros colegas que fizeram greve; aqueles que não fazem greve são designados para os melhores setores.

Edmilson Cardoso dos Santos declarou que: “é empregado dos Correios há 10 anos, os 2 primeiros em Sumaré e restante em Americana; há 2 anos é carteiro motorizado; antes era carteiro pedestre; é sindicalizado e sempre participou de greves; na greve de 2008 e na anterior, o chefe de unidade ou supervisor telefonava na residência do depoente, convocando-o para trabalhar; essa prática ocorreu com vários colegas do depoente; o depoente, ao aderir a greves, já está consciente dessa conduta da empresa; outros colegas de trabalho porém se sentem intimidados com esses telefonemas e retornam ao trabalho; sabe de casos em que representantes dos Correios falaram, ao telefone, com esposa de colegas de trabalho; nesses casos é comum o imediato retorno do colega ao trabalho; nessas conversas telefônicas costumava-se dizer que ‘o emprego está difícil, não vai encontrar emprego igual ao dos Correios facilmente’; [...] é comum, nas vésperas de greve, os chefes fazerem reuniões com os empregados e lembrarem ‘que o emprego está difícil, não vai encontrar emprego igual ao dos Correios facilmente’; a empresa também manda cartas para as residências dos empregados, alertando-os sobre as consequências de adesão a greve; pelo que se recorda, na última greve, a carta mencionava o corte do tíquete-refeição [...]”.

Sidnei Camuci, declarou que: “é funcionário da ECT há quase 5 anos sempre no município de Rio Claro na função de carteiro, trabalhando como ciclista; é sindicalizado e sempre participou de greves [...], nas greves costuma receber





cartas da empresa, nas quais são ressaltados os benefícios que a empresa concede e a necessidade de reflexão sobre eventual adesão a greve; o depoente se sente pressionado a não aderir às greves devido às cartas; vários colegas comentam que se sentem intimidados com o teor das cartas; percebeu que em alguns colegas essa intimidação é suficiente para que não participem de greves e acabam não aderindo ao movimento de fato; percebe que as pessoas que participam de greves não recebem auxílio na execução das tarefas e, de outro lado, são cobradas para executarem as tarefas; já as pessoas que não participam das greves não têm cobrança com rigor; para eliminar o serviço acumulado na greve é preciso trabalhar aos sábados; os chefes se dirigem aos empregados e falam da necessidade de tirar o acúmulo aos sábados; mas fazem isso olhando diretamente para aqueles que participaram da greve, dando a entender que essas pessoas obrigatoriamente devem comparecer aos sábados e os outros não; é comum acontecerem reuniões nos dias prévios às greves; nessas reuniões é dito sobre os benefícios que a empresa concede e a necessidade de “reflexão” sobre a participação na greve [...] participou da paralisação de 26.5.2010; antes desse dia os empregados receberam um comunicado destacando que poderia não ocorrer pagamento do salário do dia em caso de paralisação [...].”

Jefferson Alexandre Braz, declarou que: “é funcionário dos Correios há 8 anos e 2 meses sempre lotado em Piracicaba, na função carteiro pedestre primeiramente, depois motorizado e, atualmente, exercendo a atividade dos dois modos; é sindicalizado e não participou de apenas uma greve logo que entrou na empresa [...]; numa das greves, foi encaminhada à residência do depoente uma carta destinada ‘aos familiares de Jefferson...’; essas cartas abordavam os prejuízos que poderiam ocorrer para a empresa na greve; o pai do depoente chegou a lhe dizer, após ler a carta, para pensar bem se era conveniente fazer a greve, que poderia o emprego estar em risco por causa da greve, que tem família para sustentar; o depoente esclareceu ao pai os motivos por que participaria da greve; o depoente ficou chateado com essa prática da empresa, sendo uma pressão para não fazer greve; no setor onde o depoente trabalha, era comum os chefes perguntarem aos empregados se iriam aderir às greves, ‘de que lado estavam’; nas reuniões de ‘primeira hora’, nas terças-feiras, os chefes costumavam expor a posição da empresa sobre as greves iminentes, entre outros assuntos; quando a greve era salarial, nessas oportunidades era dito que o reajuste oferecido pela empresa era suficiente e adequado; o depoente via isso como uma propaganda para desestimular que alguns colegas aderissem a greve; no setor do depoente, aqueles que participaram da greve são chamados para trabalhar nos finais de semana para tirar o acúmulo; quem não participa da greve não é chamado; o trabalho no final de semana foi pago como hora extra; esclarece que também pessoas que trabalharam na greve são chamadas para tirar acúmulo no final de semana, mas recebem algumas horas ou dias de folga em compensação, não sabendo o depoente se isso é registrado em cartões de ponto [...]”.





Em 17.12.2010 o SINTECT/CAS novamente peticionou ao MPT, com a juntada de três SIDs, solicitando o reconhecimento de conexão entre as investigações do citado inquérito civil n. 002023.2009.15.000/3-03 — cujo objeto versa sobre ofensa ao direito de greve e liberdade de participação em movimentos paredistas, e os fatos constantes do Inquérito Civil acerca do assédio moral organizacional com o uso excessivo da abertura de SID's. Contanto as matérias sejam similares e a prática de assédio moral pela empresa ser abrangente, abarcando ainda os atos de ofensa ao direito de greve, os procedimentos caminharam separadamente, dando ensejo à AÇÃO CIVIL PÚBLICA n. 10239-42-2014-5-15-0095 e ao ajuizamento da atual demanda.

Em 29.4.2011 o MPT requereu aos Correios que apresentasse todas as SIDs dos últimos quatro meses (completas, com fatos apurados, defesas e conclusão), e os procedimentos administrativos completos, como também o instrumento normativo das SIDs — conhecido internamente pela EBCT como MANPES (Manual de Pessoal).

Em 28.4.2011, o SINTECT/CAS peticionou ao MPT relatando a ocorrência de fatos novos e esclarecendo que existem trabalhadores em jornada de 44 h (quarenta e quatro horas) e outros na jornada de 40 h (quarenta horas) semanais, sendo que os primeiros trabalham aos sábados e os segundos não, havendo diferença na percepção do salário, pois quem se ativa na jornada de 44 h semanais recebe um acréscimo de 15% no salário. Ocorre que, aqueles que não têm obrigatoriedade de trabalho no sábado acabam recebendo convocações para neste dia comparecerem, as quais, se não atendidas, geram SIDs/processos administrativos que podem dar ensejo ao início de uma demissão por justa causa.

Em 17.6.2011 a EBCT respondeu ao requerimento do MPT, tendo apresentado cópias das SIDs. Ainda informou que das 123 SIDs existentes, deixou de apresentar 9 (nove), em razão de extravio no fluxo postal, as quais constam na relação como “abonar para fins disciplinares”.

Em 2.4.2012 houve audiência entre o MPT e o SINTECT/CAS, para elucidar os aspectos relevantes da denúncia, tendo sido esclarecido que: o problema ocorre na forma como a SID é aplicada: invariavelmente em larga escala; o “abono para fins disciplinares” não chega ao conhecimento do trabalhador e não acarreta o arquivamento da SID, embora signifique que não houve punição.

A gravidade dos fatos averiguados motivou a instauração do inquérito civil, por abuso do poder hierárquico/assédio moral.

Em 17.4.2012 o Sindicato, mais uma vez através de petição, teceu esclarecimentos ao MPT, no sentido de explicar que os Correios deixaram de apresentar diversas SIDs, bem como alguns casos pontuais. Além disto, reiterou que ninguém, quer trabalhador, quer Sindicato, tem amplo acesso ao MANPES, que rege o procedimento de emissão de SIDs.

Em 16.7.2012 houve outra audiência administrativa, na qual compareceram o SINTECT/CAS e a ECT, tendo sido concedido o prazo de 60 dias para que os





Correios regularizassem o amplo acesso dos funcionários aos manuais dos códigos de conduta da empresa, garantindo assim o direito constitucional à informação. Ainda, no mesmo prazo, deveria a ré manifestar-se quanto à proposta ministerial de ajustamento de conduta para abstenção da prática de assédio moral, restrição à instauração de SID, cientificação ao trabalhador da conclusão e resultado da SID.

Em 17.9.2012 a EBCT protocolou última petição, com intuito de demonstrar que foi dado ciência para alguns empregados referente às SIDs abertas, **porém conforme análise deste *parquet* não foi possível, pelos documentos apresentados, constatar a veracidade desta alegação da EBCT.**

Alegou a Ré que a decisão quanto a manter a cópia impressa em cada unidade do material normativo empresarial (MANPES) está estritamente ligada à discricionariedade do Diretor Regional, o qual entende, por economia de recursos, viável a disponibilização apenas via internet (intranet da EBCT).

Vale lembrar que conforme ata de comparecimento em reunião na ECT (SINTECT/CAS e representantes EBCT), houve dificuldade de acesso ao MANPES na intranet da EBCT, pois ele não é nada prático, não há treinamento para acesso e dificilmente se chega a página da *web* — pois não se localiza na página inicial, sendo necessário uma *via crucis* até alcançá-la. Em suma, a interface da intranet da EBCT, bem como a página de acesso ao MANPES não são amigáveis, e demandam conhecimentos específicos e muito tempo de navegação e busca.

Todos os fatos narrados nesta exordial apontam para o fato de que a EBCT se utiliza exacerbadamente das SIDs, sem levar em consideração os princípios de validade do ato administrativo e os princípios da própria administração pública, os quais deve zelar, vez que faz parte desta seara (Administração Pública Indireta) na qualidade de Empresa Pública.

Como se vê, as provas apontam que a EBCT age em desrespeito à legislação trabalhista, com práticas reiteradas de assédio moral e constrangimento aos carteiros, em ofensa à dignidade da pessoa humana, em frustração aos direitos sociais e ao livre exercício do direito de greve, bem como fazendo uso arbitrário e excessivo de seu poder hierárquico.

Ao analisarmos os depoimentos prestados vê-se que o clima de terror, desmotivação e perseguição, especialmente dos participantes de greve, é incontestado. Os atos descritos nos depoimentos são extremamente graves, visto que potencializam patologias nos empregados, tais como: transtornos mentais, depressões, problemas estomacais, culminando com faltas, tratamentos médicos, pedidos de demissão, entre outros. O fato da EBCT estar ciente de toda situação e nada fazer aumenta a gravidade da situação.

Em nenhuma das situações puderam os funcionários contar com um canal interno de denúncias para relato do assédio moral ou qualquer outro ato atentatório sofrido. Não existe na EBCT meios e instrumentos para que os funcionários levem aos responsáveis (funcionários independentes), denúncias ou relatos de casos sofridos. Isto demonstra o desinteresse da Ré em manter um bom ambiente de trabalho e possibilita que continue com suas práticas ilegais.





Em complemento, insta relatar a existência de Ação Civil Pública (0000126-92.2012.5.15.0129) em andamento (sede recursal), na qual trata do objeto do desconto salarial no dia 13.10.2011, em razão de greve, bem como de práticas antissindicaais. O dia em questão tratado nestes fatos não é o mesmo do objeto citado já em andamento, demonstrando que a Ré pratica reiteradamente os fatos já narrados. Sem olvidar que existe ainda outra Ação Civil Pública (00010239-42-2014-5-15-095), atualmente para apreciação na primeira instância, visando tutelar o livre exercício dos movimentos paredistas.

Tratando-se de atos que violam os direitos sociais dos trabalhadores, em total desrespeito aos princípios constitucionais e aos ditames legais e administrativos, não resta outra alternativa senão se valer da ação civil para tutelar os direitos coletivos e difusos dos carteiros — ecetistas, ao meio ambiente laboral saudável e livre de assédio e opressões.

II — DO DIREITO

Das práticas ilícitas do assédio moral organizacional

A presente Ação Civil Pública visa o restabelecimento da ordem jurídica violada, relativamente aos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores, em razão do assédio moral praticado, coação, abuso de poder e constrangimento exercidos sobre os empregados pela Requerida, enquanto Administração Pública Indireta, os quais não tem respeitado os princípios constitucionais e os direitos sociais.

Assim preconiza a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948:

“Art. I — Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.”

“Art. II — Todo homem tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidas nesta Declaração sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.”

“Art. VI — Todo homem tem direito de ser, em todos os lugares, reconhecido como pessoa perante a lei.”

“Art. XII — Ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Todo homem tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.”





A Constituição Federal de 1988 enuncia o princípio da dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

A ordem jurídica impõe limites à autonomia do empregador. Assim como não há direitos absolutos, o poder de direção também sofre limitações, que se fundamentam na ideia de proteção do empregado e exercício razoável do direito potestativo do empregador.

Esse poder legal de interferir na execução dos serviços alinha-se estritamente à finalidade da unidade econômica, não podendo se degenerar e atingir a dignidade do trabalhador. Não é dado ao empregador, por exemplo, a pretexto de atingir determinada meta de produção, estabelecer, para aqueles que não a alcancem, a obrigação de pagar uma prenda, de submeter-se a práticas vexatórias perante colegas de trabalho ou incidir em penalidades pecuniárias.

É que ao ingressar em uma empresa o trabalhador não se despe de sua condição de cidadão, titular de direitos fundamentais assegurados pela ordem constitucional. Os direitos da personalidade não se dissociam da pessoa do empregado. Antes, acompanham-lhe em todos os lugares. Ora, se **“Todo homem tem direito de ser, em todos os lugares, reconhecido como pessoa perante a lei”**, conforme reza o postulado n. VI da Declaração Universal dos Direitos do Homem, absurdo imaginar que seres humanos sejam tratados como objetos descartáveis e que sejam anulados pelo empregador.

A estudiosa do assunto, Adriane Reis de Araújo, em obra específica nos ensina que:

“configura o assédio moral organizacional o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio de ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos.” (O assédio moral organizacional. São Paulo: LTr, 2012. p. 76.)

“De maneira sintética, podemos dizer que o assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho e no exercício das funções profissionais que, pela repetição, vão minando sua autoestima.” (SCHIAVI, Mauro. *Aspectos polêmicos e atuais do assédio moral na relação de trabalho*. Anhanguera-Uniderp Rede LFG.)

Os trabalhadores da EBCT, em geral, conforme seus próprios depoimentos, tem passado por esta exposição detalhadamente explicada por Araújo e Schiavi, o que têm, não só causado reflexos em sua vida profissional, mas causado danos em suas vidas pessoais, em razão da instabilidade que tem vivido.

As empresas, como entes da economia, têm a obrigação social e moral de promover não só serviços de qualidade, mas também externar ensinamentos insculpidos em nossa Constituição Federal.





É de conhecimento que os empregados tratados na exposição desta exordial têm seus contratos regidos pela legislação contida na CLT. Seu ingresso, apesar de dar-se por concurso público, não os reveste da estabilidade prevista no art. 41 da Constituição Federal, conforme preconiza a Súmula n. 390 do TST:

“Súmula n. 390 — ESTABILIDADE. ART. 41 DA CF/1988. CELETISTA. ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA OU FUNDACIONAL. APLICABILIDADE. EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. INAPLICÁVEL — Res. n. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.4.2005

I — O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988. (ex-OJs n. s 265 da SBDI-1 — inserida em 27.9.2002 — e 22 da SBDI-2 — inserida em 20.9.2000.)

II — Ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988.” (ex-OJ n. 229 da SBDI-1 — inserida em 20.6.2001.)

Entretanto, gozam do direito à despedida motivada, ou seja fundamentada, sendo vedada a sujeição a atos arbitrários.

Conforme já reiterado pela justiça especializada do trabalho na OJ n. 247 da SDI-1, do TST, em seu item II:

II — A validade do ato de despedida do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada à motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais.

As SIDs, como já explicado, são procedimentos administrativos elaborados e presididos pela EBCT a fim de apurar irregularidades, faltas e demais atos inconsonantes com o bom desempenho das funções por parte dos funcionários.

Pela lógica, caso um destes procedimentos apure qualquer justo motivo, ficaria a EBCT permitida a realizar contra o funcionário uma demissão por justa causa.

Verifica-se, porém, que as SIDs têm sido arbitrariamente instauradas, permanecendo, em sua grande maioria, sem resposta ou solução. Tal arbitrariedade tem sido para atender aos interesses da EBCT, os quais são exemplificados por: evitar falta dos empregados no dia em que houver greve; forçar os empregados a exercer jornada extraordinária aos sábados; obrigá-los a cumprir com entregas acima da capacidade sem efetuar horas extras; dentre outros.

As SIDs deveriam ser um simples procedimento administrativo, porém são mormente utilizadas como instrumentos de assédio moral.





Novamente, podemos nos valer das lições da Procuradora Regional do Trabalho, Adriane Reis de Araújo, que elucida o seguinte: “*O problema maior reside em que o assédio moral se manifesta principalmente pelo uso abusivo do direito de dirigir, controlar, regulamentar e sancionar o trabalhador na prestação de serviços, reclamando a definição dos limites para a atuação do empregador no caso concreto*” (Op. cit., p. 123).

Insta salientar que, mesmo com o procedimento instaurado, fica vedado aos trabalhadores, na maioria das vezes, o direito de acesso ao deslinde. Outro fato é que não há uma lógica na SID, com um começo, meio e fim, e inexistente lógica na numeração desses procedimentos. Inexiste um rito procedimental, em detrimento aos Princípios da Legalidade do Ato Administrativo e da Ampla Defesa.

Diversos procedimentos instaurados não têm andamento, porém, também não são arquivados ou sua conclusão não é formalizada, dando a ideia de contínua investigação e potencial penalização/demissão.

Ainda, por diversas vezes, a EBCT tem inserido na conclusão das SIDs a justificativa “abonar para fins disciplinares”. Essa justificativa é inserida de forma administrativa pela EBCT e significa que a SID não terá punição. Entretanto, isso não é comunicado aos empregados, os quais, por falta de informação e instrução do empregador, inferem que o procedimento perdura. Denota-se apenas uma finalidade nesta atitude: de manter o assédio moral, a fim de tornar o procedimento um percalço no histórico trabalhista do empregado, em flagrante constrangimento.

O SINTECT/CAS já noticiou a EBCT para evitar este tipo de denominação nas conclusões, por ser genérico demais e também por não concluir o procedimento. Mas nada foi feito, tendo a EBCT apresentado a este *parquet* diversas SIDs com tal resultado.

Dos atos administrativos ilegais/nulidade

O ato e a conduta do administrador em si, bem como o objeto do ato administrativo, *in casu*, a formalização e trâmite de uma SID, que inaugura procedimento administrativo disciplinar, tem que cumprir todos os requisitos legais e ainda ter um conteúdo (objeto) moralmente aceito.

Quando se fala em nulidade, verifica-se que esta não se restringe somente à violação frontal da lei para restar consubstanciada a hipótese.

É sabido que os requisitos do ato administrativo são: competência ou sujeito, a finalidade, a forma, o motivo ou causa, e o objeto ou conteúdo.

Sem prejuízo, qualquer ato administrativo deverá ser pautado pelos Princípios da Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência, conforme ensina o art. 37 da Carta Magna.

Sendo a SID um ato administrativo, instaurada nas atuais diretrizes, tem ferido diretamente os princípios da Impessoalidade, em razão de instaurar procedimento



apenas contra aqueles que não se sujeitam aos desmandos e demandas abusivas do empregador.

Afronta o Princípio da Moralidade, em razão de não se fazer valer de suspeitas realmente fundadas.

E, infringe a Publicidade, em razão de não fornecer aos funcionários resposta adequada e ciência da solução do procedimento.

Ainda, não atenta ao Princípio da Eficiência, em razão de não levar a objetivo conciso, senão ao assédio moral e ao terror psicológico.

Sendo que não condiz com a exigência de Legalidade do Ato Administrativo, porquanto praticado de forma abusiva e infundada, bem como sem garantia da ampla defesa e contraditório.

Portanto, o que se busca é a proibição da prática da EBCT, para que não mais instaure os procedimentos disciplinares, o que significa indiretamente obter a anulação dos atos administrativos pretéritos — SIDs, por ilegalidade, considerando que se encontram presentes as hipóteses de mácula da conduta administrativa.

E isso ocorre tendo em vista que os vícios encontrados e comprovados no inquérito civil indicam que foram atingidos ao menos um, quando não vários dos requisitos de validade dos atos administrativos.

Como provado, a EBCT violou diversos requisitos, tais como : finalidade, forma (não observou o rito do procedimento), motivo ou causa (exercido com abuso de poder, desmedido), conteúdo (*bis in idem* — duplicidade das Sids).

A não conclusão das Sids ofende a segurança jurídica e acarreta a perpetuação dos conflitos.

No linear das garantias individuais, as partes somente estarão seguras, em processo judicial ou administrativo, quando se houver conferido a todos os envolvidos o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos nela inerentes, conforme insculpido no art. 5º da Carta Magna.

Entretanto, não agem assim os Correios, pois têm adotado medidas inaceitáveis de controle, gerenciamento e disciplina. Especialmente considerando que o assédio moral deve ser estudado como um ato discriminatório violador de um direito personalíssimo, cuja proteção remonta ao restabelecimento de uma situação de ofensa a núcleo essencial dos direitos fundamentais do trabalhador assegurados constitucionalmente e, no caso do assédio praticado no serviço público, aos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade e moralidade (GAIVA, Emilia M. Assédio moral na administração pública. *Revista de Direito*, Procuradoria-Geral do Estado, Goiânia: Centro de Estudos. Valentina Jungmann Cintra (org.), n. 24, p. 281 a 292, 2009).

Assédio moral/Outros Aspectos/Jurisprudência

Por outro viés, entende-se que o assédio moral consubstancia um gênero da discriminação, eis que sua finalidade principal não é outra senão a exclusão da



pessoa do ambiente de trabalho através de situações de desigualdade propositadas e, o que é mais importante, sem motivo legítimo.

Para a OIT — Organização Internacional do Trabalho, identifica-se o assédio moral quando a vítima tem razoável motivo para crer que sua recusa resultaria em desvantagem em relação ao acesso ou manutenção do emprego, com reflexos em sua progressão dentro da organização ou ainda que daí resultaria um ambiente hostil (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Núcleos de promoção da igualdade de oportunidade e de combate à discriminação no trabalho*. Brasília: MTE, Assessoria Internacional, 2003).

Com esses exemplos em mente, desponta relevante para a conformação do assédio moral a verificação dos seguintes elementos: natureza psicológica; conduta repetitiva, prolongada ofensiva ou humilhante; finalidade e necessidade do dano psíquico-emocional (GAIVA, Emilia M. Assédio moral na administração pública. *Revista de Direito*, Procuradoria-Geral do Estado, Goiânia: Centro de Estudos. Valentina Jungmann Cintra (org.), n. 24, p. 281 a 292, 2009).

Justamente por se tratar de um fenômeno de natureza psicológica, não há de ser um ato esporádico considerado assédio moral; uma agressão verbal ou física caracteriza um conflito que, embora possa gerar um dano moral indenizável à vítima, não se confunde com o assédio moral (MENEZES, Cláudio A. C. de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. *Revista TST*, Brasília, v. 68, n. 3, p. 189-195, jul./dez. 2002).

O elemento comum das modalidades de assédio estudadas pela literatura é a repetição da conduta ou ato ao longo de um arco temporal suficientemente longo para que cause um impacto real e de verdadeira perseguição pelo assediador, embora não exista ainda na doutrina e jurisprudência um parâmetro temporal para a configuração do assédio moral.

Sob essa ótica, a prática de assédio moral vulnera os direitos fundamentais ao trabalho digno, à saúde, à honra, à imagem e à intimidade da vítima, adentrando à seara da responsabilidade civil.

Cabe ser ressaltado, também, o caminho que vem seguindo a jurisprudência, conforme bem exemplificam as seguintes ementas, nas quais é perfeitamente enquadrado o caso em comento:

“ASSÉDIO MORAL. Dispensar o empregado é direito potestativo do empregador. Não se admite, porém, que lance mão habitualmente da ameaça de utilização desse direito para pressionar o empregado, visando o aumento de produção. Ao assim agir, inclusive submetendo o empregado a comentários humilhantes e vexatórios sobre sua produção e capacidade, configura-se o assédio moral, passível de indenização, pois afeta diretamente a dignidade do trabalhador e a sua integridade psíquica e até física, violando princípio fundamental da Constituição da República.” (art. 1º, III, da CF). (TRT 3ª Região, RO 0021-2004-097-03-0 — Ac. 8ª T., Relatora Juíza Denise Alves Horta. DJMG 27.7.2004, p. 14. Citado por Irany Ferrari e Melchíades Rodrigues Martins.)





