

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
COORDENADORIAS TEMÁTICAS



República Federativa do Brasil
Ministério Público da União

Procurador-Geral da República
ANTONIO FERNANDO BARROS E SILVA DE SOUZA

Diretor-Geral da Escola Superior do Ministério Público da União
RODRIGO JANOT MONTEIRO DE BARROS

Procuradora-Geral do Trabalho
SANDRA LIA SIMÓN

Conselheiro do MPT no Conselho Administrativo da
Escola Superior do Ministério Público da União
RICARDO JOSÉ MACEDO DE BRITTO PEREIRA

Coordenador de Ensino da Escola Superior do Ministério Público da União/MPT
JOÃO BATISTA BERTHIER LEITE SOARES

ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
COORDENADORIAS TEMÁTICAS

ORGANIZAÇÃO

Ricardo José Macedo de Britto Pereira

TEXTO DE ABERTURA

Sandra Lia Simón

Brasília, 2006



ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

SGAS Av. L2-Sul, Quadra 604, Lote 23

70200-901 – Brasília/DF

Tel.: (61) 3313-5114 – Fax: (61) 3313-5185

Home page: <www.esmpu.gov.br>

E-mail: <editoracao@esmpu.gov.br>

© *Copyright 2006. Todos os direitos autorais reservados.*

Secretaria de Ensino e Pesquisa

Volker Egon Bohne

Divisão de Publicação e Projetos

Adriana Ribeiro Tosta

Núcleo de Editoração

Cecilia S. Fujita

Núcleo de Programação Visual

Ana Manfrinato Cavalcante

Projeto Gráfico

Carolina Woortmann Lima

Editoração eletrônica, frotolitos e impressão

Artes Gráficas e Editora Pontual Ltda. – SIG/Sul Quadra 08 n. 2315 – CEP 70610-400 –

Brasília/DF – Tel.: (61) 3344-1210 – Fax: (61) 3344-3041 – E-mail:

<graficapontual@ibestvip.com.br>

Tiragem: 1.500 exemplares

As opiniões expressas nos artigos são de exclusiva responsabilidade dos autores.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca da Escola Superior do Ministério Público da União

M665 Ministério Público do Trabalho : coordenadorias temáticas / Organização,
Ricardo José Macedo de Britto Pereira ; texto de abertura, Sandra Lia
Simon. – Brasília : ESMPU, 2006.

200 p.

ISBN 8588652-08-0

1. Ministério Público do Trabalho. 2. Direito do trabalho. 3. Coordenadorias
temáticas. I. Pereira, Ricardo José Macedo de Britto. II. Simón, Sandra Lia.

CDD 342.682

O Ministério Público do Trabalho e as Coordenadorias Nacionais	7
Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (Coordinfância)	15
Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (Conaete)	33
Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade)	57
Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (Conafret)	79
Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública (Conap)	87
Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (Codemat)	119
Coordenadoria Nacional de Trabalho Portuário e Aquaviário (Conatpa)	149
Coordenadoria de Assuntos Internacionais (Coint)	173
Coordenadoria de Recursos Judiciais da Procuradoria-Geral do Trabalho (CRJ)	179
Coordenadoria de Dissídios Coletivos da Procuradoria-Geral do Trabalho (CDC)	189

O Ministério Público do Trabalho e as Coordenadorias Nacionais

Sandra Lia Simón¹

O Ministério Público do Trabalho, assim como a própria Justiça do Trabalho, tem a sua origem histórica na necessidade de composição dos conflitos decorrentes das relações laborais. Esses conflitos se iniciaram a partir da Revolução Industrial, no século XIX, e se intensificaram com o crescente processo de migração do campo para a cidade, com a substituição do extrativismo e da produção agrícola pela industrialização no século XX.

A década de 1940 foi marcada pelo corporativismo estatal, época em que ocorreu a codificação dos diplomas legais de proteção ao trabalho então existentes no Brasil. Os anos 1980, por outro lado, se contrapuseram com os anos da redemocratização do Estado, com um novo pacto constitucional, que valorizou sobremaneira os direitos humanos fundamentais, entre eles o direito social, tornando inevitável o processo de democratização também nas relações do trabalho.

O constituinte de 1988, atento a essa realidade, elaborou um texto com forte preocupação social. Deu ao Ministério Público brasileiro, na qualidade de Instituição do Estado, a incumbência de proteger situações de abrangência comunitária ou de forte repercussão social.

Para que pudesse desempenhar essa nova função, a Constituição imprimiu uma nova feição ao Ministério Público, desatrelando-o do Poder Executivo e assegurando aos seus membros a garantia da independência funcional. Determinou-lhe também a importante missão de

¹ Procuradora-Geral do Trabalho.

salvaguardar a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis, colocando-o, com destaque, na estruturação do Estado Democrático de Direito, como verdadeiro *ombudsman* e defensor da sociedade.

Dentre os ramos do Ministério Público, o que teve a atuação mais modificada pelo constituinte foi o Ministério Público do Trabalho, que passou de uma atividade eminentemente interveniente, por meio de pareceres e promoções, nos processos judiciais – em regra, no segundo grau de jurisdição (*custos legis*) –, para uma atividade proativa, preponderantemente agente e investigativa, visando efetivar os direitos humanos decorrentes das relações laborais.

Assim, acompanhando as mudanças sociais que permeiam o eterno embate capital/trabalho e observando o novo comando da Carta Magna, o Ministério Público do Trabalho passou a desempenhar seu novo papel, funcionando como uma (talvez a maior) das Instituições do Estado com o poder-dever de defender a legislação trabalhista, tendo como principal norte a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana.

Essa mudança de perfil do *Parquet* trabalhista ficou ainda mais premente, no ano de 1993, com a promulgação da Lei Complementar n. 75, a Lei Orgânica do Ministério Público da União (Lompu), que na esteira da determinação do constituinte impôs expressamente ao Ministério Público do Trabalho a missão institucional de promover a Ação Civil Pública, no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa de interesses coletivos quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos (art. 83, inciso III), além de promover o inquérito civil e a Ação Civil Pública para a proteção dos direitos constitucionais; a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente, dos bens e direitos relativos às comunidades indígenas, à família, à criança, ao adolescente, ao idoso, às minorias étnicas e ao consumidor; e a proteção de outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos (art. 6º, inciso VII).

Mas antes ainda da promulgação da Lei Complementar n. 75/1993, a Lei n. 7.347/1985 – Lei da Ação Civil Pública (LACP) – e a Lei n. 8.078/1990 – instituidora do Código de Defesa do Consumidor (CDC) – já haviam criado o poderoso instrumento processual que possibilitaria a defesa, em juízo, dos direitos e interesses decorrentes das macrolesões, os chamados direitos metaindividuais ou transindividuais. Além do avanço de instituir as regras do moderno processo coletivo, referidos diplomas legais trouxeram a definição de interesse metaindividual, conside-

rando-o gênero que comporta três espécies, a saber: os direitos difusos, os direitos coletivos e os direitos individuais homogêneos (art. 81 do CDC). E tanto a LACP como o CDC, na observância estrita do texto constitucional, reservavam ao Ministério Público a atribuição da defesa desses interesses, incluído – óbvio – o Ministério Público do Trabalho, já que é um ramo do Ministério Público da União.

Foram duas, portanto, as grandiosas alterações em relação ao *Parquet*, para que fosse alcançado o novo objetivo de defender a sociedade: uma, no que diz respeito ao seu papel na qualidade de Instituição do Estado, independente; outra, no que tange à forma de sua atuação, agora preponderantemente coletiva. Nesse diapasão, o Ministério Público do Trabalho, para alcançar a adequação a esse outro perfil, caminhou no sentido de alterar, de forma radical, tanto a sua estrutura administrativa como a forma de exercitar a sua atuação.

Como essa atuação era quase que exclusiva perante o segundo grau de jurisdição trabalhista, ou seja, parecerista, a localização geográfica do MPT caracterizava-se pela instalação das Procuradorias Regionais nas mesmas localidades onde se situavam os Tribunais Regionais do Trabalho. As novas atribuições, por outro lado, deveriam ser exercitadas, na esmagadora maioria das vezes, perante o primeiro grau de jurisdição, ou seja, nas Varas do Trabalho. Percebeu-se, assim, que tal estrutura geográfica era insuficiente para atender às novas demandas.

Esse fato provocou, no ano de 2001, o início do processo de interiorização com a criação administrativa das então chamadas “subsedes”: primeiro a de Palmas/TO – PRT 10ª Região, em seguida a de Bauru/SP – PRT 15ª Região e, depois, as de Maringá/PR – PRT 9ª Região e de Uberlândia/MG – PRT 3ª Região.

Em dezembro de 2003 foi promulgada a Lei n. 10.771, que criou cem cargos de interiorização do Ministério Público do Trabalho e trezentos novos cargos de Procurador do Trabalho, para, além de adequar a situação já encontrada na Instituição, suprir o processo de interiorização.

A partir daí, portanto, o legislador ratificou a decisão administrativa adotada no MPT e as quatro subsedes existentes foram transformadas em cargos. Juntando-se a esses cargos, até maio de 2006 foram instalados e/ou encontram-se em funcionamento os cargos de Campos dos Goytacazes, Nova Friburgo, Nova Iguaçu e Volta Redonda, na PRT 1ª Região/RJ; Santos e São Bernardo do Campo, na PRT 2ª Região/SP; Juiz de Fora, Varginha e Uberlândia, na PRT 3ª Região/MG; Passo Fundo, Santa Cruz do Sul e Santa Maria, na PRT 4ª Região/RS; Barreiras e Itabuna, na PRT 5ª Região/BA; Petrolina, na PRT 6ª Região/PE; Sobral, na

PRT 7ª Região/CE; Marabá e Macapá, na PRT 8ª Região/PA/AP; Cascavel, Londrina, Maringá, Toledo e Umuarama, na PRT 9ª Região/PR; Araçuá e Palmas, na PRT 10ª Região/DF/TO; Boa Vista, na PRT 11ª Região/AM/RR; Criciúma e Joinville, na PRT 12ª Região/SC; Campina Grande, na PRT 13ª Região/PB; Rio Branco, na PRT 14ª Região/RO/AC; Aracatuba, Araraquara, Bauru, Presidente Prudente e São José dos Campos, na PRT 15ª Região/Campinas-SP; Rio Verde, na PRT 18ª Região/GO; Mossoró, na PRT 21ª Região/RN; Picos, na PRT 22ª Região/PI; Alta Floresta, Rondonópolis e Sinop, na PRT 23ª Região/MT; e Dourados, na PRT 24ª Região/MS. Serão inaugurados, ainda em 2006, diversos outros escritórios, entre eles: Vitória da Conquista, na PRT 5ª Região/BA; Guarapuava, na PRT 9ª Região/PR; Chapecó, na PRT 12ª Região/SC; Ribeirão Preto, na PRT 15ª Região/Campinas-SP; e Imperatriz, na PRT 16ª Região/MA.

Por outro lado, a alteração na forma de atuar pautou-se na ênfase à atividade investigativa, por meio de inquéritos civis e quaisquer outros procedimentos investigatórios, buscando soluções extrajudiciais, mediante os chamados Termos de Ajuste de Conduta (TAC), ou jurisdicionais, por meio das referidas ações civis públicas (ou ações civis coletivas, ou qualquer ação de natureza coletiva), com requerimentos que impõem aos infratores obrigações de fazer e não-fazer, além de multas e, mais recentemente, pedidos de indenização por dano moral coletivo.

A atuação do Ministério Público do Trabalho como defensor da sociedade praticamente se confunde com a luta pela manutenção do Estado de Direito na busca do equilíbrio nas relações trabalhistas, sempre marcadas por disputas e desigualdades. Para que essa atuação tenha efetividade, não pode ser empreendida de forma isolada, em especial considerando-se os interesses divergentes que busca conciliar. É imprescindível que exista articulação com os demais agentes políticos e a sociedade civil, sempre que persigam objetivos do mesmo porte. Daí as constantes parcerias do Ministério Público do Trabalho com o Ministério do Trabalho e Emprego, Organização Internacional do Trabalho (OIT), outros ramos do Ministério Público, sindicatos e diversas organizações não-governamentais. O processo de integração com a sociedade passou a ser permanente, com a participação dos Procuradores do Trabalho em fóruns e comissões, a constante realização de audiências públicas e o acompanhamento de processos legislativos.

Ainda levando-se em consideração a natureza das questões oriundas do mundo do trabalho e a sua repercussão social, o *Parquet* laboral

tem procurado realizar um diagnóstico que considere a realidade e as tendências nacionais nas relações econômicas e do trabalho.

Buscou-se, então, a elaboração de um planejamento, calcado na definição de metas prioritárias institucionais de atuação, destacando-se os aspectos de desigualdades sociais que deveriam ser atacados prioritariamente e de forma harmônica.

Assim, após consulta ao Colégio de Procuradores², seis matérias foram eleitas como prioritárias: 1) a erradicação do trabalho escravo e degradante; 2) a erradicação do trabalho infantil e a proteção do trabalho do adolescente; 3) o combate à discriminação nas relações de trabalho; 4) a defesa da saúde do trabalhador e de um meio ambiente de trabalho sadio; 5) o combate às fraudes nas relações de trabalho; e 6) o combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública.

Essas metas são extremamente atuais e se coadunam com a realidade brasileira e, também, fazem parte de um programa mundial de erradicação das desigualdades, idealizado pela Organização Internacional do Trabalho. Em junho de 2001, a OIT, também visando à priorização de atuação, classificou suas 183 Convenções em 14 categorias, das quais se destacam as *fundamentais* e as *prioritárias*. Foram classificadas como fundamentais as Convenções: 29 – trabalho forçado (1939); 87 – liberdade sindical e direito de sindicalização (1948); 98 – direito de sindicalização e negociação coletiva (1949); 100 – igualdade de remuneração (1951); 105 – trabalho forçado (1957); 111 – discriminação no emprego (1958); 138 – idade mínima (1973); 182 – piores formas de trabalho infantil (1999). Essas Convenções integram a Declaração de Princípios Fundamentais de Direito do Trabalho da OIT. Por sua vez, foram classificadas como prioritárias as Convenções: 144 – consulta tripartite (1976); 81 – inspeção do trabalho (1947); 129 – inspeção do trabalho na agricultura (1969); 122 – política de emprego (1964).

Após definir as metas prioritárias, verificou-se que havia a necessidade de intensificar a articulação interna na Instituição, de forma que a atuação dos Procuradores se desse de maneira focada e coordenada. A independência funcional constitucionalmente assegurada aos membros do Ministério Público não implica a inexistência de estratégia. Integrar o MPT traduz-se em constituir um corpo, um sistema que age em conjunto, perseguindo objetivos comuns. Ademais, o constituinte, ao lado do princípio da independência funcional, sacramentou também os prin-

² Segundo o art. 93 da Lei Complementar n. 75/1993, o Colégio de Procuradores “é integrado por todos os membros da carreira em atividade no Ministério Público do Trabalho”.

cípios da unidade e da indivisibilidade, de maneira que a compatibilização desses três princípios que norteiam a Instituição (independência funcional, unidade, indivisibilidade) possa ocorrer com a definição de estratégias.

Assim, para possibilitar a coordenação das ações institucionais e a definição de estratégias, para dar solidez às metas prioritárias democraticamente escolhidas pelo Colégio de Procuradores do Trabalho, foram criadas coordenadorias nacionais temáticas referentes a tais metas. São elas:

Coordinfância – Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente³;

Conaete – Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo⁴;

Coordigualdade – Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho⁵;

Conafret – Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho⁶;

Conap – Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública⁷;

Codemat – Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho⁸.

Existe, ainda, a *Conatpa* – Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário⁹. Muito embora a atuação ministerial nessa matéria não tenha sido estabelecida como prioritária, em virtude das peculiaridades e especificidades que lhe são inerentes, constatou-se que havia necessidade de criação de coordenadoria própria.

Referidas coordenadorias nacionais são compostas por representantes das 24 Procuradorias Regionais, da Procuradoria-Geral e dos quatro Offícios que se localizam em capitais de estados. O Procurador-Geral

³ Portaria PGT n. 299, de 10 de novembro de 2000.

⁴ Portaria PGT n. 231, de 12 de setembro de 2002.

⁵ Portaria PGT n. 273, de 28 de outubro de 2002.

⁶ Portaria PGT n. 386, de 30 de setembro de 2003.

⁷ Portaria PGT n. 409, de 13 de outubro de 2003.

⁸ Portaria PGT n. 410, de 13 de outubro de 2003.

⁹ Portaria PGT n. 385, de 30 de setembro de 2003, alterada pela Portaria PGT n. 589/2005.

do Trabalho nomeia o Coordenador e o Vice-Coordenador, dentre membros do Ministério Público do Trabalho com reconhecido destaque e militância institucional na área. A comunicação entre os seus integrantes é constante e ocorre por meio eletrônico, sendo que pelo menos duas vezes ao ano são realizadas reuniões (nacionais ou regionais).

O objetivo das referidas coordenadorias nacionais é, após ampla discussão com os seus integrantes e com o Colégio de Procuradores, definir uma atuação nacional, coordenada e harmônica, na busca de soluções para os problemas que devem ser enfrentados diariamente pelos membros do Ministério Público do Trabalho.

Existem, ainda, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, três coordenadorias de apoio à Procuradoria-Geral do Trabalho, que têm a função de contribuir para o resultado das coordenadorias nacionais. Por abrangerem área de atuação relacionada com a atividade-meio ou não definida como meta prioritária institucional, sua conformação não é nacional e sua composição atende a necessidades específicas, dependendo da demanda. São elas: a Coordenadoria de Assuntos Internacionais (CoInt), cujo objetivo é fazer contato com organismos internacionais, em especial com a organização Internacional do Trabalho (OIT); a Coordenadoria de Recursos Judiciais (CRJ), cujo objetivo é acompanhar todos os recursos e atuar nos Tribunais Superiores em Brasília; e a Coordenadoria de Dissídios Coletivos (CDC), cujo objetivo é acompanhar os dissídios coletivos e ações anulatórias de competência originária do Tribunal Superior do Trabalho.

Os textos que seguem, de autoria dos coordenadores (nacionais e das coordenadorias de apoio), virão elucidar o leitor relatando de forma detalhada o trabalho que vem sendo executado e os resultados alcançados nestes últimos anos.

E, nesse sentido, a presente iniciativa da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU) é extremamente significativa, pois ao divulgar as atividades do Ministério Público do Trabalho (MPT) esclarece à comunidade jurídica e à sociedade o papel da Instituição, colaborando para a transparência e a publicidade de sua atuação.

Excelente leitura a todos!

Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (Coordinfância)¹

Alice Nair Feiber Sônego Borner

Eliane Araque dos Santos

Jane Araújo dos Santos Vilani

O Ministério Público do Trabalho (MPT) tem como uma de suas metas o combate ao trabalho infantil e à exploração do trabalho do adolescente.

A defesa dos direitos e interesses da criança e do adolescente decorrentes do trabalho, inserida no paradigma da proteção integral, consagrada pela Constituição de 1988, constitui atribuição legal a ser exercida de forma prioritária.

A atuação ministerial na área não se limita a utilizar os instrumentos legais, judiciais e extrajudiciais, para que faça cumprir as normas legais pertinentes. Vai além; enfatiza a ação mais ampla, uma vez que a problemática da criança e do adolescente explorados no trabalho exige ações articuladas para que a proteção integral seja efetivada, alcançando o encaminhamento à escola, o apoio à sua família, além de sensibilizar e orientar a sociedade para os prejuízos decorrentes do trabalho precoce entre outras que se façam necessárias. O MPT está atento às exigências das situações de trabalho identificadas para buscar as soluções para sua superação.

Marco inicial de uma atuação articulada foi a sua participação na criação do Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infan-

¹ As autoras deste artigo optaram por imprimir-lhe um tom relatorial quanto aos feitos conseguidos no decorrer de quase seis anos de existência da Coordenadoria, recentemente batizada de Coordinfância. Não se tem a pretensão de esgotar o relato. O intuito é o de visitar panoramicamente aqueles últimos anos de progresso na erradicação do trabalho infantil no Brasil, por meio da história da contribuição do Ministério Público do Trabalho, situando-a, especialmente, na atuação da Coordinfância, de sua criação até o momento.

til (FNPETI), em março de 1994, como também a organização de seminários e encontros em vários estados, com o apoio da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e a colaboração do Ministério do Trabalho e Emprego por meio das Delegacias Regionais do Trabalho, do FNPETI e de outras entidades atuantes na área.

Entre os seminários realizados, o de Fortaleza, em setembro de 2000, intitulado “Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente – Avanços e Estratégias – Perspectivas para o Futuro – 10 anos de ECA”, foi emblemático, pelo compromisso de membros da instituição, expresso na “Carta de Fortaleza – Pelo Resgate da Cidadania das Crianças e dos Adolescentes que Trabalham”, nos termos seguintes:

Os membros do Ministério Público do Trabalho [...], representantes da Procuradoria-Geral do Trabalho e de todas as Procuradorias Regionais do Trabalho, na ocasião do Seminário “Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente – Avanços e Estratégias – Perspectivas para o Futuro – 10 Anos de ECA”, [...] manifestam:

O COMPROMISSO de que as atribuições do Ministério Público do Trabalho, referentes ao combate do trabalho infantil e à exploração do trabalho do adolescente, sejam exercidas em parceria com as demais entidades, governamentais e não-governamentais, a fim de que o conjunto integrado de ações possa resgatar a cidadania plena das crianças, bem como dos jovens que trabalham.

O APOIO à criação e à manutenção dos Fóruns e Comissões (em nível nacional, estadual, regional e municipal) que visem o combate ao trabalho infantil e a proteção do adolescente no trabalho.

O APOIO à criação, no âmbito da Procuradoria-Geral do Ministério Público do Trabalho, de uma Coordenadoria Nacional que reúna as informações relativas à atuação das Procuradorias Regionais relacionadas com o combate à exploração do trabalho infanto-juvenil, além de lhes proporcionar os meios necessários à efetivação dessa tarefa, facilitando, ainda, a discussão conjunta de questões relacionadas ao tema.

Conseqüência desse compromisso foi a criação da Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente², primeira Coordenadoria criada no âmbito do MPT para atender à necessidade de atuação institucional articulada, no caso, para a defesa dos direitos e interesses da criança e do adolescente decorrentes do trabalho.

² Portaria PGT n. 299, de 10 de novembro de 2000.

Seu objetivo, conforme Regimento Interno, é estabelecer estratégias nacionais de combate ao trabalho infantil e à exploração do trabalho do adolescente, integrar as Procuradorias Regionais do Trabalho em uma ação uniforme e coordenada de combate ao trabalho infantil e de regularização do trabalho do adolescente, assim como fomentar a troca de experiências e discussões sobre a temática.

O início das atividades da Coordenadoria concretizou-se com a primeira reunião plenária, em novembro de 2000, quando seus membros registraram as ações desenvolvidas nos estados e as dificuldades encontradas no combate à problemática.

Já nessa época, o MPT tinha disponibilizado à população, em vários estados, o “disque-denúncia” com o objetivo de identificar situações que envolvem mão-de-obra de crianças e adolescentes. O serviço é gratuito e o sigilo é garantido.

As ações de combate à exploração do trabalho de crianças e de adolescentes resultaram na assinatura de inúmeros Termos de Ajuste de Conduta (TAC) para afastar crianças e adolescentes com idade inferior a 16 anos do labor e entre 16 e 18 anos do trabalho noturno e de atividades insalubres e perigosas.

No entanto, em que pese a essa atuação, verificou-se que a realidade de crianças e adolescentes envolvidos no trabalho precoce ia além dos contornos da atividade econômica urbana e rural formal, alcançando situações de repercussões mais danosas à saúde e de difícil enfrentamento.

Em algumas áreas como nos estados da Região Nordeste, houve uma atuação intensiva e contínua articulada com as Delegacias Regionais do Trabalho, autoridades locais, Ministérios Públicos Estaduais, entre outros, em que a implantação do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (Peti) foi decisiva para minimizar a exploração do trabalho de crianças e adolescentes em atividades de risco, como nas Casas de Farinha, cultura da cana-de-açúcar, citricultura, pedreiras, salinas, cultura do fumo e outras.

Ainda que o trabalho se faça recorrente nessas atividades, as ações desenvolvidas tiveram êxito pela redução significativa de crianças envolvidas e pela maior conscientização da sociedade a esse respeito.

Considerando a complexidade do enfrentamento da problemática do trabalho infantil, a atuação articulada e em parceria passou a constituir o objetivo da ação institucional, desde o primeiro momento, com o Ministério do Trabalho e Emprego – por intermédio dos Grupos de Erradicação do Trabalho Infantil e de Proteção do Trabalho do Adolescente (extinto) –, o Ministério do Desenvolvimento Social e de Combate

à Fome, Ministério da Justiça, Secretaria Especial de Direitos Humanos, entre outros órgãos do Governo Federal, Ministérios Públicos Estaduais, entidades sindicais, autoridades estaduais e municipais, Organização Internacional do Trabalho (OIT), Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef), organizações não-governamentais etc.

Em continuidade ao debate, foi decidido na reunião plenária, em março de 2001, que, sem prejuízo das ações necessárias à erradicação do trabalho infantil em qualquer atividade, metas prioritárias de atuação seriam definidas para o enfrentamento imediato de situações de exploração da mão-de-obra de crianças e adolescentes em atividades consideradas piores formas de trabalho pela Convenção 182 da OIT, que evidenciam situações de risco, conforme conceitos da referida convenção e da Recomendação 190, ou que exigem tratamento diferenciado.

Inicialmente, foram listadas as seguintes metas: o combate ao trabalho de crianças e adolescentes nos lixões, nas atividades ilícitas, com especial atenção à exploração sexual comercial, ao tráfico de drogas e ao narcoplantio, bem como nas atividades desenvolvidas em regime de economia familiar.

Verificou-se que o trabalho do adolescente ocorre, em muitas situações, de forma irregular, com desrespeito às normas de proteção e aos direitos trabalhistas, razão por que o combate à exploração do seu trabalho também se impôs como prioridade, uma vez também sujeito da proteção integral consagrada na Carta da República, com ações voltadas para o combate à precarização do seu trabalho.

Considerando o debate em torno do trabalho infantil doméstico, assim como dados de pesquisa realizada pela OIT e evidenciando o número significativo de crianças e adolescentes envolvidos em atividades em condições precárias, de vulnerabilidade, de desrespeito a direitos trabalhistas, sujeitos a maus-tratos, decidiu-se que o combate a esse tipo de trabalho passaria também a compor as metas prioritárias.

Essas metas foram reafirmadas na reunião plenária de março de 2002, ocasião em que foi traçado um plano de ação para cada uma, com definição de diretrizes a serem seguidas em cada caso e das parcerias necessárias.

A inclusão de atividades ilícitas entre as metas deu-se não somente em consequência da Convenção 182 da OIT, mas também em decorrência da divulgação da realidade vivida por crianças e adolescentes nelas envolvidos em razão da necessidade de sobrevivência, caracterizando o trabalho.

Essa realidade foi mostrada pela Pesquisa sobre Tráfico de Mulheres, Crianças e Adolescentes para fins de Exploração Sexual Comercial no Brasil (Pestraf), no que tange à exploração sexual comercial, e por pesquisa da OIT sobre o narcotráfico (Crianças no Narcotráfico – Um Diagnóstico Rápido), que envolvem um número crescente de crianças e adolescentes, exigindo atenção especial da instituição, ainda que ciente da complexidade desse enfrentamento e da competência limitada a respeito.

De se registrar que, em que pese às dificuldades encontradas no combate a essa mazela, possível apenas com atuação em parceria e envolvimento do governo em suas três esferas – federal, estadual e municipal –, a presença da Coordenadoria, enfatizando a questão de se estar diante de trabalho, conceituado como tal pela OIT, permitiu um novo enfoque da demanda antes restrita ao âmbito da ilicitude. A ênfase quanto ao trabalho dessas crianças e adolescentes é de vital importância para o delineamento das ações de enfrentamento da problemática, que não se limita à área penal, com indicativos para a criação de políticas públicas para atendimento dessa população carente.

Na mesma ocasião, em 2001, definiu-se que o MPT atuaria para articular e mobilizar comunidades, com o objetivo de sensibilizar para o tema e identificar demandas. E também implementaria o fortalecimento de mecanismos de controle social, como agente de estímulo de formação de lideranças, capacitações, conselhos tutelares, conselhos de direitos, visando conferir maior efetividade nas políticas públicas.

Outra estratégia estabelecida foi a participação em fóruns estaduais de prevenção e erradicação do trabalho infantil e o empenho para que eles sejam criados nos estados onde inexistem. Participou da criação, instalação e coordenação de vários fóruns estaduais. Houve também a atuação na estrutura, divulgação e debate da temática com as comunidades locais.

Essa atuação ajudou a articular, nos estados, as entidades governamentais e não-governamentais na defesa e promoção dos direitos da criança e do adolescente, repercutindo na redução de crianças e adolescentes no trabalho precoce, em especial no mercado formal de trabalho, e a conscientizar as autoridades e a sociedade para a questão.

A participação do MPT no FNPETI como integrante da coordenação colegiada era então uma realidade, havendo a necessidade de que espaços articulados de igual propósito existissem em todas as unidades da Federação.

Com as demais entidades integrantes do FNPETI, participou de momentos decisivos no combate ao trabalho infantil, a exemplo das discussões nos estados, finalizadas em seminário nacional, que resultaram

na elaboração das “Diretrizes para Formulação de uma Política Nacional de Combate ao Trabalho Infantil”, que se tornou referência na área e inspirou o Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, da Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil, aprovado pelo Conselho Nacional dos Direitos da Criança (Conanda).

No âmbito do FNPETI, a discussão sobre a sua sustentabilidade financeira resultou em uma série de debates, inclusive com a criação de um grupo de trabalho coordenado pelo MPT para propor soluções, que culminaram na criação do Instituto Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (Inpeti), entidade mantenedora, de caráter civil.

A criação do Inpeti foi a culminância de um processo de vários anos, representando um marco na história do fórum nacional, dando-lhe um perfil diferenciado, com possibilidades de financiamento próprio de suas atividades, ainda que em fase de consolidação.

Importante registrar que, implementando a diretriz referida, consensuada em reunião plenária, o MPT passou a integrar as Comissões Estaduais do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil. Segundo as normas regulamentares do Programa, cada estado, assim como os municípios, devem constituir uma comissão de caráter consultivo e propositivo com o objetivo de contribuir para a sua implantação e implementação.

Referidas comissões têm como principais competências: participar com o órgão gestor estadual da Assistência Social, na definição das atividades laborais priorizadas e do número de crianças e adolescentes a serem atendidos por município; interagir com os diversos programas setoriais de órgãos ou entidades executoras de políticas públicas que tratem das questões das famílias, crianças e adolescentes, com o objetivo de otimizar os resultados do Peti; recomendar a adoção de meios e instrumentos que assegurem o acompanhamento e sustentabilidade das ações desenvolvidas no âmbito do Programa.

Essa participação é de extrema importância para regular a execução do Programa, permitindo uma intervenção imediata em caso de ocorrência de irregularidades.

No âmbito do Peti, realizaram-se várias discussões sobre a sua avaliação, monitoramento e expansão, tendo a Coordenadoria participado dos seminários regionais de avaliação realizados pela gerência nacional do Programa.

Integrou também a Comissão Especial do Trabalho Infantil Doméstico (Cetid), criada em 2002, para analisar a inserção de trabalhado-

res infantis domésticos no Peti, as dificuldades encontradas e os procedimentos necessários para a sua superação em face do desenho do Programa e das especificidades que envolvem a atividade.

Na ocasião, a referida comissão elaborou documento com propostas de um plano de combate ao trabalho infantil doméstico, com cinco diretrizes centrais: disponibilizar informação de qualidade sobre o trabalho infantil doméstico para subsidiar a tomada de decisões; revisar a legislação nos pontos pertinentes; conscientizar e sensibilizar a sociedade sobre o problema; enfatizar o trabalho infantil doméstico no sistema de proteção integral e promover o fortalecimento da família na implementação de ações de intervenção.

Paralelamente, a Coordenadoria criou uma comissão para estudar a temática, que, em relatório, concluiu que o trabalho infantil doméstico deve ser enquadrado entre as piores formas de trabalho infantil, nos termos da Convenção 182 e da Recomendação 190, em especial por ser exercido predominantemente por meninas e por ser um trabalho oculto.

Entendeu que os direitos dos trabalhadores domésticos devem ser iguais aos dos demais trabalhadores – sugerindo a supressão do parágrafo único do art. 7º da Constituição e a exclusão do termo “serviços domésticos” do art. 248 do Estatuto da Criança e do Adolescente –; que o trabalho doméstico deve estar sujeito à fiscalização, como as demais formas de trabalho, respeitando o princípio da inviolabilidade do lar, em harmonia com os princípios da proteção integral e da prioridade absoluta das crianças e adolescentes; e que a erradicação do trabalho infantil doméstico, como as outras formas de trabalho infantil, exige esforço de diversos setores do Estado e da sociedade civil organizada.

O relatório é referência na matéria, tendo sido divulgado no Congresso Nacional, na Conaeti, nos Fóruns Nacional e Estaduais de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, entre outros.

A temática foi debatida em vários momentos no Congresso Nacional, em audiências públicas realizadas pela Câmara dos Deputados, com a participação da Coordenação Nacional. Foi objeto de reiteradas campanhas de sensibilização junto à sociedade e ao público-alvo, com a distribuição de folder explicativo sobre os direitos trabalhistas e a proibição do trabalho de crianças e adolescentes antes da idade legal, assim como suas conseqüências.

Nos Estados do Mato Grosso do Sul e Maranhão, foi firmado convênio com a administração local da Empresa de Correios e Telégrafos (ECT) para distribuição do folder às famílias, com capacitação prévia dos carteiros sobre o tema abordado.

No Estado de Goiás, 40 ônibus veicularam *busdoors*, por vários meses, com mensagem contra o trabalho infantil doméstico, tendo sido também espalhados *outdoors* pela capital.

Campanha nacional veiculada por rádios da capital e interior em todos os Estados da Federação divulgou os direitos básicos e a necessidade de denunciar o descumprimento da legislação específica, relativa à criança e ao adolescente, bem como a ocorrência de abusos e outras situações violadoras de direitos.

Essa campanha é repetida no Dia Nacional do Trabalhador Doméstico, 27 de abril, com entrevistas e artigos de membros da Coordenadoria, em todos os estados.

A Coordenadoria, por intermédio da Coordenação Nacional e dos seus membros, participou das oficinas realizadas pela Agência de Notícias dos Direitos da Criança (Andi) para análise da atuação da mídia brasileira no que respeita à divulgação de notícias sobre o trabalho infantil e o trabalho infantil doméstico.

Esteve nos dois eventos realizados pela Organização Internacional do Trabalho para debate do tema no âmbito da América Latina e Caribe, nas cidades de Lima (Peru) e Cartagena das Índias (Colômbia), onde divulgou a atuação institucional de combate à problemática e participou das discussões em torno da questão.

Foi signatária da “Carta de Cartagena das Índias – Construindo uma América Latina e um Caribe livres do trabalho infantil”, que contém várias recomendações para a erradicação do trabalho infantil e do trabalho infantil doméstico.

Em maio de 2002, a Instituição esteve presente à Assembléia Geral das Nações Unidas sobre a Criança, em Nova York, ocasião em que foram divulgadas “As Metas das Nações Unidas para o Milênio”. Durante o evento, participou dos debates sobre os Direitos da Criança, que serviram de subsídio para elaborar o documento. Também esteve em Haia, Holanda, na reunião organizada pela OIT para discutir as ações para cumprimento da Convenção 182 sobre a eliminação das piores formas de trabalho infantil.

Com relação ao Peti, deve-se registrar a participação institucional em comissão criada pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) para avaliar o programa e oferecer sugestões sobre suas dificuldades e melhor atender ao seu público-alvo. O trabalho resultou no documento “Análise Situacional do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil”. Com a unificação do Peti ao Bolsa Família, a Coordenação Nacional compôs comissão criada pelo FNPETI para acompa-

nhar essa integração. A última reunião plenária, em abril de 2006, contou com a presença da Secretária Executiva do MDS, que informou aos membros sobre a recente integração e proporcionou um amplo debate.

A Lei n. 10.097/2000, que altera os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho sobre o instituto da aprendizagem, representou um marco nas ações voltadas à promoção do trabalho do adolescente, nos termos legais, consideradas as normas específicas de proteção e a necessidade de sua formação profissional, direito referido de forma expressa entre aqueles elencados no art. 227 da Constituição.

O novo marco legal deu uma nova feição à aprendizagem, definindo seu conteúdo e ampliando o campo de atuação, voltada a toda empresa, exceção feita às micros e pequenas, assim definidas legalmente.

O MPT esteve à frente das discussões dos novos parâmetros legais, para implementar e cumprir, considerando em especial o direito constitucional do adolescente de formação profissional (art. 227 da Carta Política).

Essa discussão foi travada não apenas na Coordenadoria, mas em conjunto com o Ministério do Trabalho e Emprego, Fórum Nacional e Estaduais de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, entidades do Sistema Nacional de Aprendizagem, entidades sem fins lucrativos, escolas técnicas e a sociedade.

Houve um momento inicial de realização de seminários em vários Estados – Amazonas, Espírito Santo, Sergipe, Paraíba, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, entre outros –, assim como reuniões com os parceiros de forma a encontrar meios para implementar a lei. Foram realizadas reuniões com as entidades do “Sistema S” (Senai, Senac, Senar, Senat e Sescop) para criar programas de aprendizagem dentro dos novos parâmetros legais e que atendessem à demanda.

O Senar, Senac e Sescop assinaram com o MPT termos de cooperação para que a implementação da lei fosse integrada e contínua. Em paralelo, reuniões foram realizadas nos estados para elaborar programas em face da demanda, assim como para discussão, quanto ao conteúdo, principalmente junto a entidades sem fins lucrativos, interessadas em ministrar aprendizagem aos adolescentes.

Optou-se pela solução concertada para atender, com rapidez e com qualidade, à necessidade do adolescente de obter a formação profissional que o coloque no mercado de trabalho com conhecimento e aprendizado para sua manutenção, sem descurar da escolaridade básica e sem ser atingido pela precarização do trabalho com desrespeito aos seus direitos.

No entanto, tornou-se imperiosa, em alguns momentos, a instauração de inquérito civil público, ou mesmo a discussão judicial da ques-

tão, submetendo-se à Justiça do Trabalho ações civis públicas, como, por exemplo, as ações ajuizadas no Estado do Rio Grande do Sul, para definir o cumprimento por empresas da cota legal de aprendizes e da oferta de condições e ambiente para aprendizagem na conformidade com as exigências legais.

Importante, ainda, referir ações desenvolvidas em São Paulo, em atividades ligadas ao esporte. Nesse sentido, termo de cooperação foi assinado pelo MPT, Delegacia Regional do Trabalho local e Sindicato de Clubes do Estado para implementar o programa de aprendizagem para jovens de 14 a 18 anos, a ser desenvolvido por clubes interessados. A ação regularizou, por exemplo, a situação de adolescentes que atuavam como “catadores de bolinha de tênis”.

O debate sobre o conteúdo da legislação específica e as formas de atuação para a sua implementação foi realizado pela Coordenadoria, em conjunto com o Ministério do Trabalho e Emprego, inclusive com a participação de auditores fiscais integrantes dos Grupos de Combate ao Trabalho Infantil e Proteção ao Trabalhador Adolescente (GECTIPA), então existentes e atuantes, em que foram definidos alguns parâmetros de atuação conjunta.

No setor público, obtiveram sucesso os programas de aprendizagem de âmbito nacional do Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Serpro, Infraero, Brasil Telecom, entre outros, decorrentes da assinatura de Termos de Ajuste de Conduta. Vale ressaltar que a implementação da aprendizagem nos parâmetros ajustados em referidos termos é acompanhada por integrantes da Coordenadoria, nos estados e Distrito Federal, onde se deu a formalização dos compromissos.

Com relação ao Banco do Brasil e à Caixa Econômica, reuniões foram realizadas com seus representantes locais para superar dificuldades e encontrar a melhor forma para implementar os respectivos programas.

Reuniões também foram realizadas junto à Coordenação Nacional com os representantes nacionais das citadas instituições. A partir dessas reuniões gerais, obteve-se a redução da carga horária da aprendizagem de cinco para quatro horas, com assinatura dos respectivos aditivos aos TAC, o que constituiu uma vitória por mostrar a eficácia da aprendizagem com esse limite de carga horária diária, beneficiando os adolescentes envolvidos quanto à frequência à escola no horário diurno.

Saliente-se que as modificações introduzidas no instituto da aprendizagem pela nova legislação possibilitou a regularização de entidades sem fins lucrativos que intermediavam mão-de-obra de adolescentes,

chamados “guardas-mirins”, com descumprimento de seus direitos e sem oferecer formação profissional.

O combate à exploração do trabalho do adolescente foi intensificado com a regularização da atuação dessas entidades, por ações judiciais e extrajudiciais do MPT, com oferta aos adolescentes de inserção em programas de aprendizagem organizados conforme os parâmetros legais específicos. Vários TAC foram firmados nos estados com o mesmo conteúdo, assim como ações civis públicas foram ajuizadas, com o objetivo de sua regularização.

Importante referir a atuação ministerial para implementar a aprendizagem por entidades sem fins lucrativos com a participação de universidades.

Experiência pioneira nesse sentido foi realizada no Estado do Paraná, com a implementação da aprendizagem por entidades sem fins lucrativos, em que a Universidade ofereceu apoio técnico e estrutural a elas suprimindo suas fragilidades e possibilitando a oferta aos adolescentes da região de formação técnico-profissional de qualidade.

Ressalte-se a relevância da discussão sobre a necessária regulamentação da Lei de Aprendizagem em várias reuniões plenárias da Coordenadoria. As deliberações delas resultantes subsidiaram discussões da Coordenação Nacional nos eventos sobre o tema. Entre eles, as reuniões realizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em especial a oficina para debater a proposta de decreto voltada para sua redação final e as discussões realizadas pelo Senar para elaborar um documento orientador para a aprendizagem no setor rural. Houve, ainda, a participação da Coordenadoria em audiências públicas realizadas pela Câmara dos Deputados sobre a Lei de Aprendizagem, como também em debates organizados pelo Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Entre as ações de regularização do trabalho do adolescente, temos aquelas voltadas ao combate ao estágio fraudulento. Nesse sentido, audiências públicas foram realizadas em São Paulo e Espírito Santo, por exemplo, para debater e esclarecer o conteúdo da legislação específica.

Outrossim, ações foram empreendidas em Santa Catarina, Bahia e Sergipe, entre outros, para regularizar os programas de estágio e orientar quanto ao cumprimento dos seus parâmetros legais.

Deve-se destacar a atuação da Coordenadoria junto ao Conselho Nacional de Educação (CNE) durante debate sobre o estágio no ensino médio, que resultou em audiência pública convocada pelo órgão para discussão do relatório da Câmara de Educação Básica (CEB) e da proposta de Resolução.

É importante mencionar ainda os debates sobre trabalho educativo de que trata o art. 68 do Estatuto da Criança e do Adolescente, ocorridos não somente em reuniões plenárias da Coordenadoria como também em seminários realizados nos estados.

Um novo momento no combate ao trabalho infantil no Brasil foi a elaboração do Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, pela Conaeti, aprovado pelo Conanda e publicado em 2004. De se registrar que a instituição participou dos trabalhos de elaboração do plano como integrante da Conaeti³.

A publicação do Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil foi antecedida de momentos decisivos para a obtenção desse resultado. O debate para criar um plano nacional específico remonta às discussões havidas no FNPETI que resultaram na elaboração de documento sobre as diretrizes para a formulação desse plano. A sua aprovação em seminário nacional organizado pelo Fórum Nacional coincidiu com a discussão sobre as conseqüências resultantes da ratificação da Convenção 182 da OIT. A finalização do processo de ratificação da referida convenção resultou na criação, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, de comissão composta por representantes das organizações de trabalhadores e de empregadores, do Governo e do Ministério Público do Trabalho, para determinar as piores formas de trabalho infantil.

Os trabalhos resultaram na edição da Portaria MTE n. 20/2001⁴, que elenca as atividades consideradas insalubres e perigosas em que é proibido o trabalho do adolescente.

³ Portaria n. 365, de 12 de setembro de 2002, do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.

⁴ Portaria n. 20, de 13 de setembro de 2001.

Art. 1º Fica proibido o trabalho do menor de 18 (dezoito) anos nas atividades constantes do Anexo I.

§ 1º A proibição do *caput* deste artigo poderá ser elidida por meio de parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho, que ateste a não exposição a riscos que possam comprometer a saúde e a segurança dos adolescentes, o qual deverá ser depositado na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego da circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades.

§ 2º Sempre que houver controvérsia quanto à efetiva proteção dos adolescentes envolvidos nas atividades constantes do referido parecer, o mesmo será objeto de análise por Auditor-Fiscal do Trabalho, que tomará as providências legais cabíveis.

O desempenho da instituição foi decisivo, em especial com relação à inclusão de atividades do setor agrícola, à vista de dados concretos no que tange aos efetivos prejuízos que a sua execução traz à saúde da criança e do adolescente nelas envolvidos.

Especial atenção foi dada à cultura do fumo, que mereceu inclusive a apresentação de um estudo à comissão, que abordou a fumicultura nos estados da Região Sul. Cabe salientar o trabalho realizado nos três estados do Sul por membros da Coordenadoria, voltado à erradicação do trabalho de crianças e de adolescentes na atividade.

A expedição da mencionada Portaria n. 20 com uma lista de atividades consideradas insalubres e perigosas, para fins de aplicação da Convenção 182 da OIT, foi pioneira em relação aos demais países signatários da Convenção que a ratificaram. O tema, inclusive, foi objeto de debate em reunião organizada pela OIT em Haia, da qual participou a Coordenadoria, discutindo a temática nos grupos de trabalho durante o evento.

A elaboração de um Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil também foi debatida por Comissão Especial criada pelo Conselho Nacional de Defesa da Pessoa Humana (CNDPH) para propor as ações necessárias ao combate ao trabalho escravo e infantil, com a participação da instituição. Na ocasião, foi apresentada proposta de um plano de prevenção e erradicação do trabalho infantil.

Essas etapas antecederam à Comissão Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (Conaeti) e o Plano por ela aprovado, cuja execução vem sendo acompanhada pela comissão. Com relação às ações que envolvem o MPT, deve-se assinalar que o programa do concurso público para admissão nessa carreira ministerial foi alterado para contemplar a legislação relativa aos direitos da criança e do adolescente, a saber, o Estatuto da Criança e do Adolescente e tratados internacionais específicos, a exemplo das Convenções 138 e 182 da OIT e a Convenção dos Direitos da Criança e do Adolescente da ONU. Outrossim, foram

§ 3º A classificação dos locais ou serviços como perigosos ou insalubres decorrem do princípio da proteção integral à criança e ao adolescente, não sendo extensiva aos trabalhadores maiores de 18 (dezoito) anos.

Art. 2º Os trabalhos técnicos ou administrativos serão permitidos, desde que realizados fora das áreas de risco à saúde e à segurança.

relatadas à Comissão as ações desenvolvidas pela instituição no combate ao trabalho infantil, conforme Relatório específico a ela encaminhado.

Deve-se também referir que em atenção à ação prevista no Plano Nacional – de capacitação dos operadores do direito –, o MPT integra Comissão organizadora de seminário sobre “Trabalho Infantil – Uma violação de Direitos Humanos”, que está sendo organizado pelo FNPETI.

No âmbito da Conaeti, está sendo revista a citada Portaria n. 20 por subcomissão criada para esse fim, com a participação de integrantes da Coordenação Nacional, que também integra subcomissão para a harmonização da legislação pátria aos termos das Convenções 138 e 182 da OIT.

Além da Conaeti, a Coordenação Nacional integra a Comissão Intersetorial de Combate à Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes, coordenada pela Secretaria Especial de Direitos Humanos tendo participado, desde os primeiros momentos, das suas reuniões. Coordenou grupo de trabalho sobre a legislação específica, criado no âmbito da Comissão que resultou na apresentação de proposta de alteração do título VI do Código Penal, à Comissão Parlamentar Mista de Inquérito sobre Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes, formalizada em Projeto de Lei aprovado pelo Senado Federal, em tramitação na Câmara dos Deputados.

Os trabalhos da CPMI foram acompanhados pela Coordenação Nacional, que participou de audiências públicas no Congresso Nacional para discutir a temática, expor as ações intentadas pela instituição e discutir o conteúdo da alteração legislativa proposta. Em decorrência, participou das discussões para elaborar proposta de política nacional de enfrentamento ao tráfico de pessoas, realizadas pelo Ministério da Justiça, assim como da oficina da OIT sobre a temática.

A atuação conjunta do MPT com os Ministérios Públicos Estaduais vem sendo intensificada, sendo uma realidade no combate à exploração sexual comercial de crianças e adolescentes, ao trabalho infantil, de modo geral e nos lixões, citando alguns exemplos.

Essa atuação é intensa e constante nos Estados do Amazonas, Rio Grande do Norte, Alagoas, Pernambuco, Sergipe e Paraná, entre outros, no que respeita à exploração sexual comercial. Exemplo recente é a operação do Grupo Nacional de Combate às Organizações Criminosas (GNCOC), pelo seu 4º Grupo de Trabalho, coordenado pelo MPT, de combate ao tráfico interno de pessoas e à exploração sexual comercial de crianças e adolescentes. A ação foi desencadeada em vários estados si-

multaneamente, com atuação conjunta das duas instituições, em especial, nos Estados do Amazonas, Alagoas e Santa Catarina. No mesmo sentido as ações realizadas em todos os estados no dia 18 de maio, data nacional de combate ao abuso e à exploração sexual contra crianças e adolescentes.

Importante mencionar a participação de membros da coordenação no seminário realizado pela Organização Internacional do Trabalho, na Cidade do Leste (Paraguai), sobre a exploração sexual de crianças e adolescentes na tríplice fronteira – Paraguai, Brasil, Argentina. Na ocasião, a instituição engajou-se nas ações desenvolvidas na região pela OIT em parceria com várias entidades, tendo atuação intensa na região, inclusive, com assinatura de vários TAC por hotéis, motéis, sindicato de taxistas, entre outros, sendo citada como prática “exitosa” no combate à mazela pela organização internacional e divulgada mundialmente. Posteriormente, participou do seminário de avaliação do projeto local desenvolvido pela OIT.

No Pará, ação junto aos municípios resultou na assinatura, por vários prefeitos, de Termos de Ajuste de Conduta para ações de combate ao trabalho infantil. Algumas ações civis públicas foram ajuizadas em conjunto com o Ministério Público Estadual, com liminares concedidas, para que ações sejam realizadas em municípios que não compareceram à instituição para debater a questão. Ação nesse sentido foi iniciada no Estado do Maranhão.

Trabalho significativo foi desenvolvido no combate ao trabalho de crianças e adolescentes nos lixões no Estado do Paraná. Após diagnóstico, foram realizadas várias audiências públicas envolvendo os municípios do Estado em um trabalho de conscientização que resultou no compromisso de erradicação do trabalho de crianças e adolescentes na atividade. A atuação em conjunto com o Ministério Público local obteve a adesão das autoridades municipais. O resultado foi a erradicação do trabalho infantil nos lixões e a organização dos catadores em cooperativas, atuação reconhecida pelo Unicef.

Trabalho nesse sentido é realizado em vários estados, sendo uma realidade enfrentada pela instituição nos Estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Pernambuco, Ceará, Rio Grande do Norte, Minas Gerais, entre outros.

