



**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU* EM
DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO**

LEONARDO RAMOS GONÇALVES

**O ALCANCE DO TERMO DE
AJUSTAMENTO DE CONDUTA:
INFRAÇÕES TRABALHISTAS
PRETÉRITAS CONSTATADAS
PELA SRTE.**

BRASÍLIA

2010

LEONARDO RAMOS GONÇALVES

**O ALCANCE DO TERMO DE
AJUSTAMENTO DE CONDUTA:
INFRAÇÕES TRABALHISTAS
PRETÉRITAS CONSTATADAS PELA
SRT.**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, no Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* do Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP.

Orientador: Prof. Ricardo José Macedo de Britto Pereira.

BRASÍLIA

2010

LEONARDO RAMOS GONÇALVES

**O ALCANCE DO TERMO DE AJUSTAMENTO DE
CONDUTA:
INFRAÇÕES TRABALHISTAS PRETÉRITAS
CONSTATADAS PELA SRT.**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, no Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* do Instituto Brasiliense de Direito Público – IDP.

Aprovado pelos membros da banca examinadora em ___/___/___, com menção_____ (_____).

Banca Examinadora:

Presidente: Prof.

Integrante: Prof.

Integrante: Prof.

**"A leitura torna o homem completo; a conversação torna-o ágil;
e o escrever dá-lhe precisão."**

Francis Bacon

RESUMO

O alcance do Termo de Ajustamento de Conduta firmado pelo Ministério Público do Trabalho – MPT - levando em consideração o Poder de Polícia da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE. Impossibilidade de autuação administrativa do órgão SRTE ao firmatário de TAC, pelo mesmo objeto, perante o MPT. *Bis in idem*. SRTE Vs. MPT: esvaziamento dos objetivos do TAC e desestímulo na assinatura do Termo de Ajustamento de Conduta. Alternativa para valorização do TAC: aplicação dos princípios da preservação da empresa; da busca do pleno emprego; da multinormatividade do Direito do Trabalho; da razoabilidade, da boa-fé; da normalidade; e da tutela preventiva. Estudo de caso do TRT da 10ª Região e interpretação analógica com os efeitos do TAC na seara ambiental referente à impossibilidade de persecução penal do compromissário do Termo de Ajustamento de Conduta, que importada para o Direito do Trabalho, mitiga a obrigatoriedade de autuação do Auditor-Fiscal do Trabalho prevista nos artigos 626 e 628 da CLT e na Lei n.º 10.593/2002.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho. Medida Extrajudicial. Poder de polícia. Termo de Ajustamento de Conduta. Alcance. Confissão quanto à matéria objeto do TAC. Ministério Público do Trabalho e Superintendência Regional do Trabalho e Emprego. Autuação administrativa do firmatário de TAC. Mesmo objeto. *Bis in idem*. TAC na seara ambiental. Analogia. Mitigação da obrigatoriedade de autuação do Auditor-Fiscal do Trabalho. Aplicação de princípios.

SUMÁRIO

1.PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	12
1.1-PRINCÍPIOS COMO NORMA.....	12
1.2-PRINCÍPIOS TRABALHISTAS CONTIDOS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	14
1.3-O DIREITO DO TRABALHO E O PRINCÍPIO PROTETOR.....	15
1.4-PRINCÍPIOS DE DIREITO DO TRABALHO DIRECIONADOS AO EMPREGADOR.....	18
1.4.1- <i>PRINCÍPIO DA PRESERVAÇÃO DA EMPRESA</i>	19
1.4.2- <i>PRINCÍPIO DA MULTINORMATIVIDADE DO DIREITO DO TRABALHO</i>	20
1.4.3- <i>PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE</i>	21
1.4.4- <i>PRINCÍPIO DA BOA-FÉ</i>	22
1.4.5- <i>PRINCÍPIO DA NORMALIDADE</i>	22
1.5-PRINCÍPIO DA TUTELA PREVENTIVA.....	23
2. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO – NA FISCALIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO.....	25
2.1- MTE E A SRTE. ORIGEM E COMPETÊNCIA.....	25
2.2- A FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO.....	28
3. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.....	33
3.1-ORIGEM E ATRIBUIÇÕES FUNCIONAIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.....	33
3.2-O TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA E SUAS PARTICULARIDADES.....	36
4. O TAC E SEUS EFEITOS.....	42
4.1-TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA: SRTE VS. MTE.....	42
4.2-ALCANCE DO TAC E ESTUDO DE CASO.....	43
4.3-EFEITOS DO TAC: ANALOGIA COM O TERMO DE COMPROMISSO FIRMADO NA SEARA AMBIENTAL.....	49
CONCLUSÃO.....	53
REFERÊNCIAS.....	55