“ASSÉDIO MORAL. Configuração. Indenização devida. Entende-se por assédio moral em um local de trabalho, qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. Configurada tal circunstância no caso concreto, há de ser deferida a indenização postulada. Apelo obreiro parcialmente provido.”

(TRT 1ª Região, n. 00136.2005.022.01.00.4, 6ª Turma, Relatora Des. Rosana Salim Villela Travesedo, DORJ 18.5.2007.)

Enquanto ato ilícito e inconstitucional, pois violador do princípio da dignidade do trabalhador, a prática do assédio moral no ambiente de trabalho da Administração Pública além de provocar efeitos nocivos à saúde da vítima, tais como perda de interesse do empregado, queda na produtividade, degradação do meio ambiente do trabalho e incidência de moléstias do trabalho, apresenta várias repercussões no mundo jurídico.

Muito embora o assédio moral não esteja expressamente previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas, é encarado pela doutrina e jurisprudência como falta grave, capaz de justificar a perda da estabilidade no emprego, sendo considerado justa causa para a rescisão do contrato de trabalho do empregado agressor, a teor do art. 482, *b*, da CLT.

Insta considerar, ainda, os reflexos na saúde dos trabalhadores. São relatos de pessoas que desenvolveram doenças em razão do nervosismo e da tensão diária vivida no trabalho. Por diversas vezes não só eles perceberam os reflexos das atitudes da EBCT, como também seus familiares. Existem relatos nos fatos de cartas encaminhadas pela EBCT para a residência dos trabalhadores, nas quais em seu conteúdo suscitam ideias de reflexão, para que seja pensado em família se realmente vale a pena a participação nas greves, pedindo que incentivem os trabalhadores a realizarem as jornadas extraordinárias como pede a EBCT, uma vez que nos dias atuais a situação de trabalho no Brasil é precária e não há oferta de emprego, o que traduz muita mão de obra no mercado.

E mesmo que assim não fosse, releva considerar que é de forma objetiva que se configura o assédio moral organizacional. “Pelo fato de envolver um feixe de indivíduos, ele prescinde da comprovação de dano físico ou psíquico das vítimas ou mesmo da situação de estresse. A relevância jurídica dessa prática se expressa no simples desrespeito reiterado e sistemático aos direitos fundamentais dos trabalhadores assediados, de maneira a gerar-lhes situações de vexame, humilhação e constrangimento” (ARAÚJO, Adriane Reis de. *O assédio moral organizacional*. São Paulo: LTr, 2012. p. 61).

Os textos enviados aos empregados são todos atentatórios, ameaçadores, redigidos para criar a ideia de que os empregados poderão ser substituídos se participarem de greves ou não realizarem as horas extras. A EBCT envolve a família do trabalhador, utilizando indiretamente do laço afetivo para manipulação, uma vez





que, com receio, as famílias incentivarão o trabalhador a não participar de qualquer ato contrário aos interesses do empregador.

Impõe-se, assim, a restauração da legalidade e do respeito aos empregados pela ordem emanada deste Poder Judiciário.

Dos danos de natureza difusa e coletiva

Na presente Ação Civil Pública pretende-se, em primeiro plano, inibir os Correios de continuar a desrespeitar os direitos fundamentais do trabalhador — tais como a honra, identidade, imagem, dignidade da pessoa humana, intimidade e boa fama —, mediante a imposição das obrigações de fazer e de não fazer, voltadas a evitar a prática futura, a repetição e a continuidade do comportamento ilícito, especialmente quanto à emissão indiscriminada de SIDs.

Busca-se, ainda, que quando emitidas SIDs seja adotado um rito/procedimento, para que os autos da investigação garantam o contraditório e a ampla defesa, especialmente com um término, por um ato conclusivo e do qual tenha ciência o empregado investigado. Aliadas a essa obrigação, pretendemos a adoção de medidas repressivas da conduta assediadora, bem como a implementação de meios legais e eficientes de divulgação ampla e irrestrita das regras internas de conduta.

Em segundo plano, pretende o MPT a definição das responsabilidades pelas práticas dos atos ilícitos que causam danos morais, patrimoniais ou jurídicos a interesses difusos e/ou coletivos, na forma prevista na Lei da Ação Civil Pública (Lei n. 7.347/85):

“Art. 1º Regem-se pelas disposições desta lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados:

[...]

IV — a qualquer outro interesse difuso ou coletivo.”

Com efeito, busca também o *parquet* a reparação do dano jurídico social emergente da conduta ilícita dos Correios, cuja responsabilidade pode e deve ser apurada através de Ação Civil Pública.

A responsabilidade não penal decorrente de ato ilícito implica numa condenação em dinheiro (art. 3º da Lei n. 7.347/85), levando-se em conta a natureza do ato ilícito, a gravidade da lesão e o comprometimento do bem jurídico violado.

Assim, com fulcro no art. 3º da Lei n. 7.347/85 e como finalidade primeira da presente Ação Civil Pública, deverá ser judicialmente imposta aos Correios, sob cominação de multa pecuniária, obrigações de fazer e de não fazer que impliquem





na observância da ordem jurídica constitucional e na proteção dos direitos dos trabalhadores, que vêm sendo flagrantemente desrespeitada.

Mauro Schiavi traz as finalidades principais da reparação do dano moral coletivo, quais sejam: *“prevenir a eclosão de danos morais individuais, facilitar o acesso à justiça, à ordem jurídica justa, garantir a proteção da moral coletiva e a própria sociedade”*.

Ainda, quanto às consequências sociais do assédio, coação e da discriminação, cabe lembrar que os valores sociais mais caros se encontram insculpidos na Constituição Federal. O art. 5º da Carta Magna é claro ao elevar para o grau de “direitos e garantias fundamentais” os seguintes bens:

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

“V — é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.”

E a violação sistemática e generalizada das normas constitucionais, eleitas as mais importantes e basilares para o Estado Democrático de Direito é, portanto, uma afronta não apenas ao ordenamento jurídico, mas também à cultura, ao conjunto de valores da sociedade, demandando reparação respectiva.

Há de se reconhecer a afronta na medida em que a sociedade, particularmente ou através do Estado, tem de arcar com os custos de saúde resultantes de violação de direitos fundamentais; há de se reconhecer que o subjuogo ilícito de uma pessoa pela outra não pode ser tolerado socialmente, sob pena de se constituir uma sociedade que institucionaliza a crença errônea de que há pessoa humana mais valiosa que a outra.

No Código Civil ainda encontramos amparo para medidas que façam por cessar as violações:

“Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras ações previstas em lei.”

“Art. 21. A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma.”

Ainda, no mesmo diploma legal, depreende-se dos arts. 927, 932, III c/c 933 que o empregador, ora Requerido, deverá responder pela reparação civil pelo assédio moral (ato ilícito) praticado por seu preposto, serviçal ou empregado, ainda que não houvesse seu conhecimento (o que não é o caso em tela), uma vez que se trata de responsabilidade objetiva.





“Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

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

[...]

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

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

Inexistem, pois, dúvidas de que tais lesões amoldam-se na definição do art. 81, incisos I e II, da Lei n. 8.078/90, cabendo ao Ministério Público do Trabalho, com espeque no arts. 1º, inciso IV, e 3º, da Lei n. 7.347/85, propor a medida necessária a reparação do dano.

Convém ressaltar que a indenização ora postulada não exclui aquela que os trabalhadores possam eventualmente pretender em juízo pelos danos morais individualmente sofridos.

Logo, além da suspensão da continuidade da lesão, através da imposição de obrigações de fazer e/ou de não fazer, deve haver também a reparação do referido dano social emergente da conduta do Requerido ao agredir, claramente, todo o conjunto normativo que rege as relações laborais, especialmente no tocante ao extremo abuso do poder diretivo e a violação de caros preceitos constitucionais.

Os valores da condenação *in pecunia* relativos ao ressarcimento dos danos causados a interesses difusos e/ou coletivos, objeto desta ação civil pública, devem ser revertidos a um fundo destinado à reconstituição dos bens lesados, conforme previsto no art. 13 da Lei n. 7.347, ou a entidades sem fins lucrativos com reversão à comunidade local.

No caso da defesa de interesses difusos e coletivos na área trabalhista, deve-se buscar um fundo compatível com o interesse prejudicado. Nesse sentido, a indenização postulada em juízo através da ação civil pública de natureza trabalhista, bem como a multa pelo descumprimento da sentença prolatada, deverá ser revertida em favor do FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador, ou a entidades sem fins lucrativos, de assistência social, indicadas pelo MPT, em benefício da comunidade local.

Considerando-se a gravidade da lesão jurídico-social perpetrada, entende-se razoável a fixação da indenização, pela lesão a direitos difusos e coletivos, no importe de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), que deverá ser suportada pelos





Correios. Trata-se de indenização simbólica, considerando-se a sólida capacidade financeira da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos S/A.

Do conjunto probatório

O Inquérito Civil instaurado coletou elementos de clara demonstração da prática ilícita e das condutas ofensivas acima narradas. Mesmo assim, segue um demonstrativo que poderá justificar e exemplificar os tópicos citados nesta Ação Civil Pública.

I. SIDs em duplicidade

Divide-se em dois cenários:

I.A) Para um mesmo empregado são abertas reincidentes SIDs, ou seja, um mesmo empregado tem mais de uma SID para o mesmo fato;

I.B) Em outros casos, com maior incidência, além de ser instaurado o procedimento para um determinado fato, outros fatos em decorrência daquele primeiro são apurados, de forma independente, em outros procedimentos, de forma a contabilizar mais do que uma SID contra o empregado. Exemplo é instaurar um procedimento para apurar falta e outro, concomitante, por não realizar entregas de carta no dia da falta. Ora, se o empregado faltou ao trabalho obviamente deixou de cumprir suas atribuições. Tal forma de conduta, além de ilícita, tem deixado os empregados transtornados, pois não sabem que atitudes tomar em decorrência das abusivas SIDs que são abertas.

Exemplo deste caso é do funcionário Julyan Pierre Pedrosa Leite.

No caso de Julyan Pierre Pedrosa Leite:

O funcionário teve quatro SIDs emitidas, todas no mesmo dia (31.5.2012), para fatos ligados uns aos outros.

Primeiramente, insta constar que a EBCT em vez de emitir apenas um procedimento para averiguar o motivo pelo qual o funcionário não efetuou seus afazeres no dia, emitiu diversos procedimentos, aumentando a quantidade das investigações, denotando em seu prontuário que se trata de um profissional desidiioso.

Adentrando aos fatos percebe-se que, dentre as SIDs citadas, há uma SID para averiguar a razão do Sr. Julyan não ter identificado as correspondências de um grande cliente e outra em razão de não ter levado para distribuição 40 (quarenta) correspondências para uma rua deste grande cliente.

Analisando de forma mais criteriosa, o funcionário teve contra si instauradas duas SIDs: uma por não ter levado as correspondências para entrega e a outra por





não ter entregue estas. Ora, é claro que se não as levou, retirando-as para entrega, também não as entregou.

O fato é que a EBCT insiste na instauração de inúmeros procedimentos para os funcionários, com o intuito de causar-lhes transtornos.

II. Exigência de trabalho extraordinário

Neste caso, o cenário também é dividido em duas partes.

II.A) Exigência de trabalho extraordinário

O SINTECT/CAS afirma em petição (20.1.2010) que as convocações para trabalho fora da jornada normal dos empregados têm sido usual. Principalmente aos sábados, quando os empregados têm sido convocados para horas extras, e eventualmente não podem comparecer.

No caso de não comparecimento, independente do histórico, o empregado tem contra si instaurado um procedimento administrativo para apurar as razões de sua falta. Na verdade, a finalidade intrínseca é apenas o terror psicológico já narrado nesta exordial. É simplesmente instaurar o procedimento como forma de represália, uma vez que não há o que se apurar, já que o empregado poderá alegar quaisquer motivos para não praticar horas extras, mesmo que tais sejam fúteis, haja vista a não obrigatoriedade de prestação do labor extraordinário.

Releva apontar que há empregados sujeitos à jornada laboral convencional reduzida, somente de segunda a sexta-feira, em que pese a jornada contratual imposta na admissão para os ecetistas seja de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Porém, existe nos instrumentos coletivos, vigentes há anos, a previsão de uma redução da jornada para 40 (quarenta) horas semanais, o que, por fim, criou outra jornada laboral — semanal reduzida por força convencional, de 2ª a 6ª feira tão somente. Aos trabalhadores na jornada laboral extensiva — de 2ª a Sábado, está garantido o recebimento de adicional de 15% sobre o salários-base, tudo conforme disposição na cláusula convencional n. 59.

Desse modo, aos ecetistas habituados ao labor semanal reduzido não poderia ser exigido o cumprimento da jornada de trabalho aos sábados.

Conforme alegado, o caso pode ser constatado para os funcionários (em algumas situações mais de uma vez): Telma Cristina Anastácio; Leandro de Matos Arantes; Maria Irene Soares Ardenghi; Osmar Moraes de Araújo; Pedro Edmundo Ferreira; Gilson Roberto de Souza Brito; Bruno Augusto Arruda Salles; Cláudio José dos Santos Lopes; Fabiano Tavares; Eliezer Tavares de Souza; Neemias Moura Benedicto; Isaelton de Oliveira Lima; Clodoaldo Pinto





Gonçalves; Daiane Chaves Silva; Ednéia de Almeida; Izabel C. P. Oliveira; Sandra Regina Toledo; Aparecida Angélica da Fonseca; Josenilton Barros dos Santos; Pedro Rodrigues de Oliveira; Rodrigo da Silva Damasceno; Wesley Isac de Oliveira; Antônio José de Lima Júnior.

II.B) Convocação de trabalho extraordinário para compensação dos grevistas

Mais recentemente, e tratando do exemplo da convocação do trabalho extraordinário, constata-se que a ECT tem chamado seus empregados para compensação das horas referentes à paralisação, em razão de greve, no período de 31.1.2014 a 13.3.2014.

Referida compensação pelas faltas durante a greve deve seguir a decisão judicial, como determinado no acórdão TST-DCG-1853-34.2014.5.00.0000, datado de 12.3.2014, de que haveria “o desconto de 15 (quinze) dias de salário de cada empregado grevista, a ser efetuado na folha de pagamento do mês de abril próximo, além da compensação dos demais dias de paralisação, no prazo máximo de 6 (seis) meses, observados os intervalos entre e interjornadas, bem como os repousos semanais remunerados”. Caso a compensação não ocorra dentro do estabelecido, a ECT poderá descontar as referidas horas dos empregados.

Ocorre que a ECT tem feito convocações arbitrárias, exigindo que os funcionários assinem comprometimento semanal para execução de duas horas extras diárias, bem como quatro horas extras aos sábados.

O aludido acórdão em questão, que tem por objeto a compensação, não se refere a quantidade mínima diária de horas a serem laboradas, apenas estabelece a obrigatoriedade de cumprir-se com “os intervalos entre e interjornadas, bem como os repousos semanais remunerados”.

Ademais, os trabalhadores são obrigados a comprometer-se com uma carga horária extra semanal, de uma só vez, não podendo contar com imprevistos ou apenas utilizar de alguns dias para compensação.

De acordo com o hábito já sedimentado na ECT, para aquelas obrigações em que o empregado não cumpre ordens, mesmo que sejam elas arbitrárias e ilegais, há instauração de SID. Não é diferente do que ocorre com os empregados nesta situação, os quais têm procedimentos (SID) instaurados contra si apenas por não assinarem a convocação e ainda por não comparecerem para o labor extraordinário abusivamente exigido.

Os empregados por diversas vezes não assinam as convocações por não conseguirem realizar um planejamento prévio (contam com imprevistos) e, tam-





bém, pela carga extra semanal imposta arbitrariamente pela ECT ser pesada (cerca de 2/5 a mais em relação ao labor normal), o que significa um percentual de 30% a mais ou 14 horas (quatorze horas semanais suplementares).

PRATICAMENTE: 2 (dois) dias de imposição de labor.

A ECT não permite que seus empregados compensem as referidas horas em cargas menores. No âmbito da empresa, tudo se resume ao empregado compensar de acordo com o imposto pela ECT ou HAVERÁ UMA SID instaurada contra si.

Todavia, os ecetistas possuem 6 (seis) meses para compensar a referida paralisação, de acordo com os termos da decisão pelo C. TST. Ainda que não compensem dentro do prazo estabelecido, o labor não compensado será descontado pela ECT, sendo o desconto salarial a punição ao empregado. Consequentemente, desnecessário e ilegal é a instauração de SID, instaurada com o fito de causar mais constrangimento psicológico aos funcionários, como um método de coação.

O caso pode ser constatado para os funcionários: Anderson Eduardo Bezerra Soares; Antônia Aparecida Mariano da Rocha; Luís Henrique Almeida Sardinha; José Lázaro Ribeiro; Mário Tavares Neto; Cleodinei Soares Rodrigues; Reginaldo Donizete da S. Cardoso; Thiago Faria do Amaral; Rodolfo Luscri da Cruz; Adriana Gisele de Oliveira; entre diversos outros, conforme demonstrado em anexo.

A título de exemplo, entre diversos casos, o de Adriana Gisele de Oliveira encontra respaldo no colocado acima. A empregada expõe a sua situação dizendo que mora em Município (Pinhalzinho — SP) próximo ao município do local de trabalho (Atibaia — SP), dependendo do transporte público intermunicipal, fato que dificulta o cumprimento da carga extra de acordo com o estabelecido pela ECT; porém, conseguiria cumpri-la se de outra forma fosse definido, ajustado com sua disponibilidade ou em cargas extras menores.

Reforçando a prova do alegado, tem-se como outro exemplo o caso do funcionário Benedito Aparecido Salvador, o qual não consegue cumprir sua carga extra da forma e nas condições que a ECT impõe, de forma arbitrária, em razão de residir em município (Joanópolis — SP) próximo do local de trabalho (Atibaia — SP) e, como depende do transporte público, caso não retorne até o horário do último ônibus disponível, não tem meios para retornar até sua residência.

III. INSTAURAÇÃO DE SID DEVIDO À FALTA EM RAZÃO DE GREVE

Em caso de falta ao labor com a justificativa de greve, a ECT tem instaurado SID para apuração do motivo da ausência do empregado, embora garantido o direito constitucional à greve, conforme prevê a Constituição Federal em seu art. 9º e demais.

Como no caso de convocação para trabalho extraordinário, não existe motivo para apuração, vez que a greve é ato permitido pelo ordenamento jurídico (Consti-





tuição Federal, em seu art. 9º e seguintes, e legislação infraconstitucional, exemplo Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989). Além do mais, a greve é de conhecimento geral, inclusive da ECT (por ser empregador) se não quando veiculada através de panfletos pelo SINTECT/CAS. Logo, inexistente dúvida que gere a investigação.

O fito da instauração neste caso é a desmotivação do empregado em participar das greves, além do assédio e coação para mantê-lo no trabalho, o que é inconstitucional e caracteriza prática antissindical.

Não é demais lembrar que nos termos da decisão do STF, proferida no RE 589.998, a dispensa, mesmo sem justa causa, de empregado de empresa pública deve ser motivada e a simples adesão à greve não constitui falta grave (Súmula n. 316 do STF), o que não se altera mesmo com a declaração judicial da abusividade ou ilegalidade da greve (RR-124500-08.5.24.0086, 8ª Turma do TST, Relatora, Ministra Maria Cristina Peduzzi).

Comprova-se a situação pela análise dos procedimentos instaurados quanto aos seguintes funcionários, na ausência motivada pela greve realizada em 26.5.2010: Josué Elias Prochnow; Sebastião Roberto Pedroso; Elda Andrade de Castro; Maria Luisa da Silva; Mauro Aparecido Ramos; Gemerson Braz Santos; Marcos Antônio de Souza; Anozor Lourenço da Silva; Enilson Vitorino de Souza; Patrícia Silva de Castro Dias; Gilberto Jaques Silva; José Ribamar Lima; Fábio Ritz Batista Bezerra; Fabiano Souza Cardoso; Nerli Pereira Vieira Cunha; Diana Xavier de Oliveira; Kely Cristina Bueno da Silva Garcia; Fidelso Neres de Souza; Magali Grasiela Pereira da Silva; Tadeu Soares de Lima; Christopher Floriano da Rocha; Edson Jorge Olaia Caro; Mauro Farinazzo Lorza; Osvaldo Matias Pereira; Anderson Silva Roque; Arlindo Antônio de Araújo; Elaine Pereira Nego; Juliano Donizeti Leite; Cibelle Maria da Silva; Gilvan Kardec Brandão; Flávio Cardoso Pereira; Julyan Pierre Pedrosa Leite; Marlene de Oliveira; Luciana Maria de Oliveira; Raimundo Nonato do Nascimento; Vera Lúcia Silva da Mota; José Pinto de Souza; Gilmar Basta Miquelon; Odair Aparecido Lopes; Rafael Marques de Oliveira; Eduardo Rogério de Souza; Sebastião Luis Pereira; Paulo Ricardo Batista Santos; Ozeias da Silva; Agnaldo Pereira Lucas; Marcel Luis de Oliveira; Adriano Rene Aguiar; Magali Grasiela Pereira da Silva; entre outros demonstrados em anexo.

IV. COMPARAÇÃO QUANTIDADE: PROCEDIMENTOS (SID) COM/SEM CIÊNCIA DO EMPREGADO

Através de amostragem de algumas das SIDs existentes, constata-se a diferença na quantidade dos procedimentos com ciência do empregado quanto ao desfecho e sem ciência do empregado quanto ao desfecho (gráfico 2).

Nenhuma das SIDs possui anuência dos empregados quanto ao seu desfecho final, apenas quanto ao parecer de sua chefia imediata. O trabalhador não tem acesso ao deslinde final, pairando a incerteza e a perpetuação da potencial sanção.

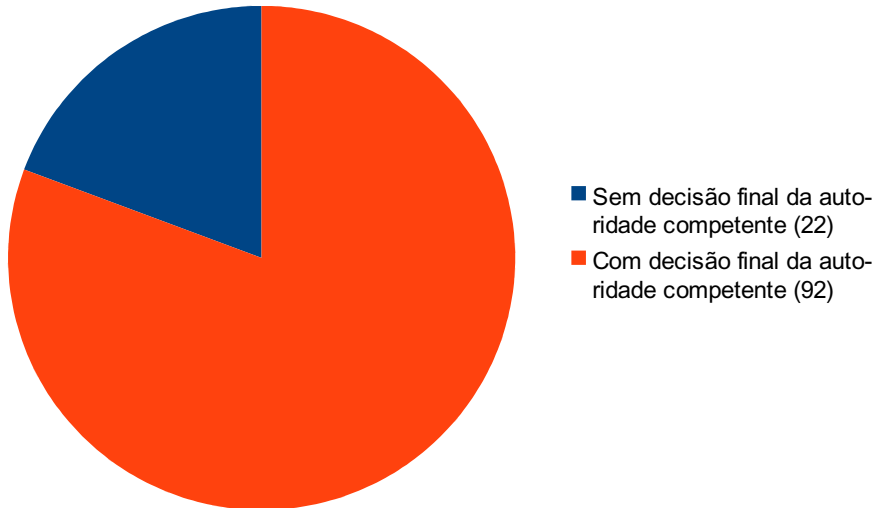


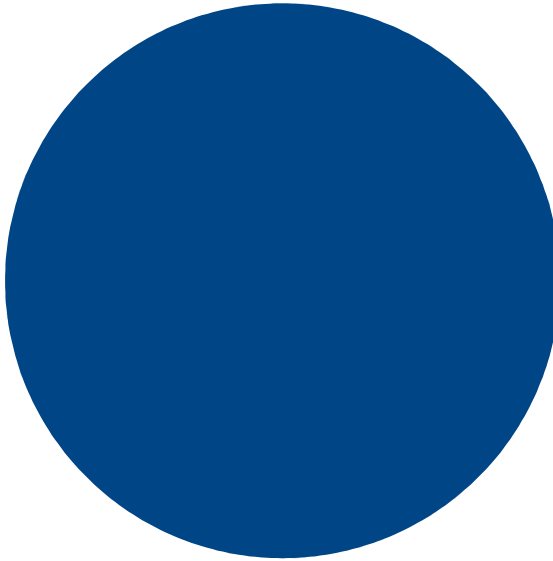


Em algumas SIDs também não há o desfecho do caso, ou seja, o parecer final da gerência (acima da chefia imediata) decidindo o fato (gráfico 1). Apesar de, na totalidade dos casos, o empregado não possuir ciência quanto à decisão, não tê-la nem como registro interno (sem decisão final da autoridade competente) é demasiadamente alarmante. Não se pode admitir, face o ordenamento jurídico vigente, quaisquer procedimentos administrativos sem desfecho, principalmente quando a solução destes é direito do trabalhador.