Na ampla atuação de combate à exploração do trabalho da criança e do adolescente, é importante referir ações realizadas em momentos específicos, como os carnavais fora de época, especialmente nos estados da Região Nordeste, e junto aos partidos políticos. No primeiro caso, foram desenvolvidas ações em parceria, com atuação dos membros da Coordenadoria na obtenção de TAC pelas entidades organizadoras em

que se comprometem a não utilizar crianças e adolescentes durante o evento e a não permitir que empresas vinculadas o façam, ação contínua e preventiva que tem lugar a cada ano. De igual forma, com relação aos partidos políticos e às campanhas realizadas no período eleitoral.

É importante também a atuação junto às autoridades municipais no sentido de criar e estruturar Conselhos Tutelares, tal como ocorreu nos municípios dos Estados do Pará e Maranhão, como também no Estado do Piauí e em outros estados, em especial nos municípios onde houver denúncias ou audiências públicas.

Em vários estados, entre eles Minas Gerais e Rio Grande do Sul, sendo pioneiro o Estado de Santa Catarina, atuou-se visando à obtenção de provimentos pelo Tribunal de Justiça do Estado no sentido do cumprimento da Constituição e do Estatuto da Criança e do Adolescente, para que não se conceda autorização para o trabalho de adolescentes com idade inferior à legal. A atuação abrange também os Ministérios Públicos do Estado, em razão da sua intervenção obrigatória nos processos de interesse de criança e de adolescente.

O trabalho de crianças e adolescentes nas ruas, em especial no comércio informal, é uma constante preocupação da Coordenadoria. O enfrentamento da problemática exige a atuação em parceria, inclusive, com as Secretarias de Promoção Social nos estados, como é exemplo ação recente desenvolvida em São Paulo.

Ações também foram desenvolvidas no combate ao trabalho de crianças e adolescentes envolvidos na venda de jornais e distribuição de panfletos em semáforos em vários estados – Amazonas, Piauí, Ceará, Mato Grosso, Bahia, entre outros –, obtendo-se o seu afastamento da atividade com a assinatura de Termos de Ajuste de Conduta pelas empresas responsáveis.

A Coordenadoria tem acompanhado a tramitação no Congresso Nacional de Projetos de Lei que tratam de temas afetos à criança e ao adolescente, em especial com relação ao trabalho, atuando junto aos Relatores e às Comissões quando do seu debate, audiências públicas ou de publicidade do seu conteúdo, se contrários aos interesses da criança e do adolescente.

Recentemente, debateu o conteúdo do Projeto de Lei que cria o Estatuto do Desporto, na esteira dos trabalhos da Comissão de Estudos, instituída para tratar de questões envolvendo o vínculo entre atletas de futebol adolescentes e os agentes responsáveis pela intermediação entre o jogador e o clube contratante.

Referida Comissão foi criada para estudar a temática e oferecer subsídios à atuação ministerial, especialmente as que vêm sendo desenvolvidas no Rio de Janeiro, cujos trabalhos resultaram em relatório final, debatido e aprovado pelos membros da Coordenadoria em reunião plenária. Várias são as recomendações, entre elas, de atuação junto à Confederação Brasileira de Futebol, no sentido de que adote contrato padrão destinado aos atletas profissionais adolescentes para que estes recebam tratamento diferenciado, em atenção às normas específicas de proteção, exerça rigoroso controle sobre todos os contratos celebrados entre profissionais adolescentes e seus agentes e comunique ao MPT contratos firmados em desconformidade com as referidas normas legais de proteção.

Como exposto, verifica-se que muitas têm sido as frentes de atuação da Coordenadoria no combate à problemática do trabalho infantil e da exploração do trabalho do adolescente. Suas reuniões plenárias têm procurado propiciar o entrosamento com instituições atuantes na área e especializadas nas questões relacionadas com a defesa dos direitos da criança e do adolescente, sendo exemplo o comparecimento do Unicef e da OIT, de especialistas nas áreas da exploração sexual comercial de crianças e adolescentes e de representantes do Ministério do Trabalho e Emprego, como a Secretária de Inspeção do Trabalho, que em dois momentos esteve presente para discutir questões atinentes à fiscalização do trabalho e à do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome.

A divulgação dessas atividades vem sendo feita nas informações veiculadas na página que a instituição disponibiliza na Internet, pela participação em programas veiculados na TV Justiça e por relatórios periodicamente expedidos. Vale lembrar a importância dos Boletins Informativos veiculados durante o ano de 2004. Outrossim, a Coordenadoria realizou em 2006, com o apoio da Escola Superior do Ministério Público da União, seminário em Rondônia, com o objetivo de articular com as entidades locais que atuam na área o combate ao trabalho infantil na região.

Foi relevante a participação da Coordenadoria na conferência realizada pela OIT, em Portugal, em maio de 2004, em que foi debatida temática do combate ao trabalho infantil nos países de língua portuguesa. O Ministério Público do Trabalho teve a oportunidade de apresentar as ações desenvolvidas a respeito. Conhecer as experiências de outros países foi de fundamental importância. Chamou a atenção o Peti daquele país, cujo eixo é a educação, de modo que os problemas na área são detectados na escola, diferente do modelo assistencialista brasileiro.

Em que pese ao empenho institucional, as ações articuladas em parcerias desenvolvidas por todos os órgãos e entidades não-governamentais, nacionais e internacionais atuantes no combate à mazela, bem como os resultados positivos obtidos nos últimos 10 anos, demonstrados pelos dados divulgados pelo IBGE, há ainda um trabalho intenso a ser feito, no qual está engajada a instituição e para o qual volta os seus esforços.

O recente Relatório sobre o Trabalho Infantil no Mundo, lançado em maio de 2005 no Brasil, pela Organização Internacional do Trabalho, por ocasião da Conferência dos Países Americanos, reunião preparatória para a Conferência da OIT em Genebra, mostra os avanços do Brasil, referência para o mundo, revelando a todos – Governo, Ministério Público, entidades não-governamentais e sociedade – o compromisso da erradicação do trabalho infantil, para que se cumpra a proteção integral de toda criança e adolescente, consagrada pela nossa Carta da República.

Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (Conaete)

Luís Antônio Camargo de Melo¹

1 HISTÓRICO

Em junho de 2001, por meio das Portarias n. 221 e 230, da lavra do então Procurador-Geral do Trabalho, doutor Guilherme Mastrichi Basso, instituiu-se, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, uma Comissão Temática² destinada a elaborar estudos e indicar políticas para atuação do *Parquet* trabalhista no combate ao trabalho forçado e à regularização do trabalho indígena. Ressalte-se que essa intervenção, na prática, já ocorria no âmbito das Procuradorias Regionais do Trabalho, mas de forma desordenada. Destarte, os trabalhos da Comissão visavam organizar e tornar mais eficaz a atuação do Ministério Público do Trabalho.

Os trabalhos realizados desde então tiveram como ponto de partida o documento intitulado “Carta de Belém”, o qual representa a síntese do Seminário Internacional realizado naquela cidade, em novembro de 2000, sob o título de “Trabalho forçado – Realidade a ser combatida”.

Os pontos prefaciais analisados pela Comissão coincidiram com aqueles gizados na Carta de Belém, a seguir arrolados:

¹ Subprocurador-Geral do Trabalho e Coordenador da Coordenadoria de Erradicação do Trabalho Escravo do Ministério Público do Trabalho.

² A Comissão teve a seguinte composição: Luís Antônio Camargo de Melo – Presidente; Antônio Carlos Cavalcante Rodrigues; Eduardo Varandas Araruna; Hideraldo Luiz de Souza Machado; Jaime Roque Perottoni; Luercy Lino Lopes e Ricardo José das Mercês Carneiro.

- a) utilização de trabalhadores, com intermediação de mão-de-obra dos chamados “gatos” e por cooperativas fraudulentas;
- b) utilização de trabalhadores aliciados em outros municípios ou estados, pelos próprios tomadores de serviços ou por interposta pessoa, com promessas enganosas e não cumpridas;
- c) servidão de trabalhadores por dívida, com cerceamento de liberdade de ir e vir e o uso de coação moral ou física, para mantê-los no trabalho;
- d) submissão de trabalhadores a condições precárias de trabalho, pela falta ou inadequado fornecimento de alimentação sadia e farta e de água potável;
- e) fornecimento aos trabalhadores de alojamentos sem condições de habitabilidade e à míngua de instalações sanitárias adequadas;
- f) falta de fornecimento gratuito aos trabalhadores de instrumentos para prestação de serviços, equipamentos de proteção individual e materiais de primeiros socorros;
- g) não utilização de transporte seguro e adequado aos trabalhadores;
- h) não-cumprimento da legislação trabalhista, desde o registro do contrato na CTPS, passando pela falta de cumprimento das normas de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores, até a ausência de pagamento da remuneração a eles devidas;
- i) coação ou, no mínimo, indução de trabalhadores no sentido de que se utilizem de armazéns ou serviços mantidos pelos empregadores ou seus prepostos;
- j) aliciamento de mão-de-obra feminina para fins de exploração sexual, tolhendo-lhes a liberdade de ir e vir.

Assim, alicerçados nas situações fáticas apresentadas, sem desconsiderar outras detectadas ao longo dos trabalhos, foram discutidas soluções e definições de políticas institucionais com o objetivo de otimizar os serviços prestados à sociedade, tornando mais efetiva a atuação do *Parquet* laboral.

Considerando as conclusões insertas no relatório final elaborado pela Comissão Temática e a fim de harmonizar a ação desenvolvida no âmbito do Ministério Público do Trabalho, no combate ao trabalho escravo, inclusive no relacionamento com outros órgãos dedicados ao tema, para possibilitar o engajamento e o comprometimento dos membros da instituição, na defesa do ordenamento jurídico trabalhista e na tutela

dos direitos do cidadão/trabalhador, o então Procurador-Geral do Trabalho criou a Coordenadoria Nacional de Combate ao Trabalho Escravo (CNCTE)³, tendo designado a doutora Terezinha Matilde Licks como Coordenadora e o doutor Luís Antônio Camargo de Melo para Vice-Coordenador.

Por meio da Portaria n. 244, de 10 de outubro de 2002, foram designados membros e suplentes em cada Procuradoria Regional do Trabalho para integrar a recente Coordenadoria que, em 30 de setembro de 2003⁴, por determinação da doutora Sandra Lia Simón, Procuradora-Geral do Trabalho, passou a ter a seguinte coordenação:

- Coordenador: Luís Antônio Camargo de Melo
- Vice-Coordenador: Jairo Lins de Albuquerque

Posteriormente, em 16 de dezembro de 2003, foi encaminhada proposta de alteração do nome para Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, antiga reivindicação dos seus membros, que foi acolhida e resultou na alteração do regimento interno, com a substituição da sigla CNCTE para Conaete.

Em dezembro de 2004⁵, o doutor Erlan José Peixoto do Prado foi nomeado Vice-Coordenador Nacional.

Atualmente compõem a Coordenadoria representantes das vinte e quatro Procuradorias Regionais do Trabalho, todos com a importante missão de erradicar o trabalho prestado em condições análogas às de escravos, coibindo o trabalho forçado e em condições degradantes (noções que examinaremos no tópico seguinte), atuando em conjunto com outros órgãos federais, voltados para a defesa da liberdade e do valor social do trabalho e, principalmente, engajados na defesa da dignidade da pessoa humana.

Antes de passarmos ao tópico seguinte, esclarecemos que, quando da criação da coordenadoria, falava-se na possibilidade de atuação do Ministério Público do Trabalho junto ao Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado (Gertraf), criado pelo Decreto n. 1.538, de 27 de junho de 1995.

De acordo com o art. 3º, § 1º, do referido decreto, representantes de outros órgãos e de entidades públicas ou privadas poderiam ser convidados a participar do Gertraf, dando ênfase à importância de atuação articulada na defesa do cidadão/trabalhador.

³ Portaria PGT n. 231, de 12 de setembro de 2002.

⁴ Portaria PGT n. 380, de 30 de setembro de 2003.

⁵ Portaria PGT n. 550, de 21 de dezembro de 2004.

Posteriormente, o Decreto de 31 de julho de 2003⁶ substituiu o Gertraf e cria o Conselho Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (Conatrae), órgão vinculado à Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, que concretiza uma das metas prioritárias previstas no “Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo”, lançado pelo Governo Federal em 11 de março de 2003, sendo certo que o Ministério Público do Trabalho participou ativamente da elaboração deste documento.

2 O CHAMADO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO: a palavra “escravidão”; trabalho forçado; trabalho degradante; conceito legal; trabalho digno⁷

O primeiro tratado internacional proibindo a escravidão, firmado pela Liga das Nações Unidas (antecessora da ONU), datado de 1926, em seu art. 1º define: “Escravidão é o estado e a condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, alguns ou todos os atributos do direito de propriedade”⁸.

Em 1956, a Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravidão, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Similares à Escravidão, promovida pelas Nações Unidas, definiu-a como: “condição de alguém sobre o qual se exercem poderes associados ao direito de propriedade”⁹.

⁶ Nos termos do art. 2º do Decreto de 31 de julho de 2003 (publicado no *Diário Oficial da União* de 1º ago. 2003, p. 7-8) compete à Conatrae:

I – acompanhar o cumprimento das ações constantes do Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo, propondo as adaptações que se fizerem necessárias;

II – acompanhar a tramitação de projetos de lei relacionados com o combate e erradicação do trabalho escravo no Congresso Nacional, bem como propor atos normativos que se fizerem necessários à implementação do Plano de que trata o inciso I;

III – acompanhar e avaliar os projetos de cooperação técnica firmados entre o Governo brasileiro e os organismos internacionais;

IV – propor a elaboração de estudos e pesquisas e incentivar a realização de campanhas relacionadas à erradicação do trabalho escravo; e

V – elaborar e aprovar seu regimento interno.

⁷ CAMARGO, Luís Antônio. Ação coletiva no combate ao trabalho escravo. In: RIBEIRO JÚNIOR, José Hortêncio. et al. (Org.). *Ação coletiva no combate ao trabalho escravo*. São Paulo: Ltr, 2006. p. 158-179.

⁸ FIGUEIRA, Ricardo Rezende. *Pisando fora da própria sombra*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004. p. 36.

⁹ MELTZER, Milton. *História ilustrada da escravidão*. Rio de Janeiro: Ediouro, 2004. p. 480.

Segundo Ricardo Rezende Figueira¹⁰, a Anti-Slavery International entende a escravidão por dívida como:

o estado e a condição resultante do fato de que um devedor tenha se comprometido a fornecer, em garantia de uma dívida, seus serviços pessoais ou de alguém sobre o qual tenha autoridade, se o valor desses serviços não for equitativamente avaliado no ato da liquidação da dívida ou se a duração desses serviços não for limitada nem sua natureza definida.

Hoje, a palavra “escravidão” passou a significar uma variedade maior de violações dos direitos humanos. Em relatório de 1991, sobre formas contemporâneas de escravidão, o Centro de Direitos Humanos das Nações Unidas sustenta que:

Além da escravidão tradicional e do tráfico de escravos, esses abusos incluem a venda de crianças, prostituição infantil, pornografia infantil, exploração do trabalho infantil, mutilação sexual de meninas, uso de crianças em conflitos armados, escravidão por dívida, tráfico de pessoas e venda de órgãos humanos, exploração da prostituição, e certas práticas em regimes coloniais e de *apartheid*¹¹.

Em seu livro “Disposable People”, Kevin Bales, estudado por Luiz Guilherme Belisario¹², Ricardo Rezende¹³ e Leonardo Sakamoto¹⁴, ensina que na escravidão contemporânea o trabalhador é tratado como mercadoria, mesmo não havendo recibo.

Entende José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹⁵:

Para Kant, como explica Rabenhorst, no reino das finalidades humanas tudo ou tem preço ou dignidade. No primeiro caso, o que tem preço pode ser comparado ou trocado; já no caso da dignidade, ela funciona como atributo do que não pode sê-lo, ou seja, o que tem dignidade não é passível de substituição ou comparação. Como o homem, ser racional e dotado de autonomia, é o único capaz de fazer suas escolhas, ele é considerado como

¹⁰ Op. cit., p. 36.

¹¹ MELTZER, op. cit., p. 480-481.

¹² *A redução de trabalhadores rurais à condição análoga à de escravos*. São Paulo: LTr, 2005. p. 50-51.

¹³ Op. cit., p. 41.

¹⁴ Este homem é um escravo brasileiro. *Revista Terra*, out. 2003.

¹⁵ *Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno*. São Paulo: LTr, 2004. p. 45-47.

o único, também, que é portador de dignidade. Não pode o homem, então, em nenhuma circunstância ser considerado senão como um fim em si mesmo. Continua Rabenhorst afirmando que, “Na perspectiva Kantiana, a dignidade humana se funda, portanto, no lugar que o homem ocupa na escala dos seres” [...].

Note-se que, como afirma Sarlet, nessa perspectiva a dignidade, “como qualidade intrínseca da pessoa humana, é irrenunciável e inalienável, constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado” [...].

Nesse sentido é que entendemos que Luiz Alberto David Araújo afirma que: “O que se buscou enfatizar foi o fato de o Estado ter como um de seus objetivos proporcionar todos os meios para que as pessoas possam ser dignas”.

O autor, quando faz essa afirmação, está-se referindo ao artigo 1º da Constituição, que indica como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a *dignidade da pessoa humana* (inciso III), sendo que, para Luiz Alberto D. Araújo, o sentido que o legislador constituinte quis dar foi o de que o Estado se erige sob essa noção.

Dar trabalho e em condições decentes é proporcionar ao homem os direitos que decorrem desse atributo que lhe é próprio: a dignidade. Quando se fala em trabalho em que há a redução do homem à condição análoga à de escravo, dessa feita, é imperioso considerar violado o princípio da dignidade da pessoa humana, pois não há trabalho decente se o homem é reduzido a essa condição. Como entende a OIT “O controle abusivo de um ser humano sobre outro é a antítese do trabalho decente”.

No mesmo sentido, a manifestação de Wilson Roberto Prudente:

O conceito de trabalho em *condições degradantes* encontra-se em antítese ao conceito de trabalho em *condições dignas*. Submeter alguém a condições degradantes de trabalho significa o próprio *tratamento degradante* imposto por um particular, no caso, o empregador. Trabalho em condições degradantes, portanto, é aquele em que a degradação das condições de saúde e higiene violam, à primeira vista, o axioma da dignidade da pessoa humana.

A constatação do trabalho em condições degradantes no meio rural terá que ter sempre em conta as condições de alojamento e moradia do trabalhador. A qualidade da água colocada à disposição dos trabalhadores será um outro elemento relevante na caracterização do trabalho em condições degradantes.

Depositar trabalhadores em alojamentos degradantes, em condições extremas, equivale à prática de tortura. Lembro-me de um alojamento que visitei de trabalhadores trazidos do Maranhão, de Minas Gerais e do Espírito Santo, para prestar serviços em favor de uma Grande Usina açucareira e alcooleira de Campos dos Goytacazes. Eram 31 homens acondicionados em beliches, uns sobre os outros. Os trabalhadores chegavam da roça às dezessete horas e havendo um único banheiro e um único chuveiro, os últimos da fila só conseguiriam jogar uma água no corpo por volta das 22 horas. Antes disso, porém, a água da caixa, que era pequena, já havia terminado... Os últimos da fila só poderiam pensar em banho no final da tarde do dia seguinte... As paredes do quarto estavam visivelmente manchadas de sangue, dada a voracidade dos mosquitos e pernilongos... Não era possível ficar dois minutos naquele ambiente, sem ter que estar batendo as mãos para todos os lados, como forma de se livrar dos insetos... Ora, um alojamento, onde permanecer por cinco minutos é razão de grande sofrimento, então para quem nele tem de dormir todos os dias trata-se efetivamente de tortura [...]¹⁶.

Novamente, José Cláudio Monteiro de Brito Filho¹⁷:

É preciso, entretanto, enunciar mais concretamente o trabalho em condições degradantes. Tomando por base sua caracterização, como exposta por Luis Camargo linhas atrás, como aquele em que se pode identificar péssimas condições de trabalho e de remuneração, pode-se dizer que trabalho em condições degradantes é aquele em que há a falta de garantias mínimas de saúde e segurança, além da ausência de condições mínimas de trabalho, de moradia, higiene, respeito e alimentação. Tudo devendo ser garantido – o que deve ser esclarecido, embora pareça claro – em conjunto; ou seja, e em contrário, a falta de um desses elementos impõe o reconhecimento do trabalho em condições degradantes.

Assim, 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.

¹⁶ Wilson Roberto Prudente, Procurador do Trabalho, em manifestação na Oficina de Trabalho promovida pela OIT, em Brasília, nos dias 15 e 16 de março de 2004.

¹⁷ Op. cit., p. 80.

Quanto ao conceito legal de trabalho análogo ao de escravo, sob a égide da redação anterior do art. 149 do Código Penal Brasileiro¹⁸, chegamos a definir como sinônimas as expressões trabalho escravo e trabalho forçado¹⁹:

Considerar-se-á trabalho escravo ou forçado toda modalidade de exploração do trabalhador em que este esteja impedido, moral, psicológica e/ou fisicamente, de abandonar o serviço, no momento e pelas razões que entender apropriados, a despeito de haver, inicialmente, ajustado livremente a prestação dos serviços.

Observamos que a caracterização do chamado trabalho escravo contemporâneo ocorria não só diante de ameaças ou sanções, mas também mediante falsas promessas de boas condições de prestação de serviço e salário, ocasiões em que o obreiro apresentava-se espontaneamente para o labor²⁰.

Vale lembrar, como já afirmamos em outras oportunidades, que a coação (podendo ocorrer também com retenção de documentos) é um importante elemento definidor deste tipo execrável de exploração. A coação pode ser moral, psicológica e física²¹.

Todavia, tal viés mostrou-se incompleto, porquanto, lamentavelmente, deixou de observar que a melhor e atual conceituação do que se convencionou chamar de trabalho escravo contemporâneo deveria atentar não só para a supressão da liberdade individual do trabalhador, mas, sobretudo, para a garantia da sua dignidade.

Nesse sentido, Ela Wiecko Volkmer de Castilho²² acredita na necessidade de incluir na conceituação dos crimes as práticas que atentem contra a dignidade da pessoa. Assim, afirma: “Não se trata mais de pro-

¹⁸ Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo:

Pena – reclusão, de 2 (dois) a 8 (oito) anos. (Vigente até 11.12.2003.)

¹⁹ Ver nosso artigo Premissas para um eficaz combate ao trabalho escravo. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, ano 13, p. 14 e ss., set. 2003. Edição Especial: Trabalho escravo.

²⁰ Avançamos, assim, sobre a proposta da Convenção n. 29 da OIT (da qual o Brasil é signatário), que dispõe em seu art. 2º: “1. Para fins desta Convenção, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente”.

²¹ Conforme nosso artigo As atribuições do Ministério Público do Trabalho na prevenção e no enfrentamento ao trabalho escravo (*Revista LTr*, ano 68, p. 426 e ss., abr. 2004), no qual as diferentes modalidades de coação são apresentadas.

²² Conforme FIGUEIRA, op. cit., p. 45.

teger a liberdade individual, mas a dignidade da pessoa humana. É, sem dúvida, um conceito mais amplo e mais apropriado à efetiva repressão das formas contemporâneas de escravidão”.

Hoje, por força da Lei n. 10.803, de 11 de dezembro de 2003, o Código Penal Brasileiro dispõe:

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 preposto²³:

Pena – reclusão, de 2 (dois) a 8 (oito) anos, e multa, além da pena correspondente à violência²⁴.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

Tal comando legal permite entender, seguramente, o trabalho prestado por pessoas reduzidas à condição análoga à de escravos como gênero, sendo suas espécies o trabalho forçado e o trabalho degradante. Os doutrinadores José Cláudio Monteiro de Brito Filho²⁵ e Luiz Guilherme Belisario²⁶ defendem essa proposta.

²³ Imperativo esclarecer que esta redação amplia o tipo penal, tornando imprescindível a garantia do trabalho digno. Diga-se também da possível, talvez inevitável, confusão, conceitual e prática, entre as formas contemporâneas de escravidão, trabalho degradante, trabalho forçado e jornada exaustiva.

²⁴ Diferentemente do que todos pretendíamos, a pena mínima não foi aumentada, fato que mantém a sensação de impunidade.

²⁵ Op. cit., p.72.

²⁶ Op. cit., p. 103.

E, mais uma vez, com José Cláudio Monteiro de Brito Filho²⁷, temos uma definição:

Feita a análise, podemos definir trabalho em condições análogas à condição de escravo como o exercício do trabalho humano em que há restrição, em qualquer forma, à liberdade do trabalhador, e/ou quando não são respeitados os direitos mínimos para o resguardo da dignidade do trabalhador.

E é o mesmo doutrinador que arremata, brilhantemente, na nota de rodapé²⁸:

Repetimos, aqui, o que dissemos em nota anterior, agora de forma mais clara, ainda: é a dignidade da pessoa humana que é violada, principalmente, quando da redução do trabalhador à condição análoga à de escravo. Tanto no trabalho forçado, como no trabalho em condições degradantes, o que se faz é negar ao homem direitos básicos que o distinguem dos demais seres vivos; o que se faz é coisificá-lo; dar-lhe preço, e o menor possível. Não há sentido, então, na tentativa que se vem fazendo de descaracterizar o trabalho em condições degradantes, como se este não pudesse ser indicado como espécie de trabalho escravo.

Não é possível permanecer o trabalhador subjugado ao patrão. Diminuído, humilhado e impossibilitado de exercer seu direito de homem livre, digno e igual. É preciso devolver-lhe seu direito de ir e vir. É imperativo garantir um trabalho digno, com dignas condições de exercer suas funções acima de tudo.

O Ministério Público do Trabalho tem sido uma das mais importantes instituições na busca desse mister, atuando extrajudicialmente, manejando com eficiência e ousadia na Justiça do Trabalho as ações coletivas legalmente previstas.

3 EVOLUÇÃO DOS TRABALHOS DA COORDENADORIA – METAS ALCANÇADAS

De longa data, como vimos, o combate ao trabalho escravo ou forçado representa prioridade do Ministério Público do Trabalho, culminado com a criação de uma coordenadoria específica, com objetivo

²⁷ Op. cit., p. 86.

²⁸ BRITO FILHO, op. cit., p. 86.

de uniformizar a atuação dos Procuradores do Trabalho, inclusive mediante relacionamento integrativo com outros órgãos e entidades governamentais também dedicados ao tema.

É importante ressaltar que, antes da criação da Coordenadoria, já existia uma atuação dos membros deste *Parquet* junto ao Grupo Especial de Fiscalização Móvel do Ministério do Trabalho e Emprego, notadamente nos Estados do Mato Grosso do Sul, Tocantins, Pará e Maranhão, principais focos de exploração da mão-de-obra em condições análogas às de escravos.

Nos trabalhos iniciais, portanto, a nova Coordenadoria definiu a programação a ser desenvolvida e articulada, com os integrantes da Conaete, buscando o apoio de outras organizações, governamentais ou não, engajadas no mesmo projeto social.

No exercício desse mister, a doutora Terezinha Matilde Licks realizou várias reuniões com representantes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), neste último caso, com finalidade de ampliar e organizar a participação dos membros do *Parquet* laboral nas operações do grupo especial de fiscalização móvel. A Coordenadora Nacional participou de diversos eventos, como palestrante e mediadora, sempre com o objetivo de conquistar novas parcerias na luta pela erradicação do trabalho escravo.

Logo no seu primeiro ano de existência, foram catalogados 268 procedimentos administrativos, 41 ações civis públicas, 5 ações civis coletivas, 7 ações de execução e 94 termos de ajuste de conduta firmados, “que evidencia quão conveniente se fez a criação da Coordenadoria e os excelentes resultados que, articuladamente com as Procuradorias Regionais do Trabalho, alcançou, nos esforços para expurgar do ambiente trabalhista a mesquinhez dos que agem sem a mínima preocupação social ou consciência moral”²⁹.

Apesar de todas as conquistas até então alcançadas, ainda há muitas dificuldades e limitações a serem vencidas. Nesse contexto, na continuidade dos trabalhos da Coordenadoria, priorizamos atender antigas reivindicações dos Procuradores do Trabalho, com o intuito de oferecer-lhes melhores condições de segurança e uma adequada estrutura material.

Ressalte-se que a questão orçamentária e de melhoria da infraestrutura das diligências sempre foi uma das nossas principais preocupações, sendo imperioso reconhecer o apoio e empenho da doutora Sandra Lia Simón, Procuradora-Geral do Trabalho.

²⁹ Relatório de Exercício 2002 – Procuradoria-Geral do Trabalho.

Para facilitar a coleta de provas e conferir aos Procuradores do Trabalho agilidade e eficiência na propositura de ações cautelares e ações coletivas, empenhamo-nos na aquisição de equipamentos como *notebooks* e impressoras portáteis, alguns obtidos por doações da Organização Internacional do Trabalho e muitos outros adquiridos pela Procuradoria-Geral do Trabalho.

Outro ponto relevante é a segurança dos Auditores Fiscais e Procuradores do Trabalho durante as diligências. Apesar da presença da Polícia Federal nas operações, há preocupação com essa questão, diante do risco inerente das operações empreendidas pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel do Ministério do Trabalho e Emprego, principalmente nas regiões de maior incidência de trabalho em condições análogas às de escravos. Destarte, é cediço que algumas fazendas e carvoarias são mantidas sob constante vigilância de pistoleiros e capatazes, contratados para impedir a fuga dos trabalhadores e dificultar o acesso das autoridades aos locais de exploração. Nessas hipóteses os confrontos são inevitáveis.

Levantou-se, portanto, a necessidade da utilização, pelos Procuradores do Trabalho, de coletes de proteção³⁰, razão pela qual foram adquiridos 15 (quinze) coletes “a prova de balas”, distribuídos para as Regionais de acordo com a necessidade. Destes, dois ficam na Procuradoria-Geral do Trabalho, à disposição dos membros da Conaete.

Discutimos, ainda, estratégias e métodos de atuação dos agentes e delegados escalados para a segurança dos procuradores e auditores durante as missões, na tentativa de solucionar problemas com o reduzido quadro de policiais e a inexistência de equipe especializada, fatores que dificultam a proteção do grupo. Nas reuniões, contamos com a presença e apoio de autoridades da Polícia Federal.

A conscientização da sociedade civil é fator de especial relevância para o combate ao trabalho forçado e degradante. Como em outras áreas de atuação do Ministério Público, o *Parquet* laboral atua de acordo com as denúncias recebidas por *e-mail* ou nas sedes das Procuradorias, sendo de fundamental importância a participação da comunidade.

Sem dúvida, com o apoio dos meios de comunicação é possível ampliar o alcance das campanhas, nacionais ou regionais, lançadas pelo MPT, com a distribuição de cartilhas educativas, alertando e prevenin-

³⁰ Ata da reunião realizada nos dias 14 e 15 de setembro de 2004.

do a comunidade e principalmente os trabalhadores mais humildes dos métodos utilizados pelos “gatos” para captação de mão-de-obra.

O papel da imprensa é justamente informar e aproximar a sociedade civil dessa realidade, infelizmente ignorada por muitos segmentos sociais. Não obstante, no reconhecimento do trabalho da mídia havia uma preocupação quanto às informações prestadas pelos Auditores e Procuradores do Trabalho com o objetivo de garantir o sigilo das operações e a divulgação correta dos fatos. Ficou assentado que nenhuma informação deve ser sonogada aos meios de comunicação, desde que não comprometa o sucesso das operações. No caso da necessidade de ser mantido o sigilo da operação, após a sua concretização, os fatos deverão ser passados para a imprensa, respeitando-se, sempre, o direito ao sigilo dos dados pessoais do denunciante, quando este assim postular.

O fortalecimento das parcerias e a conseqüente integração do Ministério Público do Trabalho com outros órgãos e instituições que atuam no combate ao trabalho escravo, dentre os quais destacamos o Ministério do Trabalho e Emprego, a Comissão Pastoral da Terra (CPT), a Justiça do Trabalho, a Confederação dos Trabalhadores na Agricultura (Contag), o Ministério Público Federal, a Polícia Federal e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), surgiu como uma das nossas metas prioritárias.

É certo que a atuação do *Parquet* trabalhista não se dá de forma isolada. Ao contrário, muitas das denúncias chegadas às diversas Procuradorias são oriundas dos nossos parceiros. Cioso da importância desse trabalho conjunto, o MPT tem buscado integrar ativamente diversos fóruns, conselhos e comissões – nacionais, estaduais e municipais – voltados para a defesa dos interesses e direitos da pessoa e, em especial, dos trabalhadores.

O sucesso dessa atuação articulada envolvendo agentes de diversas instituições é inquestionável. Dentre as nossas inúmeras vitórias contra a intolerância e o desrespeito à dignidade da pessoa destacamos:

Ação conjunta beneficia 121 trabalhadores rurais do Maranhão³¹

Ministério Público do Trabalho (MPT), Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e Departamento de Polícia Federal (DPF) realizaram operação entre os dias 13 e 21 de março no interior do Maranhão. A operação atingiu 121 trabalhadores explorados em atividades equiparadas a trabalho degradante ou análogas a trabalho escravo. Eles estavam desprovidos de direi-

³¹ Notícia publicada em 22.3.2006 no sítio do Ministério Público do Trabalho (<www.mpt.gov.br>).

tos básicos, vivendo em condições subumanas. Além de estarem sem a assinatura de carteira de trabalho e tinham salários retidos ou em atraso.

De acordo com o Procurador do Trabalho Gláucio Araújo de Oliveira, os trabalhadores prestavam serviços a três fazendas, por tempo inferior a dois meses. Elas estão localizadas em três municípios diferentes [...].

Foram firmados Termos de Ajuste de Conduta (TAC) com os responsáveis pelas fazendas, nos quais eles se comprometem a não mais contratar em desacordo com a legislação trabalhista. As indenizações por danos morais individuais foram ajustadas em torno de um salário mínimo, para cada trabalhador, por mês laborado. A multa estipulada por nova contratação irregular é de R\$ 5 mil para cada trabalhador encontrado, e no descumprimento de outras obrigações acordadas a multa é de R\$ 10 mil.

Já os danos morais coletivos chegam a R\$ 100 mil, que serão pagos em equipamentos para melhorar a fiscalização a possíveis casos de trabalho escravo. Computadores, impressoras, filmadoras, máquinas fotográficas digitais, coletes à prova de bala com multiproteção, equipamentos de GPS, celulares via satélite, *laptop* com acesso à Internet via satélite e binóculos com visão em infravermelho.

A operação teve a presença do Procurador do Trabalho Gláucio Araújo de Oliveira, foi coordenada pelo Auditor-Fiscal Luiz Roberto, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e teve a participação do Delegado Rafael Domingues Mardini (DPF). Além da presença de mais quatro auditores-fiscais e dois motoristas do MTE, quatro agentes e uma escrivã do DPF.

Atuação do MPT rende indenização milionária a trabalhadores³²

A nova força-tarefa realizada no início da semana pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), Justiça do Trabalho, Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e Polícia Federal resultou em indenização de R\$ 1,89 milhão a trabalhadores encontrados em situação degradante em fazendas de reflorestamento de pinus dos Municípios de Campos Novos e Monte Carlo, no Meio-Oeste catarinense. A sentença favorável ao MPT foi proferida pelo Juiz Oscar Krost, após tentativa frustrada de conciliação com as quatro empresas envolvidas.

Nas fazendas foram encontrados 179 trabalhadores em condições precárias, mas o número total deve chegar a 300. Ao constatar as condições subumanas de trabalho e encontrar documentos comprovando irregularidades, o MPT ofereceu no local sete denúncias por crimes de frustra-

³² Fonte: Assessoria de Comunicação da Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região/SC. Publicada em 9.3.2006 no sítio do Ministério Público do Trabalho.

ção de direitos trabalhistas mediante fraude, falsidade ideológica, descumprimento de normas de segurança e medicina do trabalho, falsificação de documentos públicos e formação de quadrilha, cujas penas variam de dois a seis anos de reclusão.

Em 2005, três operações semelhantes envolvendo o MPT, Justiça do Trabalho, DRT e Polícia Federal garantiram indenização e melhoria das condições de trabalhadores rurais encontrados em fazendas de reflorestamento de pinus em Indaial, Campos Novos e Timbó Grande.

A primeira força-tarefa de 2006 contou com a presença da Presidente do TRT, a Juíza Águeda Maria Lavorato Pereira e de quatro Juízes do Trabalho. A participação do MPT também se intensificou: além da presença do Procurador-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho Acir Alfredo Hack e do Procurador do Trabalho Marcelo José Ferlin D'Ambroso, atuaram também o Procurador Regional do Trabalho Egon Koerner Junior e o Procurador do Trabalho Keilor Heverton Mignoni.

Sem dúvida, entre os trabalhos articulados, é merecedora de nota a participação dos Procuradores do Trabalho junto ao Grupo Especial de Fiscalização Móvel.

4 OPERAÇÕES CONJUNTAS COM O GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

O Grupo Especial de Fiscalização Móvel do Ministério do Trabalho e Emprego, diretamente subordinado à Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), foi criado em junho de 1995, como resultado da pressão exercida pela sociedade, imprensa e diversas entidades não-governamentais, nacionais e estrangeiras.

A experiência mostra a relevância da presença física de um membro do *Parquet* laboral durante as inspeções do grupo móvel, pois além do suporte aos Auditores Fiscais, o Procurador do Trabalho poderá promover *in loco* a coleta de dados indispensáveis à propositura de eventual ação coletiva para a defesa e tutela dos interesses envolvidos, notadamente a liberdade, a vida e a integridade física de cidadãos submetidos a essa execrável forma de exploração de mão-de-obra. Ademais, a presença de um órgão do Ministério Público do Trabalho durante as operações se revela essencial, ante a necessidade de propositura de medidas urgentes, cuja demora pode inviabilizar a reparação dos direitos trabalhistas e humanos violados.

Cientes da importância da atuação articulada do Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego foi elaborada uma escala de fevereiro a janeiro de cada ano, com quatro integrantes da Coordenadoria Nacional, distribuídos por quinzena, que ficam de sobre-

aviso para atuar em qualquer lugar do Brasil nas operações de combate ao trabalho escravo.

Diante desse quadro, podemos afirmar que a presença de membros do Ministério Público do Trabalho nas diligências empreendidas pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel é uma realidade.

Nesse contexto fático, a fim de harmonizar o trabalho integrado dos Auditores Fiscais e dos Procuradores do Trabalho, a Conaete aprovou a seguinte recomendação:

A Conaete, por deliberação tomada em 15.9.2004, recomenda aos seus membros que, ao participarem de diligências do Grupo Móvel do MTE no combate ao trabalho escravo, adotem postura de parceiros e colaboradores dos auditores fiscais do trabalho, cientes da importância do espírito de equipe e de que a coordenação dos trabalhos de fiscalização é exercida pelo MTE, evitando-se, perante a imprensa afirmações peremptórias e conclusivas acerca da situação trabalhista encontrada, ou mesmo o vazamento de notícias sobre a tomada de medidas judiciais enquanto não efetivadas.

Outrossim, é importante destacar as estatísticas do Ministério do Trabalho e Emprego, que demonstram o progresso das ações do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, conforme quadro comparativo das operações realizadas:

**QUADRO GERAL DAS OPERAÇÕES DE
FISCALIZAÇÃO MÓVEL
1995-2006**

ANO	N. de Operações	N. de Fazendas	Trabalhadores Registrados	Trabalhadores Libertados	Pagamento de Indenização	Als Lavrados
2006	8	14	295	178	737.577,57	187
2005	83	187	4.180	4.273	7.554.809,52	2.256
2004	72	275	3.643	2.887	4.905.613,13	2.477
2003	66	187	5.985	5.090	6.085.918,49	1.418
2002	30	85	2.805	2.285	2.084.406,41	621

2001	26	149	2.164	1.305	957.936,46	796
2000	25	88	1.130	516	472.849,69	522
1999	19	56	*	725	*	411
1998	18	47	*	159	*	282
1997	20	95	*	394	*	796
1996	26	219	*	425	*	1.751
1995	11	77	*	84	*	906
TOTAL	404	1.479	20.202	18.321	22.799.111,27	12.423

* Dados não computados à época.

Atualizado em 13.3.2006.

Legenda:

AI – Auto de Infração

Em 2006, de acordo com o recente controle mensal das operações podemos apontar os seguintes dados:

**QUADRO MENSAL
AÇÕES DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL – SIT/DRT
RESUMO**

MÊS	UF	N. de Operações	N. de Fazendas Fiscalizadas	Trabalhadores Registrados	Trabalhadores Libertados	Pagamento de Indenização	Als Lavrados
JAN.	PA	1	2	30	17	49.283,04	26
FEV.	BA, CE, MA, MT, TO, PA	9	15	585	241	906.672,49	217
MAR.	MT, MS, PA, RO	3	7	21	29	62.023,94	68
TOTAL		13	24	636	287	1.017.979,47	311

Atualizado em 3.4.2006.

Quanto à atuação das Procuradorias Regionais do Trabalho para apurar denúncias de trabalho escravo, impende destacar as recentes informações da Conaete, dados cumulados até fevereiro de 2006, conforme tabela a seguir:

Procuradoria Regional do Trabalho	Procedimentos Administrativos Em andamento	Procedimentos Administrativos Arquivados	Ações arquivadas	ACP	ACC	AC	EXEC	RT	AA	TAC	Total
1ª Região – RJ	10	03	01	04	00	00	00	00	00	04	22
2ª Região – SP	26	34	-	00	00	00	00	00	00	17	77
3ª Região – MG	40	105	07	08	01	01	02	00	00	17	181
4ª Região – RS	34	05	-	01	01	00	00	00	00	05	46
5ª Região – BA	66	03	-	08	00	00	00	00	00	05	82
6ª Região – PE	02	00	00	01	00	00	01	01	00	00	05
7ª Região – CE	02	05	00	00	00	00	00	00	00	01	08
8ª Região – PA	319	91	-	76	13	02	02	01	00	11	515
9ª Região – PR	17	00	00	04	01	00	00	00	00	00	22
10ª Reg. e Oficinas	27	08	02	16	02	00	00	01	00	10	66
11ª Região – AM	11	38	00	00	01	00	00	00	00	03	53
12ª Região – SC	11	09	04	00	00	03	00	00	00	06	33
13ª Região – PB	03	02	00	00	00	00	00	00	00	00	05
14ª Região – RO	32	01	01	00	00	01	00	00	11	5	46
15ª Região – Campinas (SP)	08	45	00	00	01	00	00	11	00	05	70
16ª Região – MA											
17ª Região – ES	08	00	00	01	00	00	00	00	00	00	09
18ª Região – GO	15	77	-	04	00	01	00	02	00	21	120
19ª Região – AL	03	02	00	00	00	00	00	00	00	00	05
20ª Região – SE	03	01	00	00	00	00	00	00	00	03	07
21ª Região – RN	01	00	00	02	00	00	00	00	00	00	03
22ª Região – PI	10	18	-	04	00	00	06	00	00	18	56
23ª Região – MT	117	156	09	10	04	00	05	00	00	70	371
24ª Região – MS	07	08	02	02	00	00	00	00	00	08	27
TOTAL	772	611	26	141	24	07	17	16	00	215	1.829

Obs.: As informações são cumulativas no âmbito das PRTs, portanto não são referentes somente ao ano de 2006.

Legenda:

ACP – Ação Civil Pública

ACC – Ação Civil Coletiva

AC – Ação Cautelar

RT – Reclamação Trabalhista

AA – Ação Anulatória

TAC – Termo de Ajustamento de Conduta

5 DANO MORAL COLETIVO

Segundo o Procurador Regional do Trabalho, doutor Xisto Tiago de Medeiros Neto³³:

³³ *Dano moral coletivo*. São Paulo: LTr, 2004. p. 54-55.

O dano moral ou extrapatrimonial consiste na lesão injusta imprimida a determinados interesses não materiais, sem equípólência econômica, porém concebidos como valores jurídicos protegidos, integrantes do leque de projeção interna (por exemplo: o bem-estar, a intimidade, a liberdade, a privacidade, o equilíbrio psíquico e a paz) ou externa (como o nome, a reputação e a consideração social) inerente à personalidade do ser humano (abrangendo todas as áreas de extensão de sua dignidade), podendo também alcançar os valores extrapatrimoniais reconhecidos pelo sistema legal à pessoa jurídica ou a uma coletividade de pessoas.

No tocante à reparação dos danos morais:

A reparação dos danos morais projeta-se em duas direções: a primeira, visando a compensar a lesão impingida à vítima, no sentido de dar-lhe satisfação, já que é impossível ressarcir-se ou indenizar-se o que não possui equivalência econômica (a dor, o sofrimento, a aflição, o nome e a reputação violados); a segunda, no rumo de impor ao lesante uma sanção suficientemente a fazê-lo sentir a reação do direito diante da antijuridicidade do ato ou omissão injusta perpetrada, em medida bastante a gerar desestímulo de conduta e dissuasão de comportamentos assemelhados no seio social, como elemento de caráter preventivo³⁴.

Com base nessa dupla natureza e finalidade da reparação por dano moral o Ministério Público do Trabalho tem alcançado verdadeiras vitórias na luta pela erradicação do trabalho forçado no país. De fato, as condenações por dano moral coletivo fixadas em decisões da Justiça do Trabalho e as indenizações por dano moral individual obtidas pelos Procuradores do Trabalho, via Termo de Ajustamento de Conduta, alcançadas diretamente nas operações do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, têm se revelado como as únicas formas de punição efetiva dos infratores.

Os primeiros pedidos de indenização por dano moral coletivo pleiteados pelo Ministério Público do Trabalho foram, estrategicamente, fixados em módicas quantias, valores gradativamente majorados de acordo com a gravidade da conduta e reincidência do requerido. O objetivo do *Parquet*, nesse caso, era a construção de uma jurisprudência sólida e favorável à condenação por dano moral em todos os casos de trabalho escravo. Neste particular, destaca-se a atuação dos membros da Procuradoria Regional do Trabalho da 8ª Região.

Dentre os inúmeros processos ajuizados pelo *Parquet*, destaca-se a condenação por dano moral, fixada pela 2ª Vara do Trabalho de Marabá

³⁴ MEDEIROS NETO, op. cit., p. 71.

(PA)³⁵, em R\$ 30 mil (quantia relativamente pequena), confirmada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, nos autos³⁶:

ACÓRDÃO TRT - 1ª TURMA/RO 5309/2002

RECORRENTE:

RECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

EMENTA: DANO MORAL COLETIVO - POSSIBILIDADE - Uma vez configurado que a ré violou direito transindividual de ordem coletiva, infringindo normas de ordem pública que regem a saúde, segurança, higiene e meio ambiente do trabalho e do trabalhador, é devida a indenização por dano moral coletivo, pois tal atitude da ré abala o sentimento de dignidade, falta de apreço e consideração, tendo reflexos na coletividade e causando grandes prejuízos à sociedade.

CONCLUSÃO: Acordam os juízes da Primeira Turma do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, unanimemente, em conhecer do recurso; no mérito, sem divergência, rejeitar a preliminar de ilegitimidade *ad causam* e de interesse de agir do Ministério Público do Trabalho e, no mérito, negar-lhe provimento para manter a respeitável sentença em todos os seus termos, inclusive no que tange às custas, conforme os fundamentos. O Ministério Público requereu e lhe foi deferido pedido de intimação pessoal. (Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém-PA, 17 de dezembro de 2002. Dr. Luis José de Jesus Ribeiro – Juiz Convocado – Relator.)

A mesma empresa em outra demanda judicial movida pelo *Parquet* trabalhista foi condenada ao pagamento de vultosa (e justa!) quantia a título de dano moral coletivo, em razão da reincidência da conduta lesiva. Destarte, nos autos³⁷, a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região decidiu, no mérito, majorar os valor da indenização por dano moral fixado em primeira instância de R\$ 3 milhões para R\$ 5 milhões, dando provimento ao recurso do Ministério Público do Trabalho, *verbis*:

³⁵ Ação Civil Pública ajuizada pelo doutor Hideraldo Luiz de Souza Machado, Procurador do Trabalho da 8ª Região, incluindo o primeiro pedido de dano moral coletivo julgado procedente no Brasil – Setença de primeiro grau proferida pela 2ª Vara do Trabalho de Marabá/PA e confirmada na segunda instância no julgamento do RO 5309/2002.

³⁶ RO 5309/2002.

³⁷ RO 01780-2003-117-08-00-2.

ACÓRDÃO TRT – 1ª TURMA/RO 01780-2003-117-08-00-02

RECORRENTES: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO³⁸ E OUTROS

RECORRIDOS: OS MESMOS

EMENTA: I – TRABALHO EM CONDIÇÕES SUBUMANAS. DANO MORAL COLETIVO PROVADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Uma vez provadas as irregularidades constatadas pela Delegacia Regional do Trabalho e consubstanciadas em Autos de Infração aos quais é atribuída fé pública (art. 364 do CPC), como também pelo próprio depoimento da testemunha do recorrente, é devida indenização por dano moral coletivo, vez que a só notícia da existência de trabalho escravo ou em condições subumanas, no Estado do Pará e no Brasil, faz com que todos os cidadãos se envergonhem e sofram abalo moral, que deve ser reparado, com o principal objetivo de inibir condutas semelhantes. Recurso improvido. **II – TRABALHO ESCRAVO. PRÁTICA REITERADA. AGRAVAMENTO DA CONDENAÇÃO.** Comprovado que as empresas do grupo econômico integrado pelas reclamadas já foram autuadas diversas vezes pelas mesmas razões, sem que cessem a conduta, há que se agravar a condenação. Recurso do Ministério Público parcialmente provido.

CONCLUSÃO: Acordam os desembargadores da Primeira Turma do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, unanimemente, em conhecer dos recursos de ambas as partes, bem como das contra-razões dos réus, rejeitando a preliminar de não-conhecimento nelas suscitadas; rejeitar as preliminares de ilegitimidade ativa, de inépcia da inicial, de nulidade da decisão por cerceamento do direiro de defesa, de falta de interesse processual e de impossibilidade de alteração do pedido e da causa de pedir, deduzidas pelos recorrentes, por falta de amparo fático-legal e, *no mérito*, negar provimento ao recurso dos réus e dar parcial provimento ao do Ministério Público do Trabalho para, reformando parcialmente a decisão *a quo*, majorar a indenização por dano moral coletivo para R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais), mantendo a decisão em seus demais termos. Custas, pelos recorrentes, de R\$ 102.000,00 (cento e dois mil reais), calculadas sobre R\$ 5.100.000,00, valor ora atribuído à condenação. Determinar a remessa dos autos à Delegacia Regional do Trabalho, para as providências cabíveis que entender cabíveis. Tudo conforme os fundamentos. (Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 21 de fevereiro de 2006. Suzy Elizabeth Cavalcante Koury – Desembargadora Relatora.)

Neste mesmo sentido é a decisão proferida nos autos³⁹, na qual a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região majorou a indenização por dano moral coletivo de R\$ 100 mil fixados na primeira instância para R\$ 1 milhão, confirmando o resultado positivo da estratégia desenvolvida pelo *Parquet* trabalhista:

³⁸ Órgão Oficiante – doutor Lóris Rocha Pereira Júnior, Procurador do Trabalho da 8ª Região.

³⁹ RO 01327-2003-112-08-00-4.