INTRODUÇÃO

O atual panorama do Poder Judiciário aponta cada vez mais incentivos para a utilização de vias alternativas que evitem movimentar a máquina judiciária, divulgadas diuturnamente, v.g por instituições como o Conselho Nacional de Justiça - CNJ, Ordem dos advogados do Brasil - OAB e Ministério Público do Trabalho – MPT.

Este movimento se espalha em todos os órgãos do Poder Judiciário, influenciando, inclusive, os procedimentos na seara laboral.

Por se tratar de tema relativamente novo, existem várias limitações e problemas ainda não respondidos que surgiram com a novel tentativa de desjudicializar os procedimentos e atos, tudo em busca da pretendida celeridade processual.¹

No âmbito do Direito do Trabalho as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego e o Ministério Público do Trabalho apontam como lideranças na utilização de mecanismos extrajudiciais de solução de conflitos.

As Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego – SRTE's atuam ora na função educativa e orientadora prevista no artigo 627 da CLT, ora com caráter repressor, cominando multas administrativas aos descumpridores da legislação trabalhista, sendo comum a realização de mesas redondas para apresentação de documentos ou até mesmo para simples averiguações de rotina.

Via de regra, quando realizada a fiscalização e constatada qualquer irregularidade é lavrado auto de infração pela SRTE, com aplicação de multa à empresa descumpridora da legislação trabalhista, cabendo à empresa autuada aviar recurso administrativo para reverter os termos da autuação ou acatar a notificação e pagar a multa, geralmente com abatimento

¹ Insta frisar, inclusive, que a celeridade processual foi alçada à princípio constitucional, sendo previsto no artigo 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal.

de 50% em caso de ausência de recurso administrativo², sendo ambas as opções de notório caráter extrajudicial.

Frise-se, ainda, outro mecanismo extrajudicial utilizado pela SRTE, que é a possibilidade da dupla visita do Fiscal do Trabalho, afastando por completo tanto a invocação do Poder Judiciário, quanto a expedição de multa à empresa, fazendo com que a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego se torne em verdadeira entidade educadora e orientadora da legislação trabalhista.

A dupla visita reflete a preocupação do legislador de expressar que os órgãos administrativos trabalhistas devem assessorar, colaborar e orientar, não se resumindo suas tarefas em fiscalizar, autuar e multar, até mesmo porque o objetivo primeiro da inspeção do trabalho não é arrecadar a receita das multas para o Estado.

Nesta esteira, a utilização correta dos instrumentos fiscalizatórios, orientadores e repressivos à disposição da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego minimiza substancialmente a possibilidade de a empresa autuada invocar a Jurisdição do Estado, vg, a impetração, por determinada empresa, de Mandado de Segurança ou Ação Anulatória perante a Justiça do Trabalho em busca de anular eventual fiscalização ou ato procedido em excesso ou sem fundamentação legal.

De outro lado, o Ministério Público do Trabalho também possui à sua disposição o Termo de Ajustamento de Conduta - TAC - como eficiente medida extrajudicial de resolução de conflitos.

O Inquérito Civil Público (previsto na Lei 7.347/85), que possui natureza administrativa e inquisitorial, serve de base para o Ministério Público do Trabalho aviar Ação Civil Pública perante a Justiça do Trabalho.

Entrementes, o MPT pode deixar de ajuizar Ação Civil pública caso a empresa investigada concorde na assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta.