Os gráficos abaixo comprovam que os Correios adotam as práticas ilícitas excessivamente, em cabal ofensa aos direitos humanos e sociais dos carteiros, sujeitos aos assédios morais e a indefinição das SIDs contra eles instauradas. Porém, não se pode esquecer que os gráficos retratam apenas uma amostragem, dentre as SIDs que este *Parquet* teve acesso, existindo muitas outras na mesma situação.

Para melhor compreensão dos gráficos insta frisar que da análise do gráfico 1 em conjunto com o gráfico 2, resta provado que a integralidade das SIDs (100%) não foram levadas ao conhecimento do trabalhador investigado, e no gráfico 01 especificamos que dentro desse total (100%) encontram-se SIDs contendo a decisão final da autoridade competente (92%) e uma grande parcela sem que sequer a autoridade competente (Diretor Regional) tivesse exarado a decisão final (22%).





- Sem ciência da decisão final (114)
- Com ciência da decisão final (0)

V. INEXISTÊNCIA DE NOTIFICAÇÃO/INTIMAÇÃO DO SINTECT/CAS NAS SIDS

No intuito de cumprir o papel representativo que lhe cabe e evitar os exageros e abusos praticados pela ECT, o sindicato orientou que os empregados procurassem seu auxílio e, sempre que fosse instaurado um procedimento os envolvendo, solicitassem em sua defesa a intimação ou notificação do sindicato para auxílio.

Apesar dos empregados requererem na defesa das SIDs que houvesse ciência do SINTECT/CAS, tanto da instauração das SIDs como dos seus julgamentos, em nenhum dos procedimentos em anexo ou de que se tenha conhecimento, a EBCT o fez.

Cita-se como exemplos: Ruy Teixeira Rodrigues, Renato Cordeiro de Mendonça, Joyce Mossanega, Juliano Donizete Leite, Osmar Moraes de Araújo, Aroldo Henrique Cavalcanti dos Santos, Francisco Antunes da Silva Júnior, João Batista Lopes, Regis Rodrigues dos Santos, Liege Patrícia dos Reis.

VI. RELAÇÃO: PROCEDIMENTOS (SID) EM ANDAMENTO

Todas as SIDs instauradas e sem resposta de seu julgamento ao empregado, continuam, para todos os fins, em andamento, já que não é formalizado em nenhuma das situações qualquer espécie de encerramento.





Desse modo os empregados ficam “com a cabeça sob a espada de Dâmocles”.

Ainda que em determinadas situações os Correios não apliquem punição ao empregado, a SID fica registrada e em aberto, sem conhecimento do julgamento pelo empregado investigado- mormente por manter em seus arquivos de registros o termo: “abonar para fins disciplinares”.

Como todo e qualquer procedimento, conforme já argumentado, a SID deverá conter seu início, desenvolvimento e fim, com conclusão adequada e seu definitivo arquivamento, bem como citação do empregado para ter ciência e acesso livre a todo seu conteúdo.

VII. INSTAURAÇÃO DE SID EM RAZÃO DE EXTRAVIO DE OBJETO POR MOTIVOS ALHEIOS

Outro fato pelo qual os funcionários têm reiteradas SIDs instauradas contra si ocorre quando objetos para entrega desaparecem ou até mesmo não chegam a adentrar seu local de trabalho.

Exemplo desta situação é caracterizado no caso do funcionário João Carlos da Costa, o qual teve contra si instaurado 3 (três) procedimentos administrativos (SIDs) para que fosse investigado o motivo pelo qual os objetos não foram entregues.

Conforme se verifica nos procedimentos, de acordo com os fatos e provas colhidos em todos os casos, os objetos sequer adentraram o local de trabalho do funcionário. Seriam objetos de responsabilidade do Sr. João caso chegassem até o centro de distribuição dos Correios no qual fica alocado.

A chefia, também em todos os casos, deu parecer favorável ao empregado, relatando diversos problemas sistêmicos e organizacionais da própria ECT. Foi relatado que por razões administrativas constam objetos que não chegam até os cuidados dos centros de distribuição e, portanto, não deveria o funcionário ser responsabilizado. Não houve a comprovação da responsabilidade do empregado, vez que estes objetos desaparecidos passam por diversos outros funcionários e existem motivos alheios à vontade dos carteiros.

A ECT, simplesmente não vem dando atenção aos fatos e provas, em todas as situações utilizou-se de despachos padronizados para punir o empregado, aplicando a punição administrativa e a pecuniária, descontando do salário do empregado os valores atualizados equivalentes à quantia do suposto objeto.

VIII — DOS PEDIDOS

Do pedido de antecipação dos efeitos da tutela

O processo levará tempo para a instrução e demais atos que lhe são pertinentes, período em que a irregularidade beneficiará ilicitamente a ECT, violando





direitos da personalidade dos empregados. Perdurarão, ainda, lesão difusa ao direito de todos os trabalhadores, com extensão aos seus familiares e até mesmo para aqueles que pretendem ingressar no quadro de funcionários dos Correios, gerando danos em potencial.

A Constituição Federal, por sua vez, assegura os direitos fundamentais à vida, ao trabalho, à dignidade da pessoa humana e à segurança (arts. 1º e 5º), de modo que se fazem necessárias medidas cautelatórias para preservar os direitos sociais dos trabalhadores e garantir o meio ambiente laboral saudável.

Nesse contexto, conclui-se que a concessão da liminar prevista no art. 12 da Lei n. 7.347/85 se faz mais que necessária para assegurar a efetividade do processo:

“Art. 12. Poderá o juiz conceder mandado liminar, com ou sem justificação prévia, em decisão sujeita a agravo.”

Cabe ressaltar que a medida liminar prevista na ação civil pública não tem natureza cautelar; trata-se de típica hipótese de antecipação de tutela e, assim, devem estar presentes os requisitos do art. 273 do CPC, conforme lição de Humberto Theodoro Júnior:

“A propósito, convém ressaltar que se registra, nas principais fontes do direito europeu contemporâneo, o reconhecimento de que, além da tutela cautelar, destinada a assegurar a efetividade do resultado final do processo principal, deve existir, em determinadas circunstâncias, o poder do juiz de antecipar, provisoriamente, a própria solução definitiva esperada no processo principal. São reclamos de justiça que fazem com que a realização do direito não possa, em determinados casos, aguardar a longa e inevitável sentença final.

Assim, fala-se em medidas provisórias de natureza cautelar e medidas provisórias de natureza antecipatória; estas, de cunho satisfativo, e aquelas, de cunho apenas preventivo.

Entre nós, várias leis recentes têm previsto, sob a forma de liminares, deferíveis ‘inaudita altera pars’, a tutela antecipatória, como, por exemplo, se dá na ação popular, nas ações locatícias, na ação civil pública, na ação declaratória direta de inconstitucionalidade, etc.” (As inovações do código de processo civil. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 12).

No caso em tela, verificam-se presentes todos os requisitos que ensejam o deferimento de tutela antecipada. Os elementos colhidos no Inquérito Civil n. 000088.2010.15.000/3, anexados à presente ação, revelam que há prova inequívoca (art. 273 do CPC), não deixando sombra de dúvida quanto à lesão dos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores.

Quanto ao requisito da **verossimilhança** (art. 273, *caput*, CPC), esta decorre da existência das provas inabaláveis colacionadas a esta inicial, desdobrada em documentos e depoimentos das testemunhas colhidos durante o Inquérito Civil.





De outro lado, a ofensa ao patrimônio moral dos trabalhadores evidencia a nocividade do comportamento empresarial e revela a existência de **fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação** (art. 273, inc. I, CPC). A continuidade da ação da EBCT causa danos de difícil (ou impossível) reparação aos direitos dos trabalhadores e ao próprio ordenamento jurídico laboral, haja vista que a cada dia mais trabalhadores são lesados, perseguidos, humilhados e afastados do emprego em razão de estresse e outros distúrbios psicológicos, causando prejuízo para toda a coletividade, que acaba por suportar a elevação do custo previdenciário.

Ademais, inexistente receio de irreversibilidade do provimento, na medida em que o comando judicial que determina a garantia de um meio ambiente de trabalho equilibrado, livre de assédio moral, em nada prejudica a atividade empresarial. Antes, um ambiente sadio rende dividendos à empresa pelo natural aumento da produtividade.

Assim, nos termos do art. 12 da Lei n. 7.347/85, o Ministério Público do Trabalho requer, liminarmente, a concessão de TUTELA ANTECIPADA, para determinar que a ECT cumpra as seguintes obrigações, até o julgamento final da presente ação:

- 1) Suspensão imediata do início de quaisquer Solicitações de Informação e Defesa (SID).
- 2) Suspensão imediata do curso de quaisquer Solicitações de Informação e Defesa (SID) já iniciada.
- 3) Garantir contraditório e garantir ampla defesa nos autos das Solicitações de Informação e Defesa (SID).
- 4) Finalizar e concluir todas as Solicitações de Informação e Defesa (SID) iniciadas.
- 5) Dar publicidade dos atos transitórios e do resultado final das Solicitações de Informação e Defesa (SID) aos envolvidos, em especial ao empregado, bem como ao Sindicato, quando solicitado pelo empregado a intimação do referido ente.
- 6) Abster-se de manter autos da SID sem conclusão, sem julgamento e/ou de resultado indefinido.
- 7) Abster-se de enviar cartas para a residência dos funcionários ou aos seus familiares com assuntos relacionados ao vínculo empregatício e/ou durante movimentos grevistas.
- 8) Suspensão imediata da atribuição de pontuação negativa nas avaliações funcionais pelo fato de haver SID instaurada contra o empregado.





9) Abono de faltas de quaisquer empregados, desde que estas sejam justificadas pelos meios legais.

10) Obrigação de haver ao menos uma cópia do MANPES (manual de pessoal) da ECT, impresso, com livre acesso para todos os funcionários, sem necessidade de autorização para leitura ou qualquer forma de restrição, em todas as agências e sedes dos Correios dentro da base territorial abrangida pelo Sindicato dos Trabalhadores em Correios, Telégrafos e Similares de Campinas e Região.

11) Suspensão imediata do assédio moral na organização e na adoção de métodos tirânicos de gestão, com práticas de coação moral e pressão psicológica para o cumprimento das demandas gerenciais;

12) Obrigação de ser afixada cópia da decisão liminar deferida em mural ou quadro de avisos existente em todas as agências e sedes dos Correios dentro da base territorial abrangida pelo Sindicato dos Trabalhadores em Correios, Telégrafos e Similares de Campinas e Região e, ainda, divulgar a decisão para os empregados através de meio eletrônico, na página inicial de sua intranet, tudo com base no direito de informação e fundamentado no art. 461 do CPC;

13) Fixação de multa pelo descumprimento das obrigações elencadas, no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por cada item.

IX. DOS PEDIDOS DEFINITIVOS

Da ação civil pública

Diante dos fatos e argumentos expostos, o Ministério Público do Trabalho requer seja declarada a procedência dos pedidos definitivos da presente ação civil pública, confirmando-se as liminares deferidas (*supra*), e condenando a EBC ao pagamento das custas e emolumentos, além do cumprimento das seguintes obrigações:

1) A tramitação do processo de Solicitação de Informação e Defesa (SID) da forma como foi planejado, devendo conter, em todos os procedimentos, numeração uniforme, rito definido com início, meio e fim, garantido a efetividade, o contraditório, a ampla defesa e o sigilo das partes;

2) Garantir a publicidade dos atos e resultados da SID ao empregado envolvido e ao Sindicato dos Trabalhadores em Correios, Telégrafos e Similares de Campinas e Região, quando solicitado pelo empregado a intimação do referido ente, garantido a efetividade, o contraditório, a ampla defesa e o sigilo das partes;





3) Dar conclusão para todas as Solicitações de Informação e Defesa suspensas pela liminar concedida pelo juízo em 10 (dez) dias da publicação da decisão e enviar, no dia útil seguinte ao das conclusões, a relação dos procedimentos completos, com resposta, ao Sindicato dos Trabalhadores em Correios, Telégrafos e Similares de Campinas e Região;

4) Retirar dos assentamentos funcionais, de todos empregados, todas as Solicitações de Informação e Defesa (SID) que não resultaram punição, garantindo-se o retorno do *status quo ante*;

5) Abster-se da prática de Assédio Moral Organizacional;

6) Abster-se da violência psicológica praticada por superiores hierárquicos contra empregados, que se manifestam por instauração de Solicitações de Informação e Defesa (SID) sem fundamento e com o intuito de investigar atos contra os quais não cabe averiguação, a exemplo dos relatados nesta exordial;

7) Realizar, com periodicidade máxima de seis meses, palestras de conscientização dos trabalhadores para a manutenção de ambiente de trabalho moralmente sadio, durante 10 (dez) anos, tendo como conteúdo mínimo o respeito à diversidade no ambiente laboral e a prevenção, monitoramento, identificação e controle do assédio moral no trabalho, bem como o funcionamento do procedimento de Solicitação de Informação e Defesa;

8) A abstenção de utilizar as Solicitações de Informação e Defesa (SID) como instrumento de assédio moral e/ou para qualquer fim que desvirtue sua finalidade;

9) Abster-se de praticar, por qualquer de seus representantes (superintendentes, diretores, gerentes, supervisores, encarregados de setor, etc.) práticas vexatórias, ultrajantes e humilhantes contra empregados;

10) Instituir mecanismos efetivos para recebimento e processamento de denúncias dos ecetistas sobre assédio moral;

11) Implementar normas de conduta que visem a construção de um ambiente de trabalho saudável e de respeito à honra, à reputação, à liberdade e à dignidade de seus trabalhadores;

12) Afixar cópia da sentença, ainda que não transitada em julgado, em todas as agências e sedes dos Correios dentro da base territorial abrangida pelo Sindicato dos Trabalhadores em Correios, Telégrafos e Similares de Campinas e Região, em mural ou quadro de avisos existente, devendo enviar um exemplar para o sindicato laboral e, ainda, divulgar a decisão para os empregados



através de meio eletrônico, na página inicial de sua intranet, tudo com base no art. 461 do CPC;

13) A fixação de multa pelo descumprimento das obrigações elencadas, no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por cada prática efetivada, revertidos ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador ou para entidades assistenciais sem fins lucrativos indicadas pelo MPT, em benefício da comunidade local;

14) pagar a título de dano moral coletivo a quantia de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), arbitrada considerando a gravidade, a natureza, a abrangência e a repercussão das condutas ilícitas denunciadas, a grandeza econômico-financeira da empresa, e o grau de reprovabilidade social das mencionadas práticas, reversível a fundos de proteção de direitos difusos e coletivos — FAT, conforme estabelece a Lei n. 7.347/1985, ou, de forma alternativa, revertida para associações sem fins lucrativos indicadas pelo MPT em benefício da comunidade.

Requer finalmente:

i) A citação da Requerida para responder aos termos da presente ação, sob pena de revelia e confissão;

ii) A produção de todas as provas em direito admitidas, a inversão do ônus probatório, o depoimento pessoal do representante legal ou preposto da EBCT, oitiva de testemunhas, juntada de novos documentos, prova técnica pericial e demais provas em Direito admitidas;

iii) A intimação do SINDICATO da categoria, Sindicato dos Trabalhadores em Correios, Telégrafos e Similares de Campinas e Região (“SINTECT/CAS”) para integrar o polo ativo como litisconsorte, a teor da autorização legal contida no art. 5º, § 2º, da Lei n. 7.347/85 — no endereço Av. Francisco Glicério, 2265, Centro, Campinas — SP, CEP 13012-905;

iv) A intimação do MPT, sempre pessoal, de todos os prazos e atos processuais, nos termos do art. 18, inciso II, alínea “h” e do art. 84, inciso IV, da Lei Complementar n. 75/93.

Dá-se à presente causa o valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais).

Campinas/SP, 14 de agosto de 2014.

(Assinado digitalmente)

Ana Lúcia Ribas Sacconi Casarotto
Procuradora do Trabalho



AÇÃO CIVIL PÚBLICA (PRT 15ª REGIÃO — PROCURADOR DO TRABALHO RAFAEL DE ARAÚJO GOMES)

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) JUIZ(A) DO TRABALHO DA ___ VARA DO
TRABALHO DE ARARAQUARA-SP

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA DO TRABA-
LHO NO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA, pelo Procurador do Trabalho que
esta subscreve, no exercício de suas funções institucionais previstas nos arts. 127
e 129, inciso III, da Constituição da República e art. 83, incisos I, III e IV, da Lei
Complementar n. 75/93, e com fundamento nas disposições contidas nas Leis ns.
7.347/85 e 8.078/90, vem respeitosamente perante V. Exa. propor

AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO LIMINAR

em face de

DEPARTAMENTO NACIONAL DE INFRAESTRUTURA DE TRANSPORTES
(DNIT), CNPJ N. 04.892.707/0017-78, com endereço à Rua Ciro Soares de Almei-
da, 180, Jardim Andaraí, São Paulo/SP, CEP 02167-000, pelas razões fáticas e
jurídicas a seguir expostas:

1) DOS FUNDAMENTOS FÁTICOS E JURÍDICOS

O Ministério Público do Trabalho instaurou o inquérito civil n. 393.2013.15.003/3
ao tomar conhecimento, a partir dos relatórios do Comitê de Peritos da OIT, do





persistente descumprimento, pela União Federal e suas autarquias (entre as quais figura o demandado), do estabelecido na Convenção n. 94 da Organização Internacional do Trabalho.

Tal Convenção, à qual o estado brasileiro aderiu ainda na década de 1960, tendo sido promulgada através do Decreto n. 58.818, de 14 de julho de 1966, dispõe sobre a necessidade de inclusão de cláusulas assecuratórias de direitos trabalhistas em contratos públicos.

De fato, estabelece a Convenção, há décadas integrada ao ordenamento pátrio, que:

“Art. 1º

1. A presente convenção se aplica aos contratos que preencham as condições seguintes:

a) que ao menos uma das partes contratantes seja uma autoridade pública;

b) que a execução do contrato acarrete;

I) o gasto de fundos por uma autoridade pública;

II) o emprêgo de trabalhadores pela outra parte contratante;

c) que o contrato seja firmado para;

I) a construção, a transformação, a reparação ou a demolição de obras públicas;

II) a fabricação, a reunião, a manutenção ou o transporte de materiais, apetrechos ou utensílios;

III) a execução ou fornecimento de serviços;

d) que o contrato seja firmado por uma autoridade central de um Membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual esteja em vigor a convenção.

[...]

Art. 2º

1. Os contratos aos quais se aplica a presente convenção conterão cláusulas garantindo aos trabalhadores interessados salários, inclusive os abonos, um





horário de trabalho, e outras condições de trabalho que não sejam menos favoráveis do que as condições estabelecidas para um trabalho da mesma natureza, na profissão ou indústria interessada da mesma região:

a) seja por meio de convenção coletiva ou por outro processo, resultado de negociações entre organizações de empregadores e de trabalhadores, representativas de uma porção substancial dos empregadores e dos trabalhadores da profissão ou da indústria interessada;

b) seja por meio de sentença arbitral;

c) seja por meio de legislação nacional.

[...]

Art. 5º

1. Sanções adequadas, tais como denegação de contrato ou qualquer outra medida pertinente, serão aplicadas em caso de infração à observação e à aplicação das disposições das cláusulas de trabalho inseridas nos contratos públicos.

2. Medidas apropriadas serão adotadas, seja pela retenção dos pagamentos devidos em função dos termos do contrato, seja por qualquer outra maneira, a fim de permitir que os trabalhadores interessados recebam os salários a que têm direito.”

Ou seja, em síntese, os contratos que envolvam gasto de dinheiro público relacionados a obras públicas e à prestação de serviços (entre outros casos) devem conter cláusulas contratuais prevendo, em favor dos trabalhadores que serão contratados para dar execução ao contrato, “condições de trabalho que não sejam menos favoráveis” que as estabelecidas na legislação trabalhista e normas coletivas do trabalho (em outras palavras, devem exigir o cumprimento, pelo contratado, das normas trabalhistas em vigor), sendo que o instrumento do contrato deve ainda estabelecer sanções para o caso de violação de tais obrigações, entre elas a denegação de contrato (suspensão ou proibição de contratar com o poder público) e a retenção de pagamentos.

Veja-se que para facilitar a aplicação da Convenção n. 94, a OIT editou um Guia Prático (Íntegra em anexo, em espanhol), do qual se extrai os seguintes esclarecimentos pertinentes:

“El Convenio n. 94 y la Recomendación n. 84 encuentran su fundamento en el objetivo de impedir que las autoridades públicas celebren contratos que





impliquen el empleo de trabajadores — para la construcción de obras públicas, elaboración de bienes, o suministro de servicios — en condiciones inferiores a un nivel aceptable de protección social y, además, para alentarlas a establecer niveles más elevados de protección a fin de que los gobiernos actúen como empleadores modelo.

El objetivo del Convenio es la buena gobernanza. Se refiere a la contratación pública socialmente responsable y requiere que los postores/contratistas se ajusten a los salarios y demás condiciones de trabajo predominantes en el ámbito local, determinados por la legislación o los convenios colectivos.

[...]

Se entiende por contratación pública sostenible la mejora de la eficacia de la contratación pública utilizando al mismo tiempo los recursos del mercado para lograr importantes beneficios ambientales y sociales, tanto en el ámbito nacional como mundial. En un sentido más amplio supone la integración sistemática de las consideraciones medioambientales y sociales en todas las actividades de compra, se trate de bienes, suministro de servicios o de realización de obras para definir las necesidades reales, establecer las especificaciones técnicas y procedimientos de evaluación adecuados, y realizar el seguimiento de su realización y resultados.

[...]

En resumen, el Convenio n. 94 no establece normas laborales pero requiere que las normas existentes en una región/industria sean aplicadas efectivamente. El objetivo del Convenio es evitar que los salarios y las condiciones de trabajo sean un elemento de la competencia de precios siempre presente en la licitación pública.

[...]

Se aplica el Convenio a los contratos adjudicados por gobiernos locales, consejos comunales u organismos semipúblicos? El Convenio n. 94 se aplica a los contratos adjudicados por las “autoridades públicas”, “centrales”, pero la definición de dichas expresiones corresponde la competencia de los Estados ratificantes. Aunque el objetivo principal son los contratos celebrados por los órganos de las autoridades centrales, por ejemplo, los ministerios, el Convenio deja al arbitrio de las autoridades nacionales la facultad de extender el alcance de sus disposiciones a los contratos adjudicados por otras entidades de derecho público, tales como las regionales, las provincias, los municipios, las autoridades portuarias, etc.





[...]

Concierne a los subcontratistas? SI. Las autoridades nacionales deben adoptar todas las medidas apropiadas para garantizar la aplicación del Convenio a los contratistas y cesionarios de contratos públicos.

[...]

Es necesario establecer cláusulas de trabajo incluso cuando el Código de Trabajo se aplica a todos los trabajadores? SI. El objetivo del Convenio es garantizar que todos los trabajadores empleados en la ejecución de contratos públicos disfruten de condiciones laborales que no sean menos favorables que las establecidas mediante un convenio colectivo, un laudo arbitral o por la legislación nacional para un trabajo de igual naturaleza en la misma región. En la práctica, esto significa que los contratistas deben ofrecer a los trabajadores que emplean los salarios y condiciones de trabajo no menos favorables que los establecidos localmente por la legislación, el arbitraje o la negociación colectiva.

[...]