ACÓRDÃO TRT – 1ª TURMA/RO 01327-2003-112-08-00-4

RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO⁴⁰

RECORRIDA:

EMENTA: I – TRABALHO FORÇADO. DANO MORAL COLETIVO – A prática do trabalho forçado viola um dos mais importantes fundamentos da República Federativa do Brasil, qual o da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição). A sociedade deve combatê-lo. O Estado deve reprimi-lo. O Poder Judiciário, então, deve agir, quando provocado, no sentido de restabelecer o cumprimento dessa norma. Logo, caracterizado o trabalho forçado, é evidente o dano moral coletivamente considerado, que vulnera o respeito indispensável a que todo o ser humano tem direito. **II – VALOR DA INDENIZAÇÃO. PRINCÍPIO DO ENRIQUECIMENTO OU EMPOBRECIMENTO SEM CAUSA.** Levando-se em conta a condição financeira da recorrida, provada nos autos e admitida em contra-razões, bem como a grave, degradante e humilhante condição a que eram submetidos os trabalhadores e, ainda, o senso comum e o princípio do enriquecimento ou empobrecimento sem causa, deve ser elevado o valor da indenização por dano moral coletivo, para ajustá-lo à realidade que emana dos autos.

CONCLUSÃO: Isto posto, acordam os juízes da Primeira Turma do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, unanimemente, conhecer do recurso; no mérito, sem divergência, dar-lhe parcial provimento para, reformando em parte a Sentença recorrida, majorar o valor da indenização por dano moral coletivo para R\$ 1.000.000,00 (hum milhão de reais), nos termos da fundamentação. Custas, pela reclamada, no valor de R\$ 18.000,00, calculadas sobre o valor acrescido de R\$ 900.000,00. (Sala de Sessões da Primeira Turma do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, 4 de outubro de 2005. Georgenor de Sousa Franco Filho – Desembargador Relator.)

A par das inúmeras vitórias alcançadas na seara judicial, este Órgão Ministerial tem obtido êxito, também, no pagamento de indenizações por dano moral individual mediante Termos de Ajuste de Conduta celebrados durante as operações do grupo especial de fiscalização móvel, seguindo, neste particular, as orientações da Conaete.

Na quarta reunião da Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, em dezembro de 2005, após a análise de inúmeras propostas para redação das cláusulas dos Termos de Ajuste de Conduta, os membros deliberaram e, por unanimidade, decidiram:

⁴⁰ Órgão Oficiante – doutor Paulo Germano Costa de Arruda, Procurador do Trabalho da 8ª Região.

- a) incluir dano moral individual em TAC, sempre que possível;
- b) não fixar critérios rígidos para definir valores a serem incluídos no TAC, para indenização por dano moral individual, ficando a cargo de cada Procurador, na hipótese concreta, a estipulação do valor;
- c) incluir, sempre que possível, cláusula versando sobre os valores estipulados no TAC a título de dano moral individual e sua repercussão sobre a ação de cada trabalhador, esclarecendo que será possível, nesta, eventual dedução;
- d) fixar prestações alternativas a título de indenização por dano moral coletivo, a critério do Procurador oficiante.

Não obstante todos os esforços envidados pelo *Parquet* trabalhista e demais instituições engajadas no projeto social de combate a todas as formas de escravidão contemporânea, nossa atuação esbarra em uma legislação pouco eficiente.

Na segunda reunião anual da Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (Conatrae), realizada em Cuiabá/MT, em março de 2006, com a presença do Ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, do Secretário Especial dos Direitos Humanos, Paulo de Tarso Vannuchi e do Governador, Blairo Maggi, pedimos apoio à aprovação da PEC n. 438/2001, que prevê o confisco de terras no caso de o proprietário utilizar mão-de-obra escrava.

A luta é árdua. É difícil romper com a cultura da vergonha e do medo, além de vencer a truculência e a perversidade dos proprietários de terras que exploram essa mão-de-obra lucrativa e comum em regiões assoladas pela miséria e esquecidas pelo Poder Público. O Ministério Público do Trabalho está engajado nesse projeto social e tem como uma das suas metas prioritárias a salvaguarda dos direitos humanos e fundamentais dos cidadãos/trabalhadores.

É fundamental envidar todos os esforços. É necessário somar, articular os órgãos governamentais e as entidades da sociedade civil organizada para criar e ampliar as parcerias, com o objetivo de conscientizar e sensibilizar aqueles que têm responsabilidades nesta seara. É imperativo extinguir em nosso país o trabalho prestado em condições análogas às de escravos. Este é um compromisso institucional do Ministério Público do Trabalho.

Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade)

Otávio Brito Lopes¹

1 INTRODUÇÃO

A Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade)² tem como objetivo “definir estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional, em consonância com o princípio da unidade, respeitada a independência funcional, no combate à exclusão social e à discriminação no trabalho, fomentando a troca de experiências e discussões sobre o tema, bem como a atuação ágil onde necessária se faça a presença do Ministério Público do Trabalho, integrando seus membros em plano nacional de forma uniforme e coordenada”³, no âmbito do *Parquet* trabalhista.

2 COMPOSIÇÃO, ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO

A Coordenadoria Nacional está diretamente ligada ao Procurador-Geral do Trabalho, ao qual compete designar o Coordenador nacional e o Vice-Coordenador nacional.

A Coordigualdade, conforme art. 2º do seu Regimento Interno, é composta por: a) dois membros, titular e suplente, indicados pelos membros em atuação junto à Procuradoria-Geral do Trabalho; b) dois mem-

¹ Coordenador e Vice-Procurador-Geral do Trabalho.

² Criada pela Portaria PGT n. 273, de 28 de outubro de 2002.

³ Art. 1º do Regimento Interno, aprovado em 2004.

bros, titular e suplente, indicados pelas Procuradorias Regionais do Trabalho; e c) dois membros, titular e suplente, dos Ófícios estabelecidos em Macapá/AP, Palmas/TO, Boa Vista/RR e Rio Branco/AC uma vez que se encontram estabelecidos em capitais, mas são vinculados a Procuradorias Regionais do Trabalho sediadas em estados diversos de onde situados.

Cabe registrar que os Procuradores que integram a Coordenadoria atuam articulados com o Procurador-Geral do Trabalho e Procuradores-Chefes, para que sejam direcionados todos os esforços locais e nacional na promoção da igualdade de oportunidades e para eliminar a discriminação no trabalho, sem prejuízo das demais atribuições da Instituição (art. 3º do RI).

Também por força do seu Regimento Interno⁴, os membros que compõem a Coordigualdade reunir-se-ão duas vezes por ano em encontros nacionais semestrais ou uma vez por ano, em cada uma das Regiões, sendo todas registradas em ata e disponibilizadas aos membros.

As deliberações da Coordenadoria são tomadas em reunião, pela maioria absoluta de seus integrantes e sem efeito vinculante, servindo de parâmetros para uma atuação harmônica da Instituição. Com efeito, essas decisões tomam a forma de orientação, sendo numerada e publicada na página do MPT.

Tem direito a voto um representante de cada unidade e o Coordenador ou, na sua ausência, o Vice-Coordenador.

2.1 COMISSÕES TEMÁTICAS

A Coordigualdade tem a prerrogativa de constituir comissões para estudo, acompanhar e apresentar propostas sobre temas específicos, com o objetivo de implementar as ações previstas pela Coordenadoria Nacional⁵.

Tais comissões serão criadas segundo necessidade apresentada pelos seus membros, após votação por maioria, quando serão escolhidos os seus integrantes, definidos os objetivos e o prazo de conclusão dos trabalhos.

3 ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS

A Coordigualdade tem as seguintes atribuições, estatuídas em seu Regimento Interno:

⁴ Regimento Interno (arts. 11 e seguintes).

⁵ Regimento Interno (arts. 9º e 10).

I – discutir e deliberar sobre questões, temas e estratégias relativos à igualdade de oportunidades e à eliminação da discriminação no trabalho, para que a atuação da Instituição se dê de forma articulada e integrada;

II – encaminhar aos órgãos competentes as questões e temas que não forem do âmbito de atuação da Instituição;

III – articular ações com outros ramos do Ministério Público, demais instituições e órgãos governamentais e entidades não-governamentais, incentivando um trabalho em parceria, formalizando, sempre que possível, convênio para esse fim;

IV – realizar estudos, seminários e encontros sobre a temática;

V – formalizar publicações a respeito do tema para utilização interna e externa;

VI – formar banco de dados contendo os procedimentos administrativos e ações judiciais na área de atuação da Coordenadoria⁶.

Ao Coordenador nacional são atribuídas as seguintes competências:

I – atuar articuladamente com o Procurador-Geral para a implementação dos objetivos da Coordenadoria;

II – coletar, organizar e distribuir os dados e estudos existentes sobre a temática de atuação da Coordenadoria, cadastrando todas as ações administrativas e judiciais do Ministério Público do Trabalho nessa área;

III – organizar e coordenar a atuação dos membros da Coordenadoria, respeitados os princípios institucionais do Ministério Público;

IV – acompanhar a tramitação de projetos de lei que se relacionem à temática de atuação da Coordenadoria, informando ao Procurador-Geral e aos membros da Coordenadoria;

V – convocar reuniões;

VI – elaborar pauta de reuniões;

VII – presidir as reuniões;

VIII – solicitar o deslocamento de integrantes da Coordenadoria da circunscrição de uma Regional para a de outra Regional quando necessário aos objetivos da Coordenadoria; e

IX – delegar atribuições⁷.

⁶ Ibidem, art. 5º.

⁷ Ibidem, art. 7º.

É competência do Vice-Coordenador substituir o Coordenador em suas faltas ou impedimentos, bem como, por designação deste, realizar as tarefas necessárias ao serviço.

Aos demais membros compete:

I – disponibilizar as informações relativas à atuação da Procuradoria Regional em que oficia; e

II – informar as discussões e decisões da Coordenadoria aos membros lotados na respectiva unidade de lotação e administração⁸.

4 PRINCIPAIS QUESTÕES JURÍDICAS DISCUTIDAS NAS REUNIÕES E ENFRENTADAS NOS TRIBUNAIS

As principais questões jurídicas discutidas nas reuniões e enfrentadas nos tribunais pela Coordigualdade são vinculadas à discriminação a trabalhadores no emprego e ocupação, admissão, ascensão profissional e remuneração. Essa discriminação tem várias motivações, mas em geral se caracteriza pelo ato de tratar as pessoas de forma diferenciada e menos favorável a partir de determinadas características pessoais como: sexo, raça, cor, origem étnica, classe social, religião, opiniões e orientações políticas, religiosa ou filosófica, orientação sexual e ascendência nacional, entre outras, não relacionadas com os méritos e qualificações necessárias ao exercício do trabalho.

Para abranger as situações de discriminação a trabalhadores denunciadas ao MPT, a Coordigualdade elaborou um temário específico, no qual também estão relacionados como motivação, causa ou meio que resulta na discriminação no trabalho o fato de o empregado ser *portador de doença congênita ou adquirida (vírus HIV)*, a *informação desabonadora*, a dita (boa) *aparência*, as *listas discriminatórias*, também chamadas de “listas negras” (geralmente relacionadas com eventuais ajuizamentos de reclamações trabalhistas), a *veiculação de anúncios discriminatórios* e, mais recentemente, o *assédio moral fundado em critérios discriminatórios*, além do *assédio sexual*, que também resulta em prejuízos na igualdade de oportunidade constitucionalmente garantida ao empregado. Nesse quesito, o temário completo, que está em constante revisão de acordo com as denúncias e casos concretos que chegam ao MPT, é o seguinte:

A – raça/cor;

B – gênero (gestante, exames médicos/genéticos, situação familiar, estado civil);

C – idade;

⁸ Ibidem, art. 6º.

- D – orientação sexual;
- E – portador de doença congênita ou adquirida;
- F – orientação política, religiosa, filosófica;
- G – direito de petição;
- H – informação desabonadora;
- I – aparência;
- J – origem (nacionalidade/naturalidade);
- K – exercício regular de um direito;
- L – listas discriminatórias;
- M – assédio moral fundado em critérios discriminatórios;
- N – veiculação de anúncios discriminatórios;
- O – matérias afins.

Outros temas recorrentes nas discussões jurídicas travadas pela Coordenadoria tanto em suas reuniões como no âmbito do Judiciário são os relacionados à *proteção ao trabalho da pessoa portadora de deficiência (PPD) ou reabilitado*. Tais temas vão da *reserva de vagas*, conforme cota estabelecida no art. 93 da Lei n. 8.213/1991, e a reserva de percentual dos cargos e empregos públicos, prevista no art. 37, VIII, da Constituição, e a *proteção do trabalho dos PPD*, como bem a ser tutelado pelo MPT, *adaptação do meio ambiente de trabalho* às necessidades de limitações do PPD, mormente no que concerne à locomoção e acesso, *intermediação de mão-de-obra por entidade assistencial*, além da *discriminação* propriamente dita em razão de sua deficiência.

Também vêm sendo debatido no âmbito da Coordigualdade, inclusive na esfera judicial, os temas concernentes à proteção à intimidade do empregado, tais como a revista íntima, que resulta em práticas vexatórias, o controle de transmissão de dados/correspondência, efetivados por meio da mensagem eletrônica (*e-mail*), a solicitação/intermediação de dados da vida pessoal do trabalhador/empregado, o monitoramento da sua imagem/voz, feitos por câmeras de vigilância, e outras matérias afins, como o exame grafológico realizado por empresas de recursos humanos sem o conhecimento dos candidatos ao emprego.

4.1 ORIENTAÇÕES DA COORDIGUALDADE

Tendo em vista a recorrência dos temas e discussões acima referenciadas, a Coordenadoria adotou as seguintes deliberações, sem efeito vinculante, que tomaram a forma de orientações, servindo como parâmetros para atuação harmônica da Instituição:

ORIENTAÇÕES DA COORDIGUALDADE⁹

1 – Quando a aplicação do percentual legal resultar em número fracionário, este será elevado até o primeiro número inteiro subsequente¹⁰.

2 – Revista íntima. Limites. Não serão admitidas revistas íntimas dos empregados, assim compreendidas aquelas que importem contato físico e/ou exposição visual de partes do corpo ou objetos pessoais¹¹.

3 – (1). Atuação Institucional do Ministério Público do Trabalho na inserção de PPD. Questões supra-regionais. Em empresas de âmbito supra-regional, a Procuradoria Regional do Trabalho que tem o procedimento investigatório poderá consultar as demais Regionais nas quais a empresa desenvolva suas atividades para a definição da atuação. (2). A empresa deverá ser orientada, quando do cumprimento do percentual legal previsto para a contratação de pessoas portadoras de deficiência, a buscar a inserção dessa mão-de-obra em cada local onde exista um estabelecimento, observadas as necessidades, a adequação do local e as atividades desenvolvidas¹².

4 – Nos contratos com a Administração Pública, para as atividades passíveis de terceirização, na forma da lei, tais como recepção, limpeza e conservação, é possível a contratação direta com associação de pessoas portadoras de deficiência, desde que haja contrato de trabalho entre a pessoa portadora de deficiência e a associação, sendo recomendável a inserção de cláusula que estabeleça a reserva de valor para o pagamento de verbas rescisórias, no caso de dispensa, destacando-se que tal contratação não implica dispensa ou diminuição da cota legal a que estiver obrigada a tomadora¹³.

5 – Nos casos de contratação de associação de pessoas portadoras de deficiência pela Administração Pública, é recomendável que se insiram nos termos de compromisso de ajuste de conduta cláusulas que assegurem os pisos salariais das categorias que exerçam as mesmas funções dos empregados contratados¹⁴.

6 – (1). Na elaboração dos termos de compromisso de ajuste de conduta que versem sobre o cumprimento do art. 93 da Lei n. 8.213/91, deverá ser

⁹ Disponíveis na página na Coordigualdade da Internet/Intranet.

¹⁰ Aprovada na III Reunião Nacional da Coordigualdade, dias 26 e 27.4.2004.

¹¹ Ibidem.

¹² Ibidem.

¹³ Ibidem.

¹⁴ Ibidem.

considerado o número total de empregados da empresa, não devendo ser inserida cláusula que excepcione qualquer função ou atividade. (2). Os casos de impossibilidade de inserção de pessoas portadoras de deficiência devem ser analisados quando da verificação do cumprimento do TAC¹⁵.

7 – São afetas à área de atuação da Coordigualdade as denúncias de assédio moral, desde que fundadas em discriminação¹⁶.

8 – É discriminatória a exigência de certidão negativa em órgão de consulta creditória, como Serasa, SPC ou qualquer outra entidade similar, bem como a exigência de carta de fiança, para admissão, promoção ou permanência no emprego¹⁷.

9 – O procurador poderá, judicial ou extrajudicialmente, e de maneira fundamentada, converter a multa devida pelo descumprimento de cláusulas de termo de compromisso de ajustamento de conduta em obrigação de outra natureza, compatível com o seu objeto¹⁸.

10 – Discriminação. Pedido de sigilo. Impossibilidade nos casos em que o denunciante solicitar sigilo e o procurador entender que a investigação não prescinde da identidade do denunciante, é recomendável chamá-lo para a liberação do sigilo com esclarecimento da impossibilidade de continuidade da investigação, na hipótese de sua manutenção¹⁹.

11 – Investigação sobre o cumprimento do art. 93 da Lei n. 8.213/91. Restrição de acesso aos autos. Os feitos que versem sobre o cumprimento do art. 93 da Lei n. 8.213/91 terão seu acesso restrito às empresas investigadas e aos servidores necessários a sua tramitação interna²⁰.

12 – Em ações em que sejam discutidos direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como discriminação, direito à intimidade, revista íntima, assédio moral e sexual, entre outros, há interesse público que justifica a intervenção do Ministério Público²¹.

13 – *A exigência da implementação das condições de acesso das pessoas com deficiência e pessoas reabilitadas ao local de trabalho constitui prioridade de atuação do Ministério Público do Trabalho*²².

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ Ibidem.

²⁰ Ibidem.

²¹ Aprovada na IV Reunião Nacional da Coordigualdade, dias 27 e 28.4.2005.

²² Aprovada na V Reunião Nacional da Coordigualdade, dias 24 e 25.4.2006.

5 RESULTADOS ALCANÇADOS

Embora apenas a partir de janeiro de 2004 a atuação das Procuradorias Regionais no combate à discriminação no trabalho tenha passado a ser informada em relatórios mensais encaminhados à Coordenadoria Nacional e disponibilizados na página da Coordenadoria na Intranet, criando-se uma rotina que possibilita a geração de dados estatísticos, bem como a consulta pelos demais membros da Instituição, é possível estimar, inclusive, com base em registros anteriores a 2004, que a Coordigualdade, desde sua criação, em outubro de 2002, alcançou os seguintes resultados: instaurados aproximadamente 1.974 procedimentos diversos (representações, procedimentos preparatórios, inquéritos civis públicos), referentes ao combate aos diversos tipos de discriminação ao trabalhador, tendo sido firmados 323 Termos de Ajuste de Conduta (TAC), além da propositura de 114 ações de natureza coletiva, especialmente civis públicas.

Foram beneficiados com a instauração dos sobreditos procedimentos, firmamento dos TAC e ajuizamento das ações coletivas 20.772 trabalhadores.

Também foi expressiva a atuação da Instituição na proteção ao trabalho da pessoa portadora de deficiência ou reabilitada, verificando-se um total de 2.860 procedimentos diversos, tendo sido firmados cerca de 9.471 Termos de Ajuste de Conduta e propostas 46 ações de natureza coletiva, com benefício para 69.863 trabalhadores.

No tocante à proteção à intimidade do trabalhador, foram instaurados 320 procedimentos diversos, com a assinatura de 85 Termos de Ajuste de Conduta e o ajuizamento de 17 ações civis públicas. A atuação do Ministério Público do Trabalho, neste particular, beneficiou 1.479 trabalhadores.

6 CASOS CONCRETOS

Para ilustrar os números acima, é oportuno relatar alguns resultados obtidos mediante a atuação do MPT, nos últimos 12 meses, em casos concretos concernentes ao combate à discriminação.

- A campanha “Diversidade no Ambiente de Trabalho dá Lucro”, iniciada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) no Rio Grande do Sul, ganhou um novo aliado e se expandiu para todo o país. A indústria alimentícia *D.* publicou anúncios da campanha em jornais de grande circulação de todo o país.

A expansão da campanha é resultado de um acordo (aditamento em Termo de Ajustamento de Conduta) proposto pela Procuradora do Trabalho Vivianne Rodriguez Mattos, da PRT da 2ª Região (SP), e assinado pelos representantes da empresa. A partir do recebimento do *layout* da campanha (março de 2006) a empresa teve 90 dias para iniciar a publicação dos anúncios.

- O Juiz da 14ª Vara do Trabalho de Curitiba, Felipe Augusto Calvet, condenou a empresa *I.* pela elaboração e comercialização de listas discriminatórias contendo relação de candidatos a empregos com antecedentes criminais ou ações trabalhistas na Justiça. A Ação Civil Pública e a medida cautelar foram propostas pelo Ministério Público do Trabalho no Paraná.

A empresa foi condenada a abster-se de elaborar, colocar em circulação e utilizar banco de dados que contenham informações pessoais sobre propositura de ações trabalhistas e criminais; de comercializar serviços de prestação de informações trabalhistas e criminais; e de praticar conduta discriminatória.

A ré teve que pagar multa de R\$ 100 mil por dano moral coletivo causado ao conjunto de trabalhadores lesados, valor reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

- A PRT da 4ª Região em audiência pública com clubes de futebol profissional do Rio Grande do Sul entregou uma recomendação para que eles se abstenham de adotar ou permitir que empregado/trabalhador vinculado ao clube adote qualquer atitude discriminatória nas relações de trabalho, em especial em razão de raça, bem como para que realizem campanhas de orientação para seus jogadores e demais trabalhadores e seus torcedores, por meio de palestras, seminários, cartazes, painéis etc., no sentido de combater a discriminação racial no âmbito do futebol.
- O hospital *S.*, com sede em Belo Horizonte, assinou Termo de Ajustamento de Conduta perante o Ministério Público do Trabalho em Minas Gerais, comprometendo-se a preencher, em 6 meses, a cota prevista na Lei n. 8.213/1991, com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas.

Segundo a Procuradora do Trabalho Lutiana Nacur Lorentz, a partir da assinatura do compromisso, a empresa deveria priorizar a contratação de portadores de deficiência sempre que um novo posto de trabalho fosse criado ou à medida que fossem surgindo vagas

por dispensas de outros empregados e aposentadoria, além de adaptar o meio ambiente de trabalho para receber os funcionários portadores de deficiência.

- A empresa *B.*, que usava câmeras para monitorar os trabalhadores, assinou Termo de Ajustamento de Conduta com o Ministério Público do Trabalho em Santa Catarina para manter câmeras apenas em locais onde seu uso não fira o direito à privacidade dos empregados.

O acordo foi firmado com o Procurador Regional do Trabalho Egon Koerner Junior, do Núcleo do Meio Ambiente do Trabalho e Promoção da Igualdade de Oportunidade e de Combate à Discriminação no Trabalho.

- O Ministério Público do Trabalho no Espírito Santo obteve antecipação de tutela para que a rede de supermercados *C.* deixasse de praticar revistas íntimas em seus empregados, sob pena de multa de R\$ 5 mil. De acordo com o Juiz Guilherme Piveti, da 9ª Vara do Trabalho de Vitória, não há circunstância que autorize o empregador a proceder revista de seus empregados, por mais respeitosa que seja a conduta do responsável pela vistoria.
- A operadora de cartão de crédito *A.* assinou Termo de Ajustamento de Conduta com o Ministério Público do Trabalho em Minas Gerais, por intermédio do qual se responsabilizou a cumprir a Lei n. 8.213/91, que fixa cotas de vagas para garantir que empresas com mais de cem funcionários ofereçam emprego a pessoas portadoras de deficiência ou reabilitadas (PPD). A empresa concordou em assinar o TAC, comprometendo-se a preencher 50% das vagas em um ano, tendo mais oito meses para preencher os 50% restantes. A multa fixada foi de R\$ 2 mil por pessoa não contratada de acordo com o termo, a cada constatação, e seria destinada ao FAT.
- A universidade *J.* teve dois anos para preencher o quadro de pessoal dos nove *campi* instalados no Estado de Minas Gerais com o percentual de pessoas beneficiárias da Previdência Social reabilitadas ou portadoras de deficiência habilitadas (PPD).

Essas obrigações foram assumidas pela universidade perante o Ministério Público do Trabalho, com a assinatura de um Termo de Ajustamento de Conduta, em abril de 2006. Além das 32 pessoas portadoras de deficiência que a universidade já comprovou ter contratado, nos próximos dois anos serão abertas mais 84 vagas.

- O banco *U.* teve que pagar R\$ 808.267,46 ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), a título de dano moral coletivo pela não-contratação de portadores de deficiência nos termos da Lei n. 8.213/1991. A Procuradora do Trabalho Denise Lapolla de Paula Aguiar Andrade entrou com pedido de execução para pagamento na 75ª Vara do Trabalho de São Paulo. O valor foi devidamente atualizado a partir da indenização imposta de R\$ 500 mil.
- Portadores de deficiência visual tiveram garantido o direito de se inscrever para o concurso público aberto por um conselho regional. A decisão é do juiz do Trabalho João Carlos de Oliveira Uchoa, titular da 9ª Vara Trabalhista de Fortaleza, ao conceder liminar em Ação Civil Pública proposta pelo Procurador do Trabalho Nicodemus Fabrício Maia. O representante do Ministério Público do Trabalho ingressou com a ação a partir de denúncia de um dos candidatos.
- A rede de lojas de eletrodomésticos *C.* assinou Termo de Ajustamento de Conduta perante o Ministério Público do Trabalho, com o compromisso de não exigir de suas empregadas qualquer declaração sobre a data da última menstruação ou que apresentem teste negativo de gravidez. O TAC, assinado no escritório do MPT de Juiz de Fora (MG), tem abrangência nacional e vale para os casos de admissão, dispensa ou como condição para permanência no emprego. A empresa também não poderá mais solicitar de suas empregadas quaisquer informações ou declarações sobre o ciclo menstrual.
- O banco *B.* foi condenado, em 1ª instância, a pagar indenização de R\$ 250 mil por danos morais coletivos porque discriminou funcionário portador de tumor cerebral. O empregado foi demitido sem motivação plausível assim que a direção tomou conhecimento de sua enfermidade, depois de ter trabalhado 18 anos para a empresa sem ter sofrido qualquer espécie de punição. A sentença foi favorável em Ação Civil Pública do Ministério Público do Trabalho na Paraíba, ajuizada em abril de 2004 pela Procuradora Maria Edlene Costa Lins. O banco deve também deixar de despedir ou retaliar qualquer empregado por estar acometido por qualquer enfermidade, sob pena de multa de R\$ 250 mil reversível ao FAT.
- A Juíza do Trabalho da 10ª Vara de Brasília, Sandra Nara Bernardo Silva, homologou termo de conciliação entre o Ministério Público do Trabalho, representado pelo Procurador Alessandro Santos de Miranda, e uma rede de supermercados.

O acordo estabelece que a rede deixe de fazer qualquer distinção nas seleções de funcionários às vagas na empresa, modifique os

formulários de inscrição e questionários de forma a não conter perguntas sobre aspectos pessoais, aborde a “discriminação nas relações de trabalho” nos cursos de formação de profissionais e em palestras aos empregados, distribua em todas as lojas, uma vez por ano, durante três anos, declarações de apoio ao meio ambiente de trabalho sem discriminação, por meio de publicações nos encartes da loja ou nas sacolas plásticas.

O descumprimento do termo acarretará multa de R\$ 10 mil por cláusula e R\$ 15 mil por empregado comprovadamente discriminado. O prazo de vigência é indeterminado e vale para todo o território nacional.

Quebrando o protocolo judicial propositadamente, a Juíza Sandra Nara Bernardo agradeceu à rede pela conduta ética e elogiou o Procurador Alessandro Miranda “pela criatividade em tornar a lei um instrumento da Justiça Social, demonstrando que o Ministério Público deve ir além do cumprimento da lei, mas resvalar para efetiva realização do bem comum”.

- No período de 25 de novembro a 13 de dezembro de 2005, o Ministério Público do Trabalho em São Paulo firmou termos de ajuste de conduta com prefeituras municipais para que os editais de concursos públicos passassem a atender à reserva legal de vagas para pessoas portadoras de deficiência. Dentre os compromissos assumidos pelos prefeitos destaca-se o de avaliar a compatibilidade entre a função a ser desenvolvida e a deficiência do candidato depois de assumir o cargo, durante o estágio probatório.
- A Companhia U. assinou Termo de Ajustamento de Conduta com o Ministério Público do Trabalho em São Paulo em que se comprometeu a obedecer à determinação de reserva de vagas para pessoas portadoras de necessidades especiais, prevista no art. 93 da Lei n. 8.213/1991.

A Procuradora do Trabalho Adélia Augusto Domingues informou que o termo previa também o desenvolvimento de um programa de capacitação profissional específico para os portadores de necessidades especiais.

- As rede de lojas B., com mais de 80 lojas, firmou Termo de Ajustamento de Conduta perante o Ministério Público do Trabalho, por intermédio da Procuradora do Trabalho Márcia Medeiros de Farias, com o compromisso de não discriminar ou permitir que algum empregado adote qualquer atitude discriminatória por ocasião da

admissão de trabalhadores em razão de ajuizamento de ação, bem como não exigir dos candidatos a emprego/trabalho certidões negativas junto à Justiça do Trabalho ou a qualquer outro órgão do Poder Judiciário, órgão público, de proteção ao crédito ou de cadastro de devedores, nem informações que não digam respeito especificamente ao exercício da função e que não sejam indispensáveis. E, também, a não manter e não permitir que seus empregados mantenham em arquivos escritos, magnéticos, quadros de avisos, relações, listas, ou outra forma de armazenamento, dados de seus empregados, ex-empregados ou de outras empresas com informações negativas e desabonadoras que tenham ações na Justiça do Trabalho ou em qualquer ramo do poder judiciário, reclamações no Ministério do Trabalho e Emprego, representações no Ministério Público do Trabalho ou com qualquer outra informação que seja discriminatória.

- Um jornal do Piauí fez acordo com o Ministério Público do Trabalho para encerrar Ação Civil Pública em que foi obrigado, por liminar expedida pela Justiça do Trabalho, a abster-se de publicar anúncios de emprego e de estágio com requisitos discriminatórios. Em vista disso, o jornal fez campanha publicitária contra essa prática.
- A 4ª Vara do Trabalho de São Luís julgou procedente a Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho contra diversas empresas em razão de discriminação no acesso, manutenção e rompimento de relação de emprego, perpetrada pelas rés aos trabalhadores que participaram de movimento de greve. Os empregados que participaram de greve foram incluídos em cadastro, apreendido na portaria de uma das empresas em razão de liminar concedida em ação cautelar de busca e apreensão, em que as rés efetuavam consulta antes de efetivar a contratação de empregados, resultando na não-admissão do trabalhador ou na imediata demissão tão logo fosse constatada a inclusão de seu nome na referida lista.

Além da condenação das rés em obrigações de fazer e não fazer, sob pena de multa diária de R\$ 10 mil, as empresas foram condenadas ao pagamento de indenização a título de danos morais coletivos ao FAT nos valores de R\$ 50 mil a R\$ 1 milhão.

- Em março de 2006 foi celebrado acordo em reclamação trabalhista movida por dois bolivianos perante a 10ª Vara da Justiça do Trabalho. Desde que a ação foi ajuizada, a Procuradora do Traba-

lho Vera Lúcia Carlos acompanhou os trâmites da ação, compareceu à audiência e conseguiu o adiamento para a produção de provas. Ainda que se tratasse de ação processada pelo rito sumaríssimo, foi feito contato com a Pastoral do Imigrante, e testemunhas foram arroladas.

Na audiência de instrução, após colhidos os depoimentos das partes e das testemunhas, o tomador da mão-de-obra optou por fazer o acordo. O réu ofereceu uma máquina de costura para os trabalhadores, que foi retirada e entregue com o auxílio da Pastoral do Imigrante.

- Os portadores de necessidades especiais (PNE) de São Miguel dos Campos (AL) ganharam mais uma oportunidade de se prepararem para o mercado de trabalho graças à inclusão digital. Eles podem contar com um laboratório de informática da Associação dos Deficientes Físicos de São Miguel dos Campos (ADEFSMIC), inaugurado em abril de 2006. O dinheiro para a montagem do laboratório teve origem em indenização por dano moral coletivo paga pela usina S. A intermediação foi feita pelo Procurador do Trabalho Rodrigo Raphael de Alencar, que oficia na Procuradoria Regional do Trabalho (PRT) da 19ª Região, em Alagoas.
- A Procuradora Regional do Trabalho Edelamare Barbosa Melo assinou Termo de Ajustamento de Conduta com a empresa T. de Salvador para que seja cumprida a cota de pessoas portadoras de deficiência (PPD). A empresa foi obrigada a repassar, sob título de doação, o equivalente a R\$ 80 mil por trabalhador que poderia estar contratado a uma instituição na área de capacitação e qualificação profissional de deficientes. Ficou a cargo da instituição de capacitação e qualificação propiciar o treinamento necessário para posterior admissão de PPD pela empresa e no mercado de trabalho.

A ré, que conta com 549 empregados, justificou o descumprimento da lei afirmando que 80% de suas vagas estão ligadas a atividades operacionais de campo, em redes de telecomunicações nos postes ou redes subterrâneas energizadas, e que não haveria deficientes qualificados em número suficiente para as contratações, mesmo para os cargos nos setores administrativos.

- O hospital G. assinou Termo de Ajustamento de Conduta perante o Ministério Público do Trabalho, representado pela Procuradora Aline Maria Homrich Schneider Conzatti, comprometendo-se a não permitir que seus empregados sofram assédio moral ou sejam expostos a constrangimento moral, decorrente de humilhações,

intimidações, ameaças veladas, atos vexatórios ou agressividade no trato pessoal, assegurando tratamento compatível com a dignidade da pessoa humana, e a buscar melhores condições de trabalho para seus servidores, bem como envidar esforços no sentido de que não seja praticada nenhuma conduta discriminatória em relação a seus empregados que venha a vulnerar o direito de igualdade assegurado no *caput* do art. 5º da Constituição. Comprometeu-se, ainda, a respeitar o direito de greve de seus empregados, desde que estejam de acordo com o previsto no art. 9º da Constituição.

- Em Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho da 21ª Região (RN), a companhia B. foi condenada, na 1ª Vara de Trabalho de Natal, a pagar R\$ 1 milhão por dano moral coletivo decorrente de assédio moral praticado dentro da empresa contra empregados que não atingiam cotas de vendas. A indenização será revertida ao FAT.

A Procuradora Izabel Christina Baptista Queiroz Ramos entrou com recurso ordinário adesivo (a empresa já havia recorrido da sentença) para reformar a decisão quanto ao valor arbitrado, pleiteando que ele passe de um milhão para R\$ 30 milhões, no intuito de que a indenização seja adequada ao porte econômico da empresa infratora e à dimensão do dano.

6.1 PROGRAMA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA TODOS

Também pode ser apontado como resultado da atuação do MPT no combate à discriminação e na promoção da igualdade nas relações de trabalho o fato de esse *Parquet* passar a ser visto e reconhecido como instituição de vanguarda no efetivo combate a tais discriminações. Com efeito, o MPT também vem sendo cada vez mais requisitado e exigido no combate às várias formas de discriminação presentes no mercado de trabalho.

Em razão de um verdadeiro clamor da sociedade, organizada ou não, além da evidência das estatísticas oficiais, que apontam há décadas desigualdades abissais que desfavorecem negros (pretos e pardos) e mulheres, a Coordigualdade elaborou o “Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos” – um dos mais concentrados esforços nessa linha de atuação –, lançado oficialmente pela Procuradora-Geral do Trabalho doutora Sandra Lia Simón, no dia 11 de abril de 2005, em solenidade na Procuradoria-Geral do Trabalho que contou com a presença do então Ministro do Trabalho, Ricardo Berzoini, do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), doutor João Batista Brito Perei-

ra, da Procuradora Federal dos Direitos dos Cidadãos da Procuradoria-Geral da República, doutora Ela Wiecko, do então Presidente da Anamatra, Dr. Grijalbo Coutinho Fernandez e do Presidente da Afrobrás e Reitor da Universidade Zumbi dos Palmares, José Vicente, entre outras autoridades e representantes da sociedade civil organizada.

Esse Programa tem o objetivo de estabelecer estratégias continuadas de atuação do MPT na promoção da igualdade de oportunidades e eliminar a discriminação de gênero e raça, com resultados efetivos, inclusive por meio da implementação das chamadas “medidas afirmativas” por parte das empresas que estejam adotando práticas discriminatórias, de modo a contribuir para a alteração do quadro de desigualdades no mercado de trabalho que sejam fundadas tanto em raça/cor como em sexo/gênero.

6.1.1 As evidências dos números

Foi a conjugação de diversos fatores que contribuiu para que o MPT desse mais um passo no sentido de derrubar as barreiras que cotidianamente negros e mulheres enfrentam no mundo do trabalho.

Destaquem-se dentre eles os dados oficiais. Com efeito, os indicadores e as análises produzidos por instituições, tais como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese), não deixam nenhuma dúvida quanto à discriminação praticada no mercado de trabalho, tamanhas as desigualdades que desfavorecem negros e mulheres.

É bem verdade que parte dessas desigualdades se explica pelos diferenciais de educação: em geral, os negros têm menor escolaridade que os brancos.

A discriminação racial é responsável por boa parte dessas desigualdades. Isso é claramente revelado por estudo realizado pela Diretoria de Estudos Sociais do Ipea²³ no qual se comparam, para o ano de 2003, os rendimentos de negros e brancos em condições semelhantes de participação no mercado de trabalho (isto é, cotejam-se os rendimentos recebidos por 40 horas por semana de trabalhadores com idade entre 16 e 65 anos, com mesmo nível de educação, mesma forma de inserção no mercado de trabalho, habitando na mesma região e trabalhando no mesmo setor de atividade econômica).

²³ A esse respeito, consultar estudo realizado por Leonardo Rangel a partir de metodologia anteriormente aplicada por Sergei Soares. RANGEL, Leonardo. Nota sobre rendimentos e desigualdade racial, em 2003. Brasília, Disoc/Ipea, jul. 2005.

O estudo mostra que metade das desigualdades nos rendimentos de negros e brancos é explicada pelas desigualdades educacionais: nesses casos, os negros ganham menos porque possuem menor escolaridade e qualificação. Mas o que o Ipea também mostra é que a outra metade da diferença dos rendimentos entre negros e brancos (53%) deve-se, exclusivamente, à discriminação racial produzida no mundo do trabalho. Isso porque, em tese, trata-se de trabalhadores que não apresentam qualquer diferença em idade, escolaridade, localização ou setor onde trabalham. O que os distingue é a cor da pele. Os negros, apesar de serem semelhantes aos brancos, ganham menos porque são negros. As mulheres negras, por seu turno, sofrem a dupla discriminação, de raça e de gênero: cerca de dois terços (63%) da diferença entre seus rendimentos e os dos homens brancos se explicam pelo racismo e pelo sexismo.

Os resultados do estudo realizado pelo Ipea confirmam o que muitos já sabem: as distâncias que separam negros de brancos no mundo do trabalho são resultado não somente de discriminação ocorrida no passado mas, também, de preconceitos e estereótipos ainda presentes e que reforçam comportamentos discriminatórios.

6.1.2 As iniciativas da sociedade civil

Fato relevante para a elaboração do Programa do MPT diz respeito a iniciativas oriundas da sociedade civil. A Federação Nacional dos Advogados (Fenadv) e do Instituto de Advocacia Racial e Ambiental (Iara), em dezembro de 2003, apresentaram ao MPT, em todas as regiões do país, denúncias sobre desigualdades raciais no mercado de trabalho, requerendo a instauração de inquéritos civis públicos.

Diante das evidências dos números e das demandas da sociedade, o Ministério Público do Trabalho resolveu intervir como guardião da Constituição de 1988, que tem como fundamento da República a promoção do bem-estar dos brasileiros, sem preconceitos de origem, raça ou cor, sexo, idade ou quaisquer outras formas de discriminação.

Nesse sentido, por meio da Coordigualdade, o MPT elaborou, em parceria com o Ipea, uma primeira proposta do Programa que visa ampliar a participação de negros e mulheres nos diferentes espaços do mercado de trabalho. A proposta foi amplamente discutida com representantes do Ipea, do IBGE, da OIT, do Dieese, do Centro de Estudos das Relações do Trabalho e Desigualdade (Ceert), do Observatório Social, bem como outras instituições governamentais, como MTE, Secretaria Especial de Promoção de Políticas de Igualdade Racial (Seppir), Secretaria Especial de Políticas para Mulheres (SPM) e a então Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, e não-governamentais, como a Associa-

ção Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (Anamatra), Fenadv, Instituto de Advocacia Racial e Ambiental (Iara), Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial (Inspir), Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (Ceert), Educação e Cidadania de Afrodescendentes e Carentes (Educafro) e Sociedade Afro-Brasileira de Desenvolvimento Sócio-Cultural (Afrobrás).

As discussões e entendimentos mantidos com as principais entidades e órgãos governamentais e não-governamentais comprometidos com o combate à discriminação de gênero e raça, com a promoção da igualdade no mercado de trabalho e a promoção e defesa dos direitos humanos culminaram com a realização da “Oficina de Trabalho”, em fevereiro de 2005, na Escola Superior do Ministério Público da União, promovida pelo MPT, em parceria com a OIT, na qual os termos e premissas do “Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos” foram consolidados.

A partir das sugestões apresentadas pelas diversas instituições consultadas, preparou-se o desenho final do citado Programa, que tem como objetivo atuar, extrajudicial ou judicialmente, no combate às discriminações racial e de gênero, buscando a inserção isonômica desses grupos de trabalhadores no mercado de trabalho.

O Programa é implementado em diversas etapas, sendo que, na primeira, o MPT convoca as principais empresas de um determinado setor de atividade econômica para que prestem informações sobre seus trabalhadores, como sexo, raça/cor, escolaridade, tempo de serviço, cargos de chefia, remuneração, entre outras consideradas relevantes.

De posse dessas informações, é construído um “perfil das desigualdades” em cada organização, que abrange, especialmente, três âmbitos: (a) contratação (admissão) dimensionada pela participação de negros e de mulheres no total de empregados da empresa; (b) ascensão profissional, analisada de acordo com a presença de negros e de mulheres nos cargos de direção; e (c) diferenciais de remuneração entre homens brancos e negros, mulheres brancas e negras.

Para identificar se há discriminação (ainda que indireta) em cada um desses âmbitos da empresa foram construídos indicadores específicos. Além disso, foram planejadas metas a serem alcançadas pelas empresa em cinco anos, em média.

Para a admissão: o indicador é a proporção de trabalhadores negros e mulheres na empresa, e a meta é que essa proporção seja semelhante à proporção desses grupos na população economicamente ativa (PEA) maior de 16 anos do estado com a escolaridade mínima exigida pela empresa para contratação.

Para a remuneração: o indicador é a remuneração média dos trabalhadores negros e mulheres de cada empresa, e a meta é que a remuneração média deles seja semelhante àquela dos homens ou brancos, tendo como referência a remuneração do grupo de maior média salarial, ou seja, ninguém irá passar a receber menos após a atuação do MPT.

Para a ascensão: o indicador é a proporção de trabalhadores negros e mulheres nos cargos de chefia (segundo a CBO²⁴), e a meta é a distribuição equilibrada de homens e mulheres, brancos e negros nesses cargos, sempre observando a escolaridade mínima exigida pela empresa.

Na etapa seguinte, o MPT convoca cada empresa para prestar depoimento. Neste momento, inquire-se, a partir dos próprios dados encaminhados pelas empresas, sobre as desigualdades de gênero e de raça ali encontradas e o que a organização vem fazendo para combatê-las.

A etapa final do processo consiste em tentar estabelecer um Termo de Ajustamento de Conduta, entre a empresa e o Ministério Público, no qual a empresa se compromete a cumprir, em determinado período, metas para cada um dos três âmbitos.

Com a implantação de metas busca-se promover uma maior admissão de negros e de mulheres, quando for o caso, entre os empregados das empresas; aproximar as médias salariais de negros e brancos, de homens e mulheres; e aumentar a presença de negros e de mulheres nos postos de comando das corporações.

No caso de não haver acordo, as empresas são acionadas judicialmente. Faz-se mister ressaltar que o MPT vem envidando esforços para valorizar muito mais o processo de contestação das desigualdades de gênero e raça observadas do que o caminho judicial. Ou seja, o objetivo principal não é impetrar ações contra as empresas, mas colaborar para que elas se comprometam a atuar no combate às desigualdades que contribuem para produzir e reproduzir.

Para otimizar os esforços do reduzido número de membros do MPT, no desafio de implementar o “Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos” em todo território nacional e nos segmentos econômicos com focos relevantes de desigualdade, por meio das Procuradorias Regionais do Trabalho, optamos, com base em dados estatísticos oficiais e levantamentos e estudos preliminares, por focar primeiro o setor de intermediação financeira, especificamente o setor bancário, que apresenta significativo e recorrente quadro de desigualdades de gênero e raça.

²⁴ Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego

A partir desse enfoque, verifica-se que a fase inicial do programa pode ser dividida em dois estágios.

O primeiro engloba a definição das metodologias, premissas e critérios a serem utilizados e consiste na implementação do Programa em apenas uma Unidade da Federação, a título de “projeto piloto”. Devido à necessidade de um acompanhamento minucioso e constante do “projeto piloto”, este vem sendo implementado no Distrito Federal, com o objetivo de possibilitar o seu monitoramento por parte da Coordenadoria Nacional, a cargo da qual está a responsabilidade pelo seu desenvolvimento e implantação.

O segundo estágio dessa fase inicial pressupõe a réplica do “projeto piloto”, com algumas correções e adequações metodológicas, em oito Unidades da Federação – São Paulo, Rio de Janeiro, Bahia, Pernambuco, Minas Geras, Pará, Rio Grande do Sul e Rio Grande do Norte.

Nessas localidades o Programa já começou a ser implantado, inclusive já tendo sido expedidas as respectivas requisições das informações necessárias à investigação dos bancos selecionados, requisições que foram elaboradas pela Coordenadoria, em conjunto com técnicos do Ipea, definindo-se como tais informações deverão ser fornecidas pelas empresas, para possibilitar a sistematização e correta análise dos dados informados, bem como para minimizar possíveis contestações técnicas por parte das empresas investigadas.

A Coordigualdade tem como um dos seus desafios e metas implementar o Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos em todas as capitais brasileiras, no que se refere ao setor bancário privado (principais instituições), com a celebração dos respectivos Termos de Ajuste de Conduta ou ajuizamento das respectivas Ações Cíveis Públicas, para que sejam definidas as próximas localidades (cidades menores, de acordo com sua população) a serem incluídas no Programa, bem como outros setores econômicos que devam ser abrangidos.

6.1.3 Desenvolvimento do Programa no Distrito Federal: Ações Cíveis Públicas

No “projeto piloto” do Distrito Federal, no qual foram instaurados cinco procedimentos envolvendo os maiores bancos privados do Brasil, as tentativas de buscar uma solução para reverter o quadro de discriminação não lograram o êxito esperado, em decorrência da falta de comprometimento dos bancos em desfazer o mencionado quadro de discriminação, por meio da celebração de um Termo de Ajustamento de Conduta, com critérios, metodologias, metas e prazos pré-negociados com o Ministério Público do Trabalho, assistido tecnicamente por representantes credenciados do Ipea.

Infelizmente, os bancos não foram sensíveis aos apelos do Ministério Público do Trabalho, visto que se negaram a estabelecer metas a serem cumpridas, das quais não se poderia abrir mão. Com efeito, esse *Parquet* foi impulsionado a buscar, junto ao Poder Judiciário, a garantia e o direito das mulheres e dos negros que estão no mercado de trabalho, bem como dos que já estão empregados nas filiais e agências desses bancos no Distrito Federal, a um tratamento isonômico no que tange à admissão, ascensão e remuneração.

Dessa forma, o Ministério Público do Trabalho ajuizou, no dia 12 de setembro de 2005, cinco Ações Cíveis Públicas perante a Justiça do Trabalho, em face desses bancos, com escopo de reverter os quadros de discriminação, verificados em suas agências e filiais no Distrito Federal, que desfavorecem negros e mulheres.

6.1.4 Repercussão do Programa na Comissão de Direitos Humanos da ONU

Pioneiro na defesa de uma coletividade excluída ou subrepresentada no mercado de trabalho, não por força de uma discriminação direta, mas indireta, utilizando conceitos neófitos em nosso judiciário – embora já há muito adotados no Direito estadunidense e europeu –, como a “disparidade estatística”, o Programa tem tido grande repercussão em diversos segmentos, culminando com a recente citação no relatório da ONU (Comissão de Direitos Humanos, vinculada ao Conselho Econômico e Social das Nações Unidas), elaborado pelo relator especial sobre formas contemporâneas de racismo, discriminação racial, xenofobia e formas conexas de intolerância, Sr. Doudou Diène. No relatório, o “Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos”, do Ministério Público do Trabalho, bem como as ações cíveis públicas ajuizadas em face dos cinco maiores bancos privados do Brasil, teve considerável destaque, inclusive com registro das menções elogiosas dos Ministros do STF Ellen Gracie Northfleet e Joaquim Barbosa.

7 CONCLUSÃO

Destarte, tendo em vista que o Ministério Público do Trabalho, no desempenho de suas atribuições institucionais, como guardião da Constituição, que tem como fundamento da República a promoção do bem-estar dos brasileiros, sem preconceitos de origem, raça ou cor, sexo, idade ou quaisquer outras formas de discriminação, tem o dever de promover a igualdade de oportunidades de todos visando resguardar o pleno exercício da cidadania, se faz mister estabelecer, além de uma meta prioritária, uma unidade que tenha por objetivo definir estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional no combate à

exclusão social e discriminação no trabalho, fomentar a troca de experiências e discussões sobre o tema, bem como a atuação ágil onde necessária se faça a presença do Ministério Público do Trabalho, com a integração de seus membros em plano nacional de forma uniforme e coordenada.

Nesse sentido, a Coordigualdade, desde sua criação, vem sendo efetiva, satisfatória e produtora. Os membros que a compõem continuam a estabelecer e a consolidar, democraticamente, as estratégias de atuação da Coordenadoria, sedimentando entendimentos a respeito de controvérsias de outrora, imprimindo, assim, uma atuação uniforme do MPT no que concerne ao tema da discriminação no trabalho.

Com efeito, a Coordigualdade tem se dedicado a reprimir toda e qualquer forma de discriminação que limite o acesso ou a manutenção de postos de trabalho. Essa importante função é exercida preventiva e repressivamente por meio de procedimentos investigatórios e inquéritos civis públicos, que podem acarretar tanto a assinatura de Termos de Ajuste de Conduta, em que o denunciado se compromete a não mais praticar aquele ato discriminatório, como a propositura de Ações Civis Coletivas. Atua também perante os Tribunais, emitindo pareceres circunstanciados, ou na qualidade de *custos legis*, na defesa de interesse de menores e incapazes, submetidos à discriminação.

Pode-se afirmar que, por meio da Coordigualdade, a Procuradoria-Geral do Ministério Público do Trabalho vem integrando as Procuradorias Regionais, em âmbito nacional, para estabelecer ações estratégicas de atuação efetiva e continuada com o desiderato de combater a discriminação e promover a igualdade de oportunidades nas relações de trabalho.

Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (Conafret)

Geraldo Emediato de Souza¹

1 RETROSPECTO

A Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (Conafret)² tem como Coordenador o Procurador do Trabalho Rodrigo de Lacerda Carelli e como Vice-Coordenador o Procurador do Trabalho Geraldo Emediato de Souza e conta ainda com um representante e um substituto em cada uma das 24 Procuradorias Regionais.

A Coordenadoria Nacional surgiu pela necessidade de combater e inibir as fraudes que objetivam afastar a relação de emprego e desvirtuar a aplicação dos direitos trabalhistas previstos na Constituição, na CLT e nas demais normas de proteção ao trabalhador.