Firmado o Termo de Ajustamento de Conduta entre a

² CLT. Art. 636, “§6º A multa será reduzida de cinquenta por cento se o infrator, renunciando ao recurso, a recolher ao Tesouro Nacional dentro do prazo de dez dias contados do recebimento da notificação ou da publicação do edital.”

empresa e o Ministério Público do Trabalho, este instrumento se tornará título executivo extrajudicial, sendo sua execução, em caso de descumprimento, da competência da Justiça do Trabalho.

Neste diapasão, o Termo de Ajustamento de Conduta é o meio administrativo pelo qual o Ministério Público do Trabalho persegue o cumprimento do ordenamento jurídico trabalhista pelas empresas, localizando-se, portanto, dentre o rol de métodos extrajudiciais de resolução de conflitos, de extrema relevância para a diminuição das lides.

Conforme dito alhures, tanto a SRTE quanto o MPT são paradigmas na utilização de meios extrajudiciais de resolução de conflitos na seara laboral.

No entanto, as medidas extrajudiciais efetuadas e estimuladas pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, por meio das Superintendências Regionais do Trabalho, podem colidir com as do Ministério Público do Trabalho – MPT.

Cita-se, como exemplo desta colisão de poderes, caso que será objeto de estudo, concernente ao poder fiscalizatório e sancionador da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego diante da existência de Termo de Ajuste de Conduta celebrado por empresa com o Ministério Público do Trabalho.

Nesta linha, o ponto fulcral será o estudo em torno da seguinte questão: ao firmar TAC perante o MPT, buscando a regularização de determinada medida prevista em lei, a empresa está ou não sujeita à fiscalização resultante do poder de polícia da SRTE referente ao período anterior à assinatura do referido Termo?

No desenvolvimento do tema, será também abordada a questão concernente aos limites do TAC, mais especificamente até quando o ajustamento de conduta firmado gera certeza com relação à conduta passada do empregador, que estava em manifesta violação do direito.

Trata de tema relativamente novo na seara Juslaboral, não havendo entendimento pacífico ou predominante, mesmo porque poucas são as doutrinas que versam sobre o tema e poucos são os Tribunais Regionais

do Trabalho que ventilaram o assunto, não havendo, ainda, manifestação do TST.

1.PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

1.1-Princípios como norma.

Para a doutrina moderna o direito é formado por normas, sendo que as normas se dividem em regras ou princípios.³

Diante desta corrente doutrinária os princípios são norma, não existindo hierarquia entre regras e princípios, devendo ambos se adequarem ao direito a ser aplicado na espécie.

Manuel Atienza e Juan Ruiz Manero asseveram que a diferença entre leis e princípios reside no fato de que, enquanto os princípios refletem em uma forma aberta de aplicação do direito, possibilitando ponderações e estudo caso a caso da pretensão resistida, as regras aplicam o direito de forma fechada, ou seja, limitada ao exato cumprimento do texto legal.⁴

Destarte, a característica fundamental dos princípios é a sua adequação a diversos casos que podem ocorrer no plano fático, eis que criado de forma aberta, objetivando a aplicação e manutenção de determinados conceitos e valores centrais do direito.

Ao diferenciar princípios e regras Rober Alexy adota posição parecida da defendida por Manuel Atienza e Juan Ruiz Manero, pois para o autor os princípios são normas que ordenam a realização de algo em maior medida,

³ ATIEZA, Manuel y MANERO, Juan Garcia. *Sobre Principios Y Reglas*.

⁴ ATIEZA, Manuel y MANERO, Juan Garcia. *Sobre Principios Y Reglas*. p.108. Tradução livre do trecho: “La diferencia estriba em que los principios configuran El caso de forma abierta, mientras que las reglas lo hacen de forma cerrada.”

remontando, portanto, a ideia de forma aberta de aplicação do direito. Neste sentido assevera, *in verbis*:

El punto decisivo para la distinción entre reglas y principios es que los principios son normas que ordenan que se realice algo em la mayor medida posible, em relacion com las posibilidades jurídicas y fácticas. Los principios son, por conseguinte, mandatos de optimización que caracterizan porque pueden ser cumplidos em diversos grados y porque la medida ordenada de su cumplimiento no solo depende de las posibilidades fácticas, sino también de las posibilidades jurídicas.⁵

Tem-se, assim, que os princípios visam à otimização do direito e, por isso, podem ser cumpridos em diversos graus, na maior medida possível. Já a lei tem de ser cumprida nos exatos termos do seu texto: nem mais, nem menos.