Es necesaria la promulgación de una legislación específica? NO. El proceso gravoso y largo que a veces caracteriza a la promulgación de una ley puede evitarse en la medida en que el Convenio también puede aplicarse mediante instrucciones o circulares administrativas.

[...]

Qué medidas pueden adoptarse contra los contratistas que no respeten las cláusulas de trabajo? El Convenio n. 94 se encuentra a mitad de camino entre el derecho laboral y el derecho administrativo. De ahí que puedan imponerse a los contratistas dos tipos de sanciones. La legislación del trabajo prevé normalmente una amplia gama de sanciones, que varían desde el pago de una indemnización por daños y perjuicios o de multas administrativas hasta la aplicación de sanciones penales, incluidas las penas de prisión. Sin embargo, los dos tipos específicos de sanciones previstas en el Convenio pueden ser más eficaces por su relación con la ejecución de los contratos públicos. En primer lugar, las autoridades nacionales deberán prever las sanciones adecuadas tales como la denegación de contratos cuando los contratistas no den cumplimiento a lo dispuesto en las cláusulas de trabajo. En segundo lugar, deben tomar medidas tales como la retención de los pagos debidos en virtud del contrato a fin de que los trabajadores puedan recibir el pago de los salarios a que tengan derecho. Naturalmente, estas medidas se tomarán





sin perjuicio de cualquier otro recurso (por ejemplo, las acciones judiciales disponible” (grifei).

O que se busca, portanto, é a contratação responsável pelo Estado, de modo que o dinheiro público, que em última instância pertence a toda a sociedade, não seja revertido em favor de empregadores envolvidos na obtenção de lucro adicional ilícito através da supressão de direitos trabalhistas.

Ocorre que tal Convenção, que possui força de lei no ordenamento brasileiro, em acréscimo à obrigação assumida pelo estado perante a comunidade internacional, vem sendo há décadas desprezada e ignorada pela União Federal e por suas autarquias, entre elas o DNIT, particularmente no que diz respeito a obras pagas com dinheiro público.

De fato, há mais de duas décadas (!) a OIT, através de seu Comitê de Peritos, que analisa o cumprimento das convenções ratificadas por seus países-membros, vem repreendendo o Brasil por não garantir o cumprimento da norma.

Pede-se vênua, aqui, para a transcrição de trechos dos comentários da OIT desde o ano de 1990 (íntegra em anexo), não obstante o caráter repetitivo das citações, para que seja plenamente apreendida a situação de enorme constrangimento internacional a que vem sendo submetido o país, graças à empedernida posição dos entes federais de negar aplicação à norma e não prestar contas à Organização:

Em 1990:

Como el Gobierno no ha transmitido su memoria por cuarta vez consecutiva, la Comisión no dispone de las informaciones sobre los progresos alcanzados en ese sentido. La Comisión recuerda al respecto que el simple hecho de la aplicación de la legislación nacional del trabajo a todos los trabajadores — como es el caso en Brasil — no es suficiente para asegurar la aplicación de este Convenio que prevé la obligación de incluir en todos los contratos celebrados por una autoridad pública (tal como se definen en el artículo 1, párrafo 1), apartado c), del Convenio) una cláusula por la que se garantice que todos los trabajadores partes en el contrato cuenten con salarios y otras condiciones de trabajo no menos favorables a las establecidas para el trabajo de la misma naturaleza por algunos de los medios previstos por el artículo 2, párrafos 1 y 2, del Convenio.

[...]

La Comisión espera que el Gobierno comunicará las informaciones sobre las medidas adoptadas para dar efecto al Convenio. [Se invita al Gobierno a que proporcione información completa en la 77ª reunión de la Conferencia.]

Em 1991:

... la Comisión renueva su esperanza de que el Gobierno tendrá en cuenta las consideraciones antes mencionadas cuando proceda a la revisión de la





legislación con miras a asegurar la aplicación de este Convenio. Por otra parte, la Comisión sugiere una vez más al Gobierno que considere la oportunidad de consultar a la Oficina Internacional del Trabajo con miras a la elaboración del proyecto que se prepare a fin de garantizar la aplicación del Convenio. La Comisión espera que el Gobierno comunicará las informaciones sobre las medidas adoptadas para dar efecto a este Convenio.

Em 1992:

La Comisión confía en que el Gobierno tomará, en el muy próximo futuro con la colaboración de la Oficina, las medidas necesarias para asegurar que todos los contratos con una autoridad pública (tal como se define en el artículo 1, 1), c) del Convenio) incluyan cláusulas que garanticen que todos los trabajadores interesados reciban el salario y las condiciones de empleo no menos favorables que las establecidas para un trabajo de igual naturaleza, tal como requiere el artículo 2, 1) y 2). La Comisión expresa su deseo de que el Gobierno facilite información sobre las medidas adoptadas.

Em 1993:

La Comisión sugiere nuevamente al Gobierno se sirva considerar la oportunidad de consultar a la Oficina cuando adopte las medidas necesarias para aplicar el Convenio. La Comisión espera que el Gobierno podrá garantizar en breve la conformidad de los contratos que celebran las autoridades públicas con las disposiciones del Convenio.

Em 1994:

La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno, según la cual, en virtud del artículo 88 de la ley, que prevé la descalificación de cualquier parte contratante que hubiera actuado de modo ilegal, con el propósito de impedir el cumplimiento de los objetivos del mandato, el fracaso en el cumplimiento de los contratos colectivos debería dar origen a acciones adecuadas. La Comisión desea poner de relieve que el objetivo del artículo 2, párrafos 1 y 2, del Convenio es el de garantizar a los trabajadores interesados salarios y demás condiciones de empleo no menos favorables que las establecidas para un trabajo de igual naturaleza, estén o no cubiertos esos trabajadores por un contrato colectivo. A estos efectos, el Convenio exige la inserción de cláusulas de trabajo adecuadas en los contratos públicos. Las disposiciones de la ley mencionada por el Gobierno (por ejemplo, el artículo 3, párrafo 1, punto II, que prohíbe el trato diferencial entre las empresas brasileñas y las empresas extranjeras en diferentes aspectos que incluyen el trabajo, el artículo 29, punto IV, que exige una prueba de pago al día de las cotizaciones sociales, el artículo 71, que prevé la responsabilidad del trabajo, de la seguridad social y de otras cotizaciones por las partes contratantes), no son suficientes para dar cumplimiento a esta exigencia del Convenio.



Em 1995:

La Comisión solicita al Gobierno se sirva comunicar información sobre los progresos registrados con respecto a las órdenes administrativas y contratos modelo, así como información sobre la aplicación del Convenio en la práctica, con inclusión, por ejemplo, de resúmenes de los informes oficiales, en los que se muestre la manera en que se aplica a los casos concretos el artículo 44, párrafo 3, de la ley n. 8666 de 1993 mencionado anteriormente, de conformidad con el punto V del formulario de memoria.

Em 1996:

La Comisión toma nota de que el Gobierno comunicó más información relativa a los esfuerzos realizados para agilizar el proceso administrativo de los servicios y de los materiales, incluida la exigencia de una prueba de pago actualizado de las cotizaciones sociales, pero esa medida no es suficiente para dar cumplimiento a la mencionada exigencia del Convenio. Recuerda nuevamente que el Convenio estipula, para tal efecto, la inclusión de las cláusulas laborales adecuadas en los contratos públicos y propone que el Gobierno considere la consulta con la Oficina Internacional del Trabajo, cuando adopte las medidas necesarias para aplicar el Convenio a este respecto.

La Comisión solicita también al Gobierno que comunique información sobre la aplicación del Convenio en la práctica, incluidos, por ejemplo, resúmenes de los informes oficiales y los casos en los que se rechazaron las propuestas de contratos públicos por razones de incompatibilidad del costo calculado con los salarios del mercado, en virtud del artículo 44, párrafo 3, de la ley n. 8666.

Em 1998:

La Comisión toma nota de que el Gobierno ha suministrado nuevas informaciones relativas a los esfuerzos para regular determinados aspectos de los contratistas públicos, por ejemplo en lo que se refiere a la seguridad social. El Gobierno también hace referencia a las prestaciones adicionales tales como los abonos de transporte y vales de alimentos que han de suministrar los contratistas públicos a los que recurre la Administración Federal para la prestación de servicios de limpieza y de seguridad. No obstante, la Comisión toma nota de que tales medidas no son suficientes para dar cumplimiento a la exigencia del Convenio arriba mencionado. Recuerda nuevamente que el Convenio estipula, a tal efecto, la inclusión de las cláusulas laborales adecuadas en los contratos públicos y propone que el Gobierno considere la consulta con la Oficina Internacional del Trabajo, cuando adopte las medidas necesarias para aplicar el Convenio a este respecto.

La Comisión solicita también al Gobierno que comunique información sobre la aplicación del Convenio en la práctica, incluidos, por ejemplo, resúmenes



de los informes oficiales y los casos en los que se rechazaron las propuestas de los contratos públicos por razones de incompatibilidad del costo calculado con los salarios del mercado, en virtud del artículo 44, párrafo 3, de la Ley n. 8.666.

Em 2001:

Además, la Comisión solicita nuevamente al Gobierno que comunique, de conformidad con el artículo 6 del Convenio y con la parte V del formulario de memoria, toda la información disponible acerca de la aplicación en la práctica del Convenio, incluidas, por ejemplo, copias de los contratos públicos que contienen cláusulas de trabajo, informes o estadísticas oficiales con el contenido de la ejecución de la legislación pertinente (por ejemplo, el número y la naturaleza de las infracciones observadas y de las sanciones impuestas) y cualquier otra información relativa al cumplimiento práctico de las condiciones prescritas en el Convenio.

Em 2007:

Además, la Comisión toma nota de que el Gobierno no ha comunicado, en los últimos años, ninguna información sobre la naturaleza práctica relativa a la aplicación del Convenio. Por consiguiente, solicita al Gobierno que haga todos los esfuerzos posibles para compilar y transmitir, de conformidad con la parte V del formulario de memoria, información actualizada sobre el número promedio de contratos públicos otorgados anualmente y el número aproximado de trabajadores contratados en su ejecución, sobre los resultados de la inspección que muestren el número y la naturaleza de las contravenciones registradas, extractos de documentos o estudios oficiales — como los informes de actividad del Departamento de Logística y Servicios Generales o del Inspector de Contratos (fiscal de contrato) — que traten los asuntos vinculados con la dimensión social de la contratación pública, así como cualquier otra información que permita que la Comisión tenga una clara comprensión de la manera en que se aplica en la práctica el Convenio.

Por último, la Comisión aprovecha esta ocasión para referirse al Estudio general de este año, que contiene un panorama general de las prácticas y los procedimientos de contratación pública, en lo que atañe a las condiciones laborales y que efectúa una evaluación global del impacto y de la pertinencia actual del Convenio n. 94.

Em 2008:

Además, la Comisión toma nota de que el Gobierno no ha comunicado, en los últimos años, ninguna información sobre la naturaleza práctica relativa a la aplicación del Convenio. Por consiguiente, solicita al Gobierno que haga todos los esfuerzos posibles para compilar y transmitir, de conformidad con la parte V del formulario de memoria, información actualizada sobre el número





promedio de contratos públicos otorgados anualmente y el número aproximado de trabajadores contratados en su ejecución, sobre los resultados de la inspección que muestren el número y la naturaleza de las contravenciones registradas, extractos de documentos o estudios oficiales — como los informes de actividad del Departamento de Logística y Servicios Generales o del Inspector de Contratos (fiscal de contrato) — que traten los asuntos vinculados con la dimensión social de la contratación pública, así como cualquier otra información que permita que la Comisión tenga una clara comprensión de la manera en que se aplica en la práctica el Convenio.

Por último, la Comisión aprovecha esta ocasión para referirse a su Estudio general de 2008, sobre Cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas, que contiene un panorama general de las prácticas y los procedimientos de contratación pública, en lo que atañe a las condiciones laborales y que efectúa una evaluación global del impacto y de la pertinencia actual del Convenio n. 94.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro próximo, las medidas necesarias.

Em 2009:

La Comisión ha venido destacando que, si bien la legislación sobre la contratación pública, especialmente el artículo 44 de la Ley n. 8666 de 1993, sobre la Contratación Pública, y la instrucción normativa n. 8, de 1994, pueden considerarse que dan efecto parcial a las exigencias del Convenio, es decir, en lo que respecta al nivel de los salarios de los trabajadores empleados por contratistas públicos, se requieren medidas adicionales para alcanzar la plena conformidad legislativa con todas las disposiciones del Convenio. La Comisión recuerda que el Gobierno puede acogerse a la asistencia técnica y al asesoramiento especializado de la Oficina, si así lo desea, con miras a abordar los asuntos antes señalados.

Además, la Comisión toma nota de que el Gobierno no ha comunicado, en los últimos años, ninguna información sobre la naturaleza práctica relativa a la aplicación del Convenio. Por consiguiente, solicita al Gobierno que haga todos los esfuerzos posibles para compilar y transmitir, de conformidad con la parte V del formulario de memoria, información actualizada sobre el número promedio de contratos públicos otorgados anualmente y el número aproximado de trabajadores contratados en su ejecución, sobre los resultados de la inspección que muestren el número y la naturaleza de las contravenciones registradas, extractos de documentos o estudios oficiales — como los informes de actividad del Departamento de Logística y Servicios Generales o del Inspector de Contratos (fiscal de contrato) — que traten los asuntos vinculados con la dimensión social de la contratación pública, así como cualquier otra





información que permita que la Comisión tenga una clara comprensión de la manera en que se aplica en la práctica el Convenio.

Por último, la Comisión aprovecha esta ocasión para referirse a su Estudio General de 2008, Cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas, que contiene un panorama general de las prácticas y los procedimientos de contratación pública, en lo que atañe a las condiciones laborales y que efectúa una evaluación global del impacto y de la pertinencia actual del Convenio n. 94.

La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias.

Em 2011:

La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno proporciona información detallada sobre la legislación que rige las condiciones de empleo de los funcionarios públicos federales, que no es realmente pertinente en lo que respecta al alcance y el objetivo de este Convenio. La Comisión recuerda que el objetivo fundamental del Convenio es garantizar niveles salariales apropiados y condiciones de trabajo decente a los trabajadores empleados para la ejecución de contratos públicos, a saber contratos concluidos por una autoridad gubernamental y que impliquen el gasto de fondos públicos. Por consiguiente, el Convenio requiere que se incluyan cláusulas laborales en los contratos públicos a fin de garantizar que los trabajadores interesados tengan unos salarios y otras condiciones de empleo no menos favorables que las establecidas por la ley, un contrato colectivo o un laudo arbitral, por un trabajo de la misma naturaleza en el mismo distrito. Tal como se explica en la Guía práctica preparada por la Oficina en 2008 (pág. 17), el objetivo del Convenio n. 94 es la contratación en el sector público, y no los contratos de empleo de los funcionarios públicos. La Comisión toma nota de que, aunque durante más de una década ha estado señalando a la atención del Gobierno los principales requisitos del Convenio y sugiriéndole medidas para complementar la legislación sobre la contratación pública, especialmente el artículo 44 de la ley n. 8666 de 1993 sobre la contratación pública y la instrucción normativa n. 8 de 1994. Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a adoptar nuevas medidas a fin de armonizar su legislación con las disposiciones del Convenio.

Em 2012:

La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno proporciona información detallada sobre la legislación que rige las condiciones de empleo de los funcionarios públicos federales, que no es realmente pertinente en lo que respecta al alcance y el objetivo de este Convenio. La Comisión recuerda que el objetivo fundamental del Convenio es garantizar niveles salariales apropiados y condiciones de trabajo decente a los trabajadores empleados





para la ejecución de contratos públicos, a saber contratos concluidos por una autoridad gubernamental y que impliquen el gasto de fondos públicos. Por consiguiente, el Convenio requiere que se incluyan cláusulas laborales en los contratos públicos a fin de garantizar que los trabajadores interesados tengan unos salarios y otras condiciones de empleo no menos favorables que las establecidas por la ley, un contrato colectivo o un laudo arbitral, por un trabajo de la misma naturaleza en el mismo distrito. Tal como se explica en la Guía práctica preparada por la Oficina en 2008 (p. 17), el objetivo del Convenio n. 94 es la contratación en el sector público, y no los contratos de empleo de los funcionarios públicos. La Comisión toma nota de que, aunque durante más de una década ha estado señalando a la atención del Gobierno los principales requisitos del Convenio y sugiriéndole medidas para complementar la legislación sobre la contratación pública, especialmente el artículo 44 de la ley n. 8666 de 1993 sobre la contratación pública y la instrucción normativa n. 8 de 1994. Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a adoptar nuevas medidas a fin de armonizar su legislación con las disposiciones del Convenio.

Tal patética situação não se limita, entretanto, à criação de embaraço e vergonha ao Brasil perante a comunidade internacional e a OIT, mas também, e principalmente, prejuízo irreparável a milhões de trabalhadores brasileiros, particularmente na construção civil, envolvidos em obras públicas e que são mantidos à margem da formidável proteção contratual exigida pela Convenção n. 94.

Como é notório, os contratos públicos de obras constituem a maior fonte de lucros do setor da construção civil no Brasil, atingindo montantes multibilionários, sendo que as empresas contratadas pelo poder público figuram sem sombra de dúvida entre os piores empregadores do país, e geram todos os anos uma quantidade descomunal de reclamações trabalhistas envolvendo supressão de salários e outras verbas, exigência de jornadas excessivas e, principalmente, violações graves às normas de saúde e segurança do trabalho, causa constante de numerosos acidentes fatais⁽¹⁾.

Tal caos trabalhista, conhecido por todos, é mantido justamente porque as empresas do setor sabem que as suas permanentes infrações trabalhistas não serão sancionadas pelo ente público contratante, de modo que eventuais ilícitos flagrados pela inspeção do trabalho ou pela Justiça do Trabalho não interferirão na obtenção de receita e de lucro através do recebimento de dinheiro público.

A Convenção n. 94, com força de lei entre nós, tem o condão de colocar um freio a tal situação, pois insere o cumprimento das normas trabalhistas em vigor como obrigação contratual entre as partes, e com a ameaça de sanções a serem aplicadas pelo ente público contratante.

(1) "Mais de 1 trabalhador da construção morre por dia no país, diz Previdência — Foram 438 mortes em 2010, número considerado subestimado pelo governo". Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2012/09/mais-de-1-trabalhador-da-construcao-morre-por-dia-no-pais-diz-previdencia.html>>.





Indubitavelmente, ante o risco de não poderem mais contratar obras públicas em sendo flagradas cometendo infrações trabalhistas, é certo que ao menos parte dos empregadores do setor pensariam duas vezes antes de continuar buscando lucro adicional **às custas** da supressão de direitos trabalhistas.

Apesar do enorme potencial da Convenção para favorecer a regularização em massa de relações trabalhistas, e permitir a melhoria das condições de vida e de trabalho de milhões de operários, ou talvez exatamente por isso⁽²⁾, a União Federal e os entes públicos que lhe são diretamente subordinados, entre eles o DNIT, não apenas não observam a norma trabalhista, como ainda se recusam a prestar qualquer informação ou posicionamento a respeito, seja à OIT (como visto acima, de forma contundente), seja ao Ministério Público.

De fato, a partir da instauração do inquérito civil, o MPT expediu intimação à Secretaria Federal de Controle Interno da Controladoria-Geral da União, a fim de que esta informasse as providências adotadas “*para assegurar a observância dos termos da convenção n. 94 da OIT, promulgada através do Decreto n. 58.818/66, em contratos públicos federais*”.

Em resposta, a Controladoria afirmou, basicamente, que a matéria não lhe diz respeito.

A resposta mostra-se evidentemente descabida, eis que o próprio sítio institucional da Controladoria-Geral informa:

“A Secretaria Federal de Controle Interno (SFC) exerce as atividades de órgão central do sistema de controle interno do Poder Executivo Federal. Nesta condição, fiscaliza e avalia a execução de programas de governo, inclusive ações descentralizadas a entes públicos e privados realizadas com recursos oriundos dos orçamentos da União; realiza auditorias e avalia os resultados da gestão dos administradores públicos federais; apura denúncias e representações; exerce o controle das operações de crédito; e, também, executa atividades de apoio ao controle externo.”

(2) Veja-se nesse sentido a reportagem publicada pelo *O Estado de S. Paulo* em 28.11.2012:

“*Empreiteiras dão metade de dinheiro doado a partidos — As empreiteiras concentraram suas doações eleitorais nas direções partidárias em 2012. Em vez de pulverizar recursos entre candidatos e comitês de campanha, as empresas de construção optaram por centrar fogo nas cúpulas dos partidos. Acabaram responsáveis por 49% de tudo o que as agremiações partidárias receberam de pessoas jurídicas na eleição. [...] Em dinheiro, as empreiteiras doaram R\$ 270 milhões às direções estaduais e nacionais dos partidos. Apesar de cerca de 250 empreiteiras terem aberto seus cofres para os políticos, a concentração é brutal: as cinco maiores doadoras foram responsáveis por quase metade do dinheiro doado pelo setor*”. Disponível em: <<http://blogs.estadao.com.br/vox-publica/2012/11/28/empreiteiras-doam-metade-do-que-partidos-recebem-de-empresas/>>.

Ou esta, publicada pela revista *Isto É* em 1º.6.2012:

“*Em entrevista à ISTOÉ, o ex-diretor do DNIT, hoje consultor, denuncia caixa 2 na campanha do PSDB e conta que, em 2010, quando estava na direção do órgão, arrecadou junto às empreiteiras para a campanha do PT*”. Disponível em: <http://www.istoe.com.br/reportagens/210872_AS+CONFISSOES+DE+PAGOT>.



Em acréscimo, dispõe o Manual do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal:

“Seção I — Objetos sujeitos à atuação do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal

1. Constituem objetos de exames realizados pelo Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal, nos órgãos da Administração Direta, entidades da Administração Indireta Federal e entidades privadas:

[...]

IV. os contratos firmados por gestores públicos com entidades públicas ou privadas para prestação de serviços, execução de obras e fornecimento de materiais;

V. os processos de licitação, sua dispensa ou inexigibilidade;

[...]

X. verificação do cumprimento da legislação pertinente.”

Logo, o controle de contratos públicos, e particularmente a celebração de contratos em direto confronto com a legislação aplicável, constitui sim matéria alcançada pelo âmbito de atribuições da Secretaria de Controle Interno. A negativa de resposta há de ter outra explicação.