As fraudes se espalham e se aperfeiçoam nos setores urbano e rural, em atividades pública e privada, variando de acordo com o momento, circunstâncias e localidade. As mais comuns e intensas são cometidas por cooperativas intermediadoras de mão-de-obra, terceirizações ilegais, “sociedades” de empregados, entre outras “invenções criativas” que, por conta do desemprego, servem para prejudicar os trabalhadores e eliminar os seus mais fundamentais direitos.

As falsas cooperativas de trabalho, no momento, são motivo de destacada preocupação ministerial, porque tais entidades, sob o pretext-

¹ Vice-Coordenador de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho

² Instituída em 30 de setembro de 2003 pela atual Procuradora-Geral do Trabalho, Sandra Lia Simón, por meio da Portaria PGT n. 386/2003.

to do desemprego, encontram campo fértil para a venda de suas idéias, nos mais variados setores da sociedade, inclusive governamentais.

O combate intransigente e articulado com outros órgãos públicos e entidades encarregados da defesa e da aplicação do Direito do Trabalho é tarefa da *Conafret* e a sua própria razão de ser. Com o apoio dos demais parceiros buscar-se-á a responsabilização e punição dos fraudadores das normas trabalhistas.

Em sua primeira reunião, com a participação dos representantes regionais, em novembro de 2003, deliberou-se como linha de atuação:

- a) fomentar a troca de experiências e a discussão sobre o tema, interna e externamente;
- b) agilizar a atuação institucional onde se faça necessária a presença do Ministério Público do Trabalho;
- c) ampliar e fortalecer parcerias com outros órgãos governamentais e entidades civis, na busca de uma maior eficácia para sua atuação institucional;
- d) fomentar a promoção de eventos e *workshop* sobre o tema, a fim de esclarecer e conscientizar a sociedade e demais.

2 DA ÊNFASE DA COORDENADORIA NO COMBATE ÀS FALSAS COOPERATIVAS E ÀS TERCEIRIZAÇÕES ILÍCITAS

A Coordenadoria Nacional tem atuado de maneira concentrada no combate às cooperativas de mão-de-obra e na regularização das terceirizações ilícitas, que precarizam e desorganizam as relações de trabalho.

A transferência de responsabilidade trabalhista do empresário para empresas interpostas e a falsas cooperativas precariza as condições de saúde, segurança, medicina e higiene no trabalho, excluindo os trabalhadores da organização empresarial, com conseqüências negativas.

O Decreto n. 22.239/1932, revogado pelo Decreto n. 59/1966, contemplava a existência das cooperativas e as conceituava como:

constituídas entre operários de uma determinada profissão ou ofício, ou de ofícios, vários de uma mesma classe. Têm como finalidade primordial melhorar os salários e as condições de trabalho pessoal de seus associados e, dispensando a intervenção de um patrão ou empresário, se propõem a contratar e executar obras ou tarefas, trabalhos ou serviços públicos ou particulares, coletivamente por todos ou por grupos de alguns.

A Lei n. 5.764/1971, em seu art. 3º, define:

Celebram contrato de sociedade cooperativa as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro.

Há na cooperativa, a presença da *affectio societatis*, ou seja, do intuito de união, para alcançar um resultado comum, através de uma gestão democrática, com o objetivo de elevar a renda ou a condição do trabalhador.

Visando favorecer e fomentar este instituto, em conformidade com o próprio texto constitucional que, em diversos artigos, incentiva o cooperativismo, editou-se a Lei n. 8.984/1994, que criou o parágrafo único do art. 442 da CLT. Na forma deste novo preceito, houve a previsão de que não existiria o vínculo empregatício entre a cooperativa e seus associados, assim como entre estes e os tomadores de serviços.

O parágrafo único do art. 442 da CLT, aparentemente, albergaria uma exclusão total de vínculo empregatício entre cooperados e a tomadora de serviços.

Se assim fosse, um só parágrafo teria o condão de revogar toda a legislação trabalhista, inclusive constitucional.

Mas a exclusão do vínculo empregatício não deve ser observada isoladamente do restante da legislação trabalhista e sim em cotejo com esta, por interpretação sistemática.

A tradicional relação de emprego celetista não foi extinta. Uma cooperativa não pode operar como empresa em relação aos cooperados, cuja participação é espontânea e na qual, principalmente, não pode haver vínculo de subordinação.

A característica particular da cooperativa é a inexistência de subordinação entre o tomador dos serviços prestados e os empregados cooperados.

Uma vez pactuada a realização da tarefa ou serviço entre uma empresa e a cooperativa de trabalhadores, não poderá aquela, como o faz quando celebra contratos individuais de trabalho, impor seu *ius variandi* em relação aos trabalhadores, já que não existe subordinação jurídica característica do contrato de trabalho.

Outro peculiar traço da atividade executada pelas cooperativas é a inexistência de pessoalidade, também importante elemento caracterizador do contrato de trabalho. Ao contratar a execução de serviço ou tarefa com a cooperativa, o estabelecimento não o faz *intuitu personae* em relação àqueles indivíduos, mas em relação à própria cooperativa.

Exatamente dentro desse contexto é que o Colendo Tribunal Superior do Trabalho firmou inteligência, editando a Súmula 331, onde tratou da questão da terceirização – contratação de serviços mediante a intermediação de outra entidade:

Súmula 331 - Empresa prestadora de serviços - I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalho temporário (L. 6.019/74); [...] III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (L. 7.012/83), 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 terceirização, que se tornara a grande novidade da economia, foi tratada com cautela pelo pretório trabalhista. Verificando que se tornara eficaz instrumento de fraude às leis trabalhistas, a E. Corte juslaborista superior passou a admitir a exclusão do vínculo empregatício apenas em atividades-meio do tomador de serviços ou, ainda, conforme elencou taxativamente no inciso III da súmula citada, dois casos típicos, os serviços de limpeza e vigilância, desde que inexistentes, no caso concreto, a pessoalidade e a subordinação direta.

Ou seja, em qualquer caso, veda-se a mera intermediação de mão-de-obra.

O Ministério Público do Trabalho consolidou, pois, o seu entendimento, a partir da congregação de seus membros no âmbito da Coordenadoria Nacional, no sentido de que somente é possível a existência de duas modalidades de cooperativas de trabalho – produção e serviços –, resultando inviável a existência de cooperativas de mão-de-obra.

Com base nessas considerações, o MPT afirma, por meio da atuação coordenada em todo o Brasil pela Conafret, ser incabível utilizar cooperativa como empresa intermediária de fornecimento mão-de-obra, pois não é a isso que se presta sua constituição e natureza jurídica, até porque “a contratação de trabalhadores por empresa interpos-

ta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalho temporário [...]”³.

3 ATIVIDADES

Com o propósito de combater as falsas cooperativas de trabalho, denominadas cooperativas de mão-de-obra, foi implementado, em 2004, o cadastro nacional de cooperativas para que as Procuradorias Regionais, por intermédio de seus coordenadores regionais, alimentem o sistema com o nome das cooperativas investigadas ou processadas.

Em outra vertente, foram realizadas diversas tratativas com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) com o propósito de formalizar um convênio, por meio do qual o Ministério Público do Trabalho pudesse ter acesso ao banco de dados eletrônico daquela autarquia, para controle e investigação dos tomadores de serviços de entidades cooperativistas.

Em março de 2004, a Conafret participou, como representante do Ministério Público do Trabalho, da reunião da Organização Internacional do Trabalho (OIT), para a discussão do tema “Cooperativas de Trabalho”, ocasião em que deixou clara a posição do órgão em relação à inviabilidade das cooperativas fornecedoras de mão-de-obra.

O Coordenador Rodrigo de Lacerda Carelli participou, na qualidade de observador, da 16ª Conferência Regional Americana da OIT, realizada pela primeira vez na cidade de Brasília, nos dias 3, 4 e 5 de maio de 2006, ocasião em que foram discutidos os graves problemas que envolvem as relações de trabalho na América do Sul.

A Coordenadoria Nacional atua em sintonia com a Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho (CCR) e com o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho (CSMPT), em cooperação técnica e troca de dados e informações imprescindíveis para a sua atuação em todo o Brasil.

A Coordenadoria Nacional tem trabalhado em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), notadamente no que diz respeito ao combate às fraudes praticadas pelas falsas cooperativas de trabalho, tendo participado da elaboração de normas e projetos de lei para a regulamentação da matéria, a fim de que seja contido o avanço dessas organizações criminosas, que frustram do trabalhador a expectativa de obtenção de seus direitos trabalhistas.

³ Súmula 331 do TST, I.

Em 2005 foi instituída no âmbito do Ministério Público do Trabalho uma *força-tarefa*⁴, destinada a combater as falsas cooperativas na região abrangida pela Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região – São Paulo.

Na reunião de coordenadores regionais, em Brasília, a constituição da força-tarefa foi aprovada por unanimidade, tendo sido composta, inicialmente, por cinco Procuradores voluntários: Rodrigo de Lacerda Carelli, Luís Henrique Rafael, Geraldo Emediato de Souza, Gláucio Araújo de Oliveira e José Caetano dos Santos Filho.

O objetivo da força-tarefa é auxiliar a Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região na condução de centenas de procedimentos investigatórios em trâmite naquele escritório, envolvendo denúncias de intermediação de mão-de-obra por falsas cooperativas de trabalho.

Juntamente com o núcleo de combate às falsas cooperativas da Regional Paulista, foram estabelecidas estratégias de atuação, a partir de denúncias e procedimentos já abertos em São Paulo.

Atualmente participam da força-tarefa paulistana os Procuradores: Gláucio Araújo de Oliveira, PRT 9ª Região; Geraldo Emediato de Souza, PRT 3ª Região; Rodrigo de Lacerda Carelli, PRT 1ª Região; José Caetano dos Santos Filho, PRT 13ª Região; Marcelo Brandão de Moraes Cunha, PRT 4ª Região; Daniela Landim Paes Leme, Milena Cristina Costa, Samira Torres Shaat, Erich Vinicius Schramm, Andréa Tertuliano de Oliveira, Luiz Felipe Spezi e Ronaldo Lima dos Santos, PRT 2ª Região.

No curto espaço de pouco mais de seis meses, foram ajuizadas pela força-tarefa paulistana 119 Ações Cíveis Públicas, envolvendo mais de 1.500 réus, entre falsas cooperativas, seus dirigentes, tomadores de serviço e seus sócios.

As Ações Cíveis Públicas foram ajuizadas perante as Varas da Justiça do Trabalho da capital, da região metropolitana, da baixada santista e demais municípios englobadas pela jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

Foram realizadas, com o apoio da Polícia Federal, Ministério Público Federal, Delegacia Regional do Trabalho e INSS, diligências de fiscalização e inspeção, com o propósito de levantar documentos, colher depoimentos e provas, além de autuar as tomadoras de serviço pelas irregularidades trabalhistas praticadas contra o trabalhador subordinado.

⁴ Portaria PGT n. 292/2005, da Procuradora-Geral do Trabalho.

No Judiciário Trabalhista as Ações Cíveis Públicas têm sido bem recebidas, considerando que as falsas cooperativas causam, invariavelmente, a busca pela reparação de direitos sociais, de parte dos trabalhadores lesados, fazendo avolumar as demandas individuais, que atulham as Varas do Trabalho com milhares de ações reparatórias.

Os pedidos formulados pelo MPT têm como objetivo cessar as práticas ilícitas, em caráter liminar, a fim de proteger os trabalhadores da ação criminosa de empresas e cooperativas interpostas, sem expressa previsão legal.

Buscam fazer com que as cooperativas se abstenham de intermediar mão-de-obra, bem como que as empresas tomadoras se abstenham de contratar a referida mão-de-obra, para quaisquer atividades, sejam fim ou de meio, considerando que as cooperativas de trabalho não se prestam a intermediação, mas à prestação e contratação de serviços para seus associados, sob pena de pagamento de multa diária por trabalhador fornecido ou contratado, reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Ao propor Ação Civil Pública, por outro lado, de caráter inibitório, o MPT colabora com a Justiça do Trabalho, para que em uma única ação possa o Juiz resolver todas aquelas situações que deveria o Judiciário tutelar individualmente.

Pode-se dizer que houve um incremento no número de Ações Cíveis Públicas propostas pelo MPT em todo o Brasil, em relação às fraudes trabalhistas, em decorrência natural da atuação coordenada de seus membros, a partir da criação da Coordenadoria Nacional.

Reuniões periódicas de trabalho com os integrantes da Coordenadoria, em outra vertente, possibilita a troca rápida e eficaz de informações entre os membros, que buscam a solução de problemas que afligem a comunidade trabalhadora, de maneira uniforme, em todo o Brasil, o que resulta quase sempre em ações concretas e positivas para a defesa dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, na seara trabalhista, tendo em mira o ordenamento jurídico brasileiro.

O Tribunal Superior do Trabalho editou uma orientação jurisprudencial (OJ 130) por meio da qual direciona o ajuizamento das Ações Cíveis Públicas para as capitais dos Estados da Federação ou Distrito Federal, levando em consideração a abrangência da lesão perpetrada por empresa de âmbito regional ou nacional.

Com tal posicionamento, que necessita de revisão, o MPT, por meio de suas Coordenadorias Nacionais, buscou adaptar a sua atuação

de forma a atender às necessidades de enfrentamento das questões em sede judicial.

O trabalho da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho, em relação ao problema, objetivou coordenar o combate às fraudes nas respectivas Procuradorias Regionais do Trabalho, a fim de que pudessem ser os procedimentos de investigação unificados, para a propositura de uma única ação, seja nas Capitais seja no Distrito Federal.

A partir dessa coordenação, foi possível ajustar a conduta da União, de empresas públicas e sociedades de economia mista, entes investigados e processados em vários estados da Federação e no próprio Distrito Federal, o que resultou no encerramento de diversos procedimentos nos respectivos estados.

Da mesma forma, as várias investigações em curso nas Regionais, envolvendo grandes cooperativas, puderam ser aglutinadas para o ajuizamento de uma única Ação Civil Pública no Distrito Federal.

O Coordenador Rodrigo de Lacerda Carelli representou o Ministério Público do Trabalho na condição de Consultor Técnico da Delegação Brasileira, na 95ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT, em Genebra, oportunidade em que pôde discutir e propor soluções para diversas questões que envolvem as relações de trabalho e as novas formas de contratação.

O trabalho da Conafret tem sido intenso e os resultados poderão ser, mais adiante, avaliados e compreendidos sob o enfoque das demandas da coletividade trabalhadora e da necessidade de intensa fiscalização, pelo *Parquet*, da legislação trabalhista, em momento delicado por que passam as relações de trabalho no Brasil.

Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública (Conap)

Viviann Rodriguez Mattos¹

1 INTRODUÇÃO

O combate ao desrespeito à legislação constitucional e trabalhista pela Administração Pública nas relações de trabalho, pela conduta de seus agentes divorciada dos princípios e regras constitucionais e legais, e com potencial para ofender direitos dos trabalhadores, é meta institucional do Ministério Público do Trabalho. Isto porque a defesa do interesse público e a estrita observância dos princípios constitucionais que norteiam a atividade do administrador público nas relações de trabalho são, nos termos do art. 83 da Lei Complementar n. 75/1993, dever do Ministério Público do Trabalho.

Para viabilizar o cumprimento desse objetivo fundamental para a preservação do patrimônio público e social nas relações de trabalho na Administração Pública, a Procuradora-Geral do Trabalho, doutora Sandra Lia Simón, criou a Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública (Conap)².

A Conap, com o objetivo, segundo seu Regimento Interno³, de estabelecer, em nível nacional, estratégias coordenadas e integradas de atuação institucional, uniformizando procedimentos destinados a coi-

¹ Procuradora do Trabalho da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região e Vice-Coordenadora Nacional da Conap.

² Portaria PGT n. 409, de 14 de outubro de 2003.

³ Portaria PGT n. 107/2004.

bir ações da Administração Pública que violem interesses coletivos dos trabalhadores, especialmente⁴:

I – articular, em nível nacional, as ações das Procuradorias Regionais do Trabalho e demais órgãos de execução no combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública;

II – buscar o intercâmbio com o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, a Câmara de Coordenação e Revisão – CCR e a Corregedoria-Geral do Ministério Público do Trabalho em matérias relacionadas à sua área de atuação;

III – fomentar a troca de experiências e discussões sobre o tema, visando à atuação uniforme e coordenada;

IV – agilizar a atuação institucional afeta à Coordenadoria mediante a sugestão de estratégias de atuação institucional;

V – ampliar parcerias com órgãos governamentais e entidades da sociedade civil, visando ao fortalecimento e maior eficácia da sua atuação institucional;

VI – fomentar a promoção de eventos, tais como seminários, reuniões, oficinas, a fim de difundir a atuação ministerial no combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública;

VII – providenciar apoio logístico e institucional aos membros que atuam no combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública.

É também finalidade da Conap buscar o relacionamento e a atuação em conjunto com outras instituições como Ministério Público Federal, Ministério Público Estadual e Tribunais de Contas nas matérias afetadas às suas atribuições⁵.

As deliberações da Conap fornecem subsídios aos membros do MPT que atuam na proteção do patrimônio público e social, tanto na função de órgão agente como na qualidade de *custos legis*⁶.

2 COMPOSIÇÃO, ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO

A Coordenadoria está diretamente ligada ao Procurador-Geral do Trabalho, ao qual compete escolher e nomear o Coordenador nacional e o Vice-Coordenador nacional, incubidos de promover e implementar, em conjunto, as finalidades e atribuições da Coordenadoria Nacional e,

⁴ Art. 1º do Regimento Interno.

⁵ Conforme deliberado na Ata da 1ª Reunião Nacional da Conap, de 9.3.2004.

⁶ Deliberação constante da Ata da 5ª Reunião da Conap, de 23.3.2006.

simultaneamente, atuar como representantes das unidades onde estão em exercício⁷.

A Conap conta ainda com dois membros, titular e suplente, que atuam junto à Procuradoria-Geral do Trabalho; dois membros, titular e suplente, indicados pelas Procuradorias Regionais do Trabalho; e dois membros, titular e suplente, dos Escritórios de Macapá/AP, Palmas/TO, Boa Vista/RR e Rio Branco/AC, por localizarem-se em estados diferentes da Sede da Regional, mas por ela abrangidos, garantindo-se assim, a composição democrática da Coordenadoria, haja vista a possibilidade de participação nos debates e deliberações conclusivas de representantes da Procuradoria-Geral do Trabalho e de cada um dos estados da Federação, cada qual com direito a voto.

Os integrantes da Conap atuam de forma articulada com as chefias e demais membros e servidores da unidade de lotação, de forma a direcionar os esforços no combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública, sem prejuízo das demais atribuições da Instituição⁸.

Os membros da Coordenadoria Nacional se reúnem semestralmente em Brasília, em caráter ordinário, para troca de idéias, solução de problemas e uniformização de entendimentos e procedimentos em relação às matérias afetas à Conap.

As reuniões são registradas em atas e disponibilizadas aos membros, os quais, além da participação nas reuniões nacionais, mantêm entre si permanente contato para troca de experiências e debates sobre matérias relevantes que necessitem de apreciação imediata do Colegiado especializado na temática.

As deliberações aprovadas pela maioria absoluta da Coordenadoria Nacional em reunião nacional, quando a matéria tenha sido pautada previamente, e obtida a maioria absoluta, em votação específica para este fim, são transformadas em orientações⁹ que, embora não tenham efeito vinculante em relação à atuação individual no caso concreto¹⁰, em

⁷ Art. 3º do Regimento Interno.

⁸ Art. 4º do Regimento Interno.

⁹ Art. 14 do Regimento Interno – inserido por deliberação em reunião nacional, realizada em 12.9.2006 (Ata da 6ª Reunião da Conap).

¹⁰ Apesar de não vincularem nos casos concretos, nos termos dos §§ 1º e 2º do art. 14 do Regimento Interno – inserido por deliberação em reunião nacional, realizada em 12.9.2006 (Ata da 6ª Reunião da Conap), o Coordenador Nacional e os Coordenadores Regionais, no que couber, ficam obrigados a se manifestar, na atuação administrativa de representação da Coordenadoria, nos estritos limites das orientações e deliberações da Conap.

respeito ao princípio constitucional da independência funcional, apontam um parâmetro de busca da unidade institucional¹¹.

Com objetivo de implementar as ações previstas pela Coordenadoria Nacional e fornecer subsídios para deliberação nacional sobre temas relevantes e controvertidos, foi garantida à Conap a prerrogativa de constituir comissões temáticas de estudo, acompanhamento e apresentação de propostas sobre temas específicos, segundo a necessidade apresentada por seus membros, após votação por maioria¹².

Em razão das peculiaridades que cercam as relações de trabalho na Administração Pública, até a presente data, quatro comissões temáticas já foram criadas, sendo que duas concluíram os trabalhos, que serviram de parâmetro para a edição de orientações nacionais, além de fornecerem fundamentos jurídicos necessários à atuação em casos concretos: a primeira, para análise da questão da improbidade administrativa oriunda da relação de trabalho¹³; e a segunda, para estudo do trabalho voluntário de policiais militares e bombeiros, instituído pela Lei Federal n. 10.029 de 20 de outubro de 2000¹⁴. Os trabalhos das duas outras comissões temáticas criadas se encontram em andamento, com prazo de conclusão estimado para março de 2007: uma versando sobre terceirização na saúde e educação públicas, por meio de Ocips – contratação para gestão de hospital/escola; e a outra, visando ao estudo da exigibilidade ou não de concurso público para as entidades do terceiro setor componentes do chamado sistema “S” (Sesi, Senai, Senac etc.)¹⁵.

3 COMPETÊNCIAS E ATRIBUIÇÕES DA COORDENADORIA NACIONAL

Para delimitar o campo de atuação da Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas foi utilizado o critério subjetivo, de modo que estão afetas à Conap todas as matérias que envolvem a Administração Pública direta e indireta, excluindo “meio ambiente do trabalho”, em prestígio ao princípio da especialização das Coordenadorias Nacionais Temáticas¹⁶.

As competências regimentais da Coordenadoria Nacional são¹⁷:

¹¹ Art. 13, parágrafo único, do Regimento Interno.

¹² Conforme previsto no Regimento Interno, arts. 9º e 10, da Conap.

¹³ Ata da 1ª Reunião Nacional da Conap, de 9.3.2004.

¹⁴ Ata da 3ª Reunião Nacional da Conap, de 18.4.2005.

¹⁵ Criadas por deliberação constante da Ata da 6ª Reunião da Conap, de 13.9.2006.

¹⁶ Ata da 1ª Reunião Nacional da Conap, de 9.3.2004.

¹⁷ Art. 5º do Regimento Interno.

I – discutir e deliberar sobre questões e temas relativos às irregularidades trabalhistas na Administração Pública, buscando a atuação institucional articulada e integrada, mediante o estabelecimento de prioridades e estratégias;

II – encaminhar aos órgãos competentes as questões relacionadas à sua área de atuação, fazendo o devido acompanhamento das providências adotadas;

III – articular ações com órgãos governamentais e entidades não-governamentais, buscando o trabalho em parceria e propondo a formalização de convênio para este fim quando conveniente;

IV – realizar estudos, seminários e encontros, objetivando a difusão do tema;

V – articular-se com as demais Coordenadorias Nacionais quando houver atribuição comum ou conexas.

As competências regimentais da Conap são executadas por todos os seus membros, dentro das atribuições especificadas no regimento interno.

Compete ao Coordenador representar interna e externamente a coordenadoria, bem como¹⁸:

I – atuar articuladamente com o Procurador-Geral do Trabalho para a implementação dos objetivos da Coordenadoria;

II – acompanhar a tramitação de projetos de lei federal que se relacionem com a área de atuação da Coordenadoria, repassando as informações pertinentes ao Procurador-Geral e aos membros da Coordenadoria;

III – convocar reuniões;

IV – elaborar pauta de reuniões ordinárias e extraordinárias, ouvidos os Coordenadores Regionais;

V – propor o deslocamento de integrantes da Coordenadoria quando necessário aos seus objetivos;

VI – encaminhar as deliberações da Coordenadoria à Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho e à Secretaria do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho;

VII – apresentar ao Procurador-Geral do Trabalho relatório semestral de atividades da Coordenadoria;

VIII – delegar atribuições.

¹⁸ Art. 7º do Regimento Interno – alterado por deliberação em Reunião Nacional realizada em 12.9.2006 (Ata da 6ª Reunião Conap).

Ao Vice-Coordenador compete substituir o Coordenador em suas faltas ou impedimentos e auxiliá-lo em todas as tarefas sob a sua responsabilidade, bem como executar as atividades administrativas intrínsecas da Coordenadoria e a coleta e organização dos dados informativos relativos às entidades da Administração Pública e às irregularidades trabalhistas por elas cometidas, no âmbito de cada regional, cadastrando todas as ações administrativas e judiciais das procuradorias regionais nessa área, cabendo-lhe¹⁹:

I – providenciar a instauração de procedimentos administrativos relativos a cada uma das Regionais e da Procuradoria Regional do Trabalho, solicitando todas as informações necessárias às Regionais para o preparo dos relatórios semestrais de que trata o Regimento Interno da Conap;

II – controlar a numeração dos procedimentos administrativos instaurados pela Conap;

III – preparar o relatório semestral da Conap, que, após aprovação conjunta, passará a fazer parte integrante do procedimento administrativo nacional, sob a presidência do Coordenador Nacional e, posteriormente, encaminhado à Procuradora-Geral do Trabalho;

IV – coletar informações acerca de todas as ações administrativas e judiciais das Procuradorias Regionais para fins de cadastramento;

V – acompanhar o cumprimento pelas Regionais das metas estabelecidas pela Conap;

VI – centralizar e coletar as sugestões e informações de cada uma das Regionais para remessa ao Coordenador Nacional, para fins de elaboração da pauta de reuniões ordinárias e extraordinárias.

Aos membros da Coordenadoria compete²⁰:

I – encaminhar ao Coordenador as informações relativas à atuação da Procuradoria Regional em que oficia²¹;

II – informar as discussões e decisões da Coordenadoria à sua respectiva Procuradoria Regional.

¹⁹ Art 8º do Regimento Interno – alterado por deliberação em Reunião Nacional realizada em 12.9.2006 (Ata da 6ª Reunião da Conap).

²⁰ Art. 6º do Regimento Interno.

²¹ Para efeito da atribuição do art. 7º, II, do Regimento Interno.

4 PRINCIPAIS QUESTÕES JURÍDICAS DISCUTIDAS NAS REUNIÕES E ENFRENTADAS NOS TRIBUNAIS E ORIENTAÇÕES DA CONAP

Os componentes da Coordenadoria Nacional têm demonstrado que seu dever não se restringe ao simples cumprimento da lei. A atuação dos membros, observando as metas institucionais, torna-se cada vez mais efetiva e reconhecida, haja vista a concreta realização do bem comum, valendo-se do uso criativo e vanguardista da legislação para torná-la um importante instrumento da Justiça Social.

Devido à extensão continental do país e à criatividade do administrador público nas políticas de contratação de pessoal, várias são as questões enfrentadas pela Coordenadoria, tanto na esfera administrativa quanto na judicial, destacando as admissões de servidores públicos sem concurso, as terceirizações ilegais, a locação de trabalhadores subordinados a órgãos ou empresas públicas por meio de cooperativas de mão-de-obra, as ascensões funcionais irregulares e a utilização ilegal e indiscriminada de cargos em comissão.

Outros temas recorrentes nas discussões jurídicas travadas pela Conap são as várias formas de desvirtuar as contratações, como estágio, trabalho voluntário e temporário etc., utilizadas com escopo de afastar a incidência do disposto no art. 37, II e § 2º, da Constituição Federal e dos princípios que regem a Administração Pública, como, por exemplo, utilização de critérios meramente subjetivos na seleção pública, desvio de função, transposição de cargos, transferência de empregados públicos por motivos discriminatórios etc.

Também vêm sendo debatidos no âmbito da Conap, inclusive na esfera judicial, os temas relativos à responsabilização do administrador público por meio das ações de improbidade administrativa, nos casos em que a tipificação da conduta prevista na Lei n. 8.249/1992 se dá nas relações de trabalho.

Diante da multiplicidade de temas e da amplitude da conduta administrativa de se esquivar dos princípios constitucionais que regem a Administração Pública, a Coordenadoria Nacional elegeu como metas institucionais, para o biênio 2005/2006, o combate: 1) às terceirizações irregulares na Administração Pública; 2) ao disvirtuamento da contratação temporária; e 3) à utilização desvirtuada das funções de confiança e dos cargos em comissão para suprir a carência de mão-de-obra.

Seguindo o exemplo de outras coordenadorias temáticas, a Conap adotou deliberações que, a partir da aprovação da maioria absoluta dos seus componentes, tomaram a forma de orientações, a saber²²:

²² Na 6ª Reunião Nacional, a Conap decidiu transformar as deliberações anteriores (vinte e nove ao todo) em Orientações, sem reapreciação de seu mérito. Em razão

ORIENTAÇÕES DA CONAP

1. O Ministério Público do Trabalho é parte legítima para investigar e processar na Justiça do Trabalho questões que envolvam a terceirização irregular na Administração Pública, independentemente da existência de regime jurídico para o provimento dos cargos efetivos objetos da terceirização²³.
2. O Ministério Público do Trabalho é parte legítima para investigar e processar questões relativas ao ingresso irregular na Administração Pública, independentemente da existência de regime jurídico. Precedentes: STJ – CC n. 053038, CC n. 46267, CC n. 40009, CC n. 39999; AgRg no CC n. 33709; TST – RR n. 207/2002-101-17-00, RR n. 799012, RR n. 1443/2002-911-11-00²⁴.
3. Cabe ao Ministério Público do Trabalho atuar no sentido de coibir as ascensões funcionais mediante provimento derivado, exclusivamente, nas pessoas jurídicas de direito público integrantes da Administração Pública, requerendo, na Justiça do Trabalho, a reversão ao cargo anterior e a declaração de nulidade do progresso funcional²⁵.
4. O Ministério Público do Trabalho é parte legítima para ingressar com Ação Civil Pública, na Justiça do Trabalho, pleiteando a responsabilização do administrador por atos de improbidade administrativa que tenha fundamento numa relação de emprego, ainda que viciada²⁶.
5. O Ministério Público do Trabalho é parte legítima para investigar e processar na Justiça do Trabalho as questões que envolvam a revisão geral na revisão dos servidores regidos pela CLT, conforme disposição do art. 37, X, da Constituição²⁷.
6. *Investigação de entidade pública de âmbito supra-regional.* Quando constatada infração supra-regional, a investigação deverá se concentrar no local da sede da entidade pública, conforme deliberação da reunião de Coordenadores *Custos Legis/Codin*, sem prejuízo de uma ação de articulação conduzida pela Conap e/ou Conafre²⁸.

disso, ficou decidido que, na próxima reunião, estimada para ocorrer em abril de 2007, as Orientações anteriores poderão ser objeto de revisão, de acordo com a provocação dos membros. Na 6ª Reunião foram aprovadas, ainda, mais duas Orientações já na forma estabelecida no Regimento Interno modificado.

²³ Ata da Reunião Nacional de 9.3.2004.

²⁴ Ata da Reunião Nacional de 9.3.2004, referendada na ata da Reunião Nacional de 7.11.2005.

²⁵ Ata da Reunião Nacional de 9.3.2004.

²⁶ Ata da Reunião Nacional de 31.8.2004, referendada na Ata da Reunião Nacional de 7.11.2005.

²⁷ Ata da Reunião Nacional de 7.11.2004.

²⁸ Ata da Reunião Nacional de 31.8.2004.

7. *Danos de âmbito nacional ou supra-regional. Ajuizamento da Ação Civil Pública.* Para a fixação da competência territorial em sede de Ação Civil Pública, cumpre tomar em conta a extensão do dano causado ou a ser reparado, pautando-se pela aplicação do art. 93 do CDC. Assim, se a extensão do dano for regional, supra-regional ou nacional, a competência será do Distrito Federal e do Estado, concorrentemente, no caso do dano ocorrer dentro da jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho respectivo, sendo considerada como capital do Estado, a sede do Tribunal Regional do Trabalho²⁹.

8. Lei estadual ou municipal que disciplina a prescritibilidade do ato administrativo que nomeia servidor público sem concurso limita-se à possibilidade de a própria administração revogar o seu ato administrativo; ainda assim, desde que haja boa-fé das partes. Tais diplomas legais não elidem a atuação judicial do Ministério Público do Trabalho de ingressar com a ação declaratória de nulidade pela contratação irregular, pela imprescritibilidade da Ação Civil Pública. Precedentes: TST – RR n. 21242/2002-900-10-00.6³⁰.

9. *Litisconsórcio necessário em Ação Civil Pública. Desnecessidade.* Inexiste a obrigatoriedade de formação de litisconsórcio necessário em Ação Civil Pública pelos seguintes fundamentos: 1º) a natureza declaratória do provimento jurisdicional obtido na Ação Civil Pública; 2º) os efeitos da coisa julgada, que por expressa dicção legal, são *erga omnes*; 3º) o regime litisconsorcial na Lei da Ação Civil Pública que é meramente facultativo; 4º) os interesses são difusos e/ou coletivos, portanto, os titulares de tais direitos não são passíveis de identificação; e por fim, 5º) a possibilidade do ingresso como terceiros interessados (assistência simples daquelas pessoas que porventura sejam atingidas em suas relações jurídicas pela decisão proferida em Ação Civil Pública)³¹.

10. *Alteração de competência. Execução de TAC firmado por outro MP.* No caso de alteração de competência ou atribuição ministerial, o Termo de Ajustamento de Conduta firmado perante outro Ministério Público pode ser executado na Justiça do Trabalho, desde que o seu objeto seja ratificado e referendado unilateralmente e expressamente pelo membro do Ministério Público do Trabalho designado para atuar no caso concreto³².

11. *Substituição de servidor público por terceirizado. Impossibilidade.* Não é possível a substituição de servidor público por terceirizado, em atividade inserida na estrutura de provimento efetivo do tomador, por importar em mera intermediação de mão-de-obra³³.

²⁹ Ibidem.

³⁰ Ibidem.

³¹ Ibidem.

³² Ata da Reunião Nacional de 7.11.2005.

³³ Ata da Reunião Nacional de 9.3.2004.

12. *Frentes de Trabalho. Imprestabilidade como forma de arremetimento de mão-de-obra.* As frentes de trabalho ou quaisquer outros programas assistências não se prestam a servir como mecanismo de substituição de mão-de-obra a qualquer título pelo Estado³⁴.

13. *Contratação de equipe para atender os programas sociais. Necessidade de concurso público.* Na execução dos programas sociais federais ou estaduais, deve ser exigido, pelo Ministério Público do Trabalho, que o órgão gestor promova a contratação de pessoal através de concurso público, ficando a livre escolha do gestor o regime jurídico aplicável, se celetista ou estatutário³⁵.

14. *Programas Sociais. Emenda Constitucional 51/2006. Inconstitucionalidade. Necessidade de concurso público.* É inconstitucional a Emenda Constitucional 51, cabendo ao Ministério Público do Trabalho ingressar com Ação Civil Pública, com a provocação do exercício do controle difuso de constitucionalidade nos casos concretos, por desrespeito aos princípios da impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, nos termos do art. 37, "caput", inciso II e § 2º, da CF sem prejuízo da provocação do controle concentrado aos órgãos legitimados³⁶.

15. *Terceirização. Limpeza urbana. Possibilidade.* É possível a terceirização do serviço público de limpeza urbana, desde que feita por empresa especializada, que assuma a integralidade do serviço, possuindo para tanto os meios materiais e siga os preceitos da Lei n. 8.987/1995. A terceirização deve ser promovida através da figura da concessão do serviço público, seja com empresa privada, seja com entidade da Administração Pública indireta, sendo vedada em qualquer hipótese a mera intermediação de mão-de-obra.

16. Constatado o descumprimento do acordo firmado com a União, em âmbito nacional, caberá ao membro do Ministério do Público do Trabalho que o verificar comunicar o descumprimento ao Coordenador Nacional da Conap para adoção das providências cabíveis³⁷.

17. Os membros do Ministério Público do Trabalho devem diligenciar para que, constatada a contratação de cooperativas de mão-de-obra pela Administração Pública Federal indireta, a regularização observe os parâmetros do Termo de Compromisso de Conciliação Judicial celebrado entre o MPT e a União e do acórdão do TCU³⁸.

³⁴ Ata da Reunião do dia 31.8.2004.

³⁵ Ata da Reunião Nacional de 19.4.2005 complementada pela Ata de Reunião Nacional de 7.11.2005.

³⁶ Ata da Reunião Nacional de 22.3.2006.

³⁷ Ata da Reunião Nacional de 9.3.2004.

³⁸ *Ibidem*.

18. *Cargos em comissão e funções de confiança. Formas de criação e caracterização.* Na administração direta, os cargos em comissão deverão ser criados por lei, sendo de livre nomeação do administrador, estando destinados, exclusivamente, às funções de chefia, direção e assessoramento superior. Na administração paraestatal, os cargos comissionados poderão ser criados por ato interno da pessoa jurídica, e também se destinam, exclusivamente, às funções de chefia, direção e assessoramento superior³⁹.

19. *Desvirtuamento. Cargos em comissão e funções de confiança, criados por lei. Inconstitucionalidade.* Constatado na lei federal, estadual ou municipal que a destinação de cargos em comissão ou das funções de confiança não seja, exclusivamente, para as funções de direção, chefia e assessoramento (Constituição, art. 37, V), deverá ser formulado pelo membro do Ministério Público do Trabalho pedido declaratório de inconstitucionalidade incidental no âmbito da Justiça do Trabalho, sem prejuízo da representação feita aos órgãos legitimados para a provocação do controle concentrado da constitucionalidade⁴⁰.

20. *Edição de lei com inobservância dos requisitos constitucionais. Inconstitucionalidade.* Constatado na lei federal, estadual ou municipal que o regime da temporariedade não atende os requisitos previstos no art. 37, IX, da CF, deverá ser formulado pelo membro do Ministério Público do Trabalho pedido declaratório de inconstitucionalidade incidental no âmbito da Justiça do Trabalho, sem prejuízo da representação feita aos órgãos legitimados para a provocação do controle concentrado da constitucionalidade⁴¹.

21. *Trabalho voluntário: contratação temporária de policiais militares. Desvirtuamento.* É inconstitucional lei que institua trabalho temporário de policiais militares voluntários, embasada na Lei n. 10.029/2000, cabendo ao Ministério Público do Trabalho, como forma de coibir o abuso, após a instrução fática do desvirtuamento da figura do temporário/voluntário, ajuizar Ação Civil Pública com pedido declaratório de inconstitucionalidade incidental no âmbito da Justiça do Trabalho, sem prejuízo da representação feita aos órgãos legitimados para a provocação do controle concentrado da constitucionalidade⁴².

³⁹ Ata da Reunião Nacional de 31.8.2004, referendada na ata da Reunião Nacional de 7.11.2005.

⁴⁰ Ata da Reunião Nacional de 9.3.2004, referendada na ata da Reunião Nacional de 7.11.2005.

⁴¹ Ata da Reunião Nacional de 9.3.2004.

⁴² Ata da Reunião Nacional de 31.8.2004, complementada pela Ata da Reunião Nacional de 21.3.2006.

22. *Estágio. Necessidade de concurso público.* É possível a Administração Pública contratar estagiários, desde que a contratação se dê através de processo seletivo, e seja observada a legislação específica⁴³.

23. *Conselhos Profissionais. Necessidade de concurso público.* Os conselhos de fiscalização profissional estão submetidos ao regime constitucional do concurso público. Relativamente aos contratos de trabalho firmados sem concurso público a partir de 5 de outubro de 1988, serão considerados nulos apenas os celebrados a partir da publicação do Acórdão do MS n. 21797-9 do E. STF (18.5.2001), levando-se em consideração que o precedente citado pôs fim à controvérsia acerca da necessidade de concurso público para admissão desse pessoal, marco também utilizado pelo Tribunal de Contas da União para efeito de responsabilização do administrador, tendo-se em conta também a natureza autárquica *sui generis* dessas entidades⁴⁴.

24. *Lei de Responsabilidade Fiscal e concurso público.* A Lei de Responsabilidade Fiscal (LCP 101) não presta para justificar a contratação sem concurso público⁴⁵.

25. *Contratação de médicos e dentistas em municípios de difícil acesso. Concurso público inviabilizado por formação de cartéis.* O concurso público deve ser exigido para a contratação de médicos e dentistas em municípios de difícil acesso. Na hipótese de se constatar, no caso concreto, a formação de cartéis de médicos e dentistas, a fim de inviabilizar o preenchimento das vagas por concurso público, o Procurador do Trabalho oficiante deverá promover discussões com outros ramos do Ministério Público e da sociedade civil do município diretamente afetado, de modo a conscientizar a população local e as autoridades públicas municipais acerca dos riscos que tais medidas representam para a saúde da população⁴⁶.

26. *Formas de contratação de professores para alfabetização em aldeias indígenas.* A forma de contratação de professores em aldeias indígenas será avaliada pelo respectivo Procurador do Trabalho oficiante, de acordo com o caso concreto e o nível de aculturamento do povo indígena, observado o art. 231 da Constituição⁴⁷.

⁴³ Ata da Reunião Nacional de 22.3.2006.

⁴⁴ Ata da Reunião Nacional de 31.8.2004.

⁴⁵ Ata da Reunião Nacional de 18.4.2005.

⁴⁶ Ibidem.

⁴⁷ Ata da Reunião Nacional de 7.11.2005.

27. Os membros do Ministério Público do Trabalho devem suscitar judicialmente a inaplicabilidade da Orientação Jurisprudencial n. 247 do E. TST, quando se verificar e comprovar a violação dos princípios da pessoalidade e moralidade que regem a Administração Pública, nos atos de despesa imotivada de empregado público, sem prejuízo da provocação administrativa revisional que será levada ao Procurador-Geral do Trabalho, pelos Coordenadores Nacionais⁴⁸.

28. Quando da ocorrência de eleições estaduais ou municipais, as Procuradorias Regionais do Trabalho deverão buscar atuações conjuntas com os Ministérios Públicos e Tribunais de Contas locais, no sentido de expedirem notificações recomendatórias e/ou instaurarem procedimentos investigatórios, a fim de coibir as irregularidades trabalhistas mais comuns na Administração Pública no período, tais como violação do concurso público, contratação irregular de comissionados e serviços temporários, intermediação de mão-de-obra por meio de cooperativas, além de outras atividades administrativas que violem interesses difusos trabalhistas⁴⁹.

29. Enquanto não sobrevier a decisão de mérito da ADIn sobre a matéria, deverão ser suspensos os procedimentos investigatórios em trâmite nas Regionais (exclusivamente para a Codin), envolvendo a ausência de concurso público posterior à jubilação no caso da continuidade da prestação dos serviços⁵⁰.

30. *Execução de TAC/ACP – Recusa do Legislativo em aprovar projeto de lei criando cargos e empregos públicos necessários ao cumprimento do TAC/ACP.* Deve ser executado o TAC ou decisão judicial em ACP mesmo que a Assembléia Legislativa ou Câmara Municipal se recuse a aprovar a lei criando os cargos e empregos públicos, sem prejuízo, porém, de o Procurador Oficiante, antes da execução, envidar esforços administrativos no sentido de mobilizar o Legislativo para a aprovação do projeto de lei, inclusive com a realização de audiências públicas devidamente documentadas em ata⁵¹.

31. *Serviço voluntário na Administração Pública – possibilidade, hipóteses e princípios constitucionais que regem a Administração Pública.* Não é admissível o serviço voluntário na Administração Pública, na atividade administrativa típica para suprir a carência de pessoal efetivo ou temporário.

⁴⁸ Ata da Reunião Nacional de 31.8.2004.

⁴⁹ Ibidem.

⁵⁰ Ibidem.

⁵¹ Ata da Reunião Nacional do dia 13.9.2006.

5 RESULTADOS POSITIVOS ALCANÇADOS

A criação da Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública propiciou, em sede regional, a criação de Núcleos temáticos ou distribuições dirigidas, em razão da matéria, que possibilitaram a especialização nos temas afetos à coordenadoria e, conseqüentemente, a maior eficiência das Regionais sobre a matéria.

Com a concepção de serem importantes agentes na observância da moralidade administrativa, os membros da Conap têm se empenhado, com bastante comprometimento, na adoção de políticas públicas visando à observância dos princípios constitucionais que regem a Administração Pública nas relações de trabalho, que, só no 1º semestre de 2006, atingiu em valores estimados, um total de 510.244 trabalhadores⁵².

Assim, o Ministério Público do Trabalho, haja vista o efetivo combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública e, por conseqüência, a defesa dos interesses difusos daqueles que teriam direitos de participar do certame público e a defesa do próprio patrimônio público e de outros direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos relacionados ao trabalho na Administração Pública, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, tem, cada vez mais, sua atuação reconhecida pela sociedade.

Em âmbito nacional, destacam-se os procedimentos decorrentes da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região que envolvem a União Federal (Administração Pública direta ou indireta), dos quais citam-se, como exemplo, o acordo judicial firmado, em 2004, pelo Procurador do Trabalho e Coordenador Nacional da Conap, doutor Fábio Leal Cardoso, com a União, visando abolir a intermediação de mão-de-obra por meio de falsas cooperativas; e o acordo judicial firmado com a Caixa Econômica Federal⁵³, visando à substituição de 18 mil trabalhadores terceirizados por pessoal regularmente admitido mediante prévia aprovação do candidato em concurso público.

⁵² Os números referem-se apenas à atuação do Ministério Público do Trabalho no combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública nas seguintes regionais: 2ª, 4ª, 7ª, 14ª, 16ª, 17ª, 18ª, 20ª, 23ª e 24ª. As demais regionais não disponibilizaram os dados. O critério utilizado para estimativa foi deliberado na 6ª Reunião da Conap e leva em conta o número de postos de trabalho, em tese irregulares, apurados no primeiro momento disponível para a obtenção dos dados.

⁵³ Ação Civil Pública ajuizada perante a MM. 8ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, tombada sob o n. 00472-2001-008-10-00-8.

Outrossim, destaca-se a atuação brasiliense em face da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), que, em razão de Ação Civil Pública, subscrita pelo Procurador do Trabalho Joaquim Rodrigues do Nascimento, da 3ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, proibiu a Anvisa de contratar novos trabalhadores terceirizados para exercerem atividades administrativas típicas de servidores concursados. Estima-se que a medida possibilite a abertura de 380 vagas de concurso para a substituição do pessoal irregularmente contratado.

Merece registro ainda a Ação Civil movida em face da União Federal que visa regularizar o serviço público. Está em andamento uma possível composição judicial que possibilitará a abertura de 33.125 vagas, nos próximos 4 anos, pela substituição de terceirizados que realizam atividades não previstas pelo Decreto n. 2.271/97 por trabalhadores admitidos por concurso público.

As Procuradorias Regionais do Trabalho também exemplificam alguns resultados positivos da atuação.

Seguindo as metas institucionais da Coordenadoria Nacional, a Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro), por meio dos Procuradores do Trabalho que compõem o Núcleo de Proteção das Relações do Trabalho na Administração Pública, obteve resultados judiciais bastante positivos no combate às terceirizações irregulares na Administração Pública, dos quais citam-se, à guisa de exemplo:

- Ação Civil Pública n. 662/2005 da 11ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, ajuizada em face do Estado do Rio de Janeiro, com pedidos que visam inibir terceirizações ilícitas por cooperativas, ONGs e empresas, bem como impedir que o réu desvirtue estágios e trabalho autônomo para escapar da obrigação de realizar concurso público. Foi deferida liminar para afastamento dos trabalhadores irregulares até 30.6.2006, mantida no TRT 1ª Região.
- Ação Civil Pública n. 1012/2004 da 52ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, ajuizada em face da Companhia Estadual de Águas e Esgotos (Cedae), na qual foi celebrado acordo entre as partes, já homologado, para cessar terceirização ilícita e abusos na criação de empregos em comissão. A empresa pagou R\$ 100 mil para o FAT, em razão das lesões praticadas contra a ordem pública trabalhista. Foram contratados mais de 900 concursados.
- Ação Civil Pública n. 31/2004 da 18ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, em face do Município do Rio de Janeiro, com pedidos que objetivam impedir que o réu obtenha mão-de-obra, para o serviço público de saúde, por intermédio de cooperativas. Já há sentença

que julgou procedente o pedido e o processo está no TRT em grau de recurso.

- Ação Civil Pública n. 3621/2003 da 1ª Vara do Trabalho de Niterói, em face da Universidade Federal Fluminense, com pedidos que visavam impedir que a referida autarquia contratasse cooperativas para satisfazer necessidade de mão-de-obra sem respeitar a regra constitucional do concurso público. Houve acordo homologado judicialmente e a prática acima descrita cessou.
- Ação Civil Pública n. 940/2005 da 3ª Vara do Trabalho de Nova Iguaçu, proposta em litisconsórcio com o Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, em face do Município de Mesquita, com pedidos que objetivam impedir que o réu utilize cooperativas para obter mão-de-obra ou renove continuamente contratos temporários. Foi deferida tutela antecipada. O município está realizando seu primeiro concurso público.
- ACPU 1040/2004, ajuizada em face do DETRAN e da FESP, entre outros, para que os órgãos não terceirizem mão-de-obra. Foi deferida tutela antecipada e, em função disto, se encontra em andamento o concurso público.

Também em sede administrativa, o Núcleo de Proteção das Relações de Trabalho na Administração Pública da 1ª Região conseguiu firmar Termos de Compromisso de Ajustamento de Conduta, dos quais citam-se como exemplo os assinados pela Companhia Municipal de Administração Portuária, Companhia Municipal de Limpeza Urbana de Niterói e Centro de Pesquisa em Energia Elétrica (Cepel), que se comprometeram a realizar concurso público na contratação de pessoal.

Na Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) várias entidades foram convocadas nos últimos anos e firmaram Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta ou acordo judicial, e, com isto, deverão realizar concurso público nos próximos meses, em razão da atuação do Ministério Público do Trabalho paulista, dentre os quais destacam-se:

- Termo de Ajuste de Conduta firmado pela Procuradora do Trabalho doutora Alline Pedrosa Oishi com a Secretária de Cultura do Estado de São Paulo, por meio do Procurador-Geral do Estado de São Paulo, para regularizar e, conseqüentemente, providenciar a substituição de 1.590 trabalhadores “credenciados” por pessoal admitido por concurso público, e o acordo judicial com a Companhia de Processamentos de Dados do Estado de São Paulo (Prodesp) para regularização do seu quadro de pessoal, atualmente ocupado por 346 trabalhadores admitidos sem concurso público;

- Termos de Ajuste de Conduta firmado pela Procuradora do Trabalho Viviann Rodriguez Mattos com treze Conselhos Regionais de Fiscalização Profissional, em atuação conjunta do Ministério Público Federal, por meio da Procuradora da República doutora Suzana Fairbanks, com a Cetesb (sociedade de economia mista), atuação em conjunto com o Ministério Público Estadual e com o Iamspe (autarquia hospitalar), visando à realização de concurso público e a substituição de pessoal irregularmente admitido por trabalhadores devidamente concursados. Estima-se que a medida possibilite a abertura de mais de 1.000 (mil) vagas de concurso para a substituição do pessoal irregularmente contratado: 766 referentes aos Conselhos Regionais de Fiscalização Profissional, 500 em relação à Cetesb e 454 para o Iamspe.