Argumenta-se, ainda, que dependendo da oportunidade, o princípio pode até mesmo se revestir de alcance superior à regra, justamente porque é mais amplo, alcançando resultado que não está previsto no restrito texto legal, conforme pontuam Manuel Atienza e Juan Ruiz Manero, *ipsis literis*:

Al estar enunciados – o poder enunciarse – em términos más generales, entran también em juego em un mayor número de situaciones, esto es, al tener un mayor poder explicativo que las reglas, tienen también un mayor alcance justificatorio.

Cumprе ressaltar que além da coexistência entre princípios e regras, há, ainda, outro momento em que o princípio se sobrepõe à regra. Isto ocorre quando há lacuna na regra, ou seja, o texto legal não possui dispositivo apto a solucionar a lide.

Neste sentido discorre o artigo 4º da Lei de Introdução ao Código Civil, ao fixar que “quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais do direito.”

Neste diapasão, o estudo dos princípios específicos da seara Juslaboral é de fundamental importância para a resolução de conflitos

⁵ ALEXY, Rober. *Sistema Jurídico, Principios Jurídicos Y Razón Práctica*. Doxa, Cuadernos de Filosofía Del Derecho, nº 5, 1988, p. 143/144.

trabalhistas, pois no atual panorama vivenciado pelo direito, a regra não é nem de longe o único instrumento à disposição do operador do direito.

1.2-Princípios Trabalhistas contidos na Constituição Federal de 1988.

Os princípios são enunciados genéricos e possuem natureza ambivalente, pois se de um lado destinam-se ao legislador, no momento de elaboração das leis, de outro lado auxiliam o intérprete a aplicar as normas ou sanar omissões.⁶

Insta frisar que a Constituição Federal de 1988, no parágrafo 2º de seu artigo 5º⁷, integra os princípios ao ordenamento jurídico brasileiro, asseverando que os direitos e garantias expressos na Constituição Cidadã não excluem os princípios por ela adotados, o que reforça que os princípios possuem natureza jurídica de norma.

A Constituição Federal de 1988, especificamente quanto aos princípios informadores do Direito do Trabalho, não os reuniu em título, capítulo ou seção específica, conforme observa Arnaldo Süssekind, *in verbis*:

A nova Carta Magna brasileira não revelou expressamente os princípios informadores do Direito do Trabalho, tal como procedeu em relação à seguridade social (art. 194) e a outros títulos.⁸

Destarte, os princípios constitucionais da seara Juslaboral estão distribuídos ao longo do texto constitucional.

⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo...[et al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*, Volume I. 20 ed. São Paulo: LTr, 2002. p.144.

⁷ Art. 5º. *Omissis*. “§2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.”

⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo...[et al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*, Volume I. 20 ed. São Paulo: LTr, 2002. p.145.

No artigo 1º da Constituição Federal os incisos III e IV trazem, respectivamente, os princípios da dignidade da pessoa humana; do valor social do trabalho; e da livre iniciativa, vetores de fundamental importância e de larga aplicação no Direito do Trabalho.⁹

O texto constitucional prossegue, no Título VII, “DA ORDEM ECONÔMICA E FINANCEIRA”, do Capítulo I, “DOS PRINCÍPIOS GERAIS DA ATIVIDADE ECONÔMICA”, a discorrer sobre os princípios da valorização do trabalho humano, da justiça social, da função social da propriedade e da busca do pleno emprego, conforme aponta o artigo 170, *in verbis*:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

III- Função Social da Propriedade;

VIII- Busca do pleno emprego;

(...).

Nesta esteira, são princípios constitucionais trabalhistas: a) dignidade da pessoa humana; b) valor social do trabalho; c) valorização do trabalho humano; d) justiça social; e) função social da propriedade; e f) busca do pleno emprego.

1.3-O Direito do Trabalho e o Princípio Protetor.