A seguir, encaminhou o Ministério Público do Trabalho uma notificação recomendatória à Advocacia-Geral da União, que representa judicial e extrajudicialmente a União Federal e também o DNIT, com o seguinte conteúdo:

“CONSIDERANDO que a República Federativa do Brasil é signatária da Convenção n. 94 da Organização Internacional do Trabalho, a qual foi promulgada internamente pelo Decreto n. 58.818/66;

CONSIDERANDO que desde tal promulgação a norma internacional encontra-se inserida no direito pátrio nacional, somando-se ao compromisso internacional assumido de lhe dar cumprimento (*pacta sunt servanda*) a obrigatoriedade de cumprimento, particularmente pela Administração Pública, à norma dotada de força de lei e natureza cogente;

CONSIDERANDO que a Convenção n. 94 estabelece a inserção de cláusulas sociais, assecuratórias de direitos trabalhistas, em contratos firmados por autoridades públicas (para os fins da Convenção, contratos firmados pela União Federal, na condição de Autoridade Central, incluindo seus órgãos, ministérios e autarquias) que envolvam gasto de dinheiro público, utilização de



trabalhadores pela parte contratada, e construção/trans formação/reparação/demolição de obras públicas, ou fabricação/reunião/manutenção/transporte de materiais, ou a execução/fornecimento de serviços;

CONSIDERANDO que a Convenção exige que a cláusula social contemple o cumprimento, pelo contratado, da legislação trabalhista nacional, inclusive normas coletivas e de saúde e segurança no trabalho, devendo o contrato prever, para o caso de violação das obrigações, sanções adequadas, entre elas a denegação de contratos e a retenção de pagamentos;

CONSIDERANDO que o nobre propósito da Convenção é, entre outros, evitar que ilícitos trabalhistas sejam cometidos e perpetuados com o aproveitamento de dinheiro público, ou seja, impedir que trabalhadores sejam lesados por empregadores que são pagos com ônus suportado por toda a sociedade;

CONSIDERANDO que as regras contidas na Convenção n. 94, cuja força no direito pátrio nacional é a de lei, mostram-se inteiramente compatíveis com os termos da Lei n. 8.666/93 e demais diplomas que versam sobre licitações e contratos administrativos, as quais não vedam ou obstaculizam a fixação, por lei, de cláusulas sociais em contratos firmados pelo Poder Público;

CONSIDERANDO que há mais de uma década a República Federativa do Brasil vem sendo criticada, todos os anos, pela Organização Internacional do Trabalho por não prestar informações quanto ao cumprimento da Convenção 94, tendo sido em 2013 novamente renovado o pedido de esclarecimentos, nos seguintes termos: “Observación (CEACR) — Adopción: 2012, Publicación: 102ª reunión CIT (2013) — Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (n. 94) — Brasil (Ratificación: 1965) — La Comisión toma nota de que no se ha recibido la memoria del Gobierno. Por consiguiente, la Comisión se ve obligada a reiterar su observación anterior, redactada como sigue: Artículo 2 del Convenio. Inserción de cláusulas de trabajo en los contratos públicos. La Comisión toma nota de que la memoria del Gobierno proporciona información detallada sobre la legislación que rige las condiciones de empleo de los funcionarios públicos federales, que no es realmente pertinente en lo que respecta al alcance y el objetivo de este Convenio. La Comisión recuerda que el objetivo fundamental del Convenio es garantizar niveles salariales apropiados y condiciones de trabajo decente a los trabajadores empleados para la ejecución de contratos públicos, a saber contratos concluidos por una autoridad gubernamental y que impliquen el gasto de fondos públicos. Por consiguiente, el Convenio requiere que se incluyan cláusulas laborales en los contratos públicos a fin de garantizar que los trabajadores interesados tengan unos salarios y otras condiciones de empleo no menos favorables que las establecidas por la ley, un contrato colectivo o un laudo arbitral, por un trabajo de la misma naturaleza en el mismo





distrito. Tal como se explica en la Guía práctica preparada por la Oficina en 2008 (p. 17), el objetivo del Convenio n. 94 es la contratación en el sector público, y no los contratos de empleo de los funcionarios públicos. La Comisión toma nota de que, aunque durante más de una década ha estado señalando a la atención del Gobierno los principales requisitos del Convenio y sugiriéndole medidas para complementar la legislación sobre la contratación pública, especialmente el artículo 44 de la ley n. 8666 de 1993 sobre la contratación pública y la instrucción normativa n. 8 de 1994. Por consiguiente, la Comisión insta al Gobierno a adoptar nuevas medidas a fin de armonizar su legislación con las disposiciones del Convenio. — La Comisión espera que el Gobierno haga todo lo posible para adoptar, en un futuro cercano, las medidas necesarias”;

CONSIDERANDO que o manual publicado pela OIT referente à aplicação da Convenção n. 94 destaca, de forma absolutamente coerente com o ordenamento brasileiro, que: “¿Es necesaria la promulgación de una legislación específica? NO. El proceso gravoso y largo que a veces caracteriza a la promulgación de una ley puede evitarse en la medida en que el Convenio también puede aplicarse mediante instrucciones o circulares administrativas” (en “Convenio (n. 94) y Recomendación (n. 84) sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949: guía práctica”, Organización Internacional do Trabalho, Genebra: OIT, 2008);

CONSIDERANDO que a instrução realizada neste Inquérito Civil n. 000393.2013.15.003/3 revelou que, à exceção de contratos relacionados à terceirização de serviços como limpeza e vigilância, não vêm sendo inseridos em contratos firmados pela União Federal, por seus ministérios, fundações e autarquias, as cláusulas sociais exigidas pela Convenção 94, sendo esse o caso de contratos de grandes obras (como aqueles relacionados ao Programa de Aceleração de Crescimento) e contratos de obras licitadas pelo DNIT, entre muitos outros, relativamente aos quais tem se mostrado costumeira a prática de numerosas infrações trabalhistas graves por parte das construtoras contratadas;

CONSIDERANDO que os contratos desprovidos das cláusulas sociais exigidas pela Convenção contrariam a legislação pátria em vigor, incidindo em nulidade, vício que se estende ao procedimento licitatório realizado a partir de edital cuja minuta de contrato não contempla a exigência legal;

Vem o Ministério Público do Trabalho, pelo procurador que esta subscreve, RECOMENDAR à União Federal que garanta o imediato cumprimento da Convenção n. 94, providenciando a inserção das cláusulas previstas no art. 2º da norma em todos os novos contratos que vierem a ser firmados por si, por seus ministérios, fundações públicas e autarquias, que envolvam dispên-



dio de dinheiro público, contratação de trabalhadores e digam respeito a I) a construção, a transformação, a reparação ou a demolição de obras públicas; II) a fabricação, a reunião, a manutenção ou o transporte de materiais, apetrechos ou utensílios; III) a execução ou fornecimento de serviços, devendo ser corrigidos os editais de licitação em andamento ou a serem abertos aos termos da Convenção, inclusive com a previsão das sanções referidas no art. 5º da norma.

A União Federal deverá confirmar a disposição de dar cumprimento à presente Recomendação no prazo de 30 dias, com a apresentação de cronograma das medidas de adequação planejadas, sob pena de serem tomadas as providências judiciais cabíveis, inclusive ajuizamento de ações civis públicas para impugnação de editais de licitação que contenham a nulidade acima apontada, lesiva aos interesses coletivos dos trabalhadores.”

Não apresentou a AGU, até hoje, vários meses após o recebimento, qualquer resposta à recomendação. Aparentemente, o cumprimento da Convenção n. 94 da OIT, em vigor no país, é assunto que a União e suas autarquias almejam manter em absoluto silêncio.

Analisadas as contratações realizadas pelo DNIT⁽³⁾ na região de Araraquara, foi descoberto o edital n. 0429/2013, relativo a licitação iniciada em outubro de 2013 e já concluída, tendo por objeto a contratação de empresa para execução de obras da passagem e acesso necessários à implantação do contorno ferroviário de Araraquara, a um custo superior a R\$ 1,6 milhão. A empresa escolhida foi a Engenharia e Comércio Bandeirantes Ltda., sendo que o prazo de execução do projeto já se encontra encerrado.

O anexo X do edital continha a minuta do contrato, instrumento que portanto foi assinado por DNIT e Engenharia e Comércio Bandeirantes.

A leitura do instrumento confirma que as regras contidas na Convenção 94 são completamente desconsideradas pelo reclamado.

(3) A respeito da autarquia, informa seu próprio sítio na internet:

“O Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes (DNIT) é uma autarquia federal vinculada ao Ministério dos Transportes, criada pela Lei n. 10.233, de 5 de junho de 2001. A legislação reestruturou o sistema de transportes rodoviário, aquaviário e ferroviário do Brasil, extinguindo o antigo Departamento Nacional de Estradas de Rodagem (DNER).

A autarquia tem por objetivo implementar a política de infraestrutura do Sistema Federal de Viação, compreendendo sua operação, manutenção, restauração ou reposição, adequação de capacidade e ampliação mediante construção de novas vias e terminais. Os recursos para a execução das obras são da União. Ou seja, o órgão é gestor e executor, sob a jurisdição do Ministério dos Transportes, das vias navegáveis, ferrovias e rodovias federais, instalações de vias de transbordo e de interface intermodal e instalações portuárias fluviais e lacustres.

Além disso, o DNIT, é o órgão da União competente para exercer as atribuições elencadas no art. 21 do Código de Trânsito Brasileiro: nas rodovias federais, ele é responsável pela aplicação de multas por excesso de peso e ou de velocidade, por meio dos postos de pesagem e das lombadas eletrônicas”. Disponível em: <<http://www.dnit.gov.br/acesso-a-informacao/insitucional>>.



De fato, a única cláusula que se aproxima do exigido pela Convenção é a 8.1.3, segundo a qual constitui obrigação da contratada: “Cumprir rigorosamente as normas de engenharia de segurança e medicina do trabalho, emanadas da legislação pertinente”.

Nenhum outro direito trabalhista é mencionado.

O descumprimento da cláusula 8.1.3, entretanto, não é objeto de qualquer sanção no contrato, tratando-se de regra inócua. Na verdade, o instrumento dispõe demoradamente sobre as penalidades passíveis de aplicação pelo DNIT à empresa, as quais passam longe de qualquer responsabilidade trabalhista, demonstrando que a preocupação do Departamento está, exclusivamente, no cumprimento dos prazos de execução e da oferta apresentada na licitação.

De resto, nenhuma das exigências contidas na Convenção é observada, sendo indistigável que a forma como se darão as relações de trabalho, que surgirão para dar execução ao contrato público, é assunto ao qual o reclamado não atribui qualquer importância.

Chama a atenção a cláusula 14.12, que contém a previsão de retenção de pagamentos devidos à contratada, mas apenas na hipótese do próprio DNIT vir a ser incluído no polo passivo de uma reclamatória trabalhista. Ou seja, a preocupação do DNIT está exclusivamente no risco de ônus financeiro à própria autarquia, sendo-lhes indiferente o cometimento de infrações trabalhistas e a propositura de ações judiciais, desde que ela própria não seja demandada.

Ou seja, o demandado não apenas não observa o que a Convenção determina, como ainda inclui nos seus contratos cláusula em sentido oposto ao exigido pela norma internacional, a qual prevê a retenção de pagamentos em benefício dos trabalhadores, para assegurar o adimplemento de verbas salariais.

Também questionável se mostra a cláusula 14.3, que chega perigosamente perto de recomendar a prática de atos atentatórios ao direito de greve: “*No caso de ocorrer greve de caráter reivindicatório entre os empregados da contratada ou de seus subcontratados, cabe a ela resolver imediatamente a pendência ou submeter o assunto à Justiça do Trabalho*”.

O sentido da disposição, está claro, é o seguinte: resolva o problema, pouco importa como, para que os prazos de execução da obra sejam cumpridos.

Então, se os trabalhadores resolverem cruzar os braços porque estão sem receber salários, ou em razão das más condições de segurança culminaram em um acidente fatal, não interessando por óbvio à própria empresa nesses casos tomar a iniciativa de “submeter o assunto à Justiça do Trabalho”, exige o DNIT que a contratada (inclusive porque há a ameaça de sanções pecuniárias e denegação de contratos futuros) faça o que quer que seja para “resolver imediatamente” a causa do atraso, o que, não se tem dúvidas, por vezes conduzirá a ameaças, à coação, à dispensa sumária de grevistas, etc.

Está claro que, por ofender a legislação aplicável, a licitação realizada e o contrato público firmado nesse caso concreto mostram-se viciados, o que justificaria sua anulação.





Dado que o contrato já se consumou, a obtenção de tal declaração, agora, seria inócua, motivo pelo qual o que se pretende, através desta ação, é evitar que novas contratações de obras públicas e serviços pelo DNIT — que os realiza de forma permanente, várias por ano, sendo iminente a abertura de novas licitações nas mesmas condições — venham a ocorrer com ofensa à Convenção 94 e prejuízo aos trabalhadores.

A propósito, cabe destacar que a empresa que nesse caso específico foi contratada, a Engenharia e Comércio Bandeirantes Ltda., já deu e continua dando causa a quantidade avassaladora de reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho da 15ª Região. A título exemplificativo, junta-se aos autos a relação apenas das reclamações movidas de 2008 até a presente data, que enchem 36 folhas, estando o texto com o tamanho de fonte 10.

Trata-se, portanto, exatamente do tipo de empregador cujo comportamento a Convenção 94 deseja corrigir, de modo que não continue se locupletando com dinheiro público ao mesmo tempo em que pratica suas numerosas violações trabalhistas.

Para que fique claro que o comportamento do reclamado, revelado no edital de licitação acima mencionado, bastante recente, não é isolado, apresenta-se também cópia das minutas de contrato pertinentes a outras licitações realizadas pelo DNIT (relacionadas à prestação de serviços de engenharia, também alcançados pela Convenção), que revelam idêntico desprezo à norma trabalhista.

Vale lembrar, ainda, que por ocasião do XVI Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, ocorrido em 2012, foi aprovada tese sobre a obrigatoriedade de cumprimento da Convenção 94 pelo Estado, nos seguintes termos:

“Terceirização no setor público. Responsabilidade objetiva da administração pública e compatibilidade do julgado proferido na ADC n. 16/STF com a aplicação da convenção n. 94/OIT. Controle de convencionalidade do art. 71 da lei n. 8.666/93. Questão não enfrentada pelo STF quando do julgamento da ADC n. 16. Prevalência da responsabilidade da administração pública na condição de tomadora de serviços em relação aos créditos dos trabalhadores terceirizados, incluindo matéria acidentária e prestação de serviços em contratos de obras. Aplicação da Convenção n. 94 da OIT sobre cláusulas de trabalho em contratos com órgãos públicos, tratado internacional de direitos humanos devidamente ratificado pelo Brasil, e integrante do bloco de constitucionalidade ou, ao menos, com estatura de norma suprallegal e hierarquicamente superior à lei de licitações.”

Mostra-se pertinente, também, a reprodução da Justificativa apresentada pelo proponente da tese aprovada, o Trabalho da 18ª Região Fabiano Coelho de Souza:

“Esta tese, então, parte da premissa de que todas as convenções da OIT, ratificadas pelo Brasil e detentoras do *status* suprallegal — para ficarmos aqui





em consonância com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, embora o autor da tese defenda a ideia de que as convenções integram o denominado bloco de constitucionalidade e, assim, como normas consagradoras de direitos humanos possuem *status* constitucional. Nesta premissa, a Convenção n. 94 da OIT está acima da Lei de Licitações, em nossa hierarquia formal de normas.

Passamos, então, ao exame de normas constantes da Convenção n. 94 da OIT e que tem pertinência com o tema proposto.

A convenção aplica-se sempre que uma das partes contratantes seja uma autoridade pública (art. 1-a) e que a execução do contrato acarrete o gasto orçamentário público e o emprego de trabalhadores pelo contratado. Deste modo, a convenção aplica-se a todas as hipóteses de terceirização no setor público. Neste sentido, chamo a atenção para o fato de que a convenção abarca contratos firmados para a construção, transformação, reparação e demolição de obras públicas (Art. 1-b-II), pelo que, a propósito, é urgente a revisão do entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial n. 191 da SDI-I do TST.

Com a ratificação pelo Brasil da Convenção n. 94 da OIT não é possível distinguir a responsabilidade trabalhista para fins de contratos de prestação de serviços da responsabilidade decorrente da execução de contratos de obras.

É importante frisar que a convenção ao mesmo tempo em que exige como condição de sua aplicação que o contrato seja firmado pela autoridade central ou um Membro da OIT para o qual esteja em vigor a convenção (art. 1-d), indica que tal autoridade determinará em que medida e sob que condições a convenção se aplicará aos contratos firmados por outras autoridade que não sejam as centrais (art. 1-2).

Como inexistente tal norma e o direito do trabalho brasileiro possui estrutura de produção normativa federalizada (art. 22, I, da Constituição Federal), o conteúdo da convenção aplica-se a todos os entes da administração pública direta e indireta, não só da União Federal, mas também dos Estados, Distrito Federal e Municípios.

A convenção permite que contratos de pequena monta, conforme definido pela autoridade competente, ouvidas as organizações de empregadores e de trabalhadores interessados, poderão ficar isentos da aplicação de seu conteúdo. Como inexistente tal norma entre nós, a Convenção 94 aplica-se a todos os contratos com o poder público em que haja a utilização de trabalhadores.

O aspecto fundamental da Convenção n. 94 é que o trabalhador terceirizado no setor público não pode desenvolver o trabalho em condições que sejam menos favoráveis do que as estabelecidas para um trabalho da mesma natureza, na profissão ou indústria interessada da mesma região (art. 2-1). Com isso, o controle de convencionalidade do art. 71 da CLT traz ínsita a conclusão de que não é possível fragilizar a proteção ao crédito do trabalhador terceirizado em relação aos empregados da iniciativa privada. Assim, se o ordenamento jurídico permite a imposição de responsabilidade objetiva ao tomador de serviços esta é a medida de proteção a ser aplicada aos terceirizados no setor público.





Relevante notar que a convenção (art. 3^o) impõe a responsabilidade da autoridade competente pela adoção de medidas adequadas para assegurar aos trabalhadores interessados condições de saúde, de segurança e de bem-estar justas e razoáveis. Interpretamos que tal responsabilidade não é apenas legislativa, impondo um dever para os entes públicos na própria execução dos contratos. Daí o efeito imediato é considerar que a tese de responsabilidade objetiva também aplica-se em matéria acidentária, envolvendo os terceirizados do setor público, sendo irrelevante investigar como elemento norteador da condenação se o contratante praticou algum ato ou omissão que tenha colaborado decisivamente para a ocorrência do infortúnio.

Destaco, também, que a convenção impõe o dever de aplicação de sanções adequadas, como a rescisão contratual ou qualquer medida pertinente, em caso de infração à observação e à aplicação das disposições das cláusulas de trabalho inseridas nos contratos públicos (art. 5-1), o que fixa o dever genérico ao ente público de garantir os direitos dos trabalhadores. Além disso, o tratado impõe que medidas apropriadas sejam adotadas, seja pela retenção das faturas, seja por qualquer outra maneira, a fim de permitir que os trabalhadores interessados recebam os salários a que tem direito (art. 5-2). Deste modo, é certo que o poder público sempre tem responsabilidade pelo recebimento dos créditos trabalhistas dos terceirizados que lhe prestam serviços, devendo ser adotadas todas as medidas necessárias, sejam as preventivas, de retenção das faturas, sejam as mais extremas, de pagamento direto pelo próprio ente contratante. Assim afirmamos porque a Convenção n. 94 neste ponto não dá outra diretriz a ser cumprida pelo poder público que não seja garantir de alguma maneira o recebimento dos salários e vantagens trabalhistas por parte do terceirizado inserido em seus contratos com particulares.

“A convenção permite que o Estado brasileiro suspenda a aplicação da convenção, após consulta aos atores sociais, em caso de força maior ou de acontecimento que represente um perigo para o bem-estar ou para a segurança nacionais (art. 8), o que não é o caso presente. Pelo contrário, o risco social surge da própria insegurança e discriminação imposta aos trabalhadores terceirizados do setor público, pois prestam relevantes serviços à comunidade e sem qualquer garantia de que seus direitos serão satisfeitos.”

Ressalte-se que a presente ação civil pública está relacionada exclusivamente aos aspectos propriamente trabalhistas das contratações realizadas pelo DNIT, limitando-se à exigência de cumprimento da norma trabalhista internacional, há décadas integrada ao ordenamento pátrio, cujo efeito é amparar as relações de trabalho que nascerão para dar execução aos contratos de obras públicas firmados pela autarquia. A ação não diz respeito a qualquer outro aspecto relacionado a tais contratações e licitações, sendo inquestionável, portanto, a competência desta Justiça Especializada.

Compreende-se no presente caso, além da condenação às obrigações de fazer, indispensável para a adequada punição do que já foi cometido e inibição da reiteração da prática dos ilícitos a condenação do reclamado à obrigação de





reparar os danos causados aos trabalhadores coletivamente considerados e a toda sociedade.

Afinal, ao negar cumprimento à Convenção 94, o reclamado colocou — e continuará a colocar, caso não seja sancionado à altura — ilegalmente à margem da proteção a ser proporcionada pela norma trabalhista enorme contingente de trabalhadores, revelando indisfarçável indiferença à forma como se desenvolvem as relações trabalhistas nascidas para dar execução a seus contratos.

Sobre o tema — reparação devida pela agressão aos valores justralhistas caros à sociedade —, discorreu, em voto magnífico, o Desembargador Roberto Benatar, do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região:

“É cediço que a indenização por dano moral coletivo repousa na teoria subjetiva da responsabilidade civil, cujo postulado básico estriba-se no conceito de culpa, e esta, fundamentalmente, tem por pressuposto a infração de uma norma preestabelecida.

Ambas as modalidades de culpa, aquiliana e contratual, obrigam o autor a responder civilmente pelos prejuízos causados. Quanto às exigências no concernente às provas, incumbe ao prejudicado demonstrar todos os elementos originários da responsabilidade, ou seja, o dano, a infração da norma e o nexo de causalidade entre um e outra, na hipótese de tratar-se de culpa extracontratual ou aquiliana.”

Preceituam os arts. 186 e 187 do novel Digesto Comum:

“Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

“Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.”

E, mais, dispõe o *caput* do art. 927 do citado código:

“Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

Configura-se o dano moral coletivo pela ação ou omissão antijurídica que injusta e intoleravelmente agride interesses jurídicos fundamentais da coletividade, de natureza extrapatrimonial, havendo o nexo de causalidade entre o dano efetivamente sofrido e a conduta ilícita.

Dessarte, não só a pessoa individualmente considerada, mas, também, a coletividade é titular de interesses juridicamente protegidos, constituindo





um padrão ético de valores coletivos que está dissociado dos indivíduos que a integram.

Deveras, normas legais vêm reconhecendo a titularidade de bens jurídicos pela coletividade, como se extrai da obra de Xisto Tiago de Medeiros Neto:

“à vista do parágrafo único do art. 2º (CDC), que equiparou ao consumidor a “coletividade de pessoas, ainda que indetermináveis” para efeito da sua proteção nas relações em que intervier, com o que se reconheceu, legalmente, à coletividade, como ente despersonalizado, a condição de titular de direitos, da mesma forma que o consumidor individualmente considerado, pessoa física ou jurídica, conforme se vê:

Art. 2º [...]

Parágrafo único. Equipara-se a consumidor a coletividade de pessoas, ainda que indetermináveis, que haja intervindo nas relações de consumo. [...].”

Além disso, trouxe a Lei Antitruste um outro dispositivo, cuja existência tem passado, até então, despercebida por quantos tenham se debruçado sobre o tema do dano moral coletivo, mas que lhe é de fundamental importância.

Trata-se do parágrafo único do art. 1º, assim posto:

Art. 1º [...]

Parágrafo único. A coletividade é a titular dos bens jurídicos protegidos por esta lei”.

(*Dano moral coletivo*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 141-142.)

Veja-se que a coletividade é formada pela união de indivíduos, cada qual detentor de bens juridicamente protegidos, daí ser razoável que ela de igual modo se aproprie de interesses salvaguardados pelo ordenamento jurídico.

Ocorre que o enfoque da responsabilidade civil é alterado caso se trate da lesão a interesses de pessoas físicas ou jurídicas ou àqueles imanentes à coletividade, denominados valores coletivos.

Diferentemente, portanto, da lesão à esfera extrapatrimonial do indivíduo, onde se cogita da violação aos direitos da personalidade, tais como a dignidade, honra, imagem, o dano moral coletivo infringe interesses da “massa” de pessoas abstratamente consideradas.

Via de regra, em hipóteses de aviltamento dos direitos da personalidade perquire-se a aptidão que o ato antijurídico teve de afetar a integridade psicofísica





do indivíduo, inculcando-lhe tristeza, angústia, desespero, aflição ou qualquer outro sentimento de igual carga emocional negativa, ou mesmo a honra em seus aspectos objetivo e subjetivo, que é a forma como imaginamos ser vistos pela comunidade e como nós próprios nos valoramos, respectivamente.

Obviamente, em situações de dano à moral coletiva não se examina qual sentimento da coletividade foi agredido pela conduta ilícita da pessoa física ou jurídica, nada impedindo, contudo, que a sua honra objetiva possa vir a ser vilipendiada.

Decerto, o patrimônio ideal coletivo é constituído de valores de capital importância, os quais estão indelevelmente integrados à cultura social, daí o ordenamento jurídico reservar mecanismos legais aptos a inibir ou reparar a ação lesiva.

Como modelos dos bens de fundamental importância para a coletividade podem-se citar os direitos difusos, *v. g.*, meio ambiente, direitos do consumidor, direitos coletivos *stricto sensu* e até os direitos individuais homogêneos, todos definidos legalmente.

De qualquer sorte, tratando-se de interesse extrapatrimonial do indivíduo ou da sociedade, basta aquilatar o potencial lesivo do comportamento tido por antijurídico, se é de condão a malferi-lo injustamente, eis que o dano é sempre presumido.