Em se tratando de atuação em relação à Administração Pública direta estadual merecem destaque:

- Ação Civil Pública n. 01438.2003.015.02.00-4, ajuizada em face da Secretaria Estadual de Educação e da Fundação para o Desenvolvimento da Educação, com o objetivo de obstar a intermediação de mão-de-obra para a contratação de aproximadamente 6.000 (seis mil) serventes, inspetores e secretários das escolas públicas, inclusive por meio de cooperativas. A ação originariamente havia sido extinta sem julgamento do mérito pela declaração de incompetência que, no final do 1º semestre de 2006, foi reformada, reconhecendo a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a demanda, formando um precedente jurisprudencial significativo até mesmo para as outras Ações Cíveis Públicas envolvendo a Administração Pública direta, após a liminar concedida na ADIn n. 3.395;
- Ação Civil Pública n. 00754.2005.078.02.00-3, ajuizada em face de todas as Secretarias Estaduais, visando pôr fim ao desvirtuamento da contratação temporária, uma vez que, atualmente, segundo estimativa fornecida pela Procuradoria-Geral do Estado, envolve 140.000 (cento e quarenta mil) trabalhadores admitidos na condição de temporários para execução de atividades essenciais e permanentes. Apesar de a ação estar pendente de recurso, em razão da atuação ministerial, há notícias de que o Estado tem adotado providências para a elaboração de lei para a criação de novos cargos, empregos e funções públicas a fim de evitar a utilização de mão-de-obra temporária.
- Interessante registrar também o trabalho feito pela Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região envolvendo a defesa do respeito aos direitos dos trabalhadores pela Administração Pública estadual, a exemplo do que ocorreu no Procedimento Investigatório

n. 9.044/04, que, após a colheita de mais de 40 (quarenta) depoimentos, culminou no ajuizamento da Ação Civil Pública n. 01332.2006.076.02.00-3, em face da Secretaria Estadual de Segurança Pública e da Casa Militar do Estado de São Paulo, que trata do desvirtuamento da contratação voluntária de cerca de 14.000 (quatorze mil) soldados policiais militares que, em que pesem às dúvidas do órgão julgador quanto à competência da Justiça do Trabalho, em razão da ampla repercussão da ação pela mídia, o Governador do Estado pronunciou-se a favor da alteração da estrutura jurídica das contratações, a fim de ressaltar os direitos trabalhistas.

- Por fim, merece registro, em decorrência da repercussão na mídia, a decisão proferida na Ação Civil Pública n. 02065.2005.066.02.00-3, ajuizada em face da Fundação Padre Anchieta – Centro Paulista de Rádio e TV Educativas (TV Cultura), que reconheceu a natureza híbrida da Fundação e determinou-lhe doravante a realização de concurso público para a contratação de pessoal.

Em Minas Gerais, em razão da combativa atuação da Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região, dezenas de municípios firmaram Termo de Ajustamento de Conduta para adequar o quadro de pessoal aos ditames constitucionais.

Em setembro de 2005, mereceu destaque na mídia a assinatura do Termo de Ajustamento de Conduta pelo Município mineiro de São João Nepomuceno, que assumiu o compromisso de apenas admitir servidores por concurso público e contratar trabalhadores por prazo determinado somente precedido por autorização de lei específica municipal, visando atender à necessidade temporária de excepcional interesse público.

Realizado o concurso público, o município deverá registrar todos os empregados que estejam trabalhando, inclusive aqueles que vierem a ser contratados, bem como proceder as respectivas anotações em suas CTPS, além de recolher FGTS e tributos previdenciários e demais garantias.

O combate à terceirização irregular na Administração Pública em Minas Gerais resultou em quatro acordos na última audiência de Ação Civil Pública movida pelo MPT, pelo Procurador do Trabalho Geraldo Emediato de Souza, contra a Prefeitura Municipal de Juiz de Fora/MG, realizada em agosto de 2005. Dos onze réus, quatro haviam fechado acordo com o MPT em audiências anteriores.

A atuação da Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região, no que diz respeito aos agentes comunitários de saúde, tem alcançado resultados positivos, com a assinatura de Termos de Ajustamento de Conduta por vários municípios.

O Município de Garibaldi, por exemplo, deverá deixar de contratar empregados para a função de agente comunitário de saúde, a qualquer título, sem realizar concurso público.

De acordo com o Termo de Ajustamento de Conduta assinado pela prefeitura com o Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Sul, proposto pelo Procurador do Trabalho Alexandre Corrêa da Cruz, o município deverá deixar de contratar empregados por intermédio de interposta pessoa para a execução das atividades de agente comunitário de saúde, assim entendidos aqueles trabalhadores que, apesar de formalmente registrados como empregados de um terceiro, mantêm relação de emprego com o município, estando presentes os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT.

O município também deveria afastar, até 30 de agosto de 2006, trabalhadores contratados para prestar serviço na condição de agente comunitário de saúde, por meio de contrato administrativo temporário com base no art. 37, IX, da Constituição, ou aqueles que tenham sido contratados por intermédio de empresas prestadoras de serviços, inclusive cooperativas.

Em caso de descumprimento do compromisso, o município estará sujeito a multa de R\$ 10 mil por trabalhador encontrado em situação irregular. Este valor poderá ser substituído por obrigação alternativa, observadas as condições econômicas do município, a critério do MPT.

Ainda na área de programas sociais desenvolvidos pelos Municípios, o Núcleo Regional da Conap, por meio dos três Procuradores do Trabalho que atuam no Núcleo e dos Procuradores responsáveis pelos Ofícios de Santa Maria e Passo Fundo, desenvolveu um trabalho conjunto com representantes do Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul, em reuniões promovidas pela Federação das Associações dos Municípios do Estado do RS (Famurs), das quais participaram também representantes do Tribunal de Contas do Estado e do Governo do Estado do RS, que resultou na elaboração de Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta a ser proposto aos municípios do Estado do RS para a efetiva implementação do Programa de Saúde da Família (PSF) e do Programa de Saúde Bucal (PSB), com a admissão, mediante concurso público, dos profissionais necessários ao atendimento das populações locais (inclusive, agentes comunitários de saúde).

O combate às terceirizações irregulares na Administração Pública acumula também significativas vitórias na região, a exemplo da liminar obtida, em dezembro de 2005, pelo Ministério Público do Trabalho em Ação Civil Pública promovida contra a Empresa de Trens Urbanos de Porto Alegre S.A. (Trensurb) pela Juíza do Trabalho Lúcia Ehrenbrink⁵⁴, que tramita perante a 23ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

A demanda foi proposta frente à intenção da Trensurb em contratar serviços terceirizados para venda de bilhetes, controle de estoque e receita arrecadada nas estações de trens, atividades vinculadas à finalidade da estatal (exploração do transporte ferroviário de passageiros), destinadas no plano de cargos e salários da empresa aos trabalhadores admitidos como assistentes de operações.

De citar, ainda, Ação Civil Pública promovida pelo Ministério Público do Trabalho, proposta pela Procuradora do Trabalho Denise Maria Schellenberger, em 9.12.2005, sob o n. 02091-2005-201-04-00-1, tramitando na 1ª Vara do Trabalho de Canoas em face do Município de Canoas (na Região Metropolitana de Porto Alegre), tendo por objeto a terceirização ilícita, por meio de cooperativas de mão-de-obra, dos postos de trabalho, em torno de 500, necessários ao funcionamento do Hospital de Pronto Socorro Deputado Néelson Marchezan (HPSC), inaugurado no mês de dezembro de 2005. Foi deferida liminar, em 9.3.2006, a título de antecipação de tutela, conferindo prazo de 180 (cento e oitenta) dias para que o Município de Canoas providencie a regularização das contratações dos trabalhadores necessários à prestação de serviços no HPSC.

A Procuradoria Regional do Trabalho da 6ª Região, por intermédio dos membros da Conap, obteve vitórias no combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública da região, especialmente no que diz respeito aos agentes comunitários de saúde.

Com efeito, a Juíza da 1ª Vara do Trabalho de Belo Jardim Paula Muniz condenou o Município de São Bento do Una/PE a realizar concurso público com objetivo de preencher as vagas de agentes comunitários e das equipes do Programa de Saúde da Família (PSF), atualmente ocupadas por servidores temporários.

Essa decisão decorre de Ação Civil Pública ajuizada pelo Procurador do Trabalho Renato Saraiva, PRT 6ª Região, que também, requereu a anulação dos contratos temporários ativos.

A Juíza anulou tutela antecipada que permitia ao município contratar profissionais da saúde para dar continuidade a programas do Go-

⁵⁴ Autos do processo identificado sob o n. 01271-2005-023-04-00-7.

verno Federal. No entanto, a magistrada concedeu prazo de 180 dias, a contar de 15 de dezembro de 2005, para que fossem substituídos os servidores contratados temporariamente por servidores concursados. Fim do prazo, caso o município desobedecesse a ordem judicial, deveria arcar com o pagamento de multa diária de R\$ 2 mil, referente a cada profissional contratado de forma irregular.

Outra decisão no mesmo sentido, em sede liminar, foi proferida pelo Juiz da Vara do Trabalho de Ribeirão Matheus Ribeiro Rezende, em Ação Civil Pública ajuizada pelo Procurador do Trabalho Renato Saraiva, declarando a ilegalidade dos contratos temporários firmados pelo Município de Amaraji/PE e determinando que se realizasse concurso público para preencher os cargos ocupados por trabalhadores admitidos de forma irregular, iniciando-se no prazo de 45 dias, sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 1 mil, devendo se encerrar em seis meses a contar da publicação do edital, sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 2 mil.

Em novembro de 2005, o MPT, representado pelos Procuradores do Trabalho Fábio Farias e Renato Saraiva, assinou com o Estado de Pernambuco um termo de conciliação referente à contratação de trabalhadores temporários na Fundação Amaury de Medeiros.

O estado comprometeu-se a não terceirizar as atividades-fins da Fundação como faturista, auxiliar administrativo, almoxarife, arquivista, datilógrafo, auxiliar de faturamento entre outras. A Juíza do Trabalho Mayard Saboya estabeleceu o dia 31 de dezembro de 2006 como prazo para o estado encerrar os contratos terceirizados dessas funções.

Vários municípios foram convocados pela Procuradoria Regional do Trabalho da 7ª Região (Ceará) e deverão realizar concurso público, em razão da atuação do Ministério Público do Trabalho. São eles: Município Acopiara, que teria 383 contratados sem concurso; Aratuba, 408; Barbalha, 250; Beberibe, 1.038; Itapipoca, 380; Itapiúna, 590; Jati, 318; Limoeiro do Norte, 596; Mombaça, 266; Quixeramobim, 646; Salitre, 251; e Santana do Cariri, 203, Maracanaú, 700. Outros municípios estão sendo convocados também.

De acordo com o Procurador do Trabalho Antonio de Oliveira Lima⁵⁵, as informações prestadas por mais da metade dos municípios evidenciam que existem cerca de 50 mil vagas ocupadas por contratados irregular.

⁵⁵ Representante no Ceará da Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública.

Na maioria dos casos, foi constatada a contratação mediante falsas cooperativas ou Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (Oscip), criadas quase sempre com o intuito de firmar contrato de terceirização com os municípios. Outro problema é o excesso de contratos temporários injustificados.

Cerca de 40 municípios firmaram Termo de Ajustamento de Conduta com o MPT com o compromisso de regularizar a situação. A maioria já realizou ou está realizando concurso. O Procurador do Trabalho Antonio de Oliveira Lima observa que “outras dezenas de prefeituras ainda têm grande número de contratados irregularmente, razão pela qual estão sendo chamadas a firmar idêntico compromisso com o MPT”.

Em 2006, a atuação ministerial propiciou a abertura de vagas em concurso público nas prefeituras de Ocara (253), Solónopole (31), Baturité (185), Cariri (228) Campos Sales (184), Jaguaruana (531), Forquilha (463), Tarrafas (506), Tejuçuoca (343), Frecheirinha (251), Lavras da Mangabeira (436) e Chorozinho (24), que totalizam 3.435.

Na Procuradoria Regional do Trabalho da 8ª Região foi feito um trabalho significativo em relação às admissões sem concurso público.

Foram autuadas 143 (cento e quarenta e três) representações, nos últimos 2 (dois anos), correspondentes ao número de municípios, sendo que a maioria firmou Termos de Ajustamento de Conduta, que estão sendo acompanhados e, que, em sua grande maioria, cumpridos.

A recalcitrância, porém, de algumas entidades públicas em assinar o Termo de Ajustamento de Conduta e insistência na contratação de pessoal sem concurso público levaram a Procuradoria Regional do Trabalho da 8ª Região a ajuizar mais de uma dezena de Ações Cíveis Públicas, nos anos de 2005/2006, visando à determinação judicial de que a contratação se opere mediante concurso público, bem como a responsabilização do administrador público pela irregularidade perpetrada.

Na Ação Civil Pública n. 01208-2002-106-08-00-9 ajuizada pela Procuradora do Trabalho Rita Moitta Pinto da Costa, por exemplo, o Município de São João da Ponta/PA foi condenado, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, a abster-se de contratar qualquer trabalhador sem prévio concurso público, exclusive os cargos de livre provimento, sob pena de pagamento de multa mensal no valor de R\$ 1 mil por mês, por empregado contratado de forma irregular, a ser revertido ao FAT. O administrador público, por seu turno, foi condenado a pagar indenização no importe de R\$ 50 mil, também revertido ao FAT.

Destaca-se, também, a atuação judicial da Procuradoria Regional do Trabalho da 8ª Região nos casos:

- Ação Civil Pública n. 024/2005⁵⁶, em face do Estado do Pará e de ex-governadores. Nessa ação, houve conciliação em relação à realização de concurso e à dispensa dos mais de 20 mil temporários, que está obedecendo a um cronograma aprovado pelo MPT.

Prossegue a ACP em relação aos pedidos de improbidade administrativa e dano moral coletivo em relação aos ex-governadores e o atual Governador do Estado.

- Há também TAC e ações envolvendo órgãos da administração indireta, como Fundação Centro de Hemoterapia e Hematologia do Pará (Hemopa), Fundação de Telecomunicações do Pará (Funtelpa), Instituto de Metrologia do Estado do Pará (Inmetro), Departamento de Trânsito (Detran), entre outros, bem como procedimentos em face da Assembléia Legislativa, que firmou TAC, e TJE, que já realizou concurso público.

A atuação dos membros da Conap da Procuradoria Regional do Trabalho da 8ª Região em relação ao combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública possibilitou que o número de vagas oferecidas para concurso público, em substituição aos trabalhadores irregularmente admitidos, ultrapassasse a 5 mil, até a presente data, podendo chegar, nos próximos meses, a 20 mil.

Na Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região, destaca-se, primeiramente, trabalho em conjunto dos membros do Núcleo de Combate às Fraudes na Administração Pública com o Ministério Público Estadual e Tribunal de Contas do Estado do Paraná, no intuito de esclarecer aos Municípios a necessidade de concursos públicos para contratação de servidores, notadamente trabalhadores que prestam serviços na área de saúde, ligados a programas federais, a exemplo dos agentes comunitários de saúde e demais atividades inerentes ao Programa de Saúde da Família (PSF).

O Procurador Regional do Trabalho doutor Luiz Renato Camargo Bigarelli e o Procurador do Trabalho doutor Inajá Vanderlei Silvestre dos Santos iniciaram os trabalhos de estudo e orientação ao Tribunal de Contas do Estado, com posterior participação da Procuradora do Trabalho doutora Valdenice Amália Furtado, o que culminou em seminário realizado na sede daquele Tribunal, que deliberou expedir Resolução no sentido de ser necessária a contratação dos profissionais por concurso público, sob o regime do “emprego público”, nos termos de lei específica.

⁵⁶ Autoria de Paulo Germano, atualmente sob a titularidade da Procuradora do Trabalho Loana Uliana Gentil, em conjunto com as Procuradoras do Trabalho Rita Moitta e Ana Maria Rodrigues.

Tal providência beneficia um significativo número de trabalhadores do estado, na área supra-indicada, que passam a ter seus direitos trabalhistas preservados, e evita a intermediação ilegal da mão-de-obra.

Em se tratando de atuação da Regional na questão da observância de concurso público para admissão de servidores, vários Termos de Compromissos foram firmados, a exemplo do Município de Ponta Grossa, Castro, (Procedimentos Investigatórios 790/03 e 831/03, firmados perante o Procurador Regional do Trabalho doutor Luiz Renato Camargo Bigarelli, cuja fiscalização atualmente está sob a responsabilidade da Procuradora do Trabalho doutora Valdenice Amália Furtado), Campo Largo (PI 523/05 – Termo firmado perante a Procuradora do Trabalho doutora Valdenice A. Furtado, afastando também a possibilidade de terceirização ilícita e contratações irregulares por prazo determinado).

Alguns outros merecem destaque:

- TCAC n. 86/05 – PI 596/02, firmado pelo Município de Piraí do Sul, perante os Procuradores doutores Luiz Renato Camargo Bigarelli, Inajá Vanderlei Silvestre dos Santos e Valdenice Amália Furtado, pelo qual obrigou-se o Município a exonerar todos os ocupantes de cargos em comissão não enquadrados na hipótese de que trata o inciso V do artigo 37 da CF, os trabalhadores “credenciados”, não aprovados em concurso público, observando dali para a frente o dispositivo constitucional e promovendo no prazo concedido no Termo de Compromisso o exigido concurso público;
- TCAC n. 274/05 – PI 535/03, tomado pela Procuradora do Trabalho doutora Valdenice Amália Furtado, do Município de Paranguá, no sentido de abster-se de dispensar servidores, por ou sem justa causa, sem procedimento administrativo prévio motivador do ato, oferecendo aos servidores a oportunidade da ampla defesa e do contraditório;

Interessante registrar também, com efeito, o trabalho do Núcleo Regional com relação à atuação para o respeito aos princípios constitucionais norteadores da atividade pública administrativa, que também são exigíveis, obviamente perante os trabalhadores, a exemplo do que ocorreu no Procedimento Investigatório n. 1418/05, que culminou no ajuizamento da Ação Civil Pública n. 31/2005, 19ª Vara do Trabalho de Curitiba/PR, pela Procuradora do Trabalho doutora Valdenice Amália Furtado.

Em tal Procedimento ocorreu denúncia de fraude na publicidade de concurso público para o preenchimento de cargos de “advogado” da Urbs Urbanização de Curitiba S.A. (Sociedade de Economia Mista municipal). A denúncia foi recebida na quinta-feira, sendo que o concurso

seria realizado já no domingo. Foi imediatamente feita inspeção na Imprensa Oficial, tendo sido constatada a não-publicação do edital e ajuizada a ação. Em que pese a liminar não ter sido concedida (por dúvidas do órgão julgador quanto à competência da Justiça do Trabalho), no decurso desta, a ré informou que estava anulando seus atos e cancelando o concurso, sendo que faria a realização de novo concurso, desta feita observando o princípio da moralidade e publicidade. Bom resultado, decorrente da atuação do Ministério Público do Trabalho, beneficiando um número significativo de advogados do Estado do Paraná, que estariam aptos a realizar as provas do concurso e detentores do legítimo interesse em ocupar um emprego público, através de aprovação com critérios objetivos, sem quaisquer “apadrinhamentos”.

Outrossim, destacamos o trabalho realizado pela Coordenadoria Regional, nas pessoas dos doutores Inaja e Luiz Renato, em procedimentos de mediação, instaurados por provocação do Exmo. Juiz Presidente do E. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, que culminou com a celebração de Termos de Compromisso, subscritos por inúmeros municípios paranaenses, bem ainda pelo Estado do Paraná, envolvendo a atuação da Procuradoria da República do Estado do Paraná. Por conta de referida atuação, inúmeras entidades públicas que estavam em situação de ver declarada a intervenção puderam voltar a quitar seus precatórios trabalhistas, inclusive de forma parcelada e com significativos descontos.

No âmbito da Secretaria Estadual de Educação foi realizada audiência pública com a participação das entidades sindicais da área da educação e representantes do governo do Estado do Paraná, culminando com a celebração de Termo de Compromisso n. 67/2006 firmando perante o Procurador Inajá Santos, por meio do qual o estado se comprometeu a realizar novo concurso público, para o provimento de cerca de 4.000 (quatro mil) cargos de professor.

Por fim, merece registro a expedição de Recomendação aos 399 (trezentos e noventa e nove) municípios paranaenses, quando da posse dos atuais prefeitos, nesta constando orientações com relação à atuação no âmbito da atividade pública administrativa, com enfoque no trabalho realizado na Regional (concurso público, cargos em comissão, contratação temporária, terceirização irregular, provimento derivado em cargos públicos, pagamento de precatórios, entre outros).

A responsabilização do administrador público pela contratação irregular tem se destacado.

Em setembro de 2005, um acordo judicial inédito que encerrou Ação Civil Pública, promovida pelo MPT, representado pelo Procurador do Trabalho Marco Aurélio Lustosa Caminha, contra o município de Timon/MA, determinou que a prefeitura ressarcisse os cofres municipais pelas multas decorrentes do descumprimento do compromisso assumido de não admitir servidor sem prévia aprovação em concurso público e de desligar todos os servidores admitidos sem concurso após 5 de outubro de 1988.

Pelo acordo firmado, o município e a prefeitura de Timon assumiram o compromisso de, no âmbito da administração direta e indireta do Poder Executivo, não admitir nenhum servidor que não tenha sido previamente aprovado em concurso público, sob pena de multa diária de R\$ 10 mil. Até mesmo servidores contratados para programas ou atividades de duração determinada terão que se submeter a critério de seleção por concurso.

Além de reconhecer que são nulas as admissões e nomeações de servidores após a promulgação da Constituição de 1988, a prefeita de Timon comprometeu-se a adotar providências de não aumentar o quadro de pessoal enquanto não tiverem sido afastados os servidores não concursados.

O município e a prefeitura de Timon comprometeram-se ainda a completar, até 30 de abril de 2007, o afastamento de servidores não-concursados admitidos após 5 de outubro de 1988, sob pena de multa diária de R\$ 10 mil, enquanto durar a infração.

O combate às terceirizações irregulares nas instituições públicas alcançou importantes resultados. Em outubro de 2005, o Município de Puxinanã/PB assinou Termo de Ajustamento de Conduta junto ao Ministério Público do Trabalho comprometendo-se a somente contratar servidores públicos mediante concurso público. A prefeitura municipal não deve utilizar mão-de-obra de trabalhadores cedidos por cooperativas de trabalho e somente poderá contratar servidores temporários em casos de excepcional interesse público.

A prefeitura assumiu o compromisso de reservar o percentual mínimo de 50% dos cargos comissionados existentes para serem exercidos por servidores de carreira. Para implementar essa regra, o município teve o prazo de 60 dias a partir da assinatura do termo.

Por intermédio do TAC, assinado perante o Procurador do Trabalho Paulo Germano Costa de Arruda, foram assumidas outras obrigações como afastar todos os contratados não-concursados até o dia 4 de janeiro de 2006.

Em caso de descumprimento do termo, o Município de Puxinanã estará sujeito à multa de R\$ 1 mil mensais por trabalhador encontrado em situação irregular, R\$ 5 mil em caso de descumprimento de qualquer das obrigações assumidas e R\$ 2 mil por dia de atraso no cumprimento das obrigações. Os valores serão revertidos ao FAT.

A atuação eficaz da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região no combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública levou a prefeitura do Município de Campinas/SP, por seu representante legal Antônio Caria Neto, a assinar, em agosto de 2005, Termo de Ajustamento de Conduta comprometendo-se a efetuar contratações temporárias somente mediante prévio processo seletivo, com prazo de inscrição não inferior a três dias, e fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) a todos os trabalhadores antes do início dos trabalhos.

O compromisso, assinado perante o Ministério Público do Trabalho em Campinas, representado pela Procuradora Regional do Trabalho Renata Cristina Piaia Petrocino, prevê ampla divulgação do processo de seleção para inscrição dos interessados através de informes na imprensa local, além da publicação de edital no *Diário Oficial*. Segundo o TAC, será admitida a contratação imediata de pessoal em casos de comprovada calamidade pública, a fim de evitar danos irreparáveis à população.

O processo teve início em janeiro de 2005, quando a prefeitura anunciou a criação de uma força-tarefa de 700 trabalhadores temporários para manutenção de diversas áreas de Campinas prejudicadas por um temporal. Na época, os candidatos tiveram apenas um dia para fazer as inscrições. Os contratos tinham validade por dois meses. Em fevereiro foram abertas mais 200 vagas e a Procuradoria recebeu a denúncia de que os temporários estavam trabalhando sem equipamentos de proteção.

O descumprimento do Termo implica multa no valor de R\$ 2,5 mil por item descumprido, reajustável até a data do efetivo pagamento, e reversível ao FAT.

Convém destacar Ação Civil Pública, subscrita pelo Procurador do Trabalho Valério Soares Heringer e por membros do Ministério Público Estadual (MPE) e do Grupo de Repressão ao Crime Organizado (GRCO), contra o Município de Guarapari/ES, em razão da terceirização dos serviços de saúde por Cooperativas e empresas particulares em evidente fraude.

Trata-se da Ação Civil Pública por atos de improbidade administrativa trabalhista⁵⁷, na qual são réus, além do município, a Sociedade Espírito Santense de Diagnóstico e Emergências (Soesde), a Sociedade Espírito Santense de Emergência Ltda (Soesdes); duas cooperativas (a de Agentes Profissionais de Saúde e Serrana de Trabalhos Múltiplos), o Prefeito, o Secretário de Saúde, o Coordenador do Fundo Municipal de Saúde, o Diretor do Departamento de Saúde Pública e os Representantes legais da Soesde e da Cooperativa Serrana.

Foi deferida tutela antecipada para determinar: 1) suspensão de qualquer procedimento licitatório tendente à contratação de empresa interposta ou de cooperativa para futura prestação de serviços na Unidade de Pronto Atendimento da Praia do Morro, sob pena de prisão por crime de desobediência, bem como pagamento de multa diária de R\$ 10 mil, a ser satisfeita diretamente pelo chefe do Executivo municipal; 2) ao Prefeito e seus Secretários “que se abstenham de proceder à contratação de mão-de-obra para prestação de serviços públicos na Unidade de Pronto Atendimento de Guarapari por meio de entidades terceiras”, também sob pena de prisão e multa de R\$ 100 mil a ser satisfeita diretamente pelas autoridades mencionadas; 3) que a partir da tutela não houvesse mais contratação de qualquer servidor celetista, estatutário ou temporário que não tenha sido previamente submetido a procedimento seletivo público, também sob pena de prisão e multa de R\$ 10 mil; 4) à Cooperativa Serrana “que se abstenha imediatamente de fornecer a terceiros mão-de-obra subordinada de trabalhadores”, sob pena de multa R\$ 1 mil por trabalhador; 5) a indisponibilidade dos bens das pessoas físicas e jurídicas réas até o limite de R\$ 1.461.929,00 (um milhão, quatrocentos e sessenta e um mil, novecentos e vinte e nove reais).

A ação encontra-se em andamento e teve acordo parcial para possibilitar o funcionamento da Unidade de Saúde. O município está realizando concurso.

Em Alagoas, pela primeira vez, um administrador teve de assumir dívida por ter contratado servidor sem concurso público. Um ex-prefeito de São Miguel dos Campos teve de pagar multa de R\$ 64 mil por descumprir Termo de Compromisso assinado em 2001, o qual determinava que o administrador só poderia contratar servidores por meio de concurso. A decisão é resultado de ação judicial da Procuradoria Regional do Trabalho (PRT 19ª Região) que requereu indenização pela contratação irregular de servidores.

⁵⁷ Tombada sob o n. 01115.2004.151.17.00.1, tramita na Vara de Guarapari.

O acordo homologado pelo Juiz Alonso Filho da Vara do Trabalho de São Miguel dos Campos determinava pagamento de multa no valor de R\$ 128 mil, metade assumida pelo município e a outra, pelo ex-prefeito. O montante será pago em um ano, a primeira parcela em janeiro de 2006. Esses recursos serão revertidos para a Santa Casa de Misericórdia do município.

A Procuradoria Regional do Trabalho ajuizou ação judicial, em 2003, por ter encontrado 256 pessoas trabalhando ilegalmente para o município. De acordo com o Procurador Cássio de Araújo, os trabalhadores foram contratados sem concurso e a alegação apresentada na época era de que seria para necessidades temporárias.

No entanto, o Procurador decidiu entrar com ação de execução por ter constatado que a contratação não foi para atender necessidade temporária de excepcional interesse público.

O combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública no Piauí alcançou excelentes resultados, como a necessidade de observância do contraditório e da ampla defesa para a dispensa de trabalhadores concursados, a exigência de comprovantes de pagamento das verbas trabalhistas pela entidade pública das empresas prestadoras de serviços, e a impossibilidade de utilização de provimento derivado de cargos.

Com efeito, na Ação Civil Pública n. 00156-2005-102-22-00-4 ajuizada pelo Procurador do Trabalho João Batista Machado (PRT 22ª Região), o Município de Teresina foi condenado, em dois graus de jurisdição, a 1) suspender os efeitos do decreto que, em 2005, anulou concurso público realizado em 1998 e dispensou os empregados aprovados no certame; 2) reintegrar os trabalhadores atingidos pelo citado decreto; 3) abster-se de dispensar, sem a observância do contraditório e da ampla defesa, empregados previamente aprovados em concurso público; 4) pagar indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 30 mil. Além disso, houve a condenação pessoal do administrador municipal a ressarcir integralmente toda importância que o município venha a gastar com o pagamento de indenização por dano moral coletivo e com multas resultantes do não-cumprimento das obrigações impostas na ação.

Na Ação Civil Pública n. 00805-2002-003-22-00 ajuizada pelo Procurador do Trabalho João Batista Machado, o Município de Teresina foi condenado, em dois graus de jurisdição, a exigir das prestadoras de serviços, antes do pagamento de cada parcela mensal pela execução do contrato, a comprovação de regularidade quanto ao recolhimento do FGTS, comprovação de pagamento do salário do mês anterior e, no final

de cada ano, a comprovação do pagamento do 13º salário, isso em relação a todos os empregados que prestam serviços na execução do contrato com a administração, bem como a rescindir o contrato com a prestadora de serviços que não comprove a sua regularidade quanto às obrigações trabalhistas, nos termos do art. 79 da Lei n. 8.666/1993.

A não-realização de provimento derivado de empregados públicos foi objeto de Ação Civil Pública⁵⁸, em face da Sociedade de Economia Mista da Distribuição de Água (Agespisa) resultou em acordo judicial e na sua execução com o pagamento de multa de R\$ 50 mil e efetiva regularização da conduta.

Vale citar o compromisso firmado pela Companhia Energética do Piauí (Cepisa) perante o Ministério Público do Trabalho, para assegurar que sejam respeitados os direitos dos trabalhadores de empresas terceirizadas responsáveis pela limpeza de faixa em suas linhas de transmissão elétrica.

Pelo Termo de Ajustamento de Conduta, colhido pela Procuradora do Trabalho Jeane Carvalho de Araújo, a Cepisa se compromete a exigir das empresas a formalização de contrato de trabalho, com assinatura de CTPS e recolhimento, em dia, das contribuições para o FGTS e INSS, bem como a não-contratação de menores de 18 anos para o desmatamento e limpeza das faixas onde estão instaladas as linhas de transmissão elétrica.

As empresas terceirizadas também se obrigarão por cláusula contratual a observar as normas de saúde e segurança no trabalho.

Ficou acordado entre a estatal e o MPT que nos contratos haverá cláusula determinando que o pagamento pelos serviços somente será efetuado mediante a comprovação de regularidade dos trabalhadores, pagamento em dia dos salários e recolhimento dos encargos sociais.

Caso as empresas terceirizadas não cumpram com as obrigações trabalhistas, a Cepisa se comprometeu a rescindir os contratos. Pelo descumprimento de qualquer das cláusulas do TAC, a empresa pagará multa mensal de R\$ 5 mil.

6 CONCLUSÃO

É inegável que, ante a atuação eficaz e engajada dos membros da Coordenadoria, houve significativo aumento de vagas para concursos

⁵⁸ ACP 0346-2000-001-22, de autoria do Procurador Regional do Trabalho Marco Aurélio Lustosa Caminha.

públicos e respeitável moralização na Administração Pública, fruto da importância do caráter pedagógico/preventivo/repressivo das metas institucionais do Ministério Público do Trabalho.

Apesar do número de Termos de Ajuste de Conduta firmados e das Ações Cíveis Públicas ajuizadas, em razão da inobservância dos princípios constitucionais que regem a Administração Pública, a cada nova eleição municipal ou estadual, o Ministério Público do Trabalho é instado a atuar em prol da moralização da Administração Pública pelo novo gestor que, a cada dia, fica mais criativo na prática de desvirtuar contratações, como forma de fugir dos ditames constitucionais, o que reforça a necessidade de a Instituição continuar envidando esforços no sentido de combater as irregularidades trabalhistas na Administração Pública.

Para isso, necessário se faz estabelecer, além de metas prioritárias de atuação, estratégias de política de atuação institucional no combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública, fomentar a troca de experiências e discussões sobre o tema, a fim de propiciar uma atuação uniforme e coordenada no plano nacional. Daí a importância da Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas.

Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (Codemat)

Alessandro Santos de Miranda¹

1 INTRODUÇÃO

A defesa do meio ambiente incorporou-se definitivamente como uma das principais reivindicações dos movimentos sociais no Brasil e no mundo. Tradicionalmente classificado em quatro espécies distintas, quais sejam, meio ambiente natural, artificial, cultural e laboral, cabe ao Ministério Público do Trabalho zelar pela defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis referentes à última.

Segundo Celso Antônio Pacheco Fiorollo², o meio ambiente do trabalho:

É o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).

Na proteção ao meio ambiente prevista na Constituição Federal, insere-se também o meio ambiente do trabalho, pois “Todos têm direi-

¹ Procurador do Trabalho e Coordenador da Codemat.

² *Curso de direito ambiental brasileiro*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 22-23.

to ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”, além de competir ao sistema único de saúde “colaborar na proteção ao meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”³.

Além disso, a Carta Magna estabelece expressamente como direito social dos trabalhadores urbanos e rurais a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”⁴.

Para fazer frente à difícil tarefa de tornar o meio ambiente do trabalho equilibrado, garantindo uma qualidade de vida saudável aos obreiros, o Ministério Público do Trabalho aprimorou seus instrumentos de intervenção.

A Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (Codemat)⁵ foi criada em harmonia com a nova estrutura da Instituição, substituindo a Comissão Temática sobre Saúde e Segurança no Trabalho, cuja meta primordial era desenvolver estudos e propor estratégias de atuação na área.

A Codemat tem como objetivos conjugar esforços para harmonizar as ações desenvolvidas pelo Ministério Público do Trabalho na defesa do meio ambiente laboral, inclusive no que se refere ao relacionamento com outros órgãos e entidades, fornecer apoio técnico-científico, observadas as disponibilidades materiais e de pessoal, e integrar as Unidades de Lotação, visando ao tratamento uniforme e coordenado quanto à temática, com a escolha das estratégias de atuação institucional e das providências para implementar a legislação vigente, conforme disposto no artigo 1º do seu Regimento Interno.

As estatísticas de acidentes de trabalho no Brasil demonstram a gravidade do problema a ser enfrentado pela Coordenadoria. Os dados seguintes foram extraídos do Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS) 2004.

³ Artigo 200, VIII, e 225 da Constituição.

⁴ Artigo 7º, XXII, da Constituição.

⁵ Criada pela Portaria PGT n. 410, de 14 de outubro de 2003.

QUANTIDADE DE ACIDENTES DE TRABALHO “REGISTRADOS” POR SETOR DE ATIVIDADE ECONÔMICA

SETOR	ACIDENTES	SETOR	ACIDENTES
Agricultura	37.197	Montagem de veículos e equipamentos	18.789
Comércio	33.788	Setor mineral	12.620
Atendimento hospitalar	32.779	Setores petrolífero e siderúrgico	10.649
Serviços prestados às empresas	28.651	Usinas de açúcar	10.425
Construção civil	28.540	Administração Pública	9.194
Transporte e armazenamento	24.766	Outras atividades	6.910

ACIDENTES DE TRABALHO POR IDADE E GÊNERO

IDADE	MASCULINO	FEMININO	TOTAL
Até 19 anos	14.334	2.693	17.027
20 a 24 anos	70.907	15.927	86.841
25 a 29 anos	69.561	18.902	88.477
30 a 34 anos	56.236	16.707	72.952
35 a 39 anos	47.675	15.407	63.086
40 a 44 anos	38.440	13.563	52.012
45 a 49 anos	28.294	10.106	38.404
50 a 54 anos	17.398	6.287	23.690
55 a 59 anos	8.486	2.733	11.220
60 a 64 anos	3.200	660	3.860
65 a 69 anos	803	161	964
Mais de 70 anos	274	70	344

Observado o grande quantitativo de registros de acidentes laborais em todo território nacional, fez-se necessária a propositura de diretrizes institucionais no âmbito do Ministério Público do Trabalho, com a finalidade de priorizar e estabelecer políticas de combate a todas as formas de trabalho degradante, com ênfase no combate e na prevenção efetiva de doenças profissionais e acidentes do trabalho, visando ao respeito e à dignidade do trabalhador, precipuamente no que se refere às boas condições de segurança, saúde e higiene no trabalho.

Desta forma, constituem fundamentos sociojurídicos basilares da atuação da Coordenadoria Nacional:

- a) o desenvolvimento sustentável, visando ao equilíbrio entre os fatores de produção e os de caráter sociolaboral;
- b) a atuação preventiva, buscando reduzir e eliminar os danos à integridade física, psíquica e moral dos trabalhadores;

- c) a atividade participativa dos interlocutores sociais, convergindo-se os esforços proativos do Estado, das empresas, da sociedade e de diversas instituições na preservação do meio ambiente do trabalho sadio, incluindo o direito à formação profissional permanente e contínua;
- d) a promoção de formas decentes de trabalho, com especial ênfase ao combate às práticas degradantes, condenadas mundialmente;
- e) a garantia da dignidade do trabalhador, primordialmente quanto às boas condições higiênicas, de saúde e de segurança no ambiente laboral.

2 COMPOSIÇÃO

A Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho está diretamente ligada ao Procurador-Geral do Trabalho, o qual designa seu Coordenador e Vice-Coordenador, haja vista as políticas institucionais de descentralização administrativa, democratização interna e valorização externa da atuação ministerial.

Cada Unidade de Lotação é representada na Codemat por dois Procuradores, nas qualidades de Titular e Suplente, com idênticas funções, escolhidos por seus pares, garantindo a composição democrática da Coordenadoria, haja vista a possibilidade de participação nos debates e deliberações conclusivas de representantes da Procuradoria-Geral do Trabalho, das Procuradorias Regionais e dos Ofícios.

Conforme estabelece o artigo 4º do Regimento Interno, os integrantes da Codemat devem atuar de forma articulada com as chefias e demais membros e servidores da Unidade de Lotação, de forma a direcionar esforços, sejam locais ou nacionais, na proteção do meio ambiente do trabalho, sem prejuízo das demais atribuições legais.

3 ATRIBUIÇÕES

As competências regimentais da Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho são⁶:

- I – discutir e deliberar sobre questões e temas relativos ao meio ambiente do trabalho, para que a atuação da Instituição se dê de forma articulada, integrada e uniforme;

⁶ Artigo 5º do Regimento Interno.

II – manter contatos e encaminhar aos órgãos competentes as questões e temas que escapem do âmbito de atuação do Ministério Público do Trabalho;

III – articular ações e manter contatos com os demais ramos do Ministério Público, órgãos governamentais, órgãos não-governamentais e organismos internacionais, observadas as respectivas competências, visando a atuações em parceria, providenciando a formalização, quando possível e conveniente, de convênios ou protocolos;

IV – realizar estudos, seminários e encontros sobre a matéria, por meios próprios ou com patrocínio de terceiros;

V – providenciar publicações sobre o tema para utilização interna e externa, por meios próprios ou de patrocínio;

VI – apoiar e subsidiar, com informações, estudos e publicações científicas das áreas jurídica e de saúde e segurança no trabalho, a atuação dos membros do Ministério Público do Trabalho;

VII – propor, após estudos e ampla oportunidade para participação dos membros do Ministério Público do Trabalho, textos de anteprojeto de leis, normas regulamentadoras e demais atos normativos, bem como outras providências, visando às boas condições de higiene, saúde e segurança no trabalho;

VIII – acompanhar a tramitação de projetos de lei e de outras normas relacionadas com o meio ambiente do trabalho, efetuar sugestões, divulgar amplamente e compartilhar as informações com os Membros da Instituição.

Os membros, Titulares e Suplentes possuem as seguintes atribuições⁷:

I – coletar, atualizar e disponibilizar, periodicamente, as informações no banco de dados eletrônico relativas à atuação da Unidade em que officiar;

II – informar à respectiva Unidade todas as discussões e deliberações adotadas pela Coordenadoria Nacional;

III – colher informações, permanentemente, na respectiva Região, acerca das condições de meio ambiente do trabalho, notadamente quanto à incidência de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, visando à eleição de prioridades e de estratégias de atuação preventiva local, comunicando-as à Coordenação Nacional.

O Coordenador e o Vice-Coordenador são designados pelo Chefe do Ministério Público do Trabalho, competindo-lhes:

⁷ Artigo 6º do Regimento Interno.

I – atuar, articuladamente, com o Procurador-Geral do Trabalho e com o Coordenador da Câmara de Coordenação e Revisão, visando à implementação dos objetivos da Coordenadoria e da política institucional, podendo delegar atribuições;

II – coletar, organizar e distribuir os dados, informações e estudos existentes sobre meio ambiente do trabalho, aos membros do Ministério Público, em especial aos integrantes da Codemat;

III – organizar e manter o banco de dados doutrinários, procedimentais e processuais da Coordenadoria e em conjunto com outras entidades;

IV – convocar, elaborar pauta e presidir as Reuniões da Coordenadoria, sejam Regionais ou Nacionais;

V – elaborar informativo sobre as ações e atuações institucionais acerca da matéria, observado o sigilo legal;

VI – representar o Procurador-Geral do Trabalho, participar diretamente ou indicar os membros de Comissões de âmbito nacional voltadas para o meio ambiente do trabalho, compatíveis com a atuação institucional, após consulta aos integrantes da Coordenadoria;

VII – subscrever as correspondências e demais documentos inerentes aos objetivos da Coordenadoria.

Conforme metas do Planejamento das Atividades da Coordenadoria, são também de sua competência:

I – a participação e a realização de cursos ou seminários nacionais de capacitação e aperfeiçoamento dos membros e servidores, principalmente, entre estes, dos Médicos e Engenheiros do Trabalho, quanto ao tema;

II – o apoio a eventos promovidos pelas Unidades de Lotação referentes ao meio ambiente laboral;

III – a realização de reuniões do Grupo de Trabalho instituído para mapear as condições laborais e acompanhar a implementação das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego na Instituição, no que for aplicável;

IV – a organização do trabalho dos Analistas Periciais da Assessoria de Saúde e Segurança do Trabalho (ASST) da Instituição, a elaboração e o desenvolvimento de programas de gestão quanto à ergonomia nas Unidades de Lotação, à promoção à saúde, bem como à assistência e à análise médica pericial;

V – a criação de Comissões Técnico-Jurídicas de discussão dos assuntos freqüentemente abordados pelo Ministério Público do Trabalho, com destaque para os acidentes ocupacionais, LER/Dort, meio ambiente rural e o manejo de agrotóxicos, mármore e granitos, mercúrio, chumbo, meio

ambiente hospitalar, amianto, benzeno, névoas e poeiras, ergonomia, substâncias cancerígenas, radiações ionizante e não-ionizante, entre outros;

VI – a formação de Comissões compostas de no mínimo três membros indicados pelo Coordenador para implementar as ações previstas pela Codemat, por intermédio de estudos, acompanhamento e apresentação de propostas acerca da prevenção de doenças e acidentes do trabalho, adequação e acessibilidade dos ambientes laborais, uniformização de atuações em face de empresas com abrangência supra-regional, defesa coletiva dos trabalhadores e atualização normativa acerca da matéria, entre outras.

4 FUNCIONAMENTO

Os membros da Coordenadoria Nacional se reúnem semestralmente, em caráter ordinário, e extraordinariamente, quando convocados pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Coordenador da Câmara de Coordenação e Revisão, pelos correspondentes Coordenadores ou pela maioria de seus integrantes.

Atualmente, as reuniões ocorrem primeiro de forma regionalizada, o que possibilita o debate mais profundo acerca de assuntos locais, supra-regionais ou nacionais. Posteriormente, é elaborada a pauta da Reunião Nacional, submetida à consulta e à aprovação dos membros da Coordenadoria, permitindo a análise prévia e a troca de experiências entre aqueles.

Na Reunião Nacional, os temas são novamente debatidos, e as conclusões deliberadas pela maioria dos presentes servirão de parâmetro para a atuação institucional coordenada e uniforme, observados os Princípios da Unidade e da Independência Funcional.

As reuniões da Codemat são registradas em Atas Circunstanciadas e disponibilizadas aos membros, os quais mantêm entre si permanente contato e debate por meio eletrônico e outros disponíveis. Assim, a todos os Procuradores é franqueado o acesso à lista virtual da Coordenadoria, de forma a possibilitar o estreitamento das relações profissionais, a disponibilidade de peças processuais e de estudos acerca da temática, entre outros.

Da mesma forma, ocorrem as reuniões dos Médicos e Engenheiros do Trabalho da Instituição.

5 HISTÓRICO

Em 14 de outubro de 2003 a Comissão Temática sobre Saúde e Segurança no Trabalho, criada pela Procuradoria-Geral do Trabalho, foi substituída pela atual Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (Codemat).

Na primeira Reunião Nacional foram eleitos, de forma democrática, pelos representantes das Unidades de Lotação, alguns setores de atividade econômica sobre os quais a atuação ministerial deveria ser imediata e incisiva, devido ao fato de apresentarem maior incidência de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais ou serem responsáveis pelos casos mais graves desses. Assim, a atuação institucional voltou-se, destacadamente, aos setores agrícola, da construção civil, hospitalar, de pedreiras, marmorarias, cerâmicas e afins, siderúrgico, de mineração, de geração e distribuição de energia elétrica e de extração e refino de petróleo.

Elegeu-se também como meta institucional a instalação de Fóruns de Proteção ao Meio Ambiente do Trabalho, em todo o país, até o fim do ano de 2003, para atuar com outros órgãos de fiscalização, sociedade civil organizada (sindicatos profissionais e patronais e outras entidades), conselhos e associações de classe (médicos, engenheiros e técnicos de segurança, advogados etc.) e órgãos governamentais na prevenção da saúde e segurança do trabalhador em todos os setores produtivos, bem como da economia informal.

A partir de 2004 a Codemat iniciou a discussão de Termos de Cooperação Técnica com os Ministérios do Trabalho e Emprego, da Saúde, da Justiça e da Previdência e Assistência Social, visando agilizar e disponibilizar a troca de informações com as referidas instituições, para fins de instrução dos procedimentos administrativos e das ações judiciais de competência do Ministério Público do Trabalho. Também, iniciaram-se os contatos com representantes dos Poderes Legislativo e Judiciário em suas diversas esferas.

Em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego, representantes da Coordenadoria Nacional participam das discussões e elaborações de normas técnicas que regulamentam o trabalho em *checkouts* e dos operadores de caixas de supermercados, o abate e o processamento de carnes, a segurança e saúde no trabalho de teleatendimento, a proteção em razão da utilização de prensas e equipamentos similares, a fabricação de fogos de artifício, os efeitos do benzeno, o trabalho rural, além do trabalho em marmorarias.

Outros assuntos referentes à temática estão em pauta de votação para início dos estudos e regulamentação, e o Ministério Público do Trabalho, por intermédio da Codemat, sempre se faz presente, recebendo honrosos e costumeiros elogios acerca da importante atuação dos Procuradores participantes.

Ainda o Coordenador da Codemat participa ativamente, na condição de observador, das Comissões Tripartites Paritárias Permanentes,

em conjunto com representantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores, manifestando-se sempre que necessário na defesa das políticas institucionais acerca do assunto.

Para o ano de 2005, decidiu-se, colegiadamente, na Reunião Nacional, a atuação prioritária do Ministério Público do Trabalho nos setores econômicos da construção civil, dos serviços hospitalares e de transporte coletivo. A atuação nesses setores concentrou-se nas empresas que mais causaram danos à saúde dos trabalhadores em cada Estado da Federação.

No biênio 2006/2007, a meta prioritária de atuação nacional uniforme tem seu foco no meio ambiente do trabalho rural e no manejo de agrotóxicos.

Paralelamente a essas atividades, a Coordenadoria fez-se presente na Consulta Pública sobre o Banimento do Amianto, na Reunião sobre as Condições de Trabalho na Agricultura, a qual teve curso na Organização Internacional do Trabalho (OIT), na reunião do Programa Nacional de Eliminação da Silicose, no Fórum Social Mundial em Porto Alegre, entre outros eventos.

Em junho de 2006, a delegação do Ministério Público do Trabalho, com a participação do Coordenador da Codemat na 95ª Conferência Internacional da OIT, em Genebra, apresentou proposições para atuação integrada com a Organização e outros organismos nacionais e internacionais, valorizando a imagem da Instituição também no exterior.

Nessa importante Conferência foram aprovadas a Convenção n. 187 e a Recomendação n. 197 da OIT sobre o marco promocional para o estabelecimento de políticas e estratégias nacionais de forma tripartite para a solução do problema do meio ambiente seguro e saudável no trabalho.

6 PRINCIPAIS QUESTÕES JURÍDICAS DISCUTIDAS PELA CODEMAT

O Ministério Público do Trabalho, por intermédio de seus Procuradores, tem demonstrado que seu dever não se restringe ao simples cumprimento da lei. A atuação dos membros, observando as metas institucionais, torna-se cada vez mais efetiva e reconhecida, haja vista a concreta realização do bem comum, valendo-se do uso criativo e vanguardista da legislação para torná-la um importante instrumento da Justiça Social.