Além dos princípios traçados pelo constituinte, previstos nos artigos 1º e 170 da Constituição Federal, o Direito do Trabalho possui outros

⁹ Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela União indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III- a dignidade da pessoa humana;

IV- os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

(...)”

princípios específicos que norteiam a aplicação do direito na Justiça Especializada.

Conforme leciona Mauricio Godinho Delgado, toda a estrutura normativa do direito individual do trabalho é calcada na constatação fática da diferenciação social, econômica e política básica entre empregador e empregado.¹⁰

É que o empregador age naturalmente como ser coletivo, ou seja, como um agente socioeconômico e político, cujas ações têm natural aptidão de produzir impacto na comunidade mais ampla.¹¹

De outro lado, o empregado, situado no extremo oposto da relação jurídica, é sujeito individual, que não possui capacidade de, isoladamente, produzir ações de impacto comunitário.

Diante desta realidade surge no Direito material do Trabalho o princípio protetor, utilizado como base de todo o sistema Juslaboral.

Além de estar presente no direito material do trabalho, o princípio protetor também se espalha no Processo do Trabalho, porém de forma temperada, vez que alguns princípios, como o *in dubio pro operário*, não se coadunam com as regras processuais adotadas pelo ordenamento jurídico brasileiro (artigo 818 da CLT¹² e 333, inciso I, do CPC¹³, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho nos termos do artigo 769 da CLT).

Quanto ao princípio protetor, assevera Souto Maior, *ipsis literis*:

(...) O agente causador dos conflitos que dão origem aos dissídios que são elevados, concretamente, à esfera jurisdicional trabalhista, normalmente é o empregador. Demonstra bem essa assertiva o fato de que no processo do trabalho o réu

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2009, p.181.

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2009, p.181.

¹² CLT. “Art. 818. A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.”

¹³ CPC. “Art. 333. O ônus da prova incumbe. Inciso I- ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;”

(reclamado) é sempre, ou quase sempre, o empregador. Essa característica da relação jurídica processual trabalhista, aliada ao reconhecimento da desigualdade material entre empregado e empregador, faz com que o seu procedimento seja construído por técnicas tendentes a dar guarida às pretensões dos empregados que foram resistidas por ato do empregador, ou seja, fazer atuar os direitos sociais, e a equilibrar a posição desses desiguais perante o órgão jurisdicional. Não se deve ter qualquer preconceito contra esta idéia como se ela representasse negação da garantia do devido processo legal. Isso somente seria correto afirmar se se entendesse o processo nos seus moldes tradicionais, ou seja, como negócio das partes, no qual ao juiz cabe atuar nos limites estabelecidos pelas partes. A noção atual do processo - social – já está muito à frente disso. Reconhece a doutrina moderna que o processo tem escopos inclusive políticos – que não se confundem com político-partidários. Nesse novo processo o juiz atua ativamente na busca da verdade, funcionando assistencialmente a favor da parte considerada mais fraca, o que faz até mesmo em prol do contraditório quando de sua imparcialidade.¹⁴

Insta frisar que este princípio, que tem como desiderato proteger o trabalhador, sujeito mais fraco na relação jurídica trabalhista, encontra precedente no direito do consumidor, onde no inciso VIII do artigo 6º do CDC (Lei Federal 8078/90)¹⁵, expressa o notório fim de facilitar o acesso real à justiça da parte vulnerável na relação jurídica.¹⁶

São exemplos práticos da execução do princípio protetor no Direito Material e Processual do Trabalho: a) o arquivamento do processo quando o autor não comparece na audiência inicial ou una. Do lado oposto, caso o empregador não compareça, será enquadrado nos efeitos da revelia (artigo 844 da CLT); b) a possibilidade do *jus postulandi*, abrindo às portas da Jurisdição Estatal sem necessidade de contratação de advogado (artigo 761 da CLT); c) petição inicial verbal, mais uma vez com o intuito de possibilitar o amplo acesso à justiça (artigo 840 da CLT); d) execução do processo por impulso oficial do Juiz (artigo 878 da CLT); e e) exigência de depósito recursal dos empregadores que pretendem recorrer das decisões prolatadas,

¹⁴ MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Relação de Emprego e Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2007. p.24/25.