(Grifei — em RO n. 00609.2008.022.23.00-6, TRT23, 1ª T., j. 17/02/09)

Da mesma forma, decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região:

“*Ab initio*, consigne-se que a possibilidade de reparação do dano de índole moral e coletivo está prevista em dois diplomas do ordenamento pátrio, já referenciados nesta decisão: Lei n. 7.347/1985, em seu art. 1º, bem como no Código de Defesa do Consumidor, art. 6º, incisos VI e VII.

A tutela do dano moral coletivo também possui resguardo de nível constitucional, através da Carta Republicana, que ampliou os limites da proteção a toda e qualquer extensão da personalidade jurídica e amparou a esfera dos direitos transindividuais.

Suplantado o cabimento jurídico da indenização postulada, relevante se faz delinear o conceito, bem como destacamos os elementos de caracterização do dano moral coletivo.

Xisto Tiago de Medeiros Neto, na obra intitulada *Dano Moral Coletivo* (LTr, 2004), balizando o assunto, aponta e desenvolve, de maneira sintética e ob-



jetiva, os elementos que caracterizam o dano moral coletivo e revelam o seu conceito, os quais ora se transcrevem (fls. 137/138):

(1) a conduta antijurídica (ação ou omissão) do agente, pessoa física ou jurídica;

(2) a ofensa significativa e intolerável a interesses extrapatrimoniais, identificados no caso concreto, reconhecidos e inequivocamente compartilhados por uma determinada coletividade (comunidade, grupo, categoria ou classe de pessoas titular de tais interesses protegidos pela ordem jurídica);

(3) a percepção do dano causado, correspondente aos efeitos que, *ipso facto*, emergem coletivamente, traduzidos pela sensação de desvalor, de indignação, de menosprezo, de repulsa, de inferioridade, de descrédito, de desesperança, de aflição, de humilhação, de angústia ou respeitante a qualquer outra consequência de apreciável conteúdo negativo;

(4) o nexu causal observado entre a conduta ofensiva e a lesão socialmente apreendida e repudiada.

Nas palavras de Carlos Alberto Bittar Filho, citado por Xisto Tiago de Medeiros Neto (obra intitulada *Dano moral coletivo*. São Paulo: LTr, 2004. p. 134):

[...] quando se fala de dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico.

Neste trilhar, o dano moral coletivo pode ser conceituado como a violação à dimensão coletiva da dignidade da pessoa humana, consistindo assim no malferimento a direitos extrapatrimoniais tidos por relevantes à coletividade, o que geralmente faz emergir sentimentos de repulsa e indignação nesta mesma coletividade.” (em RO n. 0001150-23.2011.5.15.0055, 2ª T., Rel. Ana Cláudia Torres Vianna.)

2) DOS PEDIDOS:

Ante o exposto, requer o Ministério Público do Trabalho:

a) O deferimento liminar de tutela antecipada, com fundamento no art. 12 da Lei n. 7.347/1985, dada a certeza, demonstrada pela prova documental, de violação à Convenção n. 94 da OIT, e a idêntica certeza de que, na ausência de tal medida antecipatória, as novas contratações pelo DNIT incidirão no mesmo vício, com lesão a numerosos trabalhadores, a fim de ser determina-

do ao réu o cumprimento imediato da seguinte obrigação: observar, em suas contratações relacionadas a obras públicas e à execução ou fornecimento de serviços, o contido na Convenção n. 94 da Organização Internacional do Trabalho, promulgada pelo Decreto n. 58.818/66, abstendo-se de celebrar contratos que não contenham as cláusulas assecuratórias de direitos trabalhistas (pertencentes aos empregados das contratadas e também das subcontratadas) previstas na Convenção, incluindo a previsão de sanções adequadas em caso de descumprimento, entre as quais há de figurar necessariamente a denegação de contratos (suspensão da participação em licitações e contratos) e a retenção de pagamentos à empresa que esteja em situação de mora salarial, sob pena de multa diária de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), sem prejuízo do reconhecimento judicial da nulidade da licitação e contratação levados a termo em desconformidade.

b) A condenação do réu às seguintes obrigações:

b.1) observar, em suas contratações relacionadas a obras públicas e à execução ou fornecimento de serviços, o contido na Convenção n. 94 da Organização Internacional do Trabalho, promulgada pelo Decreto n. 58.818/66, abstendo-se de celebrar contratos que não contenham as cláusulas assecuratórias de direitos trabalhistas (pertencentes aos empregados das contratadas e também das subcontratadas) previstas na Convenção, incluindo a previsão de sanções adequadas em caso de descumprimento, entre as quais há de figurar necessariamente a denegação de contratos (suspensão da participação em licitações e contratos) e a retenção de pagamentos à empresa que esteja em situação de mora salarial, sob pena de multa diária de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), sem prejuízo do reconhecimento judicial da nulidade da licitação e contratação levados a termo em desconformidade;

b.2) indenizar o dano moral coletivo decorrente das condutas ilícitas descritas nesta inicial, mediante o pagamento de quantia não inferior a R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), valor que deverá ser destinado a projetos, iniciativas e/ou campanhas que revertam em benefício dos trabalhadores coletivamente considerados, a serem especificados em liquidação, mediante indicação pelo Ministério Público do Trabalho e aprovação por este Juízo.

Requer ainda o *Parquet*:

c) a citação do reclamado para, querendo, comparecer à audiência e nela apresentar a defesa que tiver, assumindo, caso não o faça, os efeitos decorrentes da revelia e confissão, com o regular processamento do feito, até seu final, e manutenção da medida liminar, julgando-se os pedidos totalmente procedentes;



d) a intimação pessoal dos atos processuais proferidos no presente feito, na pessoa de um dos membros do Ministério Público do Trabalho, na forma do art. 84, inciso IV, da Lei Complementar n. 75, de 20.5.1993 (Lei Orgânica do Ministério Público da União), bem como do art. 236, § 2º, do Código de Processo Civil.

Pugna pela produção de provas por todos meios admitidos em direito, especialmente prova documental, pericial, depoimento pessoal e testemunhas.

3) DO VALOR DA CAUSA

Dá-se à causa o valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais).

Nesses termos, pede deferimento.

Araraquara, 22 de abril de 2014.

Rafael de Araújo Gomes
Procurador do Trabalho

SENTENÇA

PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO — 15ª REGIÃO
3ª VARA DO TRABALHO DE ARARAQUARA
Autos n. 0000543-08.2014.5.15.0151

SENTENÇA

I — RELATÓRIO

Ministério Público do Trabalho — Procuradoria do Trabalho da 15ª Região no município de Araraquara ajuizou Ação Civil Pública com pedido de tutela antecipada em face do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes (DNIT) qualificados, postulando a aplicação da Convenção n. 94 da Organização Internacional





do Trabalho (OIT), promulgada pelo Decreto n. 58.816/66, com a consequente abstenção de contratação que não contenham cláusulas assecuratórias dos direitos trabalhistas, bem como indenização por dano moral coletivo.

Deu à causa o valor R\$ 1.000.000,00. Juntou documentos.

A tutela antecipada foi indeferida.

Em audiência, o réu apresentou defesa (ff. 321 ss.), em que contestou os pedidos do autor ao fundamento, dentre outros, de que a Administração Pública é regida pelo princípio da legalidade, art. 37 da CF, trazendo a Lei n. 8.666/93 as diretrizes acerca da contratação e penalidades aplicáveis; que referente ao dano moral coletivo, este se submete à regra geral da responsabilidade subjetiva; impugna o valor requerido pelo autor a título de indenização por danos morais coletivos. Requereu a improcedência.

Encerrada a instrução processual.

Ambas as propostas conciliatórias ficaram frustradas.

Vieram os autos conclusos para julgamento.

II — FUNDAMENTAÇÃO

Da Aplicação da Convenção Internacional do Trabalho n. 94

As Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil geram direitos subjetivos individuais de caráter fundamental. Com base no posicionamento do STF sobre a matéria, se os Tratados Internacionais de Direitos Humanos são incorporados pela forma do art. 5º, § 3º, da CF, ingressam no Ordenamento Jurídico com *status* de norma constitucional. Em contrário, não havendo o procedimento de incorporação pelo quórum qualificado das Emendas Constitucionais, ingressam com *status* de Lei Ordinária Federal.

A Convenção n. 94 da OIT, ratificada pelo Brasil, conforme Decreto n. 58.816/66, por ser norma de direito fundamental (as normas internacionais trabalhistas têm natureza jurídica de direitos humanos), ingressou, conforme posicionamento ainda majoritário pelo STF, a que me filio, com *status* de Lei Ordinária Federal, devendo ser observada em todo o território nacional e por todos os Entes da Administração Pública, Decreto-Lei n. 200/1967.

Assim, a Administração Pública se sujeita ao princípio da legalidade, que inclui, no presente caso, além das normas gerais previstas na Lei n. 8.666/93, conforme alegado em contestação, os preceitos da Convenção n. 94 da OIT.

A norma internacional possui a seguinte redação:



“CONVENÇÃO N. 94 — Cláusulas de Trabalho em Contratos com Órgãos Públicos [...]

Art. 1 — 1. A presente convenção se aplica aos contratos que preencham as condições seguintes:

a) que ao menos uma das partes contratantes seja uma autoridade pública;

b) que a execução do contrato acarrete:

I) o gasto de fundos por uma autoridade pública;

II) o emprego de trabalhadores pela outra parte contratante;

c) que o contrato seja firmado para:

I) a construção, a transformação, a reparação ou a demolição de obras públicas;

II) a fabricação, a reunião, a manutenção ou o transporte de materiais, peçecos ou utensílios;

III) a execução ou o fornecimento de serviços;

d) que o contrato seja firmado por uma autoridade central de um Membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual esteja em vigor a convenção.

2. A autoridade competente determinará em que medida e sob que condições a convenção se aplicará aos contratos firmados por autoridades que não sejam as autoridades centrais.

3. A presente convenção se aplica aos trabalhos executados por subcontratantes ou por cessionários de contratos; medidas apropriadas serão tomadas pela autoridade competente para assegurar a aplicação da convenção aos referidos trabalhos.

4. Os contratos que acarretem um gasto de fundos públicos, em um montante não superior a um limite determinado pela autoridade competente, ouvidas as organizações de empregadores e de trabalhadores interessados, onde tais organizações existam, poderão ficar isentos da aplicação da presente convenção.



5. A autoridade competente poderá, consultadas as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, onde tais organizações existam, excluir do campo de aplicação da presente convenção as pessoas que ocupem postos de direção ou de caráter técnico ou científico, cujas condições de emprego não estejam regulamentadas pela legislação nacional, por uma convenção coletiva ou por uma sentença arbitral, e que não efetuem normalmente um trabalho manual.

Art. 2 — 1. Os contratos aos quais se aplica a presente convenção conterão cláusulas garantindo aos trabalhadores interessados salários, inclusive os abonos, um horário de trabalho, e outras condições de trabalho que não sejam menos favoráveis do que as condições estabelecidas para um trabalho da mesma natureza, na profissão ou indústria interessada da mesma região:

[...].”

Destarte, o autoexplicativo art. 1º da Convenção traz os limites de sua própria aplicação.

Frisa-se, quanto ao item 4, do art. 1º, que, como não existe tal norma entre nós, a Convenção n. 94 aplica-se a todos os contratos com o poder público em que haja a utilização de trabalhadores.

A especificação dos direitos trabalhistas nos contratos é de suma importância, principalmente em face da existência de convenções coletivas ou sentenças normativas com direitos mais benéficos aos previstos na CLT.

Nesse aspecto, há um senão. Isso porque, conforme OJ n. 5 da SDC do TST, não cabe negociação coletiva ou dissídio coletivo de natureza econômica com a Administração Pública, a qual se submete ao princípio da legalidade (autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias e prévia dotação orçamentária, sem exceder os limites estabelecidos na Lei de Responsabilidade Fiscal — arts. 37, *caput* e incisos X, XI, XII e XIII, art. 39, § 3º e 169, *caput* e § 1º, incisos I e II todos da Constituição Federal de 1988 e Lei Complementar n. 101/2001).

Bem por isso, a observância à Convenção n. 94 da OIT, especificando as normas trabalhistas incidentes, refere-se, tão somente, a direitos trabalhistas legalmente previstos e, quanto às convenções coletivas, sentenças normativas e demais instrumentos coletivos, a extensão restringe-se tão somente às normas de natureza social da categoria profissional (conforme Convenção n. 151 e Recomendação n. 159 da OIT), já que as normas de natureza econômica, conforme exposto acima, sujeitam-se à previsão em orçamento público, art. 169 da CF.

Noutro norte, ao contrário do que alega a ré, é a própria Convenção n. 94, em seu art. 5º, que dispõe sobre a aplicação de sanções aos contratantes em caso de infração às cláusulas convencionais, como denegação de contrato e retenção dos pagamentos devidos em função dos termos de contrato, sem prejuízo de outras





cabíveis, de sorte que não há afronta ao princípio da legalidade na observância deste preceito.

Ainda que se reconheça que a cláusula contratual do seguro-garantia pactuada pelo réu atenda à finalidade de garantir recursos para pagamento dos direitos trabalhistas dos empregados da contratante/licitante, e à exceção da cláusula 8.1.3 (f. 204), não se extrai das minutas de contrato juntadas que o réu tenha observado integralmente os preceitos da Convenção n. 94 da OIT.

Ressalto que a exigência de apresentação à Administração Pública da CNDT — Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas — pelo licitante apenas afasta eventual irregularidade trabalhista deste, mas não assegura direitos trabalhistas mínimos aos empregados da futura licitante, que irão prestar serviços para a Administração Pública.

Desse modo, condeno a ré a abster-se de celebrar contratos que não tenham cláusulas assecuratórias de direitos trabalhistas dos empregados das contratadas e subcontratadas, previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e legislação afim, e cláusulas sociais de normas coletivas aplicáveis, com previsão de sanções específicas para o caso de descumprimento, a exemplo daquelas previstas no art. 5º da Convenção, nas contratações relacionadas a obras públicas e à execução ou fornecimento de serviços, as normas previstas na Convenção n. 94 da OIT, promulgada pelo Decreto n. 58.818/66.

As sanções previstas no art. 5º da Convenção são exemplificativas, de sorte que ao ente público fica a discricionariedade para inserir a sanção que melhor lhe aprouver, considerados os princípios da legalidade, moralidade, eficiência, e discricionariedade, dentre outros, tão caros à Administração Pública.

Indefere-se o pedido do autor de declaração de nulidade das licitações e contratos celebrados sem tais cláusulas, porque extrapola a competência deste juízo.

Assim, *a contrario sensu*, todos os contratos celebrados pelo requerido deverão conter referidas cláusulas assecuratórias e as sanções específicas para o caso de descumprimento.

Arbitro multa de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), por cada contrato celebrado em afronta a esta decisão, ou, multa no valor do contrato celebrado, caso o valor deste seja inferior aos R\$ 100.000,00 ora arbitrados.

Antecipação da tutela

Nos termos do art. 273 do CPC c/c art. 12 da Lei n. 7.347/85, passo a reanalisar a antecipação dos efeitos da tutela requerida.

O *fumus boni juris* é indene de dúvidas, mormente em face da extensa fundamentação retro expendida. Ele está presente na inércia do réu de fazer inserir nos contratos celebrados cláusulas assecuratórias de direitos trabalhistas mínimos





previstos na CLT e leis afins. O *periculum in mora* também se faz presente em face do franco prejuízo à dignidade de tais trabalhadores, que podem se sujeitar a condições desfavoráveis de trabalho, porque o contrato pactuado pelo ente público não previu direitos trabalhistas legais mínimos a eles.

Presentes, pois, a plausibilidade do direito material alegado e o perigo na demora, não havendo perigo na irreversibilidade na medida, haja vista que se trata de mero cumprimento da lei, o deferimento da tutela antecipada pretendida é medida que se impõe.

Destarte, revejo a decisão de f. 287 e acolho o pedido liminar formulado na inicial para determinar ao requerido o imediato cumprimento de obrigação de não fazer enumerada no tópico precedente, inclusive com aplicação da multa fixada, em caso de descumprimento, a qual passará a incidir no prazo de dez dias da intimação, independentemente do trânsito em julgado.

Indenização por dano moral coletivo.

Para haver o direito à reparação pelo dano moral sofrido, mister que a vítima comprove a presença dos elementos ensejadores da responsabilidade civil, quais sejam, o ato ilícito, o dano, o nexo e a culpa ou dolo, uma vez que a responsabilidade civil é, em regra, subjetiva, conforme arts. 186 e 927 do CC.

A reparação do dano moral coletivo funda-se nos mesmos parâmetros, com a diferença de que a lesão se dá na esfera metaindividual, quanto a direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos (art. 5º, X, CR/88 e art. 81 do CDC).

A possibilidade de sua reparação tem previsão nos arts. 1º, 5º, X, e 170 da CR/88, art. 6º, VI do CDC e art. 1º, V, da Lei 7.347/85, no ponto em que fala de responsabilidade por dano moral, aplicável ao âmbito coletivo.

O dano moral prescinde de prova. Ele existe tão somente da ofensa a direito metaindividual e dela é presumido, constituindo verdadeiro dano *in re ipsa*, bastando ao autor provar o fato que lhe deu origem.

No caso, é indene de dúvidas que a conduta do réu, além de frustrar direitos e interesses individuais, causou prejuízos, morais inclusive, a toda a coletividade de trabalhadores, potenciais candidatos aos empregos públicos que não tiveram direitos trabalhistas mínimos assegurados contratualmente.

Tal procedimento demonstra que o requerido fez tábula rasa do ordenamento jurídico, o que não se pode tolerar, mas antes reprimir, sob pena de estímulo a tais condutas.

Provado o fato, como visto, o dano moral é presumido.

Verifica-se, pois, que estão presentes os pressupostos ensejadores do dever de indenizar, é dizer, a ilicitude da conduta da ré, intencional (culpa), conduta esta responsável (nexo causal) por danos a toda a sociedade.

Destarte, defiro o pedido de condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais coletivos e, considerando a extensão do dano, a capacidade





econômica do requerido, o caráter pedagógico da penalização e os princípios da equidade e proporcionalidade, arbitro-a em R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), pouco mais de dez por cento do valor do contrato pactuado a f. 229.

Os valores deverão reverter-se em favor de projetos, iniciativas ou campanhas que beneficiem a coletividade de trabalhadores dos municípios envolvidos, a serem indicados em eventual liquidação de sentença pelo autor, ou, se inerte este ou assim preferir indicar, ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT. Tudo em atenção aos fins sociais preconizados pelo art. 13 da Lei n. 7.347/85, que visa à reconstituição dos bens jurídicos lesados.

Juros e correção monetária

Os valores serão monetariamente corrigidos a partir da época legal de vencimento de cada obrigação trabalhista (1º dia útil do mês subsequente ao da prestação de serviços), na forma do art. 459, parágrafo único, da CLT e Súmula n. 381 do TST. Os danos morais serão corrigidos a partir desta sentença (Súmula n. 439 do TST). Os juros de mora são devidos desde o ajuizamento da ação, à razão de 1% ao mês, *pro rata die*, sem capitalização, calculados sobre o principal atualizado (art. 883 da CLT, Súmula n. 200 do TST e art. 39, Lei n. 8.177/91).

Juros e correção monetária incidirão até a data da efetiva quitação do débito.

Descontos legais (fiscal e previdenciário)

Para os fins do art. 832, § 3º, da CLT, declaro que os títulos ora deferidos possuem natureza indenizatória, pelo que não incidem contribuições previdenciárias ou fiscais.

III — DISPOSITIVO

Ante o exposto, nos autos de Ação Civil Pública que Ministério Público do Trabalho — Procuradoria do Trabalho da 15ª Região no município de Araraquara, move em face de Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes (DNIT) decide a 3ª VARA DO TRABALHO DE ARARAQUARA julgar PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos formulados para condenar o réu a:

- 1) a abster-se de celebrar contratos que não contenham cláusulas assecuratórias de direitos trabalhistas dos empregados das contratadas e subcontratadas, previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e legislação afim, e cláusulas sociais de normas coletivas aplicáveis, com previsão de sanções





específicas para o caso de descumprimento, a exemplo daquelas previstas no art. 5º da Convenção, nas contratações relacionadas a obras públicas e à execução ou fornecimento de serviços, as normas previstas na Convenção n. 94 da OIT, promulgada pelo Decreto n. 58.818/66, sob pena de multa de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), por cada contrato celebrado em afronta a esta decisão, ou, multa no valor do contrato celebrado, caso o valor deste seja inferior aos R\$ 100.000,00 ora arbitrados, que incidirá no prazo de dez dias da intimação;

2) pagar indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais).

Os valores da multa arbitrada e da indenização por danos morais deverão reverter-se em favor de projetos, iniciativas ou campanhas que beneficiem a coletividade de trabalhadores de quaisquer dos municípios envolvidos, a serem indicados em eventual liquidação de sentença pelo autor, ou, se inerte este ou assim preferir indicar, ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT. Tudo em atenção aos fins sociais preconizados pelo art. 13 da Lei n. 7.347/85, que visa à reconstituição dos bens jurídicos lesados.

Com fundamento nos arts. 273, 287 e 461, todos do CPC, e art. 12 da Lei n. 7.347/85, este Juízo defere a tutela específica, determinando-se a intimação do réu, independentemente do trânsito em julgado para o cumprimento da condenação do item 1 acima, no prazo e sob a cominação assinalada.

Tudo observados os parâmetros da fundamentação, que integra este dispositivo.

Juros e correção monetária, contribuições fiscais e previdenciárias na forma da fundamentação precedente.

Custas pelo réu, no importe de R\$ 4.000,00 calculadas sobre o valor da condenação, que ora arbitro em R\$ 200.000,00.

Intimem-se, sendo o autor pessoalmente, com remessa dos autos.

Araraquara, 14 de janeiro de 2015.

Mônica Rodrigues Carvalho
Juíza do Trabalho Substituta



MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procurador-Geral do Trabalho: Ronaldo Curado Fleury
Vice-Procuradora-Geral do Trabalho: Cristina Aparecida Ribeiro Brasileiro

Responde pelo MPT nos impedimentos do GPG e VPGT:
Maria Guiomar Sanches de Mendonça

Presidente da ANPT: Carlos Eduardo de Azevedo Lima

Posição em 1º.1.2015

PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO

Subprocuradores-gerais do Trabalho

Aluisio Aldo da Silva Junior
André Luis Spies
Andrea Isa Ripoli
Antonio Luiz Teixeira Mendes
Cristina Aparecida Ribeiro Brasileiro
Cristina Soares de Oliveira e Almeida Nobre
Dan Carai da Costa e Paes
Eliane Araque dos Santos
Eneas Bazzo Torres
Evany de Oliveira Selva
Gustavo Ernani Cavalcanti Dantas
Heloisa Maria Moraes Rego Pires
Ivana Auxiliadora Mendonça Santos
Jeferson Luiz Pereira Coelho
José Alves Pereira Filho
José Carlos Ferreira do Monte
José Neto da Silva
Junia Soares Nader
Lucinea Alves Ocampos
Luis Antonio Camargo de Melo
Luiz da Silva Flores
Manoel Jorge e Silva Neto
Maria Aparecida Gugel (Cedida ao CNMP)

Maria Guiomar Sanches de Mendonça
Mauricio Correia de Mello
Oksana Maria Dziura Boldo
Otavio Brito Lopes (Cedido ao CNMP)
Paulo Borges da Fonseca Seger
Ricardo José Macedo de Britto Pereira
Rogerio Rodriguez Fernandez Filho
Ronaldo Curado Fleury
Ronaldo Tolentino da Silva
Sandra Lia Simon

Procuradores Regionais de outras PRTs

Adriana Silveira Machado (Origem PRT-10ª Reg.)
Adriane Reis de Araujo (Origem PRT-2ª Reg.)
Fábio Leal Cardoso (Origem PRT-10ª Reg.)
Edelamare Barbosa Melo (Origem PRT-10ª Reg.)

Procuradores do Trabalho de outras PRTs

Sebastião Vieira Caixeta (Origem PRT-10ª Reg.)
Heloisa Siqueira de Jesus (Origem PRT-15ª Reg.)