Devido à extensão continental do país, várias questões são enfrentadas pelos membros da Coordenadoria, tanto na esfera administrativa quanto na judicial, destacando-se:

1) a proteção contra a elevada incidência de LER/Dort nos diversos setores econômicos, como o bancário, o de montadoras de automóveis, o frigorífico, o de abate de carnes, o de supermercados, o metalúrgico, o de teleatendimento, entre outros, adotando-se políticas públicas com o objetivo de resguardar a saúde dos trabalhadores;

2) os reflexos na saúde e segurança dos *motoboys* devido a vários fatores, como o assédio moral pela estipulação de tempo restrito para prestação dos serviços, a inexistência de treinamento específico, a informalidade dos pactos laborais, a não-contratação pelas empresas de seguros contra acidentes e de vida, a ausência de reconhecimento da categoria como diferenciada e de regularização de diversos aspectos relacionados à segurança dos profissionais, entre outros;

3) o combate aos regimes de compensação e de prorrogação da jornada que violem o disposto nos artigos 59 e 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, principalmente no que se refere à jornada "12 x 36", tendo em vista os graves riscos oferecidos à segurança da comunidade em geral, principalmente à saúde dos trabalhadores de diversas categorias profissionais, como as dos vigilantes, porteiros, motoristas de transporte de cargas ou passageiros, profissionais da área hospitalar, entre outras;

4) o meio ambiente do trabalho na atividade hospitalar, com a exigência do cumprimento da Norma Regulamentadora n. 32 do Ministério do Trabalho e Emprego;

5) o trabalho por produção no setor de cana-de-açúcar, algodão e arroz, entre outros, causador de doenças e óbitos de trabalhadores devido ao excesso de jornada e fadiga, à utilização indiscriminada de agrotóxicos, bem como à submissão a formas degradantes de trabalho;

6) o ambiente insalubre nas indústrias têxteis e no transporte coletivo, terrestre ou aquaviário, buscando a adoção de medidas de proteção coletiva para diminuir ou anular ruídos e vibrações, de forma a evitar a perda auditiva dos trabalhadores, mediante sistemas ativos de anti-ruídos, entre outros;

7) o perigo aos obreiros que executam tarefas em silos e armazéns devido à emissão de gases tóxicos e do trabalho em plataformas;

8) os danos à saúde ocasionados pela utilização irregular de percloroetileno nos processos de lavagem a seco pelas lavanderias;

9) a segurança dos trabalhadores que operam máquinas desprotegidas e perigosas nas serrarias, indústria moveleira, empresas fornecedoras de peças para a indústria automotiva e construção civil, entre

outras, exigindo dos fabricantes, fornecedores e importadores das referidas máquinas o cumprimento das normas relativas à proteção das mesmas;

10) a atuação do Ministério Público do Trabalho, por força das novas competências atribuídas à Justiça Laboral, nas áreas de segurança e medicina do trabalho, em face de entes da Administração Pública direta, autárquica ou fundacional, quando existirem trabalhadores regidos pela legislação comum em seus quadros, ainda que haja no mesmo ambiente servidores submetidos ao regime estatutário, haja vista a unidade do meio ambiente do trabalho;

11) a questão ergonômica, o ambiente de trabalho insalubre, a sujeição a agentes físicos e químicos prejudiciais à saúde dos obreiros, bem como o problema de iluminação e ventilação dos galpões no pólo calçadista;

12) o transporte irregular e perigoso dos trabalhadores da coleta de lixo nos veículos utilizados para esse fim, causador de constantes acidentes à categoria devido, por exemplo, às quedas e ao esmagamento dos membros superiores e inferiores pela própria máquina;

13) os prejuízos à saúde dos trabalhadores na extração e beneficiamento da pedra de coque, utilizada como fonte de energia na indústria de cimento, bem como na atividade extrativista mineral como um todo;

14) a regularização das condições ergonômicas, entre outras, dos operadores de teleatendimento;

15) os prejuízos à saúde na atividade de cabeleireiros e ajudantes em salões de beleza, devido ao contato dos profissionais com formol;

16) a contaminação dos empregados e das comunidades próximas às empresas que utilizam chumbo, mercúrio e manganês no processo produtivo, principalmente nas empresas de fabricação e acondicionamento de baterias e pilhas, incluindo as pequenas fundições, como também nas empresas de fabricação e reciclagem de lâmpadas, entre outras;

17) o trabalho degradante nos lixões, implementando políticas públicas para a resolução dos problemas como, por exemplo, a separação, desde a coleta, do lixo seco e do orgânico;

18) os prejuízos causados pelo benzeno à saúde dos trabalhadores em postos de comercialização de combustíveis;

19) as condições precárias de segurança e medicina do trabalho na construção civil, como também nas olarias e fábricas de cerâmica;

20) o trabalho em serrarias, indústrias madeireiras e carvoarias;

21) o combate à proliferação de Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) que não retratam a realidade das empresas.

7 ORIENTAÇÕES DA CODEMAT

Na Quarta Reunião Nacional dos Membros da CODEMAT, ocorrida em outubro de 2006, foram eleitas as primeiras Orientações da Coordenadoria, as quais visam nortear a atuação dos Procuradores do Trabalho sem, contudo, vinculá-los, em respeito aos Princípios da Independência Funcional e da Unidade. São elas:

1) *Meio ambiente do trabalho. Ampliação da investigação*

É recomendável a ampliação da investigação de denúncia específica de uma ou mais irregularidades de segurança e medicina do trabalho, quando verificado o descumprimento de outras normas relativas ao meio ambiente laboral.

2) *Meio ambiente do trabalho. Reunião de procedimentos*

É recomendável a reunião de procedimentos em curso, instaurados em face da mesma empresa, cujo objeto da investigação seja meio ambiente do trabalho.

3) *Ações de indenização por acidente de trabalho. Intervenção facultativa*

A intervenção do Ministério Público do Trabalho, como *custos legis*, nas ações de indenização por acidente laboral, é facultativa, cabendo ao Procurador definir a forma de atuação, que pode envolver a emissão de parecer circunstanciado, a participação na instrução processual para colheita de provas, a instauração de procedimento investigatório, ou a simples devolução dos autos sem manifestação, por falta de interesse público.

4) *Acidente de trabalho. Ações indenizatórias individuais*

Nas denúncias acerca de acidentes de trabalho haverá instauração de procedimento investigatório sob o aspecto coletivo e, para fins de indenização individual decorrente do acidente, o trabalhador deverá ser orientado a procurar o sindicato profissional, a Defensoria Pública ou advogado particular.

5) *Acidente de trabalho. Dano moral coletivo*

Nas denúncias de acidente laboral, o Ministério Público do Trabalho poderá postular judicialmente a reparação do dano moral coletivo, se verificada, na investigação, a inobservância de normas de segurança e me-

dicina do trabalho, ainda que o trabalhador acidentado ou seu sucessor já tenha ingressado com ação judicial pleiteando indenização individual.

6) *Médicos e engenheiros do trabalho e técnicos de segurança. Responsabilidade*

Nos procedimentos, inquéritos ou ações podem ser incluídos os médicos e engenheiros do trabalho, os técnicos de segurança, entre outros profissionais, como investigados, inquiridos ou réus, quando verificados vícios grosseiros ou omissões graves nos programas e laudos elaborados.

7) *Administração Pública. Regime estatutário não exclusivo. Legitimidade*

Desde que no ambiente laboral existam trabalhadores com vínculo celetista ou outros prestadores de serviços, o Ministério Público do Trabalho possui legitimidade para investigar, ainda que o ente público adote o regime estatutário, não devendo, antes de uma investigação prévia, enviar o Procedimento para outro ramo do Ministério Público.

8) *Atestado de Saúde Ocupacional (ASO). Inclusão do risco ocupacional*

É necessário inserir o risco ocupacional a que está exposto o trabalhador no Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), inclusive nas atividades que demandem esforço repetitivo (risco ergonômico ou risco biomecânico), devendo as empresas observar o item 7.4.4.3, “b” e “c”, da Norma Regulamentadora 07 do Ministério do Trabalho e Emprego, que determina a inclusão expressa dos riscos ocupacionais específicos existentes, dos procedimentos médicos a que foi submetido o trabalhador e dos exames complementares.

9) *Mapa de riscos. Inclusão dos riscos ergonômicos*

É recomendável que o Ministério Público do Trabalho exija a inclusão dos riscos ergonômicos no mapa de riscos previsto no item 5.16.a da Norma Regulamentadora 05, de acordo com o Anexo da Portaria n. 25, de 29 de dezembro de 1994, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

10) *Sindicato. Instrumentos Normativos. Cláusulas ofensivas à segurança e saúde dos trabalhadores*

É recomendável a atuação do Ministério Público do Trabalho em face de instrumentos normativos com cláusulas ofensivas à saúde e segurança dos trabalhadores, preferencialmente mediante celebração de Termo de Ajuste de Conduta ou ajuizamento de Ação Civil Pública.

11) *Teletendimento/Telemarketing. Jornada de trabalho*

Com relação à jornada laboral dos trabalhadores em atividade de Teletendimento/Telemarketing, aplicam-se, analogicamente, o artigo 227 da Consolidação das Leis do Trabalho e a Súmula n. 178 do Tribunal Superior do Trabalho.

12) *Motorista-operador. Carregamento e descarregamento de produtos inflamáveis. Decreto n. 96.044/1988*

O motorista-operador, empregado próprio da distribuidora ou terceirizado, pode participar da operação de carregamento e descarregamento de produtos inflamáveis, mas não pode executá-la sozinho, devendo ser observados os dispositivos de proteção ao meio ambiente do trabalho, o treinamento adequado e o uso obrigatório de equipamentos de proteção individual.

13) *Máquinas e equipamentos sem dispositivo de proteção*

Cabe ao Ministério Público do Trabalho exigir dos empregadores, bem como dos fabricantes, fornecedores e importadores de máquinas e equipamentos, o cumprimento do disposto no artigo 184 da Consolidação das Leis do Trabalho e na Norma Regulamentadora 12 do Ministério do Trabalho e Emprego.

14) *Correspondentes bancários. Lei n. 7.102/1983. Aplicabilidade*

São aplicáveis as normas de segurança bancária dispostas na Lei n. 7.102/1983 aos trabalhadores dos correspondentes bancários.

15) *Uso de produtos fumígenos em recintos coletivos fechados. Proibição*

O Ministério Público do Trabalho detém atribuição para, na defesa da saúde do trabalhador, adotar as medidas necessárias ao cumprimento da Lei Federal n. 9.294/1996 relativamente à proibição do uso de cigarros, cigarrilhas, charutos, cachimbos ou de quaisquer outros produtos fumígenos, derivados ou não do tabaco, em recintos coletivos, privados ou públicos, salvo em áreas destinadas exclusivamente a esse fim, devidamente isoladas e com arejamento conveniente.

16) *Roçagem manual das faixas de servidão nas linhas de transmissão*

É devida a atuação do Ministério Público do Trabalho em face das empresas concessionárias e distribuidoras de energia visando ao cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho no serviço de roçagem manual das faixas de servidão nas linhas.

8 ENCAMINHAMENTOS INSTITUCIONAIS DA CODEMAT EXTRAÍDOS DAS REUNIÕES REGIONAIS REALIZADAS EM 2006

Destacam-se alguns dos encaminhamentos para uma atuação integrada e comprometida com as finalidades da Instituição, sugeridos como parâmetros na condução, pelos Procuradores do Trabalho, dos procedimentos investigatórios e ações judiciais em face das empresas, extraídos das Reuniões Regionais dos Membros da Codemat em 2006:

- a) responsabilização objetiva, independente de culpa, dos responsáveis pela ocorrência de acidentes de trabalho e doenças profissionais, sejam empregadores ou seus prepostos. Culpa *in eligendo* ou *in vigilando*. Nas esferas trabalhista, civil, previdenciária e criminal, aplicando os artigos 7º, *caput*, e 225, § 3º, da Constituição, artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, artigo 14 da Lei n. 6.938/1981, além do artigo 20 da Lei n. 8.213/1991.
- b) responsabilização do tomador dos serviços por descumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho também com relação aos empregados das prestadoras de serviços, ainda que estas atuem fora do estabelecimento;
- c) efetiva atuação do Ministério Público do Trabalho nos casos em que a empresa não paga o adicional de insalubridade aos empregados, tendo em vista eliminar ou diminuir a exposição dos trabalhadores aos agentes insalubres, afastada a intervenção nos casos que envolvam interesse patrimonial individual;
- d) criação de forças-tarefa para combater irregularidades relativas ao meio ambiente do trabalho;
- e) possibilidade de destinar os valores decorrentes das multas previstas nos Termos de Ajuste de Conduta ou nas decisões judiciais favoráveis ao Ministério Público do Trabalho, devidos ao Fundo do Amparo ao Trabalhador (FAT), a outras formas de melhoria da qualidade de vida dos empregados e da comunidade.

9 RESULTADOS DA ATUAÇÃO NA DEFESA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O Ministério Público do Trabalho busca combater as práticas contrárias à saúde e segurança dos trabalhadores, entre outras atribuições e, por consequência, alcançar a real melhoria das condições de trabalho.

Com a concepção de serem importantes agentes de transformação da realidade dos trabalhadores, os membros da Codemat têm se

empenhado na adoção de políticas públicas e atuação nos casos concretos, visando à redução dos riscos ambientais em diversos setores econômicos e à melhoria contínua da qualidade de vida daqueles.

Nesse sentido, exemplificam-se alguns resultados positivo da atuação dos membros da Coordenadoria na defesa do meio ambiente do trabalho e do respeito à dignidade do trabalhador.

9.1 GRUPO TÉCNICO ESTUDA A IMPLANTAÇÃO DAS CIPAS E A ADEQUAÇÃO ERGONÔMICA NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

A Procuradoria-Geral do Trabalho⁸ constitui um Grupo Técnico, formado por Procuradores do Trabalho e Analistas Periciais, com a finalidade de mapear as condições laborais da própria Instituição, acompanhar a implementação das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, no que couber no seu âmbito interno, fixar o acompanhamento de aquisição de mobiliário ergonômico e desenvolver ações para criar Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipa) nas Unidades de Lotação.

Merece destaque o empenho do referido Grupo Técnico e da Coordenadoria da Codemat na implantação das Cipas, desenvolvendo o conceito de responsabilidade solidária institucional, haja vista que todos os integrantes das Unidades de Lotação são responsáveis, no mesmo nível de importância, pela manutenção do ambiente de trabalho saudável e seguro.

A própria Instituição encontra-se empenhada em introduzir melhorias contínuas relativas ao seu meio ambiente do trabalho e orientar seus integrantes com atitudes proativas de caráter pedagógico-preventivo, dando o exemplo a ser seguido pelas empresas investigadas, sejam públicas ou privadas.

Outra importante proposição do Grupo Técnico e da Coordenadoria Nacional consiste na conjugação de esforços para a completa adequação ergonômica de todas as Unidades de Lotação. Esse projeto proporcionará, inicialmente, a melhoria das condições de trabalho e de saúde ocupacional dos integrantes do Ministério Público do Trabalho. Futuramente, será possível tornar-se pacífico o entendimento jurisprudencial e doutrinário no sentido de aplicação de referidas regras à Adminis-

⁸ Portaria PGT n. 320, de 29 de agosto de 2005.

tração Pública direta ou indireta, tendo em vista os evidentes benefícios trazidos aos trabalhadores.

9.2 DEFESA DA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA DOS *MOTOBOYS*

Diversos procedimentos investigatórios foram instaurados em vários estados em face das empresas que terceirizam os serviços de entrega de produtos do comércio em geral e de alimentos, de vigilância e de transporte de passageiros realizados por motociclistas, tendo em vista as péssimas condições de trabalho e o elevado número de acidentes e óbitos que envolve os referidos trabalhadores.

Com idade média entre dezoito e vinte e cinco anos, esses jovens profissionais possuem geralmente baixa escolaridade e se submetem a condições desumanas de trabalho, a qualquer hora do dia, independente das condições meteorológicas.

Constatou-se a inexistência de treinamento específico, quer de trânsito quer de direção defensiva ou de aperfeiçoamento das habilidades de pilotagem, além da informalidade nas contratações, não sendo reconhecido pelas empresas o vínculo empregatício com referidos obreiros, o que implica total desamparo na hipótese de acidentes, prejudicando o sustento próprio e o de sua família, por não serem beneficiários da Previdência Social. Em alguns casos, os salários constituem-se unicamente de comissões, e as empregadoras não contratam seguros contra acidentes e de vida, apesar de previsão expressa em instrumentos normativos.

Paralelamente às investigações específicas em face das empresas terceirizadoras do serviço dos *motoboys*, houve diversas audiências com representantes do Detran, do Batalhão de Trânsito da Polícia Militar, de outros ramos do Ministério Público, bem como das entidades sindicais envolvidas, quando foram implementadas as seguintes metas de atuação ministerial difusa:

- a) diminuição dos acidentes, com a conscientização dos motociclistas e melhor qualificação dos mesmos, além da obrigatoriedade de frequência aos cursos periódicos de pilotagem;
- b) formalização de contratos de trabalho, por intermédio de contratação direta pelas empresas, terceirizadoras ou não, e conscientização dos tomadores desses serviços para que contratem somente empregadoras que cumpram a legislação trabalhista, sendo vedada a remuneração unicamente por produção, sob pena de responsa-

bilização subsidiária pelos danos patrimoniais, morais e criminais decorrentes das infrações legais;

- c) atuação de forma repressiva em face das empresas que tenham *motoboys* acidentados, estimulando o ajuizamento, pelos sindicatos dos trabalhadores, de ações trabalhistas individuais pelos profissionais que sofreram acidentes em face das empregadoras e tomadoras de serviços, requerendo o registro da Carteira de Trabalho e Previdência Social, o pagamento retroativo das parcelas salariais, a emissão de Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT) e, se for o caso, a indenização pelos danos sofridos, entre outros;
- d) regulamentação, padronização e reconhecimento da categoria como diferenciada e regularização de diversos aspectos relacionados à segurança dos profissionais, principalmente quanto ao uso de coletes apropriados e capacetes, à visibilidade noturna, aos limites máximos de cargas e velocidade, à vedação de carga horária excessiva, entre outras condições para o exercício da profissão.

Após diversas tratativas, a atuação incisiva do Ministério Público do Trabalho, em conjunto com os sindicatos patronal e laboral, logrou êxito com o reconhecimento expresso, em instrumentos coletivos de vários estados, de normas relacionadas à saúde e à segurança dos motociclistas profissionais, tais como fixação de melhores salários e pisos salariais, concessão de intervalos para descanso e alimentação, planos de saúde e seguros de vida, reconhecimento do vínculo empregatício, comunicação dos acidentes de trabalho aos órgãos competentes, treinamentos e cursos periódicos, concessão continuada de equipamentos de proteção individual, entre outras.

9.3 ATUAÇÃO EM FACE DOS EMPREGADOS DE POSTOS DE COMBUSTÍVEIS

Procuradores da Codemat instauraram diversas investigações em face de postos de combustíveis, haja vista os problemas de saúde causados aos trabalhadores devido à exposição ao benzeno⁹, sendo imprescindível adaptar e implementar medidas de segurança para esses trabalhadores.

A questão foi analisada sob o prisma das Normas Regulamentadoras n. 07, 09 e 16 do Ministério do Trabalho e Emprego, destacando-se que:

⁹ Produto químico altamente tóxico e cancerígeno adicionado à gasolina e a solventes, graxas e resinas, o qual pode ser absorvido por via oral, cutânea ou por inalação, e agir sobre o sistema nervoso central, provocando irritação gástrica.

- a) o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) deve ser obrigatoriamente elaborado e implementado pelos empregadores, como forma de prevenir danos à saúde dos obreiros;
- b) os trabalhadores que lidam com combustíveis devem ter especificados e controlados os riscos inerentes à atividade, sendo o varejo de combustíveis classificado como atividade de alto grau de risco;
- c) no caso concreto, o Quadro II anexo à Norma Regulamentadora n. 07 estipula que deve haver monitoramento da exposição ocupacional ao benzeno, por intermédio de exames complementares, quais sejam, hemograma completo e contagem de plaquetas, na contratação e no período máximo de seis meses, além da realização de exames de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissionais;
- d) cabe ao médico do trabalho que coordena o PCMSO da empresa prosseguir com os encaminhamentos que cada caso exigir, principalmente os relacionados com os resultados de exames clínicos, inclusive encaminhando o Comunicado de Acidente do Trabalho (CAT) aos órgãos competentes;
- e) casos comprovados de doença de trabalho são equivalentes a acidentes de trabalho e devem ser tratados como tal.

Devido à atuação conjunta dos membros da Coordenadoria, várias empresas do varejo de combustíveis firmaram Termos de Ajustamento de Conduta no sentido de adotarem medidas de medicina e segurança do trabalho para os obreiros desse setor, sendo, entretanto, necessário o ajuizamento de Ações Cíveis Públicas em face das empresas recalcitrantes, tendo em vista que deve ser dado tratamento isonômico ao setor econômico específico.

9.4 FAZENDA PÚBLICA CONDENADA A CONSTITUIR E IMPLEMENTAR NORMAS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO EM HOSPITAIS

Hospitais vinculados às Secretarias Estaduais de Saúde de São Paulo e do Piauí foram condenados judicialmente a cumprir as Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina Laboral, a requerimento do Ministério Público do Trabalho, como a constituição e implementação dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), além de pagar dano moral coletivo reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

As Ações Cíveis Públicas foram ajuizadas visando à redução dos riscos à saúde dos servidores públicos estatutários e trabalhadores terceiri-

zados dos aludidos hospitais, ante a constatação de irregularidades inerentes ao meio ambiente do trabalho, como a não-constituição do SESMT, a ausência de atualização e implementação do programa de gerenciamento de resíduos sólidos, a inadequada instalação dos serviços radiológicos, a ausência de manutenção dos equipamentos de segurança e recarga de extintores, além da aquisição de mangueiras, entre outras.

9.5 ATUAÇÃO EM FACE DOS EMPREGADOS DAS LAVANDERIAS A SECO

Outra questão investigada diz respeito às lavanderias do Distrito Federal e dos estados, visando à proteção do meio ambiente laboral, haja vista o uso do percloroetileno¹⁰ no processo de lavagem a seco.

Em atuação conjunta com a diretoria de Saúde do Trabalhador, com a então Promotoria de Acidentes do Trabalho e com a Anvisa, constatou-se a possibilidade de ocorrência de riscos físicos¹¹, químicos¹² e ambientais¹³.

Devido à força-tarefa realizada para eliminar os problemas de saúde e ambientais ocasionados pelo percloroetileno, as lavanderias que utilizam serviço de lavagem a seco se ajustaram às seguintes determinações da Resolução RDC n. 161/2004, da Anvisa;

- a) proibição de instalação de novas máquinas de lavar roupa que operem com percloroetileno em qualquer concentração, salvo se aquelas possuírem sistema de absorção de gases capaz de esgotar o produto residual do tambor de lavagem antes da abertura da porta de acesso, após o ciclo de lavagem;
- b) toda máquina de lavagem a seco que utilize o percloroetileno deve ser adequadamente equipada com bandeja de recolhimento do produto, capaz de coletar todo o volume armazenado do solvente nos tanques. As portas das máquinas devem ser hermeticamente fechadas durante a operação de lavagem, permitindo-se a abertura somente durante a operação de carga e descarga de roupas;

¹⁰ Produto desengraxante industrial de extremo perigo à saúde humana, principalmente quando inalado, podendo causar problemas respiratórios e alérgicos, além de ser cancerígeno.

¹¹ Ventilação e temperatura ambiente inadequadas, utilização de ar condicionado, prejudicando a renovação do ar.

¹² Aerodispersóides em forma de névoas provenientes da lavagem a seco e dos processos acessórios à lavagem, como a retirada de manchas.

¹³ Descarte da borra do produto, enterrando-os em chácaras no Entorno do Distrito Federal.

- c) as máquinas de lavar roupa que utilizam percloroetileno em recintos com sistemas de ar condicionado, como *shopping centers* e supermercados, devem possuir instalações com filtros de carvão ativo, de modo a garantir que as concentrações do produto no interior da unidade sejam próximas aos valores externos a esta;
- d) os resíduos sólidos do percloroetileno decorrentes de procedimentos operacionais, de manutenção ou outros devem ser descartados em instalações específicas ao destino de resíduos perigosos;
- e) os resíduos não-gasosos gerados não poderão permanecer no local, devendo os recipientes utilizados para o armazenamento temporário possuir sinalização com advertência, de forma a evitar a abertura dos mesmos;
- f) os resíduos gasosos ou líquidos deverão ser eliminados nas lavanderias por intermédio de métodos, equipamentos ou medidas adequadas, sendo proibido o lançamento ou a liberação no ambiente de quaisquer resíduos de forma direta;
- g) as lavanderias devem manter registros semestrais de consumo do percloroetileno e do descarte dos resíduos, com quantitativo e destino dos mesmos, devendo esses registros permanecerem disponíveis para fiscalização por vinte anos;
- h) as lavanderias que operam com o percloroetileno ficam obrigadas a realizar medições do nível de exposição, tanto na área laboral quanto na área de atendimento ao público, devendo apresentar os resultados aos obreiros e aos consumidores;
- i) todas as lavanderias devem manter registros do programa de manutenção e verificação de fugas dos equipamentos das unidades de lavagem a seco, além de treinar os trabalhadores acerca dos riscos ambientais e ocupacionais do percloroetileno, objetivando a segurança e a saúde laboral e do meio ambiente;
- j) todos os produtos que contenham percloroetileno devem conter instruções acerca do uso de equipamentos de proteção coletiva e de equipamentos de proteção individual.

9.6 POOL PETROLÍFERO FIRMA TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA

No pequeno bairro da Vila Carioca, em São Paulo, durante mais de trinta anos, várias distribuidoras de combustíveis enterraram borras tóxicas (DRIN) altamente nocivas à saúde e promoveram a dispersão indiscriminada de vapores, causando comprovada contaminação ambiental e de centenas de trabalhadores e moradores. Além da atuação especí-

fica do Ministério Público do Trabalho, existem, em curso, três Ações Cíveis Públicas ajuizadas pelos Ministérios Públicos Estadual e Federal e pelo sindicato da categoria para reparação dos danos causados.

As referidas empresas assinaram Termos de Ajustamento de Conduta com cláusulas de remediação da área intramuros, de modificação e atualização de todas as medidas de segurança e medicina do trabalho, como a adequação dos Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e dos Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) às peculiaridades da área e do setor produtivo, além de realizar exames especiais e gratuitos aos antigos e atuais trabalhadores, inclusive terceirizados, para fins de detecção de contaminação por elementos tóxicos.

Para acompanhar os referidos Ajustes e a adequação de suas cláusulas ao que for constatado pela Perícia Médica, formou-se uma equipe tríplice, sob a presidência de perito médico do Ministério Público do Trabalho, composta de um engenheiro e um médico indicados pelo *Pool*, além de engenheiro e de médico do trabalho indicados pelo Sindicato dos Químicos.

9.7 FEBEM ASSINA TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA

A Fundação do Bem-Estar do Menor (Febem) firmou Termo de Ajuste de Conduta perante o Ministério Público do Trabalho em benefício de seus atuais servidores públicos e dos demais que venham a ser contratados.

As denúncias versavam acerca da contratação irregular de trabalhadores que não possuíam a especialização necessária para atuar nas unidades da investigada, da exposição dos mesmos a constante perigo, do excesso de jornada laboral, da falta de treinamento dos servidores para as possíveis situações de risco, além de casos de assédio moral próprio e dos adolescentes detentos.

O Termo de Ajuste assinado pela Febem foi dividido em duas partes:

- a) Capítulo I – Contratação de Trabalhadores, com cláusulas prevenindo a forma da contratação, o treinamento inicial e a compatibilidade da especialização do servidor com o trabalho a ser executado, entre outras;
- b) Capítulo II – Meio Ambiente do Trabalho, com cláusulas de treinamento periódico dos trabalhadores para as situações de risco, como as rebeliões, adequação da jornada laboral ao tipo de trabalho executado, adoção de medidas socioeducativas para os detentos, com

a finalidade de evitar situações de perigo aos servidores, acompanhamento médico e psiquiátrico, entre outros.

9.8 ATUAÇÃO EM FACE DOS TRABALHADORES NOS LIXÕES

Em todo o território nacional há atuação dos membros da Code-mat em face das necessárias melhorias no meio ambiente do trabalho nos lixões e aterros sanitários. Existem vários projetos de lei em trâmite nos órgãos legislativos locais, com a efetiva participação de Procuradores do Ministério Público do Trabalho nas comissões constituídas para esse fim, que visam implantar projetos sociais, como o “Lixo Limpo”, no Distrito Federal, para separar, desde a coleta, o lixo seco, inclusive o reciclável, do orgânico, entre outras medidas.

Alguns projetos prevêem a construção de galpões para a reciclagem de lixo seco, sem que haja qualquer contato, pelos trabalhadores, com resíduos orgânicos.

Caso não sejam alcançadas soluções satisfatórias para a melhoria das condições de trabalho dos “catadores de lixo”, caberá aos membros da Coordenadoria o ajuizamento de ações civis buscando a implementação de políticas públicas a respeito do assunto, principalmente no que se refere às boas condições de segurança, saúde e higiene no trabalho.

9.9 PROJETO SEGURANÇA BANCÁRIA

A Polícia Federal de Minas Gerais ofereceu denúncia ao Ministério Público do Trabalho noticiando que diversos estabelecimentos bancários no Estado não observavam as disposições da Lei Estadual n. 12.791/1998 quanto à instalação de dispositivos de segurança nos estabelecimentos bancários, como fornecimento de colete à prova de balas aos vigilantes, instalação de portas giratórias com detector de metais e de vidros laminados a prova de balas nas fachadas, portas e janelas, e circuito interno de televisão.

Realizou-se audiência pública com os estabelecimentos bancários, com a participação do Ministério Público Estadual, da Delegacia Regional do Trabalho, da Polícia Federal, da Delegacia Especializada em Roubos a Bancos, bem como com os sindicatos da categoria. O cumprimento das disposições da norma foi discutido de forma ampla e, ao final, os entes públicos propuseram aos bancos a adequação aos termos da lei.

Em razão de todos os bancos, de forma uniforme, terem alegado que não tinham interesse em firmar Termo de Compromisso, foram ajuizadas quarenta ações civis públicas com esse objeto. Duas instituições bancárias celebraram acordo judicial com o Ministério Público do

Trabalho e foram proferidas diversas decisões de mérito favoráveis na Primeira e Segunda Instâncias. O Tribunal Superior do Trabalho também se pronunciou favoravelmente à obrigatoriedade de cumprimento dos dispositivos da referida Lei.

Atualmente, os mesmos esforços estão sendo feitos também em face das cooperativas de crédito, haja vista que as mesmas são enquadradas como instituições financeiras e se destinam à concessão de empréstimos, administração de fundos de investimentos, entre outras atividades tipicamente bancárias, não raro funcionando como verdadeiros bancos, estando sujeitas aos mesmos riscos, o que é comprovado pelas estatísticas de assaltos no seguimento.

9.10 INVESTIGAÇÕES EM SIDERÚRGICAS

Partindo da experiência anterior desenvolvida junto às siderúrgicas da região de Sete Lagoas/MG, no início do ano de 2004 foi instaurado procedimento de investigação coletiva em face de trinta e seis empresas siderúrgicas da região de Divinópolis.

A instauração foi motivada pela necessidade de estender as ações do Ministério Público a todas as empresas do segmento na região, considerando a constatação da existência de riscos ambientais no parque industrial suscetíveis de afetar a saúde e a integridade física dos trabalhadores.

Em audiência pública com a presença do Subdelegado e dos Auditores Fiscais, sindicatos patronal e dos trabalhadores, além de representantes de vinte e quatro empresas siderúrgicas, foram esclarecidos os motivos da instauração do procedimento de investigação coletiva e apresentada proposta de Termo de Compromisso, sendo que dezesseis siderúrgicas concordaram com seus termos.

As empresas que não celebraram Termos de Compromisso foram inspecionadas, constatando-se as irregularidades afetas ao cumprimento das normas de higiene, saúde e segurança do trabalho. Como resultado, foram ajuizadas Ações Civas Públicas em face de quatro empresas da região, estando os processos judiciais em fase de instrução.

9.11 ATUAÇÃO EM FACE DAS EMPRESAS DO SETOR METALÚRGICO

Segundo dados oficiais dos Ministérios da Previdência e do Trabalho e Emprego, as prensas e similares ocupam o primeiro lugar entre as

máquinas de maior risco de acidentes de trabalho. Tendo em vista esse elevado índice, com a mutilação dos membros superiores de trabalhadores metalúrgicos, o Ministério Público do Trabalho, a Delegacia Regional, a Fundacentro e alguns sindicatos da categoria em Minas Gerais desenvolvem, desde 2003, o Projeto Prensa, cujo objetivo é atuar na prevenção de acidentes de trabalho provocados por esses equipamentos¹⁴.

O Ministério Público do Trabalho instaurou diversos procedimentos e acompanhou as inspeções realizadas pelos Auditores Fiscais da Delegacia Regional do Trabalho, realizando reuniões técnicas para orientar as empresas metalúrgicas acerca das proteções exigidas quanto aos equipamentos, propondo Termos de Compromisso e, em caso de recusa, ajuizando Ações Cíveis Públicas.

Felizmente, grande parte das empresas optou por ajustar voluntariamente suas condutas, celebrando e cumprindo os Termos de Compromisso.

Paralelamente, a Procuradoria e os demais órgãos públicos integrantes do Projeto Prensa atuaram como mediadores nas negociações coletivas do setor metalúrgico, com vistas à celebração de instrumento normativo que resultasse em melhoria das condições laborais.

Como exemplo, cite-se o caso de empresa montadora de automóveis que celebrou Termo de Ajuste de Conduta prevendo a instalação de diversos dispositivos de proteção nas prensas utilizadas no processo produtivo, entre os quais a instalação da denominada cortina de luz¹⁵, bem como o sucateamento das prensas de engate por chaveta, haja vista terem sido concebidas no início do século XX e serem obsoletas e perigosas, mesmo quando adequadamente protegidas.

O referido Ajuste ainda contém várias outras obrigações relativas à saúde e segurança dos trabalhadores, destacando o mapeamento topográfico para identificar fontes de ruído industrial nos setores de prensas, funilaria, pintura e montagem final, com elaboração de projeto com medidas coletivas para controle do risco ambiental. No Compromisso consta também a realização de análise ergonômica.

¹⁴ Prensa: equipamento utilizado para conformar, moldar, cortar, furar, cunhar e vazar peças, de difundido uso nas empresas que produzem equipamentos para a indústria automotiva. Em geral, são máquinas obsoletas, inseguras, responsáveis por histórias de esmagamento e amputação de dedos, mãos, antebraços e braços dos trabalhadores.

¹⁵ Censor elétrico que resguarda a área de prensagem dos equipamentos.

Tendo em vista a generalidade das normas que tratam da proteção em prensas e similares, o Ministério Público do Trabalho participou da elaboração de um projeto de lei estadual que visa proibir o uso, fabricação, comercialização, locação, cessão, empréstimo e transferência, a qualquer título, de prensa mecânica excêntrica com mecanismo de engate por chaveta e de prensa mecânica de fricção, bem como dispõe sobre os dispositivos de proteção que devem ser adotados em equipamentos similares. O referido projeto encontra-se em andamento na Assembléia Legislativa de Minas Gerais.

O próximo passo do Projeto Prensa é buscar a responsabilização criminal dos empregadores que promovem as mutilações dos trabalhadores, mediante articulação com a Polícia Federal e os Ministérios Públicos Estadual e Federal.

9.12 PROJETO HOSPITAIS – RESÍDUOS DO SERVIÇO DE SAÚDE

Em 2005, o Ministério Público do Trabalho deu início ao Projeto Hospitais – Resíduos do Serviço de Saúde, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho dos coletores dos resíduos hospitalares, tendo em vista a exposição desses trabalhadores a diversos riscos, em especial o biológico decorrente do contato manual com material infectante, como o sangue, entre outros.

As empresas responsáveis pela coleta adaptaram os caminhões com elevadores mecânicos, de modo que os trabalhadores pudessem dispor os *containers* com os resíduos diretamente no caminhão, evitando contato e esforço físico com o material infectante. Todavia, grande parte dos hospitais sequer possui os *containers* necessários e previstos nas normas ambientais ou os equipamentos receptores de material pesados, feitos de material inadequado.

Em atuação conjunta com o Ministério Público Estadual, foram celebrados sessenta e três Termos de Compromisso com estabelecimentos de saúde públicos e privados em Minas Gerais, objetivando a efetiva implementação do Programa de Gerenciamento de Resíduos do Serviço de Saúde (PGRSS), com a adequação dos chamados abrigos ou cômodos destinados a armazenar os resíduos até a coleta e transporte, além de prever cláusulas acerca do impacto ambiental.

O programa prevê outras ações voltadas à higiene, saúde e segurança laboral, como fornecer os equipamentos de proteção individual aos trabalhadores responsáveis pelo transporte dos resíduos intra-estabelecimento e submetê-los a exames médicos regulares.

Os referidos Termos de Ajustamento foram celebrados com a interveniência das Secretarias de Saúde, de Meio Ambiente de Belo Horizonte, e da Superintendência de Limpeza Urbana (autarquia municipal).

9.13 ATUAÇÃO EM INDÚSTRIA DE SABÃO E VELAS

O Ministério Público do Trabalho ajuizou Ação Civil Pública em face de empresa que possui, como atividades-fim, a produção e a comercialização de sabão de barra e em pó, de detergentes neutro e aromatizado, de água sanitária e de velas. Foi requerida a capacitação dos empregados, inspeções periódicas de segurança nas caldeiras, com a imediata correção das não-conformidades apontadas por especialista habilitado, o término da alimentação manual de parafina aquecida na máquina de formas, de cloro para enchimento do tanque de produção de água sanitária e soda cáustica, o fornecimento e a fiscalização do correto uso dos equipamentos de proteção individual, a revisão das instalações elétricas da empresa, a manutenção periódica das instalações, máquinas e equipamentos, a adoção de sistemas de exaustão para eliminar os vapores gerados no processo produtivo, a mecanização do transporte de peso no interior do galpão de produção e de carregamento dos caminhões na expedição, a adoção de diversas práticas ergonômicas, entre outros pedidos de igual importância.

No processo de produção de velas detectou-se a exposição dos trabalhadores ao calor e aos vapores provenientes do aquecimento da parafina, além do transporte manual dessa substância. A produção de detergente líquido expõe os trabalhadores a riscos de acidentes durante o transporte e despejo manual, nos tanques, das matérias-primas utilizadas no processo, como soda cáustica, ácido sulfônico, trifosfato, éter, sulfato de sódio, magnésio, pigmentação e essências.

Associadas à fabricação de sabão em barra e em pó, foram comprovadas várias irregularidades quanto ao meio ambiente do trabalho, como riscos decorrentes da exposição ao calor proveniente do cozimento das matérias-primas e enchimento das formas, exposição ocupacional durante a manipulação de produtos químicos perigosos, risco de quedas devido à impregnação de produtos do sabão no piso e na escada, problemas ergonômicos durante o processo manual de corte dos blocos de sabão, no carregamento e transporte de peso excessivo, com sobrecarga dos ombros e membros superiores, além do trabalho em pé, sem possibilidade de alternância de postura.

Ainda, foram constatadas a existência de outros fatores de risco e irregularidades, como ausência do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), falta de higienização regular, constante e adequada dos sanitários, vestiários e bebedouros, além da elaboração e implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) sem contemplar todos os agentes de risco e de modo integral, ou seja, quantitativamente e não apenas qualitativamente.

9.14 ACORDO PARA IMPLEMENTAÇÃO DE PROJETOS SOCIAIS

Integrantes da Codemat firmaram acordo judicial com o objetivo de implementar projetos sociais na região próxima à de empresa de destilaria de álcool em Mato Grosso, por intermédio de destinação específica da multa fixada na sentença, no montante de um milhão de reais.

Pelo acordo, com concordância expressa das partes, a empresa assumiu as seguintes obrigações:

- a) adequar e equipar um prédio existente no próprio empreendimento rural para instalação de um posto de saúde com estrutura para primeiros socorros e ambulatório, assegurando atendimento médico em clínica geral, odontológico e fisioterapêutico por profissionais devidamente habilitados, sem nenhum custo para os trabalhadores;
- b) adquirir uma ambulância completa, que ficará à disposição do posto de saúde para atender trabalhadores no empreendimento;
- c) adquirir um ônibus para transporte escolar dos filhos dos trabalhadores que estejam na faixa de escolaridade não disponibilizada pela escola no empreendimento;
- d) construir duas quadras poliesportivas em concreto, vestiários e banheiros masculino e feminino, para atender as áreas de atividades físicas destinadas ao lazer dos empregados que laboram ou vierem a prestar serviços na destilaria;
- e) construir área coberta com estrutura para atender atividades complementares para os trabalhadores, como cursos e palestras, além de servir como área de convívio social em atividades festivas;
- f) adquirir e destinar ao hospital municipal os seguintes equipamentos, todos de boa qualidade: eletrocardiógrafo completo ECG6, aparelho de ultra-sonografia composto de transdutor de cardio adulto e infantil com *Doppler Color*, maca de lona dobrável, prancha de madeira longa com cinto, multiparâmetro, respiradores infantil e adulto para a Unidade de Tratamento Intensivo e cardioto.

O referido acordo judicial decorreu do descumprimento, pela empresa, da obrigação assumida em Termo de Ajustamento de Conduta de não submeter os seus empregados à jornada de trabalho superior a oito horas diária e quarenta e quatro semanais, ressalvada a hipótese de horas suplementares até duas diárias, com a respectiva quitação e a compensação de jornadas estabelecidas em acordo ou convenção coletiva, respeitado o limite máximo de 10 horas diárias, conforme artigo 59 da CLT.

Pela não-implementação da obrigação firmada fixou-se a multa diária de quinze mil reais.

10 CONCLUSÃO

A Coordenadoria de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho tem por finalidades:

- a) formular e propor diretrizes quanto à adequação do meio ambiente laboral das empresas, priorizar e estabelecer políticas institucionais na área de segurança e saúde do trabalhador, de modo a combater todas as formas de trabalho degradante;
- b) participar, em conjunto com as demais Coordenadorias Nacionais, da elaboração de programas especiais de proteção ao trabalho decente.

É inegável que, ante a atuação eficaz e engajada dos membros da Coordenadoria, cumulada com outros fatores, houve significativa redução da ocorrência de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais, fruto da importância do caráter pedagógico-preventivo-repressivo das metas institucionais do Ministério Público do Trabalho. Importa salientar que a parceria com outros órgãos, em especial com o Ministério do Trabalho e Emprego e a Fundacentro, tem se revelado fundamental para se conquistar a efetiva proteção à saúde e segurança dos trabalhadores.

Entretanto, deve-se ressaltar que ainda é elevado o índice de subnotificação dos acidentes profissionais, o que reforça a necessidade de a Instituição continuar envidando esforços no sentido de minimizar e eliminar as mazelas do processo capital-trabalho na seara do meio ambiente laboral.

Cresce a consciência de que implantar um meio ambiente de trabalho decente e sadio é uma questão de cidadania. Esse processo, porém, exige superar barreiras e preconceitos arraigados. Neste sentido, é de extrema importância a implementação de políticas públicas pelos Procuradores do Trabalho, contribuindo para mudar a realidade que se apresenta e promovendo a melhoria contínua das condições e a redução dos riscos no ambiente laboral.

A postura institucional é de que deve ser dado o mesmo nível de importância para as questões de qualidade, segurança, saúde ocupacional e meio ambiente, pois são elas que irão garantir um aumento de produtividade para os empregadores, redução dos custos sociais para o governo e melhoria da qualidade de vida para os trabalhadores, com benefícios para a sociedade de uma forma geral.

A melhoria da segurança, saúde e meio ambiente do trabalho, além de aumentar a produtividade, diminui o custo do produto final, pois reduz as interrupções no processo, o absenteísmo, os acidentes ou as doenças ocupacionais.

Além disso, os Procuradores da Codemat entendem que as melhorias nas condições do ambiente e no exercício do trabalho têm como objetivos principais diminuir o custo social com os acidentes profissionais, valorizar a auto-estima e proporcionar a melhoria contínua da qualidade de vida dos trabalhadores.

A evolução social nas relações de trabalho é vista pela Coordenação de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho como um objetivo nacional constante, associado ao desenvolvimento econômico e às melhorias nas condições de vida dos trabalhadores. O compromisso com a adoção de políticas proativas faz dos membros do Ministério Público do Trabalho agentes potenciais de transformação, com o dever de contribuir diretamente para a melhoria continuada da qualidade de vida e para a redução dos riscos ambientais nos setores privado e público.

Coordenadoria Nacional de Trabalho Portuário e Aquaviário (Conatpa)

Ronaldo Curado Fleury¹

1 INTRODUÇÃO

Para que se tenha uma noção do trabalho realizado pela Coordenadoria Nacional de Trabalho Portuário e Aquaviário (Conatpa), faremos uma análise histórica das relações trabalhistas nos portos e as mudanças preconizadas pela Lei n. 8.630/1993 – Lei de Modernização dos Portos. Após, será feita uma breve retrospectiva de nossas atividades – antes e após a criação da Conatpa – com as principais atuações do Ministério Público do Trabalho na matéria. Por fim, procuraremos mostrar como a Coordenadoria lida com as questões portuárias e aquaviárias.

Importante esclarecer preliminarmente a área de abrangência da Conatpa. Além das questões relativas ao trabalho portuário, restritas à movimentação de mercadorias dentro dos portos organizados e até, em alguns casos, em terminais privativos fora da área do porto organizado, a Coordenadoria também objetiva coordenar a atuação ministerial no que se refere ao trabalho aquaviário, entendido como o da pesca, do transporte marítimo, fluvial e lacustre, da praticagem e do mergulho.

2 RETROSPECTIVA HISTÓRICA

Apesar de constituir-se como uma das mais antigas atividades profissionais do homem, até bem pouco tempo as relações de trabalho portuário eram quase feudais. Havia enorme domínio dos sindicatos na

¹ Procurador Regional do Trabalho e Coordenador da Conatpa.

administração da mão-de-obra e excesso de regulamentação que deixava à negociação apenas pequenas questões, de pouca ou nenhuma importância.

Uma característica interessante do sistema antigo de gestão do trabalho portuário era que todas as taxas e serviços eram cobrados utilizando como base de cálculo a Movimentação de Mão-de-Obra (MMO). Em outras palavras, quanto mais caro era o valor da mão-de-obra, mais ganhavam os empregadores – antigas agências estivadoras – e as companhias docas, que administravam e ainda administram os portos brasileiros. Com isso, criou-se uma cultura de não-negociação que interessava a todos e a movimentação de um contêiner chegou a custar o absurdo preço de US\$ 500,00 em todos os portos, não havendo competição entre eles.

Muito se fala no monopólio dos portos que existia. Pois bem, passamos a explicar o que ele significava. A operação de movimentação de cargas nos portos brasileiros era dividida em duas etapas: uma de estivaagem, realizada pelas agências estivadoras, por trabalhadores portuários avulsos escalados e remunerados pelos respectivos sindicatos, que compreendia toda a movimentação das mercadorias feita nas embarcações; e outra de capatazia, que era feita, com exclusividade, por companhias docas, com pessoal próprio ou, na eventual necessidade de forma supletiva, com trabalhadores avulsos vinculados a sindicatos, na movimentação de mercadorias no cais. Importante notar que a responsabilidade pela mercadoria se alterava de acordo com a sua posição, ou seja, entre o trajeto navio-cais a responsabilidade era das agências estivadoras e no trajeto cais-portão era das companhias docas.

Péssimas condições de alojamento, locais de escalação inadequados, discriminação política, assédio moral, irregularidades no pagamento de direitos trabalhistas eram realidades presentes em nossos portos. A truculência vinha naturalmente como resposta dos trabalhadores às péssimas condições a que eram submetidos.

O acesso ao trabalho era uma questão delicada. A regra geral no momento da escalação era a chamada “fé”, em que os trabalhadores mais antigos eram escolhidos para os postos de comando e escolhiam de maneira totalmente subjetiva aqueles que seriam seus comandados. A “venda” de oportunidades de trabalho para os trabalhadores do sistema que não conseguiam ser escalados ou até para quem era totalmente estranho ao sistema era um costume em nossos portos, que denominam tais trabalhadores como “bagrinhos”, “cavalos”, “carteirões” ou “sotas”. Da mesma forma, outra fraude, até então costumeira, era o

trabalhador ser escalado, não trabalhar e ainda assim receber sua remuneração. Há exemplos de trabalhadores escalados e que receberam a remuneração respectiva, num único mês, a 1.270 horas de trabalho, mesmo o período não tendo mais que 720 horas, ou seja, ele era escalado para trabalhar em dois ou até três navios simultaneamente.

No tocante à remuneração dos trabalhadores, não são poucas as denúncias de sindicatos que se apropriaram indevidamente de verbas destinadas aos trabalhadores, especialmente férias e 13º salário, isso sem contar com a apropriação dos descontos previdenciários.

As condições de trabalho eram o mais insalubres e perigosas possível, pois havia uma isenção de responsabilidade de todos. As agências estivadoras empurravam a responsabilidade para os sindicatos que a empurravam de volta. No meio deste jogo de empurra, ficava o trabalhador.

Como a lentidão nas operações portuárias interessava tanto às companhias docas quanto às agências estivadoras e, claro, aos trabalhadores, a eficiência dos nossos portos era praticamente nula.

O Estado não possuía dinheiro para investir na modernização do maquinário e os guindastes que hoje são utilizados como peças decorativas mundo afora ainda estavam e estão em plena atividade em nossos portos.

Importante ressaltar que o quadro acima não constituía uma exclusividade brasileira, ao contrário, a grande maioria dos países promoveram e promovem uma modernização de suas instalações portuárias, tanto no que se refere ao aspecto tecnológico – maquinário mais seguro e ágil – quanto nas relações entre capital e trabalho. A preocupação com este movimento mundial está refletida na Convenção n. 137 da Organização Internacional do Trabalho, que visa a proteção do trabalhador portuário frente à automação dos portos, princípio, aliás, que também está insculpido na nossa Constituição, da República, em seu art. 7º, XXVII.

Essa série de fatores retrocitados conduziram-nos à indiscutível necessidade de modernização de nossos portos. Para que não ficássemos parados no tempo, à margem das necessidades do comércio mundial, era imperioso que toda a sistemática de funcionamento de nossos portos fosse alterada. Precisávamos de portos ágeis e baratos, com espaços de armazenagens adequados às formas atuais de acondicionamento das cargas, mão-de-obra especializada e capacitada para operar máquinas cada vez mais automatizadas e precisas, e sob severo controle de segurança.

Por fim, os atentados terroristas ocorridos no dia 11 de setembro de 2001 nos Estados Unidos deram azo à criação de uma nova normatização mundial de segurança portuária. A Organização Marítima Internacional (IMO) promulgou e o Brasil adotou o chamado *International Ship and Port Facility Security Code (ISPS Code)* que prevê uma série de normas de segurança para os navios e portos que operem com transações comerciais internacionais.

A implantação do *ISPS Code* no Brasil trouxe ao trabalho portuário um regramento rígido de acesso aos portos e navios, o que dificulta algumas fraudes antes corriqueiras.

Em 25 de fevereiro de 1993 foi promulgada a Lei n. 8.630/1993, também conhecida como Lei de Modernização dos Portos, cuja implementação ainda não foi completada e que prevê as seguintes alterações na sistemática portuária:

- a) criação dos operadores portuários, empresas responsáveis pela movimentação total da carga, seja a bordo seja no cais, isto é, unificou a operação;
- b) abertura das operações de capatazia para empresas privadas;
- c) privatização de trechos do cais para operadoras portuárias que pretenderem constituir terminais;
- d) criação dos órgãos de gestão de mão-de-obra, responsáveis pela inscrição e treinamento dos trabalhadores portuários, bem como pelo recebimento das requisições de mão-de-obra, escalação dos trabalhadores portuários avulsos e respectivo pagamento, além de zelar pelo meio ambiente do trabalho sadio e não perigoso;
- e) priorização da negociação coletiva;
- f) criação da competitividade entre os portos.

O rompimento com o sistema anteriormente vigente é total. Para atrair carga, os portos precisaram modernizar seus equipamentos e vultosas quantias foram investidas, principalmente pelos operadores que arrendaram áreas do cais e criaram seus terminais. O quantitativo total do preço da mão-de-obra precisou ser diminuído, não pela redução dos valores percebidos, mas pela unificação e agilização das operações.

Pátios de contêineres foram feitos, maquinário de movimentação de granel foi adquirido e armazéns para a sua estocagem foram construídos. Entretanto, apesar dos esforços do Poder Executivo, as relações trabalhistas insistiam em permanecer atrasadas, presas a concepções e regramentos ultrapassados e revogados. Fazia-se necessário implantar normas legais de modernização do direito do trabalho no âmbito portuário.

3 ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Como regra, o Ministério Público do Trabalho atuava na área portuária exclusivamente após provocação por denúncias. E não foram poucas, principalmente as de discriminação política e assédio moral na escalação dos trabalhadores avulsos, que alegavam não lhes ser oportunizado o trabalho por serem adversários políticos dos dirigentes sindicais e serem obrigados, com isso, a se submeterem à exploração do homem pelo homem, mediante a “compra” da oportunidade de trabalho daqueles agraciados com a escolha dos dirigentes da entidade sindical.