¹⁵ Lei Federal 8078/90. “Art. 6º. São direitos básicos do consumidor: (...); VIII- a facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo civil, quando, a critério do juiz, for verossímil a alegação ou quando for ele hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiências. ”

¹⁶ SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p.91.

garantindo-se o juízo e facilitando, em certa medida, a futura execução do julgado (artigo 899 da CLT).¹⁷

1.4-Princípios de Direito do Trabalho direcionados ao empregador.

Impende ressaltar, nesta oportunidade, que normalmente a doutrina somente discorre sobre os princípios direcionadas ao empregado, ante a sua notória hipossuficiência, deixando de lado os princípios direcionados aos empregadores, que são de extrema relevância para os casos em que a lide não possui em um dos lados, diretamente, o empregado, mas sim algum órgão público que pretende fiscalizar ou regular a atividade econômica da empresa, especificamente quanto à aplicação das leis trabalhistas, v.g. em casos de fiscalizações efetuadas por fiscais do Trabalho ou quando a empresa é investigada em Inquérito Civil ou chamada a firmar TAC perante o MPT.

Tendo em vista que o ponto fulcral desta monografia é o debate acerca dos efeitos da assinatura do TAC perante a empresa firmatária, passamos a discorrer os princípios da seara Juslaboral aplicadas ao empregador, sem perder de vista que além de sua força normativa, os princípios gerais do direito são aplicáveis no Direito do Trabalho por força do artigo 8º da CLT. Destarte, as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais, como é o caso sobre os efeitos do TAC, decidirão com base nos princípios.¹⁸

¹⁷ SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p.90/91.

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Trabalho*. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p.384.

1.4.1- Princípio da Preservação da Empresa.

Segundo o princípio da preservação da empresa tanto o Poder Judiciário quanto os órgãos administrativos, v.g Ministério Público do Trabalho e Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, ao agirem, devem sopesar os efeitos que eventual medida pode causar à empresa, evitando ao máximo que haja paralisação de suas atividades, bem como o fechamento de sua sede ou unidade, tendo em vista que estes atos fatalmente surtirão efeitos nefastos sobre os postos de trabalhos mantidos pelo empregador.

Ives Grandra da Silva Martins Filho destaca em sua obra que o princípio da preservação da empresa completa o princípio protetivo do trabalhador, *in verbis*:

O princípio da preservação da empresa representa o outro prato da balança da Justiça Social, frente ao princípio protetivo do trabalhador. Diz respeito ao não comprometimento da empresa como unidade produtiva de bens e serviços para a sociedade e geradora de renda e emprego para os trabalhadores.¹⁹

Prosseguindo na conceituação do princípio da preservação da empresa, Ives Grandra Filho obtempera que este princípio protetor da empresa embasa o Moderno Direito do Trabalho, superando, assim, a antiga concepção conflitiva entre capital e trabalho, tornando-se, isto sim, em duas faces da mesma moeda, eis que tanto o princípio protetor da empresa quanto o do trabalhador visam o mesmo fim, qual seja, a produção e a empregabilidade.²⁰

¹⁹ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual de Direito e Processo do Trabalho*. 18 ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p.47.

²⁰ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual de Direito e Processo do Trabalho*. 18 ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p.47.

1.4.2- Princípio da Multinormatividade do Direito do Trabalho.

De acordo com o princípio da Multinormatividade do Direito do Trabalho, os centros de posituação da seara Juslaboral não está limitado a uma unidade, pois apesar da norma jurídica emanar do Estado, mediante o seu Poder Legislativo, outras fontes estão legitimadas a criar o direito, tais como os Sindicatos, quando atuam em sua atividade negocial; as empresas, quando formulam normas internas/regulamentos; e porque não quando determinada empresa firma TAC com o Ministério Público do Trabalho para que se adeque a determinada condição exigida pelo ordenamento jurídico?²¹

Destarte, o princípio em análise ressalta particularidades desta Justiça Especializada, onde a fonte de direito não está limitada a regras e princípios, mas também aos Acordos Coletivos de Trabalho; Convenções Coletiva de Trabalho; Normas internas das empresas; e Termo de Ajustamento de Conduta firmado perante o MPT.