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO
SEDE: Rio de Janeiro/RJ

Procuradora-Chefe: Teresa Cristina D'Almeida Basteiro
Procurador-Chefe (substituto): Fabio Goulart Villela

Procuradores Regionais do Trabalho

Aida Glanz
Cynthia Maria Simões Lopes
Deborah da Silva Felix
Inês Pedrosa de Andrade Figueira
Junia Bonfante Raymundo
Márcio Vieira Alves Faria
Maria Vitoria Sússekind Rocha
Mônica Silva Vieira de Castro
Reginaldo Campos da Motta
Teresa Cristina Dalmeida Basteiro

Marcelo José Fernandes da Silva
Marco Antonio Costa Prado
Marco Antonio Sevidanes da Matta
Maria Julieta Tepedino de Bragança
Samira Torres Shaat
Tiago Oliveira de Arruda
Valéria Sá Carvalho da Silva Corrêa
Viviann Rodriguez Mattos
Wilson Roberto Prudente
Artur de Azambuja Rodrigues
Breno da Silva Maia Filho
Cássio Luis Casagrande
Fábio Luiz Vianna Mendes
Guadalupe Louro Turos Couto
João Batista Berthier Leite Soares
Lisyane Chaves Motta
Lúcia de Fátima dos Santos Gomes
Maurício Coentro Pais de Melo
Rodrigo de Lacerda Carelli
Sérgio Favilla de Mendonça
Valdenice Amália Furtado
Virgínia Leite Henrique

Procuradores do Trabalho

Adriano de Alencar Saboya
Ana Luíza Fabero
André Luiz Riedlinger Teixeira
Carina Rodrigues Bicalho
Carlos Augusto Sampaio Solar
Claudia Carvalho do Nascimento
Daniela Ribeiro Mendes
Danielle Cramer
Dulce Martini Torzecki
Eduardo Galvão de Andrea Ferreira
Fábio Goulart Villela
Heloise Ingersoll Sá
Isabella Gameiro da Silva
Janine Milbratz Fiorot
João Carlos Teixeira
Juliane Mombelli
Luciana Tostes de Guadalupe e Silva
Luciene Rezende Vasconcelos
Marcelo de Oliveira Ramos

PTM de Campos dos Goytacazes

Mariana Vieira da Silva Almeida
Sueli Teixeira Bessa
Thais Borges da Silva

PTM de Nova Friburgo

Fernando Pinaud de Oliveira Junior
Francisco Carlos da Silva Araújo



PTM de Cabo Frio

Alexandre Salgado Dourado Martins
Marcela Conrado de Farias Ribeiro

PTM de Petrópolis

Ericka Rodrigues Duarte
Leandro Moreira Batista

PTM de Volta Redonda

Paula Roma de Moura
Rafael de Azevedo Rezende Salgado
Rafael Garcia Rodrigues

PTM de Niterói

Érica Bonfante de Almeida Tessarollo
Mauricio Guimarães de Carvalho
Patrick Maia Merisio
Sandro Henrique Figueiredo Carvalho de
Araújo

PTM de Nova Iguaçu

Fábio Luiz Mobarak Iglessia
Fernanda Barbosa Diniz
Isabela Maul Miranda de Mendonça
Michelle Bastos Chermont
Renato Silva Baptista

PTM de Itaguaí

Flávia Veiga Bezerra Bauler



PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
SEDE: São Paulo/SP

Procuradora-Chefe: Cláudia Regina Lovato Franco
Procuradora-Chefe (substituto): Celia Regina Camachi Stander

Procuradores Regionais do Trabalho

Adriane Reis de Araújo (Oficiando na PGT)
Danton de Almeida Segurado
Debora Monteiro Lopes
Egle Rezek
Graciene Ferreira Pinto
José Valdir Machado
Laura Martins Maia de Andrade
Luiza Yukiko Kinoshita Amaral
Maria José Sawaya de Castro Pereira do Vale
Marisa Marcondes Monteiro
Marisa Regina Murad Legaspe
Mônica Furegatti
Paulo César de Moraes Gomes
Roberto Rangel Marcondes
Sandra Borges de Medeiros
Suzana Leonel Martins
Wiliam Sebastião Bedone

Procuradores do Trabalho

Adélia Augusto Domingues
Aílton Vieira dos Santos
Alline Pedrosa Oishi Delena
Ana Elisa Alves Brito Segatti
Ana Francisca Moreira de Souza Sanden
Ana Luisa Zorzenon Goulart Villela (Lot. Origem Boa Vista-RR — 11ª)
Andréa Albertinase
Andréa Tertuliano de Oliveira
Bernardo Leôncio Moura Coelho
Carolina Vieira Mercante
Célia Regina Camachi Stander
Charles Lustosa Silvestre

Cristiane Aneolito Ferreira
Daniel Augusto Gaiotto
Danielle Leite de Pinto Costa
Débora Scattolini
Denise Lapolla de Paula Aguiar Andrade
Eliane Lucina
Elisa Maria Brant de Carvalho Malta
Elisabeth Priscila Satake Sato
Elisiane dos Santos
Emilie Margret Henriques Netto
Erich Vinicius Schramm
João Eduardo de Amorim
Juliana Queluz Venturini Massarente
Lídia Mendes Gonçalves
Luiz Carlos Michele Fabre
Marcelo dos Santos Amaral
Marcelo Freire Sampaio Costa
Marco Antonio Ribeiro Tura
Maria Beatriz Almeida Brandt
Maria Beatriz Chaves
Mariana Flesch Fortes
Mariza Mazotti de Moraes
Miron Tafuri Queiroz
Natasha Rebello Cabral
Omar Afif
Orlando Schiavon Junior
Priscila Cavaliere
Ramon Bezerra dos Santos
Roberto Pinto Ribeiro
Rodrigo Barbosa de Castilho
Ronaldo Lima dos Santos
Silvana Marcia Montechi Valladares de Oliveira
Tatiana Leal Bivar Simonetti
Valdirene Silva de Assis
Vera Lúcia Carlos



PTM de Santos

Augusto Grieco Santanna Meirinho
Giselle Alves de Oliveira
Marco Aurélio Estraiotto Alves
Rodrigo Lestrade Pedroso

PTM de Mogi das Cruzes

Ana Gabriela Oliveira de Paula
Ruy Fernando Gomes Leme Cavalheiro

PTM de São Bernardo do Campo

Andréa da Rocha Carvalho Gondim
Gustavo Tenorio Accioly
Juliana Mendes Martins Rosolen
Ricardo Nino Ballarini

PTM de Guarulhos

Paulo Isan Coimbra da Silva Junior
Rosemary Fernandes Moreira
Tatiana Lima Campelo

PTM de Osasco

Christiane Vieira Nogueira
Damaris Ferraz Salvioni
João Filipe Moreira Lacerda Sabino
Murillo Cesar Buck Muniz

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
SEDE: Belo Horizonte/MG**

**Procuradora-Chefe: Márcia Campos Duarte
Procurador-Chefe (substituto): Arlelio de Carvalho Lage**

Procuradores Regionais do Trabalho

Arlélio de Carvalho Lage
Eduardo Maia Botelho
Junia Castelar Savaget
Marcia Campos Duarte
Maria Amélia Bracks Duarte
Maria Christina Dutra Fernandez
Yamara Viana de Figueiredo

PTM de Uberlândia

César Henrique Kluge
Eliaquim Queiroz
Karol Teixeira de Oliveira
Paulo Gonçalves Veloso

PTM de Governador Valadares

Jefferson Luiz Maciel Rodrigues
Max Emiliano da Silva Sena
Vitor Bauer Ferreira de Souza

PTM de Montes Claros

Luciana Teles Nobrega
Renata Nunes Fonseca Stehling

PTM de Patos de Minas

Juliano Alexandre Ferreira
Rodney Lucas Vieira de Souza

PTM de Varginha

Carlos Eduardo Almeida Martins de
Andrade
Leticia Moura Passos Soares
Sílvia Domingues Bernardes Rossi

Procuradores do Trabalho

Adriana Augusta de Moura Souza
Advane de Souza Moreira
Alesandro Batista Beraldo
Aloísio Alves
Ana Cláudia Nascimento Gomes
Andrea Ferreira Bastos
Antônio Augusto Rocha
Antônio Carlos Oliveira Pereira
Aurélio Agostinho Verdade Vieito
Dennis Borges Santana
Genderson Silveira Lisboa
Geraldo Emediato de Souza
Helder Santos Amorim
José Pedro dos Reis
Juliana Vignoli Cordeiro
Luciana Marques Coutinho
Lutiana Nacur Lorentz
Maria do Carmo de Araújo
Maria Helena da Silva Guthier
Marilza Geralda do Nascimento
Sérgio Oliveira de Alencar
Sônia Toledo Gonçalves
Victorio Álvaro Coutinho Rettori
Elaine Noronha Nassif

PTM de Juiz de Fora

Hudson Machado Guimarães
José Reis Santos Carvalho
Silvana da Silva de Suckow
Wagner Gomes do Amaral



PTM de Coronel Fabriciano

Adolfo Silva Jacob
Rafael Albernaz Carvalho
Túlio Mota Alvarenga

PTM de Teófilo Otoni

Cibele Cotta Cenachi Napoli
Dirce Aparecida Fernandes Oliveira
Marco Antônio Paulinelli de Carvalho

PTM de Divinópolis

Fernanda Brito Pereira
Florença Dumont Oliveira
Maisa Gonçalves Ribeiro
Roberto Gomes de Souza

PTM de Pouso Alegre

Carlos Alberto Costa Peixoto
Paulo Penteado Crestana



PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
SEDE: Porto Alegre/RS

Procurador-Chefe: Fabiano Holz Beserra
Procurador-Chefe (substituto): Paulo Joarês Vieira

Procuradores Regionais do Trabalho

Ana Luíza Alves Gomes
Beatriz de Holleben Junqueira Fialho
Eduardo Antunes Parmeggiani
Lourenço Agostini de Andrade
Luiz Fernando Mathias Vilar
Maria Cristina Sanchez G. Ferreira
Paulo Eduardo Pinto de Queiroz
Silvana Ribeiro Martins
Victor Hugo Laitano

PTM de Caxias do Sul

Mariana Furlan Teixeira
Mônica Fenalti Delgado Pasetto
Ricardo Wagner Garcia
Rodrigo Maffei

PTM de Santa Maria

Bruna Iensen Desconzi
Evandro Paulo Brizzi
Jean Carlo Voltolini

PTM de Santa Cruz do Sul

Bernardo Mata Schuch
Eneria Thomazini
Márcio Dutra da Costa

PTM de Passo Fundo

Flávia Borneo Funck
Renata Falcone Capistrano da Silva
Roger Ballejo Villarinho

Procuradores do Trabalho

Adriane Arnt Herbst
Adriane Perini Artifon
Aline Maria Homrich S. Conzatti
Aline Zerwes Bottari Brasil
Carlos Carneiro Esteves Neto (Lot. Origem Chapecó — 12ª)
Cristiano Bocorny Correa
Denise Maria Schellenberger Fernandes
Fabiano Holz Beserra
Gilson Luiz Laydner de Azevedo
Ivan Sérgio Camargo dos Santos
Ivo Eugênio Marques
Juliana Horlle Pereira
Leandro Araújo
Luiz Alessandro Machado
Marcelo Goulart
Marcia Bacher Medeiros
Marcia Medeiros de Farias
Marlise Souza Fontoura
Noedi Rodrigues da Silva
Patrícia de Mello Sanfelici
Paula Rouseff Araújo
Paulo Joares Vieira
Philippe Gomes Jardim
Roberto Portela Mildner
Rogério Uzun Fleischmann
Sheila Ferreira Delpino
Tayse de Alencar Macario da Silva
Viktor Byruchko Junior

PTM de Uruguaiana

Eduardo Trajano Cesar dos Santos
Fernanda Arruda Dutra



PTM de Santo Angelo

Fernanda Alitta Moreira da Costa
Itaboray Bocchi da Silva

PTM de Novo Hamburgo

Fernanda Estrela Guimarães
Juliana Bortoncello Ferreira
Priscila Boaroto

PTM de Pelotas

Alexandre Marin Ragagnin
Fernanda Pessamilio Freitas Ferreira
Rúbia Vanessa Canabarro



PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO
SEDE: Salvador/BA

Procurador-Chefe: Alberto Bastos Balazeiro
Procurador-Chefe (substituto): Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé

Procuradores Regionais do Trabalho

Aline Rodrigues de Carvalho Cunha (Lot. Origem — Santarém — 8ª)
Ana Emília Andrade Albuquerque da Silva
Antônio Messias Matta de A. Bulcão
Carla Geovanna Cunha Rossi
Cícero Virgulino da Silva Filho
Cláudia Maria Rego P. Rodrigues da Costa
Inês Oliveira de Sousa
Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé
Maria da Gloria Martins dos Santos
Maria Lúcia de Sa Vieira
Virginia Maria Veiga de Senna

PTM de Eunápolis

Carolina de Prá Camporez Buarque (Lotação Prov. na PRT 17ª Região)
Melina de Sousa Fiorini e Schulze

PTM de Itabuna

Ana Raquel Sampaio Pacifico
Ilan Fonseca de Souza
Sofia Vilela de Moraes e Silva

PTM de Vitória da Conquista

Ana Carolina Lima Vieira Ribenboim
Luiz Felipe dos Anjos de Melo Costa
Rosineide Mendonça Moura

PTM de Santo Antônio de Jesus

Marcelo Castagna Travassos de Oliveira
Sílvia Siqueira Valença

Procuradores do Trabalho

Adriana Holanda Maia Campelo
Alberto Bastos Balazeiro
Andréa de Sá Roriz Tannus Freitas
Angêlo Fabiano Farias da Costa
Bernardo Guimarães Carvalho Ribeiro
Carlene de Carvalho Guimarães
Cláudia de Mendonça Braga Soares
Cláudio Dias Lima Filho
Cleonice Maria Rodrigues Moreira Sampaio
Flávia Vilas Boas de Moura
Larissa Leal Lima Amorim
Letícia Doliveira Vieira
Luis Antonio Barbosa da Silva
Luis Carlos Gomes Carneiro Filho
Luiz Antonio Nascimento Fernandes
Marcelo Brandão de Moraes Cunha
Pacifico Antonio Luz de Alencar Rocha
Pedro Lino de Carvalho Junior
Rita de Cássia dos Santos Souza Mantovaneli
Rômulo Barreto de Almeida
Rosângela Rodrigues Dias de Lacerda
Sandra Marlicy de Souza Faustino
Sefora Graciana Cerqueira Char

PTM de Barreiras

Amanda de Lima Dornelas
Thiago de Oliveira Andrade
Geny Helena Fernandes Barroso Marques (Cedida ao CNMP)

PTM de Feira de Santana

Annelise Fonseca Leal Pereira
Jaqueline Coutinho Silva



PTM de Juazeiro

Mauricio Ferreira Brito

Vanessa Griz Moreira Gil Rodrigues





PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
SEDE: Recife/PE

Procurador-Chefe: José Laízio Pinto Júnior

Procurador-Chefe (substituto): Pedro Luiz Gonçalves Serafim da Silva

Procuradores Regionais do Trabalho

Elizabeth Veiga Chaves
Maria Ângela Lobo Gomes
Pedro Luiz Gonçalves Serafim da Silva
Waldir de Andrade Bitu Filho

PTM de Petrolina

Ulisses Dias de Carvalho
Vanessa Patriota da Fonseca

PTM de Caruaru

José Adilson Pereira da Costa
Maria Roberta Melo Komuro da Rocha

Procuradores do Trabalho

Adriana Freitas Evangelista Gondim
Chafic Krauss Daher
Débora Tito Farias
Gabriela Tavares Miranda Maciel
Janine Rego de Miranda
Jorge Renato Montandon Saraiva
José Laízio Pinto Junior
Leonardo Osório Mendonça
Lívia Viana de Arruda
Lorena Pessoa Bravo Marostica
Marcelo Crisanto Souto Maior
Melícia Alves de Carvalho Mesel
Gustavo Luis Teixeira das Chagas (Lot.
Origem Itabaiana/Sé)
Jailda Eulidia da Silva Pinto
Rogério Sitonio Wanderley
Melícia Alves de Carvalho Mesel





PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO
SEDE: Fortaleza/CE

Procurador-Chefe: Antônio de Oliveira Lima
Procurador-Chefe (substituto): Carlos Leonardo Holanda Silva

Procuradores Regionais do Trabalho

Evanna Soares
Francisco Gerson Marques de Lima

PTM de Juazeiro do Norte

Lorena Brandão Landim Camarotti
Mariana Ferrer Carvalho Rolim (Lotação Prov. na PRT 7ª Região — Motivo de Saúde)

PTM de Sobral

Ana Valeria Targino de Vasconcelos

PTM de Limoeiro do Norte

Georgia Maria da Silveira Aragão

Procuradores do Trabalho

Antonio de Oliveira Lima
Carlos Leonardo Holanda Silva
Cláudio Alcantara Meireles
Francisca Helena Duarte Camelo
Francisco José Parente Vasconcelos Junior
Georgia Maria da Silveira Aragão
Juliana Sombra Peixoto Garcia (Lot. Origem PRT-16ª Região)
Mariana Ferrer Carvalho Rolim (Lotação de Origem — Ptm Juazeiro do Norte/CE)
Nicodemos Fabrício Maia
Ricardo Araújo Cozer



PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO
SEDE: Belém/PA

Procuradora-Chefe: Gisele Santos Fernandes Góes
Procurador-Chefe (substituto): Hideraldo Luiz de Sousa Machado

Procuradores Regionais do Trabalho

Ana Maria Gomes Rodrigues
Loana Lia Gentil Uliana
Loris Rocha Pereira Junior
Rita Moitta Pinto da Costa

Procuradores do Trabalho

Carla Afonso de Novoa Melo
Carol Gentil Uliana Porto
Cindi Ellou Lopes da Silveira
Cintia Nazaré Pantoja Leão
Faustino Bartolomeu Alves Pimenta
Gisele Santos Fernandes Goes
Hideraldo Luiz de Sousa Machado
Jose Carlos Souza Azevedo
Rafael Dias Marques
Rejane de Barros Meireles Alves
Roberto Ruy Rutowicz Netto
Rodrigo Cruz da Ponte Souza
Sandoval Alves da Silva
Sílvia Silva da Silva
Tatiana Donza Cancela de Carvalho

PTM de Marabá

Bradiane Farias Ribeiro Lima
Francisco Breno Barreto Cruz
Rafael Mondego Figueiredo

PTM de Santarém

Aline Rodrigues de Carvalho Cunha
(Oficiando na PRT-5ª Região)
Allan de Miranda Bruno
Erik de Sousa Oliveira
Raphael Fábio Cavalcanti dos Anjos

PTM de Macapá

Laura Freire Fernandes
Lys Sobral Cardoso
Martha Diverio Kruse
Verena Vieira Sanches Sampaio Borges

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
SEDE: Curitiba/PR**

**Procurador-Chefe: Gláucio Araújo de Oliveira
Procuradora-Chefe (substituta): Andrea Nice Silveria Lino Lopes**

Procuradores Regionais do Trabalho

Alvacir Correa dos Santos
André Lacerda
Andréa Ehlke
Darlene Borges Dorneles
Itacir Luchtemberg
Jaime Jose Bilek Iantas
José Cardoso Teixeira Junior
Leonardo Abagge Filho
Luercy Lino Lopes
Luís Carlos Cordova Burigo
Luiz Renato Camargo Bigarelli
Margaret Matos de Carvalho
Mariane Josviak
Renee Araújo Machado
Viviane Dockhorn Weffort

PTM de Cascavel

Mateus de Oliveira Biondi
Renato dal Ross

PTM de Guarapuava

Cibelle Costa de Farias
Cláudia Honório

PTM de Umuarama

André Vinicius Melatti
Diego Jimenez Gomes

PTM de Foz do Iguaçu

Patrícia Mauad Patruni
Vanderlei Avelino Rodrigues

Procuradores do Trabalho

Alberto Emiliano de Oliveira Neto
Ana Lúcia Barranco
Andrea Nice Silveira Lino Lopes
Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes
Gláucio Araújo de Oliveira
Humberto Luiz Mussi de Albuquerque
Inaja Vanderlei Silvestre dos Santos
Iros Reichmann Losso
Luís Antonio Vieira
Marília Massignan Coppla
Patrícia Blanc Gaidex
Ricardo Bruel da Silveira
Rosivaldo da Cunha Oliveira
Vanessa Kasecker Bozza

PTM de Campo Mourão

Ana Carolina Martinhago Balam
Fábio Fernando Passari

PTM de Maringá

Fábio Aurélio da Silva Alcure
Liana Claudia Borges Paulino
Ronildo Bergamo dos Santos

PTM de Ponta Grossa

Helder José Mendes da Silva
Thaís Barbosa Athayde da Silveira



PTM de Pato Branco (antiga Toledo)

Priscila Dibi Schvarcz

Priscila Lopes Pontinha Romanelli

PTM de Londrina

Heiler Ivens de Souza Natali

Ignéz Guimarães Bolotario

Luciana Estêvan Cruz de Oliveira

Marcelo Adriano da Silva



PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO
SEDE: Brasília/DF

Procurador-Chefe: Alessandro Santos de Miranda
Procurador-Chefe (substituto): Sebastião Vieira Caixeta

Procuradores Regionais do Trabalho

Adélio Justino Lucas
Adriana Silveira Machado (Oficiando na PGT)
Cristiano Otávio Paixão Araújo Pinto
Daniela de Moraes do Monte Varandas
Edelamare Barbosa Melo (Lotada na PGT — Oficiar no TST)
Fábio Leal Cardoso (Oficiando na PGT)
Soraya Tabet Souto Maior

PTM de Gurupi

Lilian Vilar Dantas Barbosa (Lotação Prov. na PTM de Palmas-TO/10ª — A Pedido da PRT 10ª Região)
Paulo César Antun de Carvalho

PTM de Araguaína

Juliana Carreiro Corbal Oitaven
Lincoln Roberto Nóbrega Cordeiro

Procuradores do Trabalho

Alessandro Santos de Miranda
Ana Claudia Rodrigues Bandeira Monteiro
Ana Cristina Desiree Barreto Fonseca Tostes Ribeiro
Carlos Eduardo Carvalho Brisolla
Daniela Costa Marques
Daniela Landim Paes Leme
Erlan José Peixoto do Prado
Joaquim Rodrigues Nascimento
Ludmila Reis Brito Lopes (Cedida ao CNMP)
Luis Paulo Villafane Gomes Santos
Marici Coelho de Barros Pereira
Milena Cristina Costa
Paula de Avila e Silva Porto Nunes (Lot. Origem S. José dos Campos)
Renata Coelho Vieira
Sebastião Vieira Caixeta (Oficiando na PGT)
Valdir Pereira da Silva
Valesca de Moraes do Monte
Vanessa Fucina Amaral de Carvalho

PTM de Palmas

Dinamar Cely Hoffmann
Mayla Mey Friedriszik Octaviano Alberti



**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO
SEDE: Manaus/AM**

**Procuradora-Chefe: Alzira Melo Costa
Procuradora-Chefe (substituta): Fabíola Bessa Salmito Lima**

Procuradores do Trabalho

Alzira Melo Costa
Antonio Pereira Nascimento Junior
Carlos Eduardo Gouveia Nassar
Diego Catelan Sanches
Fabíola Bessa Salmito Lima
Geisekelly Bomfim de Santana
Jeibson dos Santos Justiniano
Jorsinei Dourado do Nascimento
Lea Emile Maciel Jorge de Souza
Marcius Cruz da Ponte Souza
Safira Cristina Freire A. C. Gomes

PTM de Boa Vista

Ana Luísa Zorzenon Goulart Villela
(Lotação Prov. na PRT 2ª Região —
Decisão Liminar)
André Magalhães Pessoa
Safira Nila de Araújo Campos



PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO
SEDE: Florianópolis/SC

Procuradora-Chefe: Ângela Cristina Santos Picelli
Procurador-Chefe (substituto): Alexandre Medeiros da Fontoura Freitas

Procuradores Regionais do Trabalho

Alexandre Medeiros da Fontoura Freitas
Ângela Cristina Santos Pincelli
Cinara Sales Graeff
Cristiane Kraemer Gehlen
Silvia Maria Zimmermann