Em 20 de outubro de 1999, atendendo a convite, o Procurador-Geral do Trabalho indicou um membro do Ministério Público do Trabalho para representar a instituição junto ao Grupo Executivo para a Modernização dos Portos² (Gempo). Diante da identidade de propósitos – implantação da lei – um profícuo trabalho foi realizado em parceria com o Gempo e, principalmente, com o Ministério do Trabalho e Emprego, que instituiu a Unidade Especial de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário.

Os representantes do MPT junto ao Gempo procuraram auxiliar os demais membros do *Parquet* trabalhista que atuavam em procedimentos e inquéritos na área portuária, dando-lhes suporte necessário para a efetivação da atuação, como proteção policial pessoal e garantidora das execuções das decisões oriundas de Ações Civis Públicas ou de Termos de Ajustamento de Conduta.

A título de exemplo, passaremos a relatar algumas atuações do MPT ocorridas no período compreendido entre outubro de 1999 e dezembro de 2002.

1ª Região/Rio de Janeiro

O Ministério Público do Trabalho da 1ª Região ingressou com Ação Civil Pública em face do Órgão Gestor de Mão-de-Obra dos Portos Organizados do Rio de Janeiro, Sepetiba, Forno e Niterói (OGMO-RJ) visando compelir o órgão gestor a realizar, no sistema de rodízio, a escala dos trabalhadores portuários avulsos.

Foi celebrado um Termo de Ajuste de Conduta em que o OGMO-RJ e os sindicatos profissionais assumiam a obrigação de implantar a escala em 90 dias; constatado, pelo MPT, o descumprimento da avença, foi requerido o regular processamento da ação. Em 3 de outubro de 2000,

² Criado pelo Decreto Presidencial n. 1.467, de 27 de abril de 1995, com a atribuição de implantar o modelo de modernização previsto na Lei n. 8.630/1993.

após nova solicitação do MPT, o Juiz do Trabalho em exercício, da 53ª Vara do Trabalho, deferiu a liminar pleiteada pelo MPT na inicial determinando a imediata assunção da escalação pelo OGMO-RJ e a abstenção, pelos sindicatos obreiros, de interferência no ato de escala. Após reuniões preparatórias, foi celebrado instrumento entre as partes, com aval do Ministério Público, estabelecendo a forma de cumprimento da decisão liminar. Sobreveio, então, a sentença de mérito, que confirmou os termos da liminar e consignou a procedência da Ação Civil Pública. Foi determinada, ainda, multa ao OGMO-RJ pelos quatro dias em que descumpriu a obrigação de fazer estatuída na liminar.

No próprio ano de 2000, os trabalhadores avulsos das atividades profissionais existentes nos portos do Rio de Janeiro, Forno e Sepetiba passaram a ser escalados por sistema eletrônico – em que o trabalhador portuário avulso se habilita ao trabalho por meio da passagem de cartão magnético em *slot reader*, para posterior exibição, no galpão de escalação, de sua posição na ordem numérica de engajamento nos serviços, sistema que somente se completou em julho de 2001.

Lei municipal de Angra dos Reis visou limitar o trabalho portuário aos trabalhadores sindicalizados. Tal lei foi julgada inconstitucional, ante a evidente ofensa ao princípio da liberdade sindical prevista no art. 8º, I, da Constituição Federal.

Em iniciativa original no campo das relações de trabalho na área portuária, foi criado o grupo tripartite de trabalho (GP-RIO) para melhoria das condições de segurança e saúde nos portos do Rio de Janeiro. A sistemática de trabalho do Grupo consistia na busca do consenso entre as partes envolvidas, em face do interesse comum na efetiva aplicação das normas de saúde e segurança do trabalho portuário. Assim, participavam das reuniões e atividades o Ministério Público do Trabalho, o órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego, os trabalhadores portuários avulsos e os operadores portuários (representados por suas entidades sindicais), o OGMO-RJ e a Companhia Docas do Rio de Janeiro (CDRJ).

2ª Região/São Paulo (incluindo Baixada Santista)

A atuação ministerial com objetivo de propiciar o fim do sistema anterior à Lei n. 8.630/1993 no porto de Santos deu-se de forma gradativa, previamente planejada e com resultados que podem ser considerados históricos, em face da magnitude da mudança que ocorreu nas relações capital/trabalho.

Foram instaurados, de início, procedimentos prévios de investigação envolvendo todas as atividades de trabalhadores portuários em Santos, com objetivo de propiciar a integral assunção do poder/dever de escalação pelo OGMO-Santos. A transferência da escala deu-se de modo gradativo, a começar por vigias e consertadores. O Órgão Gestor de Mão-de-obra dos Portos Organizados de Santos (OGMO-Santos) assinou, em 14 de fevereiro de 2000, Termo de Ajustamento de Conduta comprometendo-se a escalar os trabalhadores chamados de operários de capacidade (segundo maior quantitativo de trabalhadores no porto de Santos). Em junho de 2000, mediante procedimento administrativo conduzido pelo Ministério Público do Trabalho, os conferentes passaram também a ser escalados pelo OGMO-Santos. Restaram, portanto, os trabalhadores de estiva e de bloco, cuja transferência foi inviabilizada, em face da recusa da diretoria da entidade sindical representativa dos estivadores.

Foi ajuizada Ação Civil Pública perante a 6ª Vara do Trabalho de Santos, em face do OGMO-Santos e dos sindicatos dos estivadores e dos trabalhadores de bloco. No curso do feito, o OGMO-Santos firmou Termo de Ajustamento de Conduta com o Ministério Público do Trabalho comprometendo-se a realizar a escalação rodízia dos estivadores e bloqueadas. A sentença proferida foi publicada em 31 de outubro de 2000. Porém, diante das pressões e confrontos ocorridos, somente em março de 2001 o OGMO assumiu a escalação dos avulsos das atividades referidas. Como resposta, enorme greve eclodiu, situação que permaneceu ao longo de sete dias, o que ensejou o ajuizamento, pelo Ministério Público do Trabalho, de dissídio coletivo de greve. A Seção Especializada do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, por unanimidade, declarou abusiva a greve, determinando o imediato retorno ao trabalho. Em abril de 2001, os sindicatos de trabalhadores de estiva e bloco, por um lado, e de operadores portuários, por outro, assinaram documento intitulado “metodologia de escala”, em que os procedimentos de escalação foram detalhados, e o OGMO assumiu a escalação, na forma preconizada na sentença da 6ª Vara do Trabalho de Santos e no Termo de Ajustamento de Conduta celebrado perante o MPT, dando fim ao movimento paredista.

Durante a greve foi necessário o deslocamento de forte aparato policial que, contudo, não conseguiu evitar depredações e incêndios no porto, apenas minimizá-los. A proteção à integridade física dos Procuradores oficiais foi garantida pela Polícia Federal, tendo ocorrido dois atentados contra a vida dos Procuradores representantes do MPT junto ao Gempo.

Com relação ao meio ambiente de trabalho, ao longo do ano de 2001, foram encaminhadas diversas denúncias referentes ao descumprimento da NR-29, entre as quais, vale citar o problema da não-utilização ou utilização incorreta dos EPIs. Em junho de 2002, em audiência pública, foi instalado o Grupo Quadri-partite para implementação da NR 29 no Porto de Santos (GP-Santos). O grupo, coordenado pelo Ministério Público do Trabalho, tinha a participação das categorias profissionais e econômicas, Administração Portuária, Órgão Gestor de Mão-de-Obra e Ministério do Trabalho e Emprego, ou seja, entidades envolvidas, direta e indiretamente, no trabalho portuário, cujos propósitos eram estabelecer as prioridades e efetivar as adequadas condições do meio ambiente de trabalho, assegurando que a labuta portuária se desse em condições seguras e não-nocivas à saúde dos trabalhadores.

Importante também ressaltar que foram ajuizadas Ações Civis Públicas em face de vários operadores portuários, principalmente os detentores de contrato de arrendamento de cais público e da contratação de trabalhadores portuários com vínculo empregatício, sem dar preferência àqueles já matriculados no OGMO, em desrespeito ao previsto no art. 26, da Lei n. 8.630/1993, bem como no item 2, do art. 3º, da Convenção 137, da OIT, ratificada no Brasil pelo Decreto n. 1.574/1995.

4ª Região/Rio Grande do Sul

Destaca-se, dentre os procedimentos relacionados à problemática portuária da Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região, o ajuizamento de ação anulatória destinada à preservação do princípio da observância do rodízio na atividade dos conferentes de carga.

A escalação dos trabalhadores portuários avulsos no porto de Rio Grande encontrava-se em fase de transição, com procedimento relacionado à matéria conduzido pelo Ministério Público do Trabalho. Com relação ao porto de Porto Alegre, foi ajuizada Ação Civil Pública, com liminar deferida, determinando ao OGMO que assumisse, em definitivo, o ônus legal de escalar os trabalhadores portuários; determinou ainda a Juíza do Trabalho da 7ª Vara do Trabalho de Porto Alegre/RS, aos sindicatos obreiros, a obrigação de não impedir nem atrapalhar a escalação, além de condenar os operadores portuários, subsidiariamente, pela inadimplência do OGMO no cumprimento da decisão judicial. A liminar foi integralmente cumprida, não havendo mais a prática de qualquer ato de escalação ou de interferência por parte dos sindicatos obreiros.

O Ministério Público do Trabalho ajuizou, em abril de 2001, Ação Civil Pública em face de dois terminais portuários, empresas coligadas que operam no porto organizado de Rio Grande, visando coibir a conduta dos citados terminais que, mesmo situados dentro da área do porto organizado, declaravam-se autorizados a operar com mão-de-obra estranha aos quadros do OGMO. A Ação Civil Pública foi julgada procedente e os terminais proibidos de contratar trabalhadores sem a observância da preferência aos já inscritos no OGMO.

5ª Região/Bahia

Vários terminais instalados na área do porto organizado passaram a admitir trabalhadores com vínculo empregatício recrutados fora do sistema, ou seja, sem oferecimento prévio dos postos de trabalho aos avulsos inscritos no OGMO. Alguns terminais, com o fito de se furta à incidência da Lei de Modernização dos Portos passaram a admitir trabalhadores para funções tipicamente portuárias, sob denominações estranhas. A matéria encontra-se submetida à apreciação do Poder Judiciário, em ação ajuizada, em face do OGMO, pelo Sindicato dos Conferentes de Carga e Descarga dos Portos de Salvador e Aratu.

No que diz respeito aos trabalhadores de capatazia, foi celebrado termo de acordo, nos autos de dissídio coletivo que tramitava no Tribunal Superior do Trabalho, em que os operadores portuários comprometeram-se a observar os trâmites legais para contratação de trabalhadores por prazo indeterminado. Não obstante tal pactuação, as denúncias de admissão ilegal de trabalhadores persistem.

Porto de Ilhéus:

Na visita ao porto de Ilhéus, em agosto de 2000, o Ministério Público do Trabalho vislumbrou um preocupante quadro nas relações capital-trabalho, que refletia a situação anterior à Lei n. 8630/1993. O recrutamento dos trabalhadores não se dava no sistema de rodízio, pelo OGMO. A modalidade praticada era a do “contrato operacional”, segundo a qual os operadores portuários requisitavam diretamente o serviço aos sindicatos obreiros, que designavam os trabalhadores.

Diante de tais irregularidades, a Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região firmou Termo de Ajustamento de Conduta com um operador portuário que se comprometeu a requisitar mão-de-obra ao OGMO, abstendo-se da prática de celebrar “contratos operacionais”. Em seguida, foi ajuizada Ação Civil Pública em desfavor da outra operadora portuária, que teve provimento liminar e definitivo deferido,

estando a empresa obrigada a requisitar mão-de-obra na forma preconizada nas Leis n. 8.630/1993 e 9.719/1998.

6ª Região/Pernambuco

Após implementado o quadro institucional disposto na Lei de Modernização dos Portos com a criação e consolidação dos OGMOs dos portos de Recife e Suape, seguiu-se a transferência da escalação para os Órgãos de Gestão. Sucedeu, todavia, que foram constatados, desde 1999, desvios e interferências indevidas no processo de escalação. Quando o Ministério Público do Trabalho voltou a se deparar com o tema, no segundo semestre de 2000, o quadro era o seguinte: em Recife, a escalação estava formalmente em poder do OGMO, mas, na realidade, havia uma prática de “trocas” e “vendas” de postos de trabalho; em Suape, a escalação voltou efetivamente ao controle das entidades sindicais representativas de trabalhadores, que designavam as equipes de trabalho em suas respectivas sedes.

Após várias reuniões informais e audiências no bojo de Inquérito Civil, os OGMOs de Recife e Suape subscreveram Termo de Ajustamento de Conduta reconhecendo a omissão relativa ao poder-dever de escalar e comprometendo-se a promover a distribuição do trabalho na forma legal, com observância do rodízio. Posteriormente à assinatura dos termos, o Ministério Público do Trabalho da 6ª Região deu início ao processo de divulgação e esclarecimento aos atores componentes da comunidade portuária. Várias reuniões foram realizadas com as categorias profissionais e econômicas, e ampla divulgação foi conferida ao texto dos Termos de Ajustamento de Conduta.

Em meados de 2001, uma empresa particular arrendou grande parte do porto de Suape, tendo alardeado sua intenção de não utilizar trabalhadores avulsos e contratar, com vínculo empregatício, somente obreiros não vinculados no OGMO. Tal atitude gerou conflitos violentos, tendo o Ministério Público do Trabalho participado ativamente do processo de mediação. Ao final, a empresa recuou em suas pretensões e somente contratará trabalhadores para operação de máquinas e dará preferência aos já pertencentes ao OGMO.

Na última visita do Gempo à Recife e Suape, em setembro de 2002, foi constatado que os OGMOs estavam escalando os trabalhadores livremente.

7ª Região/Ceará

Além do porto de Fortaleza (cais do Mucuripe) há também, no Ceará, o Terminal Privativo de Pecém situado fora da área do porto organizado, mas que guarda particularidades que serão abordadas.

Porto do Mucuripe – Fortaleza:

Em quatro visitas realizadas ao porto de Fortaleza – dezembro de 1999, novembro de 2000, dezembro de 2001 e abril de 2002 – constatou-se o regular funcionamento do processo de escalação dos trabalhadores portuários avulsos pelo Órgão Gestor de Mão-de-Obra, em instalações próprias e adequadas. Surgiram denúncias relacionadas a interferências no ato de escalação que foram prontamente investigadas pelo Ministério Público do Trabalho e imediatamente sanadas.

Terminal Portuário de Pecém:

O governo do Estado do Ceará e o Governo Federal construíram um terminal privativo na região de Pecém/CE, fora dos limites da área do porto organizado, entretanto, de acordo com a Lei n. 8.630/1993. Todavia, para que seja possível a exploração de terminal portuário além dos limites territoriais do porto organizado, é imperioso que o contratado tenha carga própria para operar, podendo também operar carga de terceiro. Como tentativa de se adequar ao preceito legal, o governo do Estado do Ceará criou a empresa Cearáportos, que é administradora do terminal. O Ministério Público do Trabalho, em conjunto com o Ministério Público Federal, notificou a Cearáportos no sentido de que regularize as ilegalidades citadas (ser um terminal privativo, não possuir carga própria e discriminar trabalhadores portuários avulsos) e atualmente a questão encontra-se *sub judice*.

8ª Região/Pará e Amapá

Em três visitas aos portos de Belém e Vila do Conde, foi possível constatar que o quadro institucional previsto na Lei n. 8.630/1993 estava definitivamente implantado. O OGMO assumiu as funções a ele reservadas, a comissão paritária e o conselho de supervisão reúnem-se regularmente e as normas coletivas encontram-se em vigor.

As dependências em que o OGMO promove a escala dos trabalhadores portuários avulsos são amplas, confortáveis (há armários destinados a todos os registrados) e dotadas de sanitários compatíveis com o movimento do local.

9ª Região/Paraná

Caracterizado por sérios problemas estruturais existentes nos portos paranaenses – excesso de trabalhadores inscritos no cadastro, desequilíbrio entre a oferta de trabalho e a demanda de requisições e lideranças sindicais obreiras e patronais não-comprometidas com a nova sistemática das relações capital/trabalho nos portos –, o processo de consolidação dos ditames das Leis n. 8.630/1993 e 9.719/1998 – assim como

os princípios insculpidos na Convenção 137 da OIT – vem ocorrendo de forma bastante gradativa, em que pese o trabalho incessante no intuito de implantar as normas supracitadas.

A transferência da escalação dos trabalhadores portuários avulsos, dos sindicatos obreiros para o OGMO, ainda não havia sido concluída nos portos de Paranaguá e Antonina. Diante do impasse, foi proposta Ação Civil Pública, julgada procedente, na qual postulou-se a observância estrita, pelo OGMO, do intervalo mínimo interjornada de 11 horas, além, claro, da assunção do poder-dever da escalação.

O processo de transferência da escalação dos trabalhadores portuários avulsos para o OGMO encontrava-se em fase de finalização. Superava-se, com isso, o inaceitável quadro de discriminação gerado pela “venda” ou “troca” de vagas nas equipes de trabalho, além da violência decorrente da disputa pelo poder nos sindicatos, que havia ocasionado, no ano de 2001, duas mortes de trabalhadores.

Uma das principais deficiências na orla de Paranaguá dizia respeito às ações de responsabilidade da autoridade portuária. Visando sanar tais insuficiências, o Ministério Público do Trabalho instaurou procedimento investigatório que gerou a celebração de Termo de Compromisso, pela Administração dos Portos de Paranaguá e Antonina (APPA), composto por nove itens, que abrangem diversas áreas do cais, como por exemplo, a instalação e manutenção de extintores de incêndio, a construção e/ou reforma de abrigos e sanitários, a retirada de guindastes sem utilização da área de trânsito, entre outros.

11ª Região/Amazonas e Roraima

Em que pese a escalação dos trabalhadores portuários avulsos de Manaus ter sido assumida pelo OGMO, seguidas denúncias da fiscalização do trabalho apontavam para uma excessiva interferência de alguns representantes das entidades sindicais no processo de escalação, inviabilizando o necessário rodízio insculpido na lei. Visando encerrar tal situação, o Ministério Público do Trabalho instaurou procedimento investigatório, que culminou com a assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta pelo OGMO-Manaus, que se comprometeu a extinguir o sistema de câmbio e adotar o rodízio numérico.

Foram firmados, perante o Ministério Público do Trabalho, quatro Termos de Ajuste de Conduta pelo OGMO-Manaus e operadores portuários, que abrangem um extenso leque da legislação relacionada à tutela do meio ambiente do trabalho portuário, como exemplo: utilização do quadro posicionador nas operações de carregamento de contêineres; fornecimento e fiscalização da utilização dos EPIs pelos trabajado-

res portuários; elaboração e implementação do Planejamento Civil de Emergência (PCE) e do Plano de Ajuda Mútua (PAM), na forma prevista pela NR-29, e observância do intervalo interjornadas de 11 horas.

Tendo crescido a movimentação na carga e descarga de madeira no atracadouro de Itacoatiara/AM, o Ministério Público do Trabalho determinou a criação do Órgão Gestor de Mão-de-Obra naquele porto, para que a mão-de-obra passasse a atender ao disposto na Lei de Modernização dos Portos, estando o OGMO local em plena atividade.

12ª Região/Santa Catarina

O Ministério Público do Trabalho ajuizou Ação Civil Pública que culminou com um acordo judicial contra o Órgão Gestor de Mão-de-Obra e os sindicatos – profissionais e patronal – de Itajaí/SC, para que a escalação dos trabalhadores fosse feita pelo OGMO sem interferência externa e sem qualquer critério discriminatório ou que privilegie trabalhadores por sua condição de líder sindical, pois, apesar dos esforços, o gerenciamento da mão-de-obra avulsa ainda era feito pelos sindicatos profissionais.

No porto de Imbituba/SC, após a intervenção ministerial, o OGMO passou a assumir algumas das funções a ele designadas pelos diplomas legais cabíveis (confecção de folha de pagamento, manutenção de registro e cadastro), tendo assumido, inclusive, mediante a assinatura de Termos de Ajuste de Conduta perante o Ministério Público do Trabalho, a escalação dos trabalhadores vinculados a alguns sindicatos profissionais.

No porto de São Francisco do Sul, o Órgão Gestor de Mão-de-Obra firmou Termo de Ajustamento de Conduta para aplicação do disposto nas Leis n. 8.630/1993 e 9.719/1998, no que se relaciona à obrigação do OGMO de escalar os trabalhadores portuários avulsos, no sistema de rodízio. Inusitadamente, o sindicato dos conferentes ajuizou reclamação para que o OGMO não assumisse as obrigações legais constantes do TAC referido, tendo sido concedida a liminar pelo Juiz da Vara do Trabalho de Joinville/SC e firmado acordo judicial – contra pronunciamento ministerial – para que a escalação dos obreiros fosse feita, pelo OGMO, na sede do sindicato respectivo. O OGMO ainda não escalava os trabalhadores, pois o sindicato assim não permitia.

13ª Região/Paraíba

A atuação da Procuradoria Regional do Trabalho da 13ª Região na busca da implantação do preceito constitucional da igualdade tem sido paradigmática, em face da magnitude das questões levantadas e do êxito até aqui obtido.

A primeira medida judicial tomada nesse terreno foi o ajuizamento de Ação Civil Pública, julgada procedente, em face do OGMO-Cabelo/PB e do sindicato representante de trabalhadores portuários, com o fito de transferir, efetivamente, a escalação dos trabalhadores portuários avulsos para o Órgão Gestor de Mão-de-Obra.

Outra Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho postulou a proibição da prática intitulada “chapa branca”, que se traduzia na entrega de 50% da remuneração auferida pelo trabalhador à sua entidade sindical. É evidente o caráter arbitrário e confiscatório de tal norma, que adviria de regras consuetudinárias e estatutárias da entidade sindical ré. Foi proferida, também aqui, sentença favorável à pretensão deduzida na exordial.

Com relação ao intervalo interjornadas, o Ministério Público ajuizou ação anulatória julgada procedente pelo C. TST, em que se anulou cláusula da convenção coletiva que estipulava como excepcionais todas as cargas operadas no porto de Cabedelo, o que afastaria o intervalo previsto no art. 8º da Lei n. 9.719/1998.

15ª Região/Campinas (incluindo Litoral Norte de São Paulo)

Em maio de 2000, foi realizada diligência no porto, com a comitiva do Gempo, oportunidade em que se constatou uma série de irregularidades, bem como a resistência dos sindicatos em repassar ao OGMO o controle da escalação dos Trabalhadores Portuários Avulsos (TPAs). Em janeiro de 2001, o Órgão Gestor de Mão-de-Obra do Porto de São Sebastião firmou Termo de Ajustamento de Conduta comprometendo-se a assumir integralmente a escalação dos Trabalhadores Portuários Avulsos. Até o final de 2002, todos os trabalhadores portuários estavam sendo escalados pelo OGMO, respeitando-se o rodízio numérico, o que garante a não-preterição e, conseqüentemente, oportunidades iguais de trabalho.

Após a atuação ministerial iniciou-se o processo de implementação das normas constantes da NR-29, já implementados o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Plano de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

16ª Região/Maranhão

Devido à intervenção ministerial, pode-se afirmar que Itaqui/MA é modelo para o Brasil de distribuição equitativa do trabalho portuário. Em duas visitas da Coordenadoria Nacional às instalações do OGMO-Itaqui constatou-se a lisura do processo de escalação.

Iniciou-se também o processo de implementação das normas constantes da NR-29, tendo sido registrados avanços, como o fornecimento, pelo OGMO, aos trabalhadores, dos equipamentos de proteção individual (EPIs).

17ª Região/Espírito Santo

A Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região tem atuado para coibir a contratação de trabalhadores portuários à margem do que dispõe a legislação.

Exemplo dessa atuação reside na assinatura, por companhia exploradora de terminal privativo, de Termo de Ajustamento de Conduta perante o Ministério Público do Trabalho, no qual a empresa assumiu o compromisso de abster-se de contratar mão-de-obra por intermédio de cooperativas de trabalho, em face da visível violação do disposto nos arts. 2º e 3º da CLT.

Também foi ajuizada Ação Civil Pública com o objetivo de obter, judicialmente, a vedação à terceirização do trabalho portuário, conforme disposto nas Leis n. 8.630/1993 e 9.719/1998. A Justiça do Trabalho julgou procedente o pleito inicial, preservando a contratação de trabalho portuário nas únicas modalidades estipuladas no ordenamento jurídico vigente – por equipes de trabalhadores avulsos ou por vinculação por prazo indeterminado, nos moldes celetistas.

Situação semelhante se apresentou em relação ao operador portuário que contratava trabalhadores de capatazia à margem do Órgão Gestor de Mão-de-Obra. Ajuizada Ação Civil Pública e julgado procedente o pedido inicial, a empresa ré foi condenada a abster-se de contratar mão-de-obra não requisitada ao OGMO.

19ª Região/Alagoas

Após a assinatura de Termo de Compromisso, cujo cumprimento importou na transferência da escalação dos trabalhadores portuários avulsos para o OGMO, ainda persistiam alguns problemas, como o desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas. Tal desrespeito se dava por ameaças físicas feitas aos trabalhadores pelos próprios dirigentes sindicais, que permitiam que se apresentassem para o trabalho apenas aqueles obreiros previamente definidos.

O problema não mais persiste devido à atuação incisiva do Ministério Público na promoção da nova norma coletiva, que expressamente veda a dobra de jornada.

21ª Região/Rio Grande do Norte

A atuação do Ministério Público ocasionou o encerramento das atividades de cooperativas de mão-de-obra que visavam fornecer pessoal aos operadores portuários. Além disso, o OGMO vem escalando regularmente os trabalhadores avulsos.

4 ATUAÇÃO COMO COORDENADORIA NACIONAL

A partir de janeiro de 2003, com a extinção extra-oficial do Gempo, deixou de existir o trabalho coordenado do MPT na área portuária, voltando o que ocorria antes de 1999, atuação descentralizada e mediante denúncias. Em setembro de 2003, a Procuradora-Geral do Trabalho, Sandra Lia Simón, criou a Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração no Trabalho Portuário e Aquaviário (Concetpa), posteriormente renomeada para Coordenadoria Nacional de Trabalho Portuário e Aquaviário (Conatpa), com o objetivo institucional de conjugar esforços para harmonizar a ação desenvolvida no âmbito do Ministério Público do Trabalho na fiscalização das relações capital/trabalho no ambiente portuário e aquaviário, dando tratamento uniforme e coordenado aos referidos temas no âmbito do *Parquet*.

Em que pese a regularização do trabalho portuário e aquaviário não se constituir em prioridade institucional do Ministério Público do Trabalho, a Conatpa atendeu a uma demanda relativa à especialização das matérias que lhes são atinentes.

Tanto o trabalho portuário quanto o aquaviário possuem regulamentações particulares, um grande número de normas internacionais e realidades que somente podem ser aferidas e consideradas com o conhecimento direto, ou seja, vivenciando o dia-a-dia dos portos e dos seus trabalhadores.

4.1 ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

Um dos objetivos da Conatpa é dar ao membro do Ministério Público do Trabalho que atua diretamente nos portos o apoio necessário para que desenvolva suas atribuições sem as pressões e desgastes próprios de quem lida com o trabalho portuário.

4.1.1 Reuniões Nacionais

Com a finalidade de debater os temas que nos são apresentados e que podem ter repercussões nos demais portos, a Coordenadoria promove reuniões gerais em que as matérias são colocadas em discussão e,

após colher os votos dos integrantes presentes, são tomadas deliberações que servirão de orientação aos procuradores. Além das discussões e deliberações, abrimos espaço para ouvir os entes sociais envolvidos, como os representantes dos sindicatos de trabalhadores portuários, de operadores portuários e de marítimos.

Também visitamos as instalações portuárias para que os membros da Conatpa tenham contato com realidades diversas daquelas do porto específico em que atuam. Assim ocorreram as três reuniões já realizadas.

Em maio de 2004 aconteceu o 1º Encontro Nacional, na cidade de Vitória/ES, na sede da Procuradoria Regional do Trabalho, da 17ª Região, com a participação da Procuradora-Geral do Trabalho, doutora Sandra Lia Simón. Os Presidentes da Federação Nacional dos Conferentes e do Sindicato dos Operadores Portuários do Espírito Santo, o Vice-Presidente da Associação Nacional dos Usuários de Transportes e o Coordenador da Unidade Especial de Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário do Ministério do Trabalho e Emprego, representantes dos principais órgãos e entidades comprometidos com os setores portuário e aquaviário, proferiram palestras, no intuito de trazer suas inquietações e necessidades ao nosso conhecimento. Seguiu-se o relato, por parte dos representantes regionais da Conatpa, expondo as experiências e dificuldades vivenciadas em cada uma das Regionais quanto aos trabalhos portuário e aquaviário.

Após ampla discussão sobre as questões pertinentes ao trabalho portuário e aquaviário, firmaram-se importantes deliberações a respeito dos principais assuntos e problemas verificados, como a necessidade de dar prioridade aos trabalhadores inscritos nos OGMOs quando da contratação de portuários com vínculo empregatício, criação de regras de assiduidade para os trabalhadores portuários avulsos e a exigência do percentual mínimo de trabalhadores brasileiros nos navios de bandeira estrangeira arrendados por empresas nacionais. Em seguida foram feitas visitas ao OGMO, onde é realizada a escalação dos trabalhadores, e ao terminal portuário de Vila Velha.

Em maio de 2005 ocorreu o 2º Encontro Nacional, na cidade de Santos/SP. Na abertura houve uma breve exposição da representante local da Conatpa sobre a situação do porto de Santos, seguida de palestras proferidas pelo Presidente do Sindicato dos Operadores Portuários do Estado de São Paulo (Sopesp) e do Presidente do Sindicato dos Estivadores de Santos, São Vicente, Guarujá e Cubatão.

Após discussão de diversos temas, foram adotadas deliberações a respeito dos principais problemas verificados, a saber: temário de assuntos portuários e aquaviários e reconhecimento da atribuição da

Conatpa para todas as questões relativas ao meio ambiente do trabalho portuário e aquaviário. No que respeita ao trabalho avulso fora da área do porto organizado, deliberou-se não ser atribuição da Conatpa.

No *Setor Portuário*: decidiu-se que para o acesso ao cadastro do OGMO há necessidade de seleção pública; são obrigatórias a requisição de vigias portuários em todas as embarcações que estiverem em operação e a observância do intervalo de 11 horas interjornadas, de forma impositiva, exceto diante da falta de trabalhadores.

No *Setor Aquaviário*: decidiu-se incentivar a criação de consórcios de armadores de pesca para formalizar os contratos de trabalho e a obrigatoriedade de contratação de brasileiros em embarcações estrangeiras de pesca – Resolução n. 59 do CNIg.

Decidiu-se, ainda, pela criação de grupos móveis para inspeção nos portos e no setor aquaviário, em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego. Na seqüência foi feita uma visita ao Porto de Santos, especialmente aos terminais das empresas Libra Terminais e Santos Brasil.

Em dezembro de 2005, foi realizado o 3º encontro da Coordenadoria Nacional de Trabalho Portuário e Aquaviário, em Recife/PE.

O chefe da Fiscalização do Trabalho da Delegacia Regional do Trabalho em Pernambuco e o representante da Conatpa em Recife fizeram uma exposição sobre a implantação da Lei n. 8.630/1993 nos portos de Recife e Suape. Em seguida, o Presidente da Confederação dos Trabalhadores em Transportes Aquaviários, Aéreos, Hidroviários, na Pesca e nos Portos (Conttmaf) fez uma palestra acerca do trabalho dos marítimos e suas especificidades e deu exemplos sobre a importância, para o setor aquaviário, da atuação do Ministério Público do Trabalho.

A primeira decisão foi no sentido de alterar o nome da Coordenadoria, que passou a chamar-se Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário (Conatpa). Em seguida, passou-se às discussões e deliberações, com a indicação do Vice-Coordenador Eduardo Antunes Parmegianni para representar o MPT, como consultor técnico, na Conferência Marítima da OIT, que ocorreu em fevereiro de 2006, a definição do conceito de pescador artesanal, a contratação, com vínculo empregatício, de trabalhadores por armazéns situados dentro da área do porto organizado, mas em área secundária, a exigência do critério da antiguidade para a transposição do cadastro para o registro, o combate à pesca de lagosta com o uso de compressor – “narguilé” – e a implantação de planos de prevenção de acidentes e de medicina do trabalho em terminais privativos. Em seguida, visitamos o Porto de Suape.

4.1.2 Atividades junto a outros órgãos

É crescente a participação institucional do Ministério Público do Trabalho, por meio dos membros da Conatpa que têm se reunido com os representantes dos principais órgãos e entidades, governamentais e não governamentais, que atuam nos portos e no setor aquaviário, inclusive para que possam ser traçadas diretrizes e estratégias conjuntas de atuação no combate às irregularidades no trabalho portuário e aquaviário. Dentre esses órgãos e entidades, podem-se destacar: o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério da Previdência Social, a Agência Nacional de Transportes Aquaviários (Antaq), a Marinha do Brasil, a Secretaria Especial de Aquicultura e Pesca, o Ministério Público Federal, os sindicatos, federações e confederações de Trabalhadores em Transportes Aquaviário e Aéreo, na Pesca e nos Portos e outros.

Vale ressaltar a participação do Coordenador Nacional da Conatpa, à época, Ronaldo Fleury, na 92ª Conferência Internacional do Trabalho, oportunidade em que se discutiu a criação de uma nova convenção para o setor pesqueiro, com apresentação de emendas e defesa de posicionamentos. Como consequência, o MPT foi convidado a participar da Conferência da OIT para o trabalho marítimo, em fevereiro de 2006, como consultor técnico. Na oportunidade o então Vice-Coordenador da Conatpa, Eduardo Parmeggiani, representou o MPT.

Também importante destacar a participação da Conatpa no Conselho Nacional de Imigração (CNIg), onde foi pleiteada a alteração da Resolução n. 46, daquele órgão, resultando na edição da Resolução n. 59, de 5 de outubro de 2004, que dispõe sobre a concessão de visto a tripulante de embarcação de pesca estrangeira arrendada por empresa brasileira. Com essa mudança, pelo menos dois terços da tripulação dos navios fretados para esse fim terão que ser de trabalhadores brasileiros. A alteração também obriga as empresas a efetuem contratos individuais de trabalho no Brasil e obedecer a legislação brasileira mesmo quando se tratar de trabalhadores estrangeiros. Também requeremos a alteração da Resolução n. 58, que regulamenta o trabalho de tripulantes estrangeiros em embarcações arrendadas por empresas brasileiras para navegação de cabotagem e apoio marítimo dentro dos limites da zona econômica exclusiva brasileira.

Em outubro de 2006 foi editada a Resolução n. 72 do CNIg, que prevê a observância, por parte das empresas, do percentual mínimo de 2/3 de trabalhadores brasileiros, com relação aos navios e plataformas

registrados em outros países mas que operem em águas jurisdicionais brasileiras.

Outra atuação que merece destaque diz respeito à assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta com os arrendatários e armadores de navios de cruzeiro que operam em águas jurisdicionais brasileiras, pelo qual se comprometeram em contratar, no mínimo, 25% da tripulação de trabalhadores nacionais, enquanto aqui permanecerem operando, além dos contratos serem regidos pela CLT.

4.1.3 Grupos Móveis

Alguns fatores são peculiares à atuação do Ministério Público do Trabalho na área portuária, como a pressão sobre os procuradores exercida pelos entes sociais interessados; a necessidade dos membros do *Parquet* de conhecer a realidade do trabalho portuário e de encontrar soluções para aplicação da lei sem causar traumas em sistemas tradicionais, bem como de integração entre os componentes da coordenadoria, visando o conhecimento das questões portuárias em nível nacional.

Para efetivar tais condições foi instituído o denominado grupo móvel, que é a junção de procuradores que compõem a Conatpa para atuação intensiva e conjunta em portos predefinidos em que há o descumprimento da lei. Visando atuar de forma mais efetiva, tais grupos contam com a atuação conjunta de grupos móveis também do Ministério do Trabalho, da mesma forma compostos por auditores fiscais especializados.

Desde a sua criação, em junho de 2005, foram realizados grupos nos portos de Itajaí, Imbituba, São Francisco, Rio de Janeiro, Manaus, Fortaleza, Santos, Cabedelo, Aracaju e Belém. Os grupos atuam da seguinte forma: no 1º dia, reuniões com o representante local da Conatpa e da Delegacia Regional do Trabalho para avaliar as investigações em curso e as áreas prioritárias a serem inspecionadas; no 2º dia, inspeções nos portos, oportunidade em que são constatadas todas as irregularidades; nos dias seguintes, em reuniões com os entes atuantes na área portuária, são oferecidas oportunidades para regularizar as ilegalidades comprovadas mediante a assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta ou, não sendo aceito, promovemos o ajuizamento das ações judiciais pertinentes.

Os resultados da atuação ora referida são inquestionáveis. Com o ajuste das condutas irregulares, procedimentos investigatórios e inquéritos civis são arquivados, irregularidades que não haviam sido denunciadas são imediatamente sanadas, ações são ajuizadas e é demonstrado

à comunidade portuária que o Ministério Público do Trabalho atua institucionalmente na questão. Tudo isso em interregno menor que uma semana.

Vale frisar que a atuação também se dá, nos grupos móveis, em terminais portuários situados fora das chamadas áreas do porto organizado, como exemplifica a atuação em Sergipe.

Em alguns portos, a ausência da fiscalização do Estado, no período compreendido entre janeiro de 2002 a setembro de 2003, trouxe prejuízos incalculáveis. São exemplo desse retrocesso os portos do Rio de Janeiro e Belém, em que os sindicatos praticamente retomaram o controle da escalação dos avulsos, reavivando práticas odiosas como a discriminação, a venda de oportunidades de trabalho e o desrespeito ao intervalo mínimo necessário ao descanso dos trabalhadores.

Apenas a título de exemplo, nos grupos móveis realizados no ano de 2005 foram firmados 19 Termos de Ajuste de Conduta, ajuizadas 4 ações civis públicas, expedidas 5 notificações recomendatórias e realizadas 25 audiências públicas, coletivas e individuais.

Dos vários temas e irregularidades objetos desses procedimentos, podem-se destacar os seguintes: requisição de mão-de-obra de capatazia por terminal portuário dentro do porto organizado, transposição de TPA do cadastro para o registro no OGMO, local adequado de escalação de TPAs, implantação da multifuncionalidade dos serviços portuários, contratação irregular (sem concurso público ou por empresa terceirizada) por órgão ou entidade da Administração Pública que administra o porto, excesso de jornada de trabalho, não-observância do intervalo interjornada mínimo de 11 horas, segurança e saúde no trabalho, controle de acesso de trabalhadores na zona portuária, efetivação do controle de presença dos TPAs nos locais de escalação, fixação de controle de assiduidade, sinalização de trânsito horizontal e vertical no cais, adequação de terminais portuários privativos às regras de saúde e segurança no trabalho, proibição de contratar cooperativas de mão-de-obra para trabalho marítimo, inserção de trabalhadores brasileiros em embarcações estrangeiras etc.

5 CONCLUSÃO

Embora o Ministério Público do Trabalho (MPT) participe desde outubro de 1999 das atividades desenvolvidas pelo Grupo Executivo para Modernização dos Portos (Gempo), por meio dos membros representantes, no auxílio aos procuradores que operam diretamente nos diver-

os portos, subsidiando-os com experiências e precedentes, visando manter a unidade do MPT, a Conatpa, instituída no final de 2003, teve suas atividades inauguradas em 2004 quando deu início à atuação institucionalmente articulada no que concerne ao combate à exploração no trabalho portuário e aquaviário. Com efeito, no exercício de 2004, estabeleceram-se estratégias de atuações consolidando e harmonizando entendimentos, com o escopo de possibilitar uma atuação uniforme do MPT nesses setores.

Na busca de melhores condições de trabalho em área em que o deslocamento de procuradores é essencial, conseguimos, em dois anos consecutivos, por meio de emendas ao Orçamento-Geral da União, a destinação de R\$ 200 mil para a atuação somente nas áreas portuária e aquaviária, decorrentes de propostas apresentadas por parlamentares.

O desafio de manter a eficácia da atuação do MPT nos setores portuário e aquaviário permanece em 2006, com o trabalho já frutífero de quebra de alguns dogmas do setor portuário, como a dobra de jornada de trabalho (não-observância do intervalo mínimo interjornadas de 11 horas), a escalação eletrônica dos avulsos, a contratação vinculada de trabalhadores mediante a observância da preferência aos já inscritos nos Órgãos Gestores de Mão-de-Obra etc.

Também no setor marítimo, de forma pioneira, rompemos uma tradição mundial e secular, concedendo nova interpretação, no sentido de que não permitamos a utilização das bandeiras (nacionalidades dos navios) como forma de descumprimento da legislação nacional.

Apenas com relação às exigências de contratação de brasileiros, foram criados cerca de 5 mil empregos diretos e 15 mil indiretos no setor pesqueiro, 2,8 mil empregos diretos no setor de navios de cruzeiro e 5 mil empregos diretos no trabalho marítimo.

Na área portuária atuamos com prioridade em relação à contratação ilegal de trabalhadores, que se configura na oferta de emprego permanente, pelas empresas operadoras portuárias, a trabalhadores estranhos ao Órgão Gestor de Mão-de-Obra, em desobediência ao disposto na Lei n. 8.630/1993 e à Convenção n. 137 da Organização Internacional do Trabalho, que prevêem a preferência aos obreiros do sistema como forma de proteção contra a automação, preceito também da Constituição da República.

Com relação ao meio ambiente do trabalho portuário, foi significativa a atuação da Conatpa, com a assinatura de diversos Termos de Ajustamento de Conduta.

As repercussões do trabalho do MPT nas áreas portuária e aquaviária são enormes não apenas para os trabalhadores de tais áreas profissionais, mas para o desenvolvimento do país. Os portos brasileiros, que já foram tidos como arcaicos e ineficientes, estão se modernizando e somente com a efetiva modernização das relações sociais poder-se-á afirmar a implementação das normas e princípios insculpidos nas Leis n. 8.630/1993 e 9.719/1998, Convenção n. 137 e Recomendação n. 145 da OIT e Constituição Federal.

Da mesma forma, com relação ao setor aquaviário, está em jogo, além de simplesmente ajustar as condutas às determinações legais, assegurar o princípio da soberania nacional e o respeito aos trabalhadores brasileiros.

Cientes da relevância da nossa atuação é que o Ministério Público do Trabalho busca o diálogo com os entes sociais respectivos, no intuito de que tenhamos nos trabalhadores e na classe patronal, não investigados, denunciados ou réus, mas parceiros na transformação do Brasil em um país melhor, economicamente forte e socialmente justo.

Coordenadoria de Assuntos Internacionais (Coint)

Adriana Augusta de Moura Souza¹

1 CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

A Coordenadoria de Assuntos Internacionais do Ministério Público do Trabalho² foi criada a partir da constatação da necessidade de se instituir, no âmbito do Ministério Público do Trabalho (MPT), uma área de atuação específica em matéria internacional, aglutinadora de estudos, debates, propostas e compilação de normas e, ainda, de afigurar-se como o foro próprio para o estreitamento de contatos com os organismos internacionais e Governo Brasileiro em matérias afetas à legitimação e competência institucional do MPT.

A deficiência de uma política internacional própria do *Parquet* trabalhista deu-se em Genebra, em junho de 2004, quando da participação da instituição, na condição de Observador Internacional, na 92ª Conferência da OIT.

A participação do MPT como Observador Internacional nas Conferências Internacionais baliza-se nas disposições da Constituição da OIT e da Declaração de Filadélfia de 1946 e nos diversos textos sobre a estrutura dos organismos internacionais liderados pela Organização das Nações Unidas (ONU), que dissemina a prática de franquear a participação de observadores independentes dos entes governamentais como premissa diplomática para imprimir transparência nas discussões.

¹ Coordenadora de Assuntos Internacionais do MPT.

² Portaria PGT n. 228, de 13 de julho de 2004.

Não obstante a afinidade já existente com a OIT, fomentada pelas administrações anteriores e consolidada, inclusive, com parcerias e cooperações técnicas nas áreas do combate no trabalho infantil, discriminação de gênero e raça, trabalho escravo, defesa da saúde no trabalho e trabalho marítimo, o MPT se ressentia de uma postura institucional proativa nas conferências e fóruns internacionais nos quais tinha assento.

Da mesma forma, a demanda por atuação internacional do MPT reforçou a convicção da necessidade da concentração e organização dessas atividades em uma coordenadoria específica, atuando como *longa manus* da Procuradora-Geral do Trabalho.

2 A MISSÃO CONSTITUCIONAL DO MPT E O DIREITO INTERNACIONAL

Com finalidade de contribuir para a compreensão dos objetivos da Coordenadoria de Assuntos Internacionais, faz-se necessário delinear os contornos sociojurídicos do Direito Internacional do Trabalho, os instrumentos essenciais para a correta acepção dos Direitos Humanos e sua correlação estreita com o Direito do Trabalho e discorrer sobre a efetividade na sua aplicação, trazendo um viés da atuação do MPT.

O Direito é expressão de uma visão ética porque se vincula aos valores do ser humano. Por isso, Direitos Humanos é sinônimo de Direitos Fundamentais e implicam adentrar ao Direito do Trabalho, que sistematiza e consolida normas de proteção e garantia ínsitas ao viver com dignidade, dentro do espectro social.

Em nosso país, a Constituição contempla um elenco de Direitos Fundamentais e, entre eles, enumera direitos trabalhistas com características de direitos humanos.

Não só os direitos dispostos na Constituição de forma expressa são considerados direitos fundamentais, como essência da nossa comunidade social e jurídica. O § 2º do art. 5º da Carta Magna nos apresenta o Direito Internacional como norma auto-aplicável, logrando estar no mesmo patamar hierárquico daquela. O novo § 3º, de mesma sorte, dispõe que os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos equivalem às emendas constitucionais.

Entre as normas internacionais indissociáveis do Direito do Trabalho estão todas aquelas centradas na OIT, sejam Convenções sejam Recomendações, elaboradas sob o prisma do Diálogo Social, forma de interlocução pautada no tripartismo, formado por empregadores, trabalhadores e Governo, este último na perspectiva de Estado Soberano.

A normativa da OIT aborda o direito social como substrato dos Direitos Humanos e, nessa perspectiva, somada à Declaração Universal

dos Direitos do Homem, de 1948, à Declaração Americana de Direitos Humanos – Pacto de São José da Costa Rica, de 1969, e ao Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, a Organização adotou, em 1998, a *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Segmento*, reafirmando o compromisso da comunidade internacional de respeitar e promover a aplicação de um patamar mínimo de princípios e direitos do trabalho, reconhecidos como fundamentais. Esses princípios e direitos regem-se por 8 Convenções fundamentais, concernentes à liberdade sindical (n. 87), direito à negociação coletiva (n. 98), trabalho infantil (n. 138 e 182), trabalho forçado (n. 29 e 105) e discriminação (n. 100 e 111).

Além dessas, a OIT já produziu outras 177 Convenções e 192 Recomendações que, ao lado das Declarações, Protocolos e Pactos, formam o arcabouço jurídico das normas internacionais do trabalho.

Para implementar essas normas instituidoras de direitos sociais fundamentais, o Ministério Público do Trabalho detém relevância constitucional. A missão institucional do MPT, estatuída no art. 127 da Constituição, demonstra ser a instituição a defensora, por excelência, dos direitos sociais e individuais indisponíveis e do Estado Democrático de Direito. Este assenta como fundamento “a dignidade do homem” e “os valores sociais do trabalho” no art. 1º, “a prevalência dos direitos humanos” no art. 4º e tem como objetivos, conforme art. 3º, “construir uma sociedade justa; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades; e promover o bem estar de todos”.

O MPT atua como protagonista da defesa dos Direitos Sociais, na concepção humanista de Direitos Fundamentais, inclusive aqueles de índole internacional.

Todavia, e considerando o disposto no art. 6º, I, c/c art. 84, I, da Lei Complementar n. 75/1993, o Ministério Público do Trabalho participa como observador em qualquer órgão público que tenha atribuições correlatas às suas funções. Do mesmo modo, o art. 91, XIV, *b*, também da Lei Orgânica do Ministério Público da União (Lompu), confere ao MPT a participação em comissões técnicas ou científicas, relacionadas à sua missão constitucional.

Assim, além de atuar em suas atividades cotidianas, como fiscal da lei ou órgão agente nos procedimentos administrativos ou judiciais, trazendo aplicação prática às normas internacionais ou aquelas ínsitas ao tecido normativo brasileiro, o MPT oficia como partícipe de comissões interinstitucionais que, no mais das vezes, elabora normas jurídicas no âmbito interno ou internacional.

A implementação dos Direitos Sociais e Fundamentais, secundados pelo Direito positivado do Trabalho, é coordenada, no âmbito do MPT e em face de suas metas institucionais eleitas pelo Colégio de Procuradores, pelas Coordenadorias Nacionais Temáticas.

A coordenação da atuação institucional voltada para a participação criteriosa dos membros do MPT nas comissões técnicas e/ou científicas, conferências e fóruns como observadores, no âmbito internacional, é feita pela Coordenadoria de Assuntos Internacionais.

3 A COORDENADORIA DE ASSUNTOS INTERNACIONAIS

Como interlocutora do Ministério Público do Trabalho em Assuntos Internacionais, a Coordenadoria implementou uma rede de contatos para a persecução de parcerias e convênios interinstitucionais.

Os contatos iniciais tinham como objetivo possibilitar a concreta participação proativa do MPT nos fóruns internacionais de discussão da legislação trabalhista e promover a interação do *Parquet* com organismos afetos ao mundo do trabalho.

Assim, foi firmada junto à Assessoria Especial do Ministro do Trabalho – Divisão Internacional – a posição do MPT de Observador Permanente da Delegação Brasileira nas Conferências da OIT e suas Reuniões Preparatórias, estas visando à aplicação da Convenção 144 da OIT, ratificada pelo Brasil, que implementa o tripartismo na tomada de decisões do Estado Brasileiro no segmento trabalhista de índole internacional.

Da mesma forma, foram ratificados os programas e convênios com a OIT, e alicerçados o intercâmbio e os contatos já existentes, com a finalidade de garantir um maior dimensionamento da articulação política e institucional com a entidade.

Com a premissa de ampliar o leque de interlocutores internacionais, foram contatados o Ministério das Relações Exteriores, por meio da Divisão de Temas Sociais e da Divisão de Direitos Humanos, e a Missão Permanente em Genebra para possibilitar a interação do MPT na elaboração dos relatórios enviados às Nações Unidas sobre a implementação de diversos Pactos e Declarações Internacionais com afetação temática trabalhista.

Os resultados práticos da interlocução da Coordenadoria fizeram-se sentir nas seguintes atividades:

- 1) disponibilização de documentos pela OIT Brasil, imprescindível para a composição de um banco de dados da Coordenadoria, contendo as normas internacionais de relevo institucional, Conven-

ções e Recomendações ratificadas pelo Brasil e outros textos normativos de interesse do MPT, a serem oportunamente catalogados e disponibilizados para o acesso – em português – do Colégio de Procuradores na intranet da Procuradoria-Geral do Trabalho, ainda, em fase de formação;

- 2) participação do MPT, de forma inovadora, nas reuniões preparatórias da Delegação Brasileira para as Conferências Internacionais da OIT;
- 3) credenciamento do MPT como membro permanente na Comissão Tripartite de Relações Internacionais do Ministério do Trabalho e Emprego, criada pela Portaria n. 447, de 19 de agosto de 2004, que se afigura o fórum de debates junto ao Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, trabalhadores e empregadores, para a tomada de decisões sobre assuntos de política internacional;
- 4) participação, como observador permanente, com direito a manifestação oral e escrita, em todas as reuniões da referida Comissão Tripartite do MTE;
- 5) reuniões com os responsáveis pelo Centro de Formação de Turim para proposição de cursos de aperfeiçoamento dos Procuradores e estabelecer convênios e outras parcerias de fundo acadêmico;
- 6) integração do MPT na Delegação Brasileira interinstitucional na Defesa Oral do Relatório Brasileiro ao Comitê de Direitos Civis e Sociais da ONU, em outubro de 2005, respondendo às indagações de Peritos Internacionais quanto ao cumprimento dos Direitos da Criança; organização do sistema judiciário e do Ministério Público, discriminação no emprego, combate ao trabalho forçado, entre outras questões relacionadas às funções do MPT;
- 7) participação do MPT como Conselheiro Técnico Governamental na 94ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, em fevereiro de 2006, no tema trabalho marítimo;
- 8) participação do MPT como observador na Conferência de Combate ao Trabalho Infantil nos Países de Língua Portuguesa, realizado em Lisboa, Portugal, em abril de 2006;
- 9) participação do MPT como observador na 16ª Reunião Regional das Américas, em Brasília, em maio de 2006, tendo como tema central a elaboração de uma Agenda Hemisférica pelo Trabalho Decente para o período de 2006 a 2015;
- 10) participação do MPT no lançamento mundial, pela OIT, do Relatório Global sobre Trabalho Infantil, em maio de 2006.

A par dessas atividades, a Coordenadoria de Assuntos Internacionais é instada a se manifestar sobre os relatórios do Diretor-Geral da OIT que geram discussões mundiais a respeito da implementação dos Direitos Humanos e das Convenções Internacionais no Direito pátrio. As indagações são disponibilizadas ao Colégio de Procuradores, seja em questionamento direto da Coordenadoria, v.g., sobre as normas não ratificadas pelo Brasil concernentes à inspeção do trabalho, seja através das discussões levadas a efeito nas coordendorias nacionais temáticas, como aquelas atinentes aos temas da 95ª Conferência da OIT, no tocante às relações de trabalho (feita pela Conafret) e meio ambiente de trabalho (através da Codemat).

O Ministério Público do Trabalho, com o impulso de sua agenda e perfil internacionais, tornou-se um interlocutor relevante na política internacional trabalhista brasileira, sendo reconhecido como instituição de expressão jurídica em todos os fóruns e discussões em que participa.

Coordenadoria de Recursos Judiciais da Procuradoria-Geral do Trabalho (CRJ)

Luís Antônio Camargo de Melo – Coordenador

Ricardo José Macedo de Britto Pereira – Membro

Ronaldo Curado Fleury – Membro

Adriane Reis de Araújo – Membro

Paula de Ávila e Silva Porto Nunes – Assessora Jurídica

1 O PAPEL DA CRJ NA ATUAÇÃO DOS MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

A inclusão da Coordenadoria de Recursos Judiciais da Procuradoria-Geral do Trabalho (CRJ) na presente obra deve-se a seu papel estratégico nos tribunais superiores para o êxito das ações do Ministério Público do Trabalho.

Os processos relacionados às áreas consideradas prioritárias recebem atenção especial dos membros da Coordenadoria. Os diversos problemas enfrentados nas procuradorias regionais são discutidos pelos membros das Coordenadorias Nacionais, nos aspectos mais variados, inclusive de caráter técnico-processual, para, por meio dos consensos obtidos, fortalecer a atuação dirigida a sua resolução.

A viabilidade dos pleitos do Ministério Público em juízo está condicionada à conscientização por parte dos órgãos do Judiciário em torno da necessidade de se criar os canais apropriados para a realização da missão constitucional conferida àquela instituição.

As resistências no seio do Judiciário à atuação ampla do Ministério Público ainda são grandes. O exercício das funções ministeriais implica a difícil tarefa de transformar uma realidade social marcada por profundos desequilíbrios. É natural a criação dos mais variados obstáculos, especialmente ideológicos, que se irradiam nas diversas esferas de poder presentes na sociedade brasileira, buscando em geral a conservação de situações que lhe dão suporte.

Essa cultura, como não poderia deixar de ser, é assimilada em parte pelo Judiciário. As barreiras apresentam-se, geralmente, como exacerbação da técnica, mediante preliminares que impedem o resultado útil pretendido. Essa prática frustra as expectativas sociais em torno da prestação jurisdicional oferecida pelo Estado.

A CRJ possui o papel, junto aos tribunais superiores, de romper barreiras e buscar aliados na luta contra as violações ao ordenamento jurídico, considerando os interesses sociais e individuais indisponíveis. Tal tarefa consiste na continuidade do trabalho realizado nas diversas Regionais e que converge na Coordenadoria, para que as conquistas locais convertam-se em nacionais.

Os membros da CRJ, mais do que a defesa de pontos de vista jurídicos pessoais, procuram, na maior medida possível, dar seguimento às teses contidas nas ações e nos recursos apresentados aos órgãos jurisdicionais pelos membros da Instituição.

Além disso, há a preocupação de fazer valer as interpretações mais ampliativas dos dispositivos que tratam da legitimidade do Ministério Público, principal freio manejado pelas instâncias conservadoras contra as medidas necessárias para transformar a realidade nos moldes da Constituição e das leis.

Esse trabalho, como também ocorre no âmbito das Regionais, não se circunscreve à elaboração de peças processuais. Desenvolve-se como parte de um diálogo com os órgãos julgadores, cuja fluidez é fundamental para o acolhimento de nossas ações.

2 ORGANIZAÇÃO E ATRIBUIÇÕES

O Ministério Público do Trabalho incrementou sua atuação como órgão agente com o advento da Lei Complementar n. 75/1993. Inúmeras Ações Cíveis Públicas vêm sendo ajuizadas pelas Procuradorias Regionais do Trabalho em defesa da sociedade, no campo das relações de trabalho.

Na atuação como órgão interveniente, o Ministério Público do Trabalho, ao longo dos últimos anos, vem demonstrando expressivo crescimento qualitativo como instituição fiscalizadora da fiel observância do ordenamento jurídico. Incontáveis recursos são interpostos diariamente pelas 24 Procuradorias Regionais e pela Procuradoria-Geral do Trabalho nos processos em que atua como *custos legis*.

Nesse contexto, a CRJ surgiu em 1994, com a designação de um Subprocurador-Geral para acompanhar os processos em trâmite no

Tribunal Superior do Trabalho, onde houvesse recurso do Ministério Público do Trabalho, oriundo das Procuradorias Regionais do Trabalho.

A CRJ passou a monitorar os recursos provenientes dos Tribunais Regionais do Trabalho, receber intimações, assinar acórdãos e interpor os recursos cabíveis no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho.

Com o aumento da propositura de Ações Cíveis Públicas e da atuação dos membros do Ministério Público do Trabalho, as atribuições da CRJ intensificaram-se na medida em que essas Ações Cíveis chegaram ao Tribunal Superior do Trabalho em grau de recurso.

Os membros da CRJ também atuam nos processos de interesse da Instituição em trâmite no Supremo Tribunal Federal ou no Superior Tribunal de Justiça.

Em 2000, a CRJ contava com um coordenador e dois membros designados por portaria do Procurador-Geral do Trabalho. A partir de 2004, passou a ser formada por quatro membros, sendo um deles o coordenador. Esta estrutura permanece até hoje.

A CRJ mantém constante diálogo com os membros das Regionais e das Coordenadorias Nacionais para informar sobre as decisões, trocar de idéias e colher elementos à melhor fundamentação das medidas a serem adotadas nos tribunais superiores.

A última estatística anual da CRJ, referente ao ano de 2005, registra que os Procuradores integrantes receberam 2.597 mil processos do Tribunal Superior do Trabalho para análise, além do exame dos casos e pedidos específicos de cada Procuradoria Regional e da atuação nos feitos em trâmite no Supremo Tribunal Federal e no Superior Tribunal de Justiça.

Em levantamento realizado em abril de 2006, foram encontrados sob o acompanhamento da CRJ no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho cerca de 1.200 mil processos.

A CRJ, sem descuidar de qualquer recurso oriundo das Procuradorias Regionais do Trabalho, dedica especial atenção aos casos relacionados à legitimação do MPT, às Ações Cíveis Públicas e às Ações Anulatórias.

3 ALGUNS EXEMPLOS DE ATUAÇÃO DA CRJ NA DEFESA DAS PRERROGATIVAS INSTITUCIONAIS

A CRJ travou verdadeira batalha nos casos de desrespeito à prerrogativa institucional do assento à direita, prevista no art. 18, inciso I, alínea *a*, da Lei Complementar n. 75/1993.

Diversos casos de inobservância dessa prerrogativa espalharam-se pelo país, principalmente na 3ª, 6ª e 23ª Região.

Por meio de ação cautelar¹ em recurso em matéria administrativa² interposto pela PRT da 3ª Região, atacou-se provimento do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, referendado pela Resolução Administrativa n. 119/2003, que restringiu o assento à direita aos casos de atuação como *custos legis*.

A medida foi liminarmente concedida e a ação julgada procedente para, ao final, sustar os efeitos da referida resolução administrativa.

A CRJ valeu-se, inclusive, de reclamação³ para que fosse preservada a autoridade da decisão liminar proferida na ação cautelar, tendo em vista o seu descumprimento em audiência realizada posterior à decisão, em processo de Ação Civil Pública. A liminar requerida na reclamação foi igualmente deferida para garantir a prerrogativa do assento à direita em nova audiência.

Outra questão que despertou a atuação da CRJ refere-se aos processos em que o recurso de revista do Ministério Público do Trabalho é interposto antes da publicação do acórdão regional.

Frise-se que passam pela CRJ processos das Regionais, onde as intimações ocorrem de várias maneiras, principalmente, antes do Provisamento n. 04/2004 da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. Tal norma determina expressamente que a ciência pessoal do membro do Ministério Público do Trabalho ocorra com a remessa dos autos à Procuradoria Regional do Trabalho pelo Tribunal Regional do Trabalho correspondente.

Em algumas Regionais, principalmente, na 1ª e na 14ª, por ocasião da assinatura do acórdão regional, o Procurador data e toma ciência da decisão, interpondo em seguida o recurso de revista, mesmo antes da publicação do acórdão. De acordo com a jurisprudência, os recursos interpostos antes da publicação do acórdão são intempestivos.

Não obstante, em relação ao Ministério Público, a ciência naquele momento deve ser considerada, na medida em que, a critério do Procurador, dispensa a observância da prerrogativa prevista no art. 18, II, *h*, da Lei Complementar n. 75/1993 e no § 2º do art. 236 do CPC.

¹ TST – AC – 95.147/2003.000.00.00.0.

² TST – RMA – 947/2003.000.03.00.5.

³ TST – R – 131453/2004.000.00.00.2.

Postula-se o retorno dos autos à origem para que seja suprida a nulidade, em razão da ausência de intimação pessoal na forma legal, ou em atenção ao princípio da instrumentalidade das formas (de que decorrem as disposições dos arts. 794, 795, *caput*, e 796, *a* da CLT e dos arts. 246, 247, 249, §§ 1º e 2º, do CPC), na ausência de prejuízo, que tenha por convalidada a intimação, com a interposição do recurso, a partir da assinatura do acórdão pelo Procurador.

As Turmas⁴ do C. TST e a própria Subseção Especializada em Dissídios Individuais⁵ vêm acolhendo a irresignação ministerial veiculada pela CRJ para considerar que os recursos interpostos a partir da ciência do Procurador do acórdão são tempestivos.

Em relação à legitimidade do Ministério Público do Trabalho para recorrer, exemplo recente refere-se à intervenção nos processos que tratam de diferenças de planos econômicos. A base da intervenção recursal é o disposto no art. 127 da Constituição. No entanto, levanta-se o óbice do art. 129, IX, da Carta Magna, sob a alegação de que o Órgão Ministerial se encontra na defesa de interesse privado de ente público.

Na verdade, a hipótese de representação judicial vetada constitucionalmente é completamente distinta. Impede situações como as que ocorriam antes da Constituição, em que o Ministério Público promovia a representação judicial dos entes da Administração Pública. Já na defesa do interesse público primário é inevitável que o interesse justificador da intervenção recursal do Ministério Público não coincida com o do ente público que é parte no processo.

A interpretação restritiva esvazia a atribuição prevista na Lei Complementar n. 75/1993, art. 83, inciso VI, de recorrer das decisões na Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que officiar como fiscal da lei, assim como a do inciso XIII do mesmo artigo, que estabelece a intervenção obrigatória quando a parte é pessoa jurídica de direito público.

A Subseção Especializada em Dissídios Individuais⁶ reconheceu a legitimidade para o Ministério Público do Trabalho recorrer quando a

⁴ Hipótese demonstrada pela decisão da Terceira Turma do C. TST, publicada no *DJU* de 27.11.2003, proferida nos autos do processo TST/RR- 813/2000-401-14-40.

⁵ TST – SBDI-1 - E-RR-620747/2000.1 – Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi – In: *DJU* de 12.3.2004. Com a mesma ementa e Relatora colhe-se, ainda, TST – SBDI-1 – E-RR-760995/2001.2 e E-RR-707506/2000.7, ambos publicados no *DJU* de 2.4.2004); TST-E-RR- 627.184/2000.0 – Relator Ministro Carlos Alberto Reis de Paula – In: *DJU* 1º.10.2004.

⁶ TST-E-RR- 623.794/2000.2. Relator Min. José Luciano de Castilho Pereira, publicado no *DJU* de 28.4.2006.

matéria for atinente à condenação de pessoa jurídica de direito público ao pagamento de diferenças salariais decorrentes de planos econômicos.

Outra dificuldade enfrentada pela CRJ refere-se ao reconhecimento da legitimidade do Ministério Público do Trabalho para recorrer quanto à nulidade do contrato de trabalho, em razão da ausência de prévia aprovação em concurso público, argüida em parecer, no primeiro momento em que manifesta nos autos.

Nesse caso, o Ministério Público do Trabalho atua na defesa da ordem jurídica constitucional, uma vez que postula a observância da exigência de prévia aprovação em concurso público para o ingresso nos quadros da Administração Pública Direta ou Indireta⁷.

Não se trata de defesa do interesse patrimonial da entidade pública, tampouco do exercício de sua “representação judicial”. A questão é de extrema relevância para toda a sociedade.

A matéria não é pacífica no âmbito do C. Tribunal Superior do Trabalho, mas em alguns processos os recursos têm logrado êxito.

A Eg. Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais do C. TST reconheceu expressamente, após a interposição de Embargos de Declaração⁸, a legitimidade do Ministério Público para recorrer na defesa da ordem jurídica constitucional.

Ademais, a legitimidade para recorrer não pode ficar condicionada à iniciativa recursal anterior de quaisquer das partes, sob pena de se obstaculizar a incidência do art. 127, *caput* e art. 129, inciso II, bem como o art. 5º, incisos XXXV e LV, da Constituição⁹.

Em termos de efetividade da Ação Civil Pública, vale citar ACP¹⁰ questionando a exigência de contribuição confederativa dos trabalhadores não filiados da entidade sindical. Pretendeu-se, com o ajuizamento da referida Ação Civil Pública, além da não-incidência do desconto, a devolução dos valores descontados, bem como a abstenção de efetuar a

⁷ Art. 37, II, e § 2º, em estreita consonância com o art. 127 da Constituição.

⁸ Processo TST-ED-E-RR-654.097/2000.3 Rel. Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, decisão publicada no *DJU* de 7.2.2003.

⁹ Tese acolhida na Turma nos autos RR 8/2002-251-11-00.5 e ED-RR 1227/2001-001-13-00.7, afastando-se essa condição.

¹⁰ Processo TST-RR 33573-2002-900-02-00-2 Rel. Juíza Convocada Rosa Maria Weber Candiota Rosa, decisão publicada no *DJU* de 20.5.2005.

cobrança da contribuição, enquanto não regulamentado o inciso IV, do art. 8º, da Constituição.

O caso chamou atenção em razão da intensidade dos debates realizados nas sessões de julgamento da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, quanto à utilização, na hipótese de Ação Civil Pública em lugar de Ação Anulatória. Havia o receio de reversão do resultado positivo logrado no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, o que exigiu a apresentação de memoriais e acompanhamento especial. Ao final, não foi conhecido o recurso de revista da ré na Ação Civil por unanimidade, concluindo a Turma expressamente que “certo que não está em pauta ação anulatória de cláusula normativa de acordo ou convenção coletiva, e sim Ação Civil Pública que tem como cerne a declaração da inexigibilidade, por inconstitucionalidade, da contribuição confederativa imposta em norma coletiva, com pedidos, ainda, de devolução dos descontos salariais recebidos e para que a ré se abstenha de exigir e receber novos descontos, além da imposição de multa por eventual descumprimento”. Consignou-se expressamente a legitimidade do Ministério Público para ajuizar Ação Civil Pública na defesa de direito social indisponível do trabalhador.

4 ATUAÇÃO DA CRJ PERANTE O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

O incremento da atuação da Coordenadoria de Recursos Judiciais ocasionou um acréscimo significativo de recursos extraordinários interpostos contra as decisões do Tribunal Superior do Trabalho. Como consequência natural, houve necessidade de acompanhar nossos recursos perante o Supremo Tribunal Federal. Entretanto, o entendimento daquela Corte constitucional é de que, perante ela, de acordo com o princípio da unidade do Ministério Público, sua representação somente cabe à Procuradoria-Geral da República.

O primeiro passo foi intensificar a aproximação com a Procuradoria-Geral da República e evitar que as manifestações daquele órgão fossem contrários aos pleitos por nós defendidos nos recursos extraordinários, o que acontecia com frequência indesejável.

Havia um recurso extraordinário interposto há muito tempo, relativo à nossa legitimidade para atuar na defesa dos interesses individuais homogêneos. Os membros da CRJ, em audiência com o Ministro Néri da Silveira, demonstraram a relevância da matéria, principalmente em razão da jurisprudência que estava em formação no Tribunal Superior do Trabalho. Julgado o recurso extraordinário, o entendimento do Supremo Tribunal foi no sentido de que o Ministério Público do Trabalho

detém legitimidade para a defesa dos interesses e direitos individuais homogêneos, como demonstra a ementa abaixo transcrita:

Recurso Extraordinário. Trabalhista. Ação Civil Pública. 2. Acórdão que rejeitou embargos infringentes, assentando que Ação Civil Pública trabalhista não é o meio adequado para a defesa de interesses que não possuem natureza coletiva. 3. Alegação de ofensa ao disposto no art. 129, inc. III, da Carta Magna. Postulação de comando sentencial que vedasse a exigência de jornada de trabalho superior a seis horas diárias. 4. A Lei Complementar n. 75/93 conferiu ao Ministério Público do Trabalho legitimidade ativa, no campo da defesa dos interesses difusos e coletivos, no âmbito trabalhista. 5. Independentemente da própria lei fixar o conceito de interesse coletivo, é conceito de Direito Constitucional, na medida que a Carta Política dele faz uso para especificar as espécies de interesse que compete ao Ministério Público defender (CF, art. 129, III). 6. Recurso conhecido e provido para afastar a ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho¹¹.

Outra Ação Civil Pública relevante e que vinha sendo julgada extinta desde a primeira instância, sob o argumento de não termos legitimidade ativa, dizia respeito ao pedido de reintegração de empregados que haviam sido dispensados por motivos políticos – participação em greve. Interposto o recurso extraordinário pela CRJ, o parecer exarado pelo Subprocurador-Geral da República foi pelo provimento do recurso. O Ministro Relator, Nelson Jobim, em decisão monocrática, reformou a decisão do Tribunal Superior do Trabalho e reafirmou nossa legitimidade. Frise-se que entre a autuação do recurso extraordinário no Supremo e o julgamento decorreram apenas quatro meses, incluindo a passagem pela Procuradoria-Geral da República. Vale citar o seguinte trecho da decisão do Ministro Nelson Jobim:

independentemente da própria lei fixar o conceito interesse coletivo, ele é conceito de direito constitucional, na medida em que a Carta Política dele faz uso para especificar as espécies de interesses que compete ao Ministério Público defender (CF, art. 129, III). [...] 'omissis' [...] são direitos coletivos aqueles pertencentes a grupos, categorias ou classes de pessoas determináveis, ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base e que os Direitos ou interesses homogêneos são os que têm a mesma origem comum (art. 81, III, da Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990) constituindo-se uma subespécie de direitos coletivos. O acórdão recorrido está em confronto. Dou provimento ao RE. Publique-se. Brasília, 17 de dezembro de 2003. Ministro NELSON JOBIM Relator¹².

¹¹ STF, RE 213.015-0, Rel. Ministro Néri da Silveira, *DJU* de 24.5.2002.

¹² STF, RE n. 393.229-2. Ministro Nelson Jobim, publicado no *DJU*, Seção 1, de 2.2.2004, p. 157.

Após as duas decisões citadas do E. Supremo Tribunal Federal, algumas turmas do C. Tribunal Superior do Trabalho insistiam em julgar-nos ilegítimos para a defesa de interesses individuais homogêneos. Novo recurso extraordinário foi interposto, relativo à política empresarial de transferências compulsórias de empregados.

Com o acompanhamento feito pela CRJ, novamente o parecer exarado pela PGR foi pelo provimento do apelo e a decisão favorável, da relatoria da Ministra Ellen Gracie Northfleet, por decisão monocrática confirmada no julgamento de agravo regimental, cuja ementa ficou assim redigida:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO. AGRAVO REGIMENTAL. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA. MINISTÉRIO PÚBLICO. DEFESA DE DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS NA ESFERA TRABALHISTA. 1. Assentada a premissa de que a lide em apreço versa sobre direitos individuais homogêneos, para dela divergir é necessário o reexame das circunstâncias fáticas que envolvem o ato impugnado por meio da presente Ação Civil Pública, providência vedada em sede de recurso extraordinário pela Súmula STF n. 279. 2. Os precedentes mencionados na decisão agravada (RREE 213.015 e 163.231) revelam-se perfeitamente aplicáveis ao caso, pois neles, independentemente da questão de fato apreciada, fixou-se tese jurídica no sentido da legitimidade do Ministério Público ajuizar Ação Civil Pública na defesa de interesses individuais homogêneos na esfera trabalhista, contrária à orientação adotada pelo TST acerca da matéria em debate. 3. Agravo regimental improvido¹³.

Além de as decisões citadas alterarem a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, também é importante lembrar o trabalho feito pela CRJ na aprovação da Súmula n. 736.

O Supremo Tribunal Federal estava fazendo uma revisão de todas as suas súmulas e estudando a edição de novas. Deixaram-nos apreensivos as reiteradas decisões do Superior Tribunal de Justiça que em conflitos de competência reconheceu sê-la da Justiça Comum e não da Trabalhista nas ações que envolviam meio ambiente do trabalho, em que pese à jurisprudência do STF em sentido contrário.

Procuramos o Ministro Sepúlveda Pertence, então responsável pela revisão das súmulas, e outros ministros, mostrando a gravidade da situação. Em que pese não haver um número significativo de precedentes específicos no Supremo Tribunal sobre a matéria, a súmula foi editada no seguinte teor:

¹³ RE-AgR n. 394180 / CE, 2ª Turma, publicado no *DJ* de 10.12.2004.

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.

As decisões citadas, bem como a Súmula n. 736 do STF, demonstram e exemplificam o trabalho da Coordenadoria de Recursos Judiciais, que, além de acompanhar os recursos de interesse do Ministério Público do Trabalho, oriundos das Procuradorias Regionais, interpõe recursos necessários perante o Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal, fazendo todo o acompanhamento e solicitando audiências com os ministros julgadores.

Os frutos desse trabalho alteraram a jurisprudência em quase todas as instâncias da Justiça do Trabalho, em prol da nossa legitimidade para ajuizar ações civis públicas, não apenas para a defesa dos interesses e direitos difusos e coletivos *stricto sensu*, como também dos individuais homogêneos.

Coordenadoria de Dissídios Coletivos da Procuradoria-Geral do Trabalho (CDC)

Ricardo José Macedo de Britto Pereira¹

1 A CRIAÇÃO

A Coordenadoria de Dissídios Coletivos da Procuradoria-Geral do Trabalho encontra-se em fase de implantação. Sua inclusão ao lado das Coordenadorias Temáticas do Ministério Público do Trabalho na presente obra deve-se à necessidade de provocar debates e reflexões, no âmbito da Instituição, sobre o papel que lhe cumpre, especialmente com a aprovação da Emenda Constitucional n. 45, de 8 de dezembro de 2004 (*DJ* de 31.12.2004).

A Coordenadoria concentrará as matérias da competência da Seção Especializada de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho para fins de especialização, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, das atribuições que atualmente são desempenhadas pelos membros que oficiam na Procuradoria-Geral do Trabalho.

Incumbirão aos integrantes da Coordenadoria de Dissídios Coletivos, junto à Seção Especializada de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, funcionar nas sessões de julgamento; manifestar nos processos nas hipóteses previstas em lei; participar da instrução e conciliação dos Dissídios Coletivos; ajuizar o dissídio coletivo em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o

¹ Procurador Regional do Trabalho e Membro do Conselho Administrativo da Escola Superior do Ministério Público da União.

exigir; assinar os acórdãos; recorrer das decisões ali proferidas, quando for o caso; ajuizar as ações cabíveis; e atuar como mediador ou árbitro se assim for solicitado pelas partes.

Tão logo a Coordenadoria entre em funcionamento, seus membros se depararão com as inúmeras dificuldades enfrentadas pelos que atuam na área, provocadas pelas alterações trazidas com a EC n. 45/2004. As novidades, no que se refere ao dissídio coletivo, recomendam, inclusive, uma articulação com as Procuradorias Regionais, visando uma linha comum de atuação que será favorecida com a implantação da Coordenadoria na Procuradoria-Geral do Trabalho.

A ampliação da competência da Justiça do Trabalho vem impondo a revisão de conceitos consolidados no Direito do Trabalho. O conceito de “coletivo”, para fins de especialização dos órgãos encarregados de solucionar os conflitos trabalhistas, parece ter sido abalado pela reforma, reclamando pronta reformulação por meio de medidas legislativas.

Nos próximos itens trataremos da necessidade de rever os critérios utilizados para a especialização dos órgãos nos tribunais trabalhistas, das dúvidas em torno do dissídio coletivo com as inovações do art. 114 da Constituição, bem como da importância das ações anulatórias para estabelecer limites à flexibilização das disposições trabalhistas previstas na Constituição e nas leis.

Afinal, com a criação, no âmbito da Procuradoria-Geral do Trabalho, de uma Coordenadoria Especializada em Dissídios Coletivos, pretende-se reforçar o compromisso com a coletivização dos interesses trabalhistas e contribuir para prestigiar a solução negociada entre os interessados, sem descuidar da tutela da ordem jurídica contra o propósito de flexibilização inconseqüente de vantagens trabalhistas conquistadas ao longo do tempo.

2 A RESTRIÇÃO DO CONCEITO DE COLETIVO PARA FINS DE DISTRIBUIÇÃO DOS FEITOS NOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

O espaço reservado ao coletivo no Direito do Trabalho resulta de uma divisão clássica em que o fator determinante para sua separação do individual é a natureza dos interesses perseguidos. O coletivo refere-se ao interesse geral e abstrato de um grupo ao passo que o individual, ao interesse concreto de trabalhadores particularizados. A rigor, a generalidade e a abstração são examinadas pela ótica da produção de normas jurídicas, ou seja, a satisfação dos interesses de uma coletividade específica de trabalhadores, como pretensão resistida e, portanto, como conflito coletivo, verifica-se mediante a criação de novas condições de tra-

balho e não por meio de jurisdição típica. Também se inclui no âmbito do coletivo o conflito em torno da interpretação das normas que prevêm essas condições. O que diz respeito à aplicação concreta de norma preexistente se enquadra como individual.

O alicerce conceitual que delimita o coletivo trabalhista foi afetado mesmo antes da reforma do Judiciário. A Constituição de 1988 fortaleceu os sindicatos e as associações mediante diversos instrumentos voltados para a tutela supra-individual, redimensionando o coletivo. No que se refere ao Ministério Público do Trabalho, o texto constitucional deu novo matiz à Instituição desvinculando-a dos Poderes da União para, com isenção, cumprir, entre outras funções relevantes, a missão constitucional de tutelar a ordem jurídica, os interesses sociais e individuais indisponíveis e, por meio da Ação Civil Pública, os interesses difusos e coletivos.

Após a aprovação da Lei Complementar n. 75/1993, essa atuação foi intensificada e vem se consolidando na medida em que o Judiciário reconhece sua importância e aplica as garantias para a sua concretização. O interesse geral e abstrato do grupo, de caráter indivisível, passa a ser uma entre diversas outras categorias possíveis de enquadramento no âmbito do coletivo.

Apesar da expansão do coletivo, a partir das condições criadas pela Constituição, o elemento central para diferenciá-lo do individual, no critério utilizado para a distribuição dos feitos nos tribunais trabalhistas, continuou sendo restritivo: a inovação do ordenamento jurídico. Para que a controvérsia seja apreciada e julgada pelo órgão especializado em matéria coletiva trabalhista é necessário que se refira às novas condições de trabalho, à interpretação ou à validade das normas criadas pelos atores sociais, como decorrência da autonomia coletiva da vontade.

Inicialmente, houve dúvidas quanto ao enquadramento das ações levadas ao Judiciário pelo Ministério Público do Trabalho visando à tutela dos interesses supra-individuais contra condutas contrárias à ordem jurídica trabalhista. Acabou prevalecendo, por razões práticas, o entendimento de que tais ações seriam apreciadas e julgadas pelo juízo de primeiro grau, o que acarreta a apreciação dos recursos interpostos nos tribunais pelos órgãos especializados em dissídios individuais.

A ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, por questionar, em tese, a validade da inovação do ordenamento jurídico operada pelos sujeitos coletivos, encaixa-se no âmbito do coletivo.

Com efeito, atribuiu-se às seções especializadas em dissídios coletivos nos tribunais trabalhistas o exercício do poder normativo, a interpretação das normas coletivas e o exame da juridicidade de instrumentos coletivos em face das constituições e das leis (os chamados dissídios coletivos de natureza econômica, de natureza jurídica e as ações anulatórias de cláusulas de instrumentos coletivos).

Levou-se em conta a característica diferenciada da Ação Civil Pública em relação ao dissídio coletivo, de aplicação do ordenamento jurídico a hipóteses concretas de violação de direitos coletivos. Também constituiu fator decisivo para a solução da questão a competência funcional.

A equiparação com os dissídios coletivos atrairia a competência originária dos tribunais para julgar essas ações. Pareceu mais conveniente levá-las ao juízo de primeiro grau, considerando sua posição mais favorável para o exame dos fatos e provas, do que levar tais ações para um órgão especializado em matéria coletiva nos tribunais.

Este entendimento, que contou com o respaldo da grande maioria dos procuradores, foi fundamental para o avanço das ações coletivas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho.

Em compensação, o julgamento dos recursos nos tribunais trabalhistas por órgãos especializados em dissídios individuais contribuiu para desvirtuamentos. O exame de questões vinculadas a interesses coletivos, por ótica individualista, acabaria por comprometer o potencial destes relevantes instrumentos de ação.

É nítida a postura restritiva nas primeiras decisões dos tribunais trabalhistas na matéria, baseadas na preservação de supostos interesses individuais, sem assimilar as mudanças necessárias para enfrentar os problemas trabalhistas levados pelo Ministério Público em perspectiva coletiva. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal foi de grande importância para reverter a situação.

Tal discrepância tende a se acentuar com a ampliação da competência da Justiça do Trabalho. A reforma do Judiciário corrigiu a impropriedade de controvérsias trabalhistas serem julgadas pela Justiça comum, ao concentrar na Justiça especializada, entre outras, as questões que envolvem o exercício da greve e a representação sindical entre sindicatos, sindicatos e trabalhadores e sindicatos e empregadores. A matéria é de direito coletivo, mas, caso se conclua pela competência do juízo de primeiro grau, os recursos, de acordo com a sistemática atual, serão processados e julgados nos órgãos especializados em dissídios individuais.

Após a EC n. 45/2004, o critério da criação da norma para especialização nos tribunais perde ainda mais força. O poder normativo da

Justiça do Trabalho foi objeto de severa restrição, embora seu alcance não tenha sido de todo definido.

A reforma sinaliza para a necessidade de revisão do espaço reconhecido ao coletivo, como critério que passou a prevalecer para a distribuição dos feitos nos tribunais trabalhistas. Há o iminente risco de que as seções de dissídios coletivos sejam ainda mais esvaziadas, pelo reduzido número de casos que serão de sua competência.

Os órgãos especializados em dissídios individuais, por sua vez, sofrerão os efeitos da sobrecarga decorrentes da ampliação da competência especializada. Isso gera a falsa impressão de que os dissídios coletivos (na acepção ampla) sejam mais escassos a cada dia e os problemas trabalhistas da atualidade sejam predominantemente individuais. Essa imagem distorcida frustra, de alguma maneira, a expectativa geral da sociedade criada pelo texto constitucional no sentido de promover a coletivização das ações. Individualizar e fragmentar as respostas judiciais constitui atitude que não condiz com as demandas por justiça nas relações de trabalho.

Verifica-se, assim, a distância entre a norma de organização (especialização dos órgãos) e os instrumentos jurídicos postos à disposição dos entes legitimados pela Constituição.

A correção dessa distorção compete ao legislador e apresenta algumas dificuldades. O ideal seria que houvesse a desvinculação da competência dos órgãos especializados em matéria coletiva das ações originárias nos tribunais. Nesse caso, as ações coletivas promovidas pelo MPT e as ações sobre o exercício do direito de greve e sobre representatividade sindical, ainda que julgadas pelo órgão de primeiro grau, seriam apreciadas, em grau de recurso, por órgãos especializados em matéria coletiva. Evidentemente, neste caso haveria necessidade de especialização das turmas, como ocorre em outros tribunais.

De qualquer forma, um redimensionamento de *lege ferenda* parece necessário para complementar a reforma constitucional. Levar as questões coletivas para órgãos especializados contribuiria para a formação de uma consciência colegiada capaz de oferecer soluções adequadas aos problemas coletivos dos trabalhadores.

3 AS ALTERAÇÕES NOS DISSÍDIOS COLETIVOS TRABALHISTAS

A aprovação da Emenda Constitucional n. 45/2004 suscita diversos questionamentos sobre os dissídios coletivos na Justiça do Trabalho, como o modelo implantado com a reforma e o papel destinado ao Ministério Público do Trabalho na matéria. Ao se conferir a amplitude que

o texto constitucional sugere é inegável a conclusão de que se operou uma profunda redução da possibilidade de intervenção do Estado nos conflitos coletivos de trabalho.

Pela redação original do art. 114 da Constituição, no § 2º, facultava-se aos sindicatos, recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, o ajuizamento do dissídio coletivo, por meio do qual poderia a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

De acordo com a atual redação do § 2º, com a alteração promovida pela Emenda Constitucional n. 45/2004, faculta-se às partes, de comum acordo, após a recusa à negociação ou à arbitragem, ajuizar o dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Em suma, exige-se comum acordo para ajuizar o dissídio coletivo, agora com menção expressa ao de natureza econômica, cuja solução é atribuída ao Judiciário trabalhista, sem haver referência à possibilidade de “estabelecer normas e condições de trabalho”. Foi mantido o piso correspondente às disposições convencionais e legais mínimas, com pequena alteração na redação ao adicionar às disposições convencionadas a palavra “anteriormente”.

No § 3º, atribuiu-se ao Ministério Público do Trabalho, em caso de greve em atividade essencial, com lesão ou ameaça ao interesse público, a possibilidade de ajuizar o dissídio coletivo, cabendo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

A tomada de posição sobre o alcance da reforma, no tocante ao poder normativo, a intervenção do Judiciário no movimento grevista e o papel do Ministério Público exigem, ainda, muita reflexão. As possíveis considerações sobre as mudanças do poder normativo da Justiça do Trabalho e a intervenção do Estado no conflito coletivo são fortemente influenciadas pelo debate político-ideológico a respeito da conveniência de adotar modelo distinto. As abordagens jurídicas acabam sendo contaminadas de alguma forma por essa disputa, o que dificulta qualquer tentativa de uniformidade na matéria.

As leituras dos novos dispositivos podem variar para defender a ausência de mudanças significativas ou, no extremo oposto, para advogar o fim do poder normativo da Justiça do Trabalho.

De um lado, a ênfase recai no direito fundamental de acesso à Justiça, em cujo núcleo se incluiria a pretensão de ver apreciadas pelo Judiciário as reivindicações econômicas da categoria. As interpretações daí resultantes reforçariam as posturas restritivas do alcance da reforma. Do outro, a referência é o direito fundamental de liberdade sindical, que haveria sido rigorosamente ampliado, com a redução da intervenção do Estado no conflito coletivo, remanescendo pouco desse poder anômalo.

A matéria é constitucional e somente o Supremo Tribunal Federal colocará fim às divergências. Há ADIn (ADIn 3423, entre outras) questionando a constitucionalidade da nova redação dos §§ 2º e 3º do art. 114 da Constituição, pendentes no momento de decisão. A manifestação do Procurador-Geral da República foi pela improcedência. Segundo o parecer, a limitação do poder normativo, por meio da criação de mais uma condição da ação, não viola o conteúdo essencial do direito de acesso à Justiça. Ressalta-se a importância da resolução dos conflitos trabalhistas por métodos alternativos, e que a exigência do “comum acordo” converte o dissídio coletivo em “arbitragem pública”. Nesse aspecto, a EC n. 45/2004 prestigia a Convenção 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, ratificada pelo Brasil no ano de 1994 (Decreto n. 1.256, de 29 de setembro de 1994), na medida em que contribui para a prática da negociação coletiva.

O Tribunal Superior do Trabalho reconhece a validade da alteração promovida para a inclusão do “comum acordo”, como exigência para ajuizar a ação, com interpretação ampliativa das hipóteses de sua ocorrência.

No dissídio da Casa da Moeda², a Seção de Dissídios Coletivos manifestou-se sobre duas questões que envolvem a alteração constitucional do dissídio coletivo: o comum acordo e a manutenção das cláusulas anteriormente convencionadas em negociação coletiva.

De acordo com a SDC, configurou-se, na hipótese, acordo tácito, na medida em que, na Delegacia Regional do Trabalho, a suscitada manifestou sua disposição no sentido de aguardar o dissídio coletivo. Ajuizado o dissídio, ela nada alegou na audiência de conciliação. Somente na resposta, ofereceu oposição que não foi acolhida em virtude do comportamento indicando a aceitação anterior.

² DC 150085/2005 (DJ de 27.6.2005).

Quanto à segunda questão, a SDC entendeu pela necessidade de a sentença normativa manter as cláusulas sociais conquistadas em negociações coletivas anteriores.

Dessa forma, o TST observa a nova redação conferida pela EC n. 45/2005 ao § 2º do art. 114 da Constituição, estabelecendo os contornos para a configuração do “comum acordo” com alguma permissibilidade (ajuste tácito posterior). No que diz respeito aos limites mínimos ao conteúdo do poder normativo, a reforma reacende o debate sobre a ultra-atividade das condições de trabalho previstas em acordos e convenções coletivas de trabalho, contudo sem sinalizar força suficiente para modificar a aplicação da Súmula 277 do TST aos efeitos dos instrumentos coletivos nas relações individuais de trabalho.

Já em relação ao dissídio de greve previsto no § 3º do art. 114 da Constituição, a tendência, no Tribunal Superior do Trabalho, parece ser a de ampliar a intervenção do Estado no conflito, considerando o inciso II do mesmo artigo, que atribui à Justiça do Trabalho competência para as ações que envolvam o exercício do direito de greve.

O julgamento do movimento grevista escaparia da existência do comum acordo. Nesse caso, teríamos uma legitimidade ampla para provocar a intervenção do Estado na greve ao lado da legitimidade do Ministério Público para o dissídio em caso de greve em atividade essencial, com lesão ao interesse público.

Em abril de 2006, o Presidente do Tribunal Superior do Trabalho acolheu pedido de efeito suspensivo³ em dissídio coletivo de greve ajuizado unilateralmente no TRT da 2ª Região⁴. O Sindicato dos Professores de São Paulo, por meio do dissídio de greve, requereu a nulidade da dispensa de docentes pela PUC-SP, em face de cláusula de acordo prevendo a proibição de sua ocorrência. O Tribunal Regional declarou a greve não-abusiva e pronunciou a nulidade das rescisões contratuais, determinando a reintegração dos professores, sob pena de multa diária.

Foram acolhidas as alegações da requerente do efeito suspensivo, no sentido de que no dissídio de natureza jurídica não poderia haver condenação. O não-cumprimento espontâneo da sentença não enseja sua execução direta, mas o ajuizamento da ação de cumprimento. De qualquer forma, foi admitido o Dissídio de Greve ajuizado unilateralmente, no caso, pelo sindicato que deflagrou o movimento em que pese o entendimento consagrado na OJ 12 da SDC/TST.

³ ES 169.701/2006-000-00-00.0, DJ de 25.4.2006.

⁴ DCG 20.058/2006-000-02-00.2.

A opção pela interpretação ampliativa a partir da combinação do § 3º do art. 114 com o inciso II do mesmo artigo viria ser confirmada no dia 20 de abril de 2006. A SDC⁵, ao interpretar o § 3º do art. 114, reconheceu a legitimidade concorrente da parte que se diz lesada, no caso, as Centrais Elétricas do Pará S.A. e não excludente do MPT, para ajuizar dissídio coletivo. No mesmo julgamento, reconheceu cabimento do recurso ordinário, afastando o entendimento de que o dissídio coletivo seria equivalente à arbitragem pública. Por último, admitiu a reconvenção, uma vez que, enquanto, na petição inicial, alegou abuso no exercício da greve, a defesa afirmou que a greve foi motivada pela dispensa arbitrária, pleiteando assim a garantia de emprego.

Há uma série de pontos que dá margem a controvérsias. No entanto, a posição de que a legitimidade prevista no § 3º do art. 114 da Constituição é concorrente e não exclusiva do MPT, a despeito da necessidade de se aguardar a decisão do Supremo, é questionável. É claro na reforma que a intervenção na greve em atividade essencial condiciona-se à lesão ou possibilidade de prejuízo ao interesse público. As partes em conflito não possuem legitimidade para, a pretexto de defender o interesse público, buscar o dissídio coletivo como instrumento para satisfazer interesse próprio. A legitimidade no caso, de acordo com a literalidade do dispositivo em questão, parece ser exclusiva do Ministério Público do Trabalho, talvez a única hipótese de intervenção do Estado no conflito coletivo prevista pelo constituinte derivado.

Seria possível argumentar que tal entendimento esvaziaria o novo inciso II do art. 114 da Constituição. No entanto, é temerária a conclusão de que o inciso II autorize a intervenção do Estado no movimento grevista, como mecanismo de resolução do conflito coletivo. O que ali se prevê é a competência da Justiça do Trabalho para julgar os atos praticados pelos interessados que extrapolem o exercício regular de direitos durante a greve.

Parece menos plausível, ainda, a tese de que esse mesmo dispositivo dá margem ao exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho em caso de greve.

Falta ainda decisão sobre essa possibilidade de, em dissídio de greve, examinar, sem o comum acordo, as condições de trabalho defendidas pela categoria mediante a deflagração do movimento, ou seja, se o dissídio de greve, após a reforma, possui natureza exclusivamente jurídica ou mista, como anteriormente.

⁵ RO DC 156/2005-000-08-00.0, julgamento pendente de conclusão.

Por um lado, pode-se argumentar que a resolução definitiva do conflito só ocorreria com a apreciação das reivindicações dos trabalhadores. A intervenção do Tribunal, sem manifestar-se sobre elas, impediria a eficácia do movimento, em detrimento dos interesses dos trabalhadores, sem qualquer contrapartida.

Por outro, há risco de que o instrumento de greve na atividade essencial seja manejado para lesar o interesse público, propositadamente, detonando ação do Ministério Público do Trabalho, ou mesmo dos legitimados concorrentes como admite o Tribunal Superior do Trabalho, e assim chegar ao poder normativo da Justiça do Trabalho.

Além disso, não se pode desconsiderar o tratamento diferenciado em relação às categorias cujas atividades não são consideradas essenciais, caso se conclua que o dissídio de greve só é admitido na hipótese do § 3º e não no inciso II do art. 114 da Constituição.

É verdade que ao prevalecer a natureza mista, toda cautela é recomendável na utilização e julgamento do dissídio jurídico, na medida em que os trabalhadores em atividades essenciais também possuem o direito de greve assegurado pela Constituição, evidentemente com os limites previstos na legislação.

Sabe-se que a restrição da intervenção do Estado no conflito coletivo visa ao fortalecimento da negociação coletiva. Mas como os limites não estão definidos, há a real possibilidade de neutralizar a restrição do “comum acordo” para aplicá-la somente na ausência de greve (art. 114, II e § 3º). Nesse caso, a reforma estimularia o conflito e não a negociação.

4 AÇÃO ANULATÓRIA

A ação anulatória de cláusulas de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que violem as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores, prevista no art. 83, IV, da Lei Complementar n. 75/1993, constitui importante instrumento para colocar limites à flexibilização das normas trabalhistas. Especialmente no contexto em que nosso modelo de organização sindical sofre um profundo déficit de legitimidade. Após 1988, passou a ser prática reiterada a atuação do sindicato, não para conquistar benefícios superiores aos previstos na legislação, mas para abrir mão de diversos direitos e garantias. O propósito flexibilizador extrapolou em muito as hipóteses autorizadas do texto constitucional (art. 7º, VI, XIII e XIV).

A compatibilidade da ação anulatória prevista na citada Lei Complementar com o direito de liberdade sindical, especialmente no aspec-

to da negociação coletiva, decorre do fato de que o exercício desse direito deve observar determinados limites previstos no ordenamento jurídico. Os sindicatos devem expressar os verdadeiros anseios e interesses da categoria que representam, mas a ausência de liberdade plena propicia desvios e reclama a atuação do Ministério Público do Trabalho, encarregado da guarda dos interesses coletivos e individuais indisponíveis.

O Tribunal Superior do Trabalho, em diversas ocasiões, afastou arguições de ilegitimidade do Ministério Público do Trabalho para a ação anulatória prevista no art. 83, IV, da Lei Complementar n. 75/1993. Em um de seus julgados ressalta que:

A liberdade de negociação não constitui direito absoluto. A amplitude que lhe reconheceu a Constituição da República encontra limitação nos direitos indisponíveis dos trabalhadores.

Por esse motivo, tendo em vista a missão precípua do Ministério Público de defender a ordem jurídica, coube-lhe a tarefa de defender a coletividade dos trabalhadores em face de cláusula normativa que resulta em ofensa aos direitos indisponíveis dos trabalhadores. (TST-ROAA-1773/2004-000-03.9, *DJ* 11.11.2005, Rel. Ministro João Oreste Dalazen).

O Supremo Tribunal Federal se manifestou no sentido de que o art. 83, IV, da Lei Complementar n. 75/1993 é perfeitamente compatível com a finalidade do Ministério Público do Trabalho e não acarreta qualquer cerceamento da atuação sindical assegurada na Constituição (ADIN 1.852-1, *DJ* de 21.11.2003, Rel. Min. Carlos Veloso). Eis o teor da ementa:

CONSTITUCIONAL. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO: ATRIBUIÇÕES. LEGITIMAÇÃO ATIVA: DECLARAÇÃO DE NULIDADE DE CONTRATO, ACORDO COLETIVO OU COVENÇÃO COLETIVA. Lei Complementar n. 75, de 20.5.93, art. 83, IV. C.F, art. 128, § 5º e art. 129, IX. I. – A atribuição conferida ao Ministério Público do Trabalho, no art. 83, IV, da Lei Complementar n. 75/93 – propor as ações coletivas pra a declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores – compatibiliza-se com o que dispõe a Constituição Federal no art. 128, § 5º e art. 129, IX. II – Constitucionalidade do art. 83, IV, da Lei Complementar n. 75, de 1993. ADIn julgada improcedente.

Devido à natureza do provimento típico da Ação Anulatória (declaratória e constitutivo-negativa) e a recusa da jurisprudência em admitir caráter condenatório ou cominatório às decisões nela prolatadas, tem-se questionado sua utilidade prática. Considera-se que, por Ação

Civil Pública é possível obter resultado mais eficiente, uma vez que seu provimento é mais amplo.

De fato, por essa via, pode-se alcançar maior efetividade. Além de impedir a repetição da cláusula que contraria o ordenamento jurídico, elimina do mundo jurídico os efeitos por ela produzidos, com a restituição do estado original.

Não obstante, não se deve desprezar os resultados positivos que podem ser atingidos com as ações anulatórias, ao lado das ações civis públicas, de acordo com as peculiaridades do caso concreto.

A decisão menos eficaz, porém mais célere, pode ser conveniente para uma tomada de posição da jurisprudência em matéria ainda discutida, sendo o procedimento da anulação mais apropriado a esse fim.

Tratando-se de matéria constitucional, é inegável a maior viabilidade de subir o Recurso Extraordinário na Ação Anulatória do que na Ação Civil Pública. Como esta só chegará ao Tribunal Superior do Trabalho por meio de recurso de natureza extraordinária, seu não conhecimento naquele Tribunal inviabiliza a subida do Recurso Extraordinário, por se tratar de matéria processual prevista na legislação infraconstitucional.

Já a ação anulatória é apreciada em grau de recurso no Tribunal Superior do Trabalho por meio do Recurso Ordinário, que, em razão de não possuir pressupostos específicos e de sua ampla devolutividade, favorece a subida do Recurso Extraordinário.

Não há dúvida de que o ideal seria reconhecer a possibilidade de alcançar resultados mais efetivos por meio das ações anulatórias, ou, melhor, que os atores sociais ajustassem suas condutas às decisões dos tribunais sem a necessidade de qualquer medida adicional.

A jurisprudência dos Tribunais vem impondo limites importantes ao propósito de flexibilização via negociação coletiva.

No Tribunal Superior do Trabalho pode-se citar como exemplo a modificação da OJ 88 da SDI-1, agora incorporada à Súmula 244, que reconhecia validade às cláusulas de instrumento coletivo prevendo a obrigação de comunicar à empregadora o estado gravídico, em determinado prazo após a rescisão. A matéria chegou ao Supremo e decidiu-se que a negociação coletiva não pode restringir a estabilidade gestante (RE 234186, DJ de 31.8.2001).

As cláusulas discriminatórias constantes de acordo ou convenção coletiva de trabalho também vêm sendo anuladas pelo TST⁶.

A redução ou supressão de intervalo intrajornada para repouso e alimentação prevista em norma coletiva foram consideradas inválidas, porque tal intervalo constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), nos termos da OJ 342 da SDI-1/TST.

Percebe-se uma inversão na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho em relação à flexibilização da jornada de trabalho, como, por exemplo, a escala “12 x 36”, cuja tendência é aplicar os limites contidos na CLT. Além dos intervalos ali previstos⁷, haveria hora extraordinária a partir da décima diária, com o pagamento do respectivo adicional⁸.

Como é possível perceber, são exemplos que envolvem direitos fundamentais irrenunciáveis dos trabalhadores, que não podem ser restringidos por acordos e convenções coletivas de trabalho⁹. A Ação Anulatória constitui importante instrumento, ao lado de diversos outros, para impor o seu respeito pelos empregadores e pelos próprios sindicatos.

⁶ ROAA 5656/2002-000-06-00.6, publicado no *DJ* de 3.12.2004 e ROAA 802811/2001, publicado no *DJ* de 7.2.2003, entre outras.

⁷ E-RR 771766, *DJ* de 28.4.2006.

⁸ E-RR 666.554/00.1, *DJ* de 23.6.2006.

⁹ RE 234186, *DJ* de 31.8. 2001.