Procuradores do Trabalho

Acir Alfredo Hack
Alice Nair Feiber Sonogo
Anestor Mezzomo
Dulce Maris Galle
Keilor Heverton Mignoni
Luciano Arlindo Carlesso
Luiz Carlos Rodrigues Ferreira
Márcia Cristina Kamei Lopez Aliaga
Quezia de Araújo Duarte Nieves
Gonzalez
Sandro Eduardo Sarda
Teresa Cristina Dunka R. dos Santos

PTM de Blumenau

Bruna Bonfante
Daniela da Silva Elbert

PTM de Joinville

Guilherme Kirtschig
Marcelo Martins dal Pont
Thiago Milanez Andraus

PTM de Lages

Jaime Roque Perottoni

PTM de Chapecó

Carlos Carneiro Esteves Neto (Lotação
Prov. na PRT 4ª Região — Motivo
Saúde)
Marcelo Goss Neves

PTM de Joaçaba

Bruno Martins Mano Teixeira
Priscila Maria Ribeiro

PTM de Criciúma

Luciano Lima Leivas
Thais Fidelis Alves Bruch



PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO
SEDE: João Pessoa/PB

Procurador-Chefe: Cláudio Cordeiro Queiroga Gadelha
Procurador-Chefe (substituto): Paulo Germano Costa de Arruda

Procurador Regional do Trabalho

Márcio Roberto de Freitas Evangelista

PTM de Campina Grande

Marcos Antonio Ferreira Almeida

Myllena Formiga Cavalcante de Alencar
Medeiros

Andressa Alves Lucena Ribeiro Coutinho
(Lotação Origem — PTM — Patos)

Raulino Maracaja Coutinho Filho (Lota-
ção Origem PRT-23ª Região)

Procuradores do Trabalho

Carlos Eduardo de Azevedo Lima (Lotação
Prov. na ANPT — Presidente da ANPT)

Cláudio Cordeiro Queiroga
Gadelha

Eduardo Varandas Araruna

Flávio Henrique Freitas Evangelista
Gondim

José Caetano dos Santos Filho

Maria Edlene Lins Felizardo

Paulo Germano Costa de Arruda

Raulino Maracajá Coutinho Filho (Lot.
Origem — PRT-23ª)

PTM de Patos

Andressa Alves Lucena Ribeiro Coutinho
(Lotação Prov. na PTM de Campina
Grande 13ª — Tutela Antecipada)

Marcela de Almeida Maia Asfora

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
SEDE: Porto Velho/RO

Procurador-Chefe: Marcos Gomes Cutrim
Procurador-Chefe (substituto): Piero Rosa Menegazzi

Procuradores do Trabalho

Adriana Maria Silva Candeira

Anderson de Mello Machado

André Canuto de Figueiredo Lima

Marcos Gomes Cutrim

Piero Rosa Menegazzi

Rafael Foresti Pego

PTM de Rio Branco

Fernando Henrique Ferreira Santos

Lydiane Machado e Silva

Marielle Rissanne Guerra Viana Cardoso

PTM de Ji-Paraná

Aline Riegel Nilson

Gustavo de Menezes Souto Freitas



PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

SEDE: Campinas/SP

Procuradora-Chefe: Catarina Von Zuben

Procurador-Chefe (substituto): José Fernando Ruiz Maturana

Procuradores Regionais do Trabalho

Abiael Franco Santos
Adriana Bizarro
Claude Henri Appy
Renata Cristina Piaia Petrocino

PTM de Bauru

José Fernando Ruiz Maturana
Luís Henrique Rafael
Marcus Vinicius Gonçalves
Rogério Rodrigues de Freitas

PTM de Presidente Prudente

Cristiano Lourenço Rodrigues
Marselha Silverio de Assis Dellian
Renata Aparecida Crema Botasso

PTM de São José dos Campos

Ana Farias Hirano
Carolina de Almeida Mesquita
Celeste Maria Ramos Marques
Medeiros
Paula de Avila e Silva Porto Nunes
(Lotação Prov. na PRT 10ª Região
— Remoção Provisória)

PTM de Araçatuba

Ana Raquel Machado Bueno de Moraes
Guiomar Pessotto Guimarães

PTM de Araraquara

Cássio Calvilani Dalla-Dea
Lia Magnoler Guedes de Azevedo Rodrigues
Rafael de Araújo Gomes

Procuradores do Trabalho

Alessandra Rangel Paravidino Andery
Alex Duboc Garbellini
Alvamari Cassillo Tebet
Ana Lúcia Ribas Sacconi Casarotto
Aparicio Querino Salomão
Bruno Augusto Ament
Carolina Marzola Hirata Zedes
Catarina Von Zuben
Clarissa Ribeiro Schinestsck
Cláudia Marques de Oliveira
Danielle Olivares Correa Masseran
Dimas Moreira da Silva
Eduardo Luis Amgarten
Eliana Nascimento Minicucci
Everson Carlos Rossi
Fábio Massahiro Kosaka
Fábio Messias Vieira
Fábola Junges Zani
Flávia Vanessa Maia Nogueira
Guilherme Duarte da Conceição
Heloísa Siqueira de Jesus (Oficiando na
PGT)
Ivana Paula Cardoso
Leda Regina Fontanezi Sousa
Liliana Maria del Nery
Lorena Vasconcelos Porto
Luana Lima Duarte Vieira Leal
Marcela Monteiro Doria
Maria Stela Guimarães de Martin
Mario Antonio Gomes
Nei Messias Vieira
Ronaldo José de Lira
Sélvio Beltramelli Neto

PTM de Ribeirão Preto

Cinthia Passari Von Ammon
Elisson Miessa dos Santos
Henrique Lima Correia
Regina Duarte da Silva



PTM de São José do Rio Preto

Luciano Zanguetin Michelão
Ruth Pinto Marques da Silva
Tadeu Henrique Lopes da Cunha

PTM de Sorocaba

Ana Carolina Marinelli Martins
Gustavo Rizzo Ricardo
Larissa Serrat de Oliveira Cremonini

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO SEDE: São Luís/MA

Procuradora-Chefe: Anya Gadelha Diógenes
Procurador-Chefe (substituto): Marcos Antônio de Souza Rosa

Procurador Regional do Trabalho

Roberto Magno Peixoto Moreira

PTM de Imperatriz

Fernanda Maria Mauri Furlaneto
Ítalo Igo Ferreira Rodrigues

PTM de Bacabal

Luciano Aragão Santos

Procuradores do Trabalho

Anya Gadelha Diógenes
Juliana Sombra Peixoto Garcia (Lotação
Prov. na PRT 7ª Região — Saúde)
Marcos Antonio de Souza Rosa
Marcos Sergio Castelo Branco Costa
Maurel Mamede Selares
Maurício Pessoa Lima
Virgínia de Azevedo Neves

PTM de Caxias

Marcos Duanne Barbosa de Almeida



PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO
SEDE: Vitória/ES

Procuradora-Chefe: Ana Lucia Coelho de Lima
Procuradora-Chefe (substituta): Renata Ventorim Vago

Procuradores Regionais do Trabalho

João Hilario Valentim
Levi Scatolin

Procuradores do Trabalho

Carolina de Prá Camporez Buarque (Lot.
Origem — Eunápolis/BA)
Ana Lúcia Coelho de Lima
Antônio Carlos Lopes Soares
Antônio Marcos Fonseca de Souza
Daniele Correa Santa Catarina
Estanislau Tallon Bozi
Keley Kristiane Vago Cristo
Maria de Lourdes Hora Rocha
Renata Ventorim Vago
Valério Soares Heringer

PTM de Cachoeiro de Itapemirim

Djailson Martins Rocha
José Manoel Machado

PTM de São Mateus

Eduardo Maia Tenório da Cunha
Vitor Borges da Silva

PTM de Colatina

Bruno Gomes Borges da Fonseca
Marcos Mauro Rodrigues Buzato

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
SEDE: Goiânia/GO

Procuradora-Chefe: Janilda Guimarães de Lima
Procuradora-Chefe (substituta): Cirêni Batista Ribeiro

Procuradores Regionais do Trabalho

Claudia Telho Corrêa Abreu
Jane Araújo dos Santos
José Marcos da Cunha Abreu
Luiz Eduardo Guimarães Bojart

Procuradores do Trabalho

Alpiniano do Prado Lopes
Antônio Carlos Cavalcante Rodrigues
Cireni Batista Ribeiro
Janilda Guimarães de Lima
Januário Justino Ferreira
Marcello Ribeiro Silva
Maria das Graças Prado Fleury

PTM de Anápolis

Luís Fabiano de Assis
Meicivan Lemes Lima
Suse Lane do Prado e Silva

PTM de Luziânia (Antiga Caldas Novas)

Raimundo Paulo dos Santos Neto
Ana Maria Villa Real Ferreira Ramos (Cedida ao CNMP)

PTM de Rio Verde

Natalia e Silva Azevedo
Tiago Ranieri de Oliveira

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO
SEDE: Maceió/AL

Procuradora-Chefe: Adir de Abreu
Procurador-Chefe (substituto): Rafael Gazzaneo Junior

Procurador Regional do Trabalho

Rafael Gazzaneo Junior

Procuradores do Trabalho

Adir de Abreu
Cássio de Araújo Silva
Eme Carla Cruz da Silva Carvalho
Larah Barros Rebelo
Matheus Gama Correia
Rodrigo Raphael Rodrigues de Alencar
Rosemeire Lopes de Lobo Ferreira
Victor Hugo Fonseca Carvalho
Virgínia de Araújo Gonçalves Ferreira

PTM de Arapiraca

Luiz Felipe dos Anjos de Melo Costa
Tiago Muniz Cavalcanti

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 20ª REGIÃO
SEDE: Aracaju/SE

Procurador-Chefe: Raymundo Lima Ribeiro Junior
Procurador-Chefe (substituto): Ricardo José das Mercês Carneiro

Procurador Regionais do Trabalho

Vilma Leite Machado Amorim

PTM de Itabaiana

Clarisse de Sá Farias Malta
Gustavo Luis Teixeira das Chagas
(Lotação Prov. na PRT 6ª Região —
Acompanhar Cônjuge)

Procuradores do Trabalho

Adson Souza do Nascimento
Albérico Luis Batista Neves
Alexandre Magno Morais Batista de
Alvarenga
Emerson Albuquerque Resende
Manoel Adroaldo Bispo
Márcio Amazonas Cabral de Andrade
Mario Luiz Vieira Cruz
Raymundo Lima Ribeiro Junior
Ricardo José das Mercês Carneiro

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO
SEDE: Natal/RN

Procurador-Chefe: Francisco Marcelo Almeida Andrade
Procurador-Chefe (Substituto): Aroldo Teixeira Dantas

Procuradores Regionais do Trabalho

Ileana Neiva Mousinho
José de Lima Ramos Pereira
Xisto Tiago de Medeiros Neto

PTM de Caicó

Dannielle Christine Dutra de Lucena

PTM de Mossoró

Afonso de Paula Pinheiro Rocha
Antonio Gleydson Gadelha de Moura

Procuradores do Trabalho

Aroldo Teixeira Dantas
Fábio Romero Aragão Cordeiro
Francisco Marcelo Almeida Andrade
Izabel Christina Baptista Queiroz Ramos
José Diniz de Moraes
Luís Fabiano Pereira

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO
SEDE: Teresina/PI

Procurador-Chefe: José Heraldo de Sousa
Procuradora-Chefe (substituta): Jeane Carvalho de Araujo

Procuradores Regionais do Trabalho

João Batista Luzardo Soares Filho
João Batista Machado Junior
Marco Aurelio Lustosa Caminha

PTM de Picos

Carlos Henrique Pereira Leite
Christiane Alli Fernandes
Pollyanna Sousa Costa Torres

Procuradores do Trabalho

Ednaldo Rodrigo Brito da Silva
Edno Carvalho Moura
Jeane Carvalho de Araújo
José Heraldo de Sousa
José Wellington de Carvalho Soares
Maria Elena Moreira Rego

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
SEDE: Cuiabá/MT

Procurador-Chefe: Fabricio Goncalves de Oliveira
Procurador-Chefe (substituto): Renan Bernardi Kalil

PTM de Sinop

Leontino Ferreira de Lima Junior (Lo-
tação Prov. na PRT 24ª Região
— Tutela Antecipada)
Thalma Rosa de Almeida

PTM de Alta Floresta

Jéssica Marcela Schneider
Marcel Bianchini Trentin

PTM de Água Boa (antiga São Félix do
Araguaia)

Bruno Choairy Cunha de Lima

PTM de Cáceres

Leomar Daroncho

Procuradores do Trabalho

Amanda Fernandes Ferreira
Broecker
Fabrício Gonçalves de Oliveira
Maria Nely Bezerra de Oliveira
Renan Bernardi Kalil
Thaylise Campos Coleta de Souza
Zaffani
Thiago Gurjão Alves Ribeiro
Raulino Maracajá Coutinho Filho
(Lotação Prov. na PTM Campina
Grande/13ª — Acompanhar
Cônjuge)

PTM de Rondonópolis

Claudia Fernanda Noriler Silva
Mariana Casagrande

**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO
SEDE: Campo Grande/MS**

**Procuradora-Chefe: Odracir Juares Hecht
Procurador-Chefe (Substituto): Hiran Sebastião Meneghelli Filho**

Procuradores do Trabalho

Celso Henrique Rodrigues Fortes
Cícero Rufino Pereira
Hiran Sebastião Meneghelli Filho
Jonas Ratier Moreno
Odracir Juares Hecht
Paulo Douglas Almeida de Moraes
Rosimara Delmoura Caldeira
Simone Beatriz Assis de Rezende
Leontino Ferreira de Lima Junior (Lot.
Origem Sinop-23ª)

PTM de Dourados

Candice Gabriela Arosio
Jeferson Pereira

PTM de Três Lagoas

Gustavo Magalhães de Paula Gonçalves
Domingues
Paulo Roberto Aseredo

RELAÇÃO DE PROCURADORES APOSENTADOS

Posição em 25.6.2013

PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO

SUBPROCURADORES-GERAIS DO TRABALHO

Antônio Carlos Roboredo
Antônio Henrique de Carvalho Ellery
César Zacharias Martyres
Darcy da Silva Camara
Diana Ísis Penna da Costa
Edson Braz da Silva
Edson Correa Khair
Eliana Traverso Calegari
Fernando Ernesto de Andrade Coura
Guilherme Mastrichi Basso
Guiomar Rechia Gomes
Hegler José Horta Barbosa
João Pedro Ferraz dos Passos
Jonhson Meira Santos
Jorge Eduardo de Sousa Maia
Júlio Roberto Zuany

Lélia Guimarães Carvalho Ribeiro
Lindalva Maria F. de Carvalho
Lúcia Barroso de Britto Freire
Mara Cristina Lanzone
Marcelo Ângelo Botelho Bastos
Maria de Fatima Rosa Lourenço
Maria de Lourdes S. de Andrade
Modesto Justino de O. Junior
Muryllo de Britto Santos Filho
Raymundo Emanuel Bastos do Eirado
Silva
Samira Prates de Macedo
Sue Nogueira de Lima Verde
Terezinha Matilde Licks
Terezinha Vianna Gonçalves
Valter Otaviano da Costa Ferreira

PROCURADORES REGIONAIS DO TRABALHO

Adalberto de Castro Estrela
Adélia Maria Bittencourt Marelin
Alice Cavalcante de Souza
Almara Nogueira Mendes
Aluizio Divonzir Miranda
Ana Lúcia Riani de Luna
Anamaria Trindade Barbosa
Ângela Maria Gama e Mello de M. Pinto
Antônio Carlos Penzin Filho
Antônio Xavier da Costa
Aparecida Maria O. de Arruda Barros
Áurea Satica Kariya
Carlos Alberto Dantas da Fonseca Costa
Couto
Carlos Alfredo Cruz Guimarães
Carlos Eduardo Barroso
Carlos Eduardo de Araújo Goes
Carlos José Príncipe de Oliveira
Célia Rosário L. Medina Cavalcante
César Macedo de Escobar

Cliceu Luis Bassetti
Danilo Octavio Monteiro da Costa
Danton de Almeida Segurado
Dirce Trevisi Prado Novaes
Djalma Nunes Fernandes Junior
Eclair Dias Mendes Martins
Edmilson Rodrigues Schiebelbein
Edson Cardoso de Oliveira
Eliane Souto Carvalho
Elizabeth Escobar Pirro
Elizabeth Leite Vaccaro
Elizabeth Starling de Moraes
Érick Wellington Lagana Lamarca
Evaristo de Moraes Filho
Everaldo Gaspar Lopes de Andrade
Fabricio Correia de Souza
Fernando de Araújo Vianna
Heleny Ferreira de Araújo Schittine
Helion Verri
Hilda Leopoldina Pinheiro Barreto Furtado
Ilna Carvalho Vasconcelos

Ivan José Prates Bento Pereira
Jaime Antonio Ciment
Janete Matias
João Carlos Guimaraes Falcao
João Norberto Vargas Valerio
Jorge Luiz Soares Andrade
Jorgina Ribeiro Tachard
José André Domingues
José Carlos Pizarro Barata Silva
José Cláudio Monteiro de Brito Filho
José Eduardo Duarte Saad
José Francisco Thompson da Silva Ramos
José Sebastião de A. Rabelo
Julia Antonieta de M. Coelho
Lair Carmen Silveira da R. Guimarães
Leonardo Baierle
Lício Jose de Oliveira
Manoel Luiz Romero
Márcia de Castro Guimarães
Márcia Flávia Santini Picarelli
Márcia Raphanelli de Brito
Maria Aparecida Pasqualon
Maria Beatriz C. César da Fonseca
Maria Cecília L. Oriente Segurado
Maria Guilhermina dos Santos Vieira
Camargo
Maria Helena Leão Grisi
Maria Magda Mauricio Santos
Maria Manzano Maldonado
Maria Thereza de Menezes Tinoco
Marilda Rizzatti
Marília Hofmeister Caldas
Marília Romano
Marisa Tiemann
Mariza da Carvalheira Baur

Moyses Simão Sznifer
Munir Hage
Neli Andonini
Nelson Lopes da Silva
Neyde Meira
Nilza Aparecida Migliorato
Olavo Augusto Souza C. S. Ferreira
Paulo Roberto Pereira
Raimundo Simão de Melo
Raimundo Valdizar Oliveira Leite
Regina Fatima Bello Butrus
Regina Pacis Falcão do Nascimento
Reinaldo José Peruzzo Junior
Ricardo Kathar
Roberto das Graças Alves
Robinson Crusoe Loures de M. Moura
Junior
Ruth Maria Fortes Andalafet
Ruy Mendes Pimentel Sobrinho
Sandra Maria Bazan de Freitas
Sebastião Lemes Borges
Sérgio Teofilo Campos
Sílvia Saboya Lopes
Sônia Pitta de Castro
Sueli Aparecida Erban
Thomaz Francisco D. F. da Cunha
Vera Lúcia Lagana Lamarca
Virgílio Antonio de Senna Paim
Vitório Morimoto
Wanda Souza Rago
Zélia Maria Cardoso Montal
Zulma Hertzog Fernandes Veloz

PROCURADORES DO TRABALHO

Aderson Ferreira Sobrinho
Adilson Flores dos Santos
Amadeu Barreto Amorim
André Olimpio Grassi
Anita Cardoso da Silva
Antônia Seiunas Checanovski
Antônio de Souza Neto
Antônio Maurino Ramos
Aroldo Lenza
Atahualpa José Lobato F. Neto
Carlos Omar Goulart Villela
Delmiro dos Santos

Dirce Trevisi Prado Novaes
Edson Affonso Guimarães
Emerson Marim Chaves
Evandro Ramos Lourenço
Idalina Duarte Guerra
Jackson Chaves de Azevedo
Jane Evanir Sousa Borges
João Alfredo Reverbel Bento Pereira
José Diamir da Costa
José Hosken
Joselita Nepomuceno Borba
Katya Teresinha Monteiro Saldanha



Lúcia Leão Jacobina Mesquita
Luiz Alberto Teles Lima
Marco Antônio Prates de Macedo
Maria Auxiliadora Alves Brockerhoff
Maria Auxiliadora de Souza e Sá
Maria Celeida Lima Ribeiro
Maria de Nazareth Zuany
Maria Helena Galvão Ferreira Garcia
Maria Lúcia Abrantes Ferreira
Maria Regina do Amaral Virmond
Maria Zélia Abreu Fonseca
Marilena Marzagão
Mônica de Macedo Guedes Lemos
Ferreira

Myriam Magda Leal Godinho
Nelson Colauto
Nelson Esteves Sampaio
Nilza Varella de Oliveira
Norma Profeta Marques
Orlando de Melo
Roberto Herbster Gusmão
Silvana Ranieri de Albuquerque Queiroz
Sônia Costa Motta
Valéria Abras Ribeiro do Valle
Veloir Dirceu Furst
Vera Regina Loureiro Winter
Walmir Santana Bandeira de Sousa





REGRAS PARA ENVIO, SELEÇÃO E PUBLICAÇÃO DE TRABALHOS JURÍDICOS

REGRAS GERAIS

A Revista do Ministério Público do Trabalho, com periodicidade semestral, compõe-se de trabalhos jurídicos, de autoria individual ou coletiva, consistentes em artigos, peças processuais ou peças produzidas em procedimentos decorrentes da atuação institucional.

A Revista terá número máximo de 500 páginas, ressalvada a publicação de edição especial, com limite superior, previamente estabelecido pela Comissão Editorial.

Os trabalhos jurídicos podem ser apresentados pelos membros do MPT, incluídos os aposentados, por servidores da Instituição e por colaboradores externos, nacionais e internacionais.

Os trabalhos jurídicos devem ser preferencialmente inéditos.

O envio ou publicação dos trabalhos jurídicos não implicará remuneração a seus autores ou qualquer outro encargo atribuído à Editora ou à ANPT.

Não é permitida a apresentação de mais de um trabalho jurídico por autor(es), com idêntica natureza (artigo, peça processual ou peça produzida em procedimento), para uma mesma edição da Revista.

Os trabalhos jurídicos selecionados poderão, se necessário, ser adequados às normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas — ABNT.

É obrigatória a publicação dos trabalhos jurídicos agraciados com o prêmio Evaristo de Moraes Filho, nas categorias de “melhor arrazoado” e de “melhor trabalho doutrinário”, de acordo com o que previsto no Regulamento do mencionado prêmio. Estes trabalhos jurídicos não se sujeitam às regras de apresentação previstas no item 2, salvo quanto à limitação de páginas (itens 2.2 e 2.3).



REGRAS PARA APRESENTAÇÃO

Os trabalhos jurídicos devem ser redigidos em português ou, excepcionalmente, em outra língua, quando se tratar de autor(es) estrangeiro(s).

Os artigos jurídicos devem obedecer ao máximo de 35 páginas.

As peças processuais e as peças produzidas em procedimentos decorrentes da atuação institucional devem ter o máximo de 50 páginas, assegurando ao(s) seu(s) autor(es) a possibilidade de redução do conteúdo da peça para o limite estabelecido.

As peças processuais poderão vir acompanhadas de decisão judicial a elas correspondentes.

Os trabalhos jurídicos devem ser precedidos de folha onde constarão os seguintes dados: (a) natureza da peça (artigo; ação civil pública; mandado de segurança; recurso; termo de ajuste de conduta; recomendação, etc.); (b) nome do(s) autor(es); (c) endereço, telefone, *e-mail*, cargo ou atividade exercida e titulação principal; (d) declaração de que o trabalho é inédito ou indicação da outra fonte em que foi publicado.

Os trabalhos jurídicos devem ser enviados no formato .doc (word) pelo(s) autor(es) para o endereço eletrônico revista@anpt.org.br.

Os artigos jurídicos devem atender ao seguinte padrão:

1. fonte arial, corpo 12;
2. parágrafos com entrelinhas 1,5;
3. margem superior e esquerda de 3 cm e margem inferior e direita de 2 cm;
4. no alto da primeira página: título do artigo e nome do(s) autor(es); (em nota de rodapé): qualificação do(s) autor(es) (titulação principal; cargo ou atividade exercida);
5. 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 terá(ão) prioridade para publicação na nova edição.

Os trabalhos jurídicos não publicados poderão ser reenviados para nova seleção na edição seguinte.

Eventuais dúvidas ou situações não previstas neste regulamento serão decididas pela Comissão Editorial da Revista.





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