Em razão da multinormatividade do Direito do Trabalho, nem sempre o que prepondera é o fator protetor do trabalhador, conforme discorre Amauri Mascaro, *in verbis*:

Nem todas as leis do Direito do Trabalho destinam-se à proteção do trabalhador, mas, diretamente, voltam-se, também, para o atendimento das exigências do desenvolvimento técnico da organização patronal para que possa cumprir seus fins.²²

Por fim, ao se refletir sobre a multinormatividade do Direito do Trabalho, não se pode perder de vista que contemporaneamente o empregador tem deveres crescentes em relação ao trabalhador, à sua dignidade, a alguns dos seus interesses familiares e ao meio ambiente do trabalho, sendo preciso, portanto, que as normas que regulam o Direito do

²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Trabalho*. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p.387.

²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Trabalho*. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p.393.

Trabalho externem-se sem a perda do sentido da importância do avanço da tecnologia e da viabilização das exigências normativas da organização empresarial.²³

1.4.3- Princípio da Razoabilidade.

O princípio da razoabilidade, de larga aplicação em todo segmento jurídico, também está presente no ramo Justrabalhista.²⁴

Para Ives Grandra da Silva Martins Filho as condutas das partes devem fundar-se em motivos racionais e não arbitrários ou carentes de uma justificativa razoável.²⁵

Maurício Godinho Delgado prossegue na conceituação do princípio da razoabilidade, lecionando, *in verbis*:

(...) dispõe o princípio da razoabilidade que as condutas humanas devem ser avaliadas segundo um critério associativo de verossimilhança, sensatez e ponderação. Não apenas verossimilhança, viabilidade aparente, probabilidade média; mas também, ao mesmo tempo, sensatez, prudência, ponderação. Há, como se vê, um claro comando positivo no princípio da razoabilidade: ele determina que se obedeça a um juízo tanto de verossimilhança como também de ponderação, sensatez e prudência na avaliação das condutas das pessoas.²⁶

Logo, o princípio da razoabilidade é de fundamental relevância às empresas, substancialmente no que tange à viabilização das exigências normativas da organização empresarial.

²³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Trabalho*. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p.395.

²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2009, p.179.

²⁵ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual de Direito e Processo do Trabalho*. 18 ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p.45.

²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2009, p.179.

1.4.4- Princípio da Boa-Fé.

O princípio da boa-fé é amplamente utilizado no Direito Civil, estando expressamente previsto no artigo 113 do CC/02.²⁷

Segundo o princípio da boa-fé, a conduta processual ou negocial das partes no Direito e no Processo do Trabalho deve ser interpretada como um agir de boa-fé, até que se demonstre, mediante provas ou indícios concretos, que o empregador agiu de má-fé.²⁸

Nesta esteira, as condutas do empregador sempre refletirão a sua boa-fé, a menos que se transpareça algum elemento desfavorável a esta presunção.

1.4.5- Princípio da Normalidade.

O aludido princípio diz respeito à utilização normal do direito, buscando atingir a finalidade pregada pela norma. Insta frisar que o abuso de direito opõe-se ao princípio da normalidade, pois por meio deste se busca, através do direito, fim diverso do previsto em lei ou com ela incompatível. Portanto, o ato praticado com abuso de direito é legal, mas carece de legitimidade em face de sua anormalidade, devendo, por esta razão, ser anulado.²⁹

²⁷ CC. “Art. 103. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.”

²⁸ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual de Direito e Processo do Trabalho*. 18 ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p.49.

²⁹ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual de Direito e Processo do Trabalho*. 18 ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p.49/50.

Assim, diante do princípio da normalidade a empresa não pode ser autuada pela Fiscalização do Trabalho quando esta agir em abuso de poder, utilizando da própria legislação para praticar atos incompatíveis com a lei ou não previstos no ordenamento jurídico.

1.5-Princípio da Tutela Preventiva.

Especificamente quanto ao Termo de Ajustamento de Conduta deve ser observado, no momento de seu oferecimento ao pretense agente transgressor da norma, o princípio da tutela preventiva, que estabelece ditame segundo o qual o sistema jurídico deve evitar, sempre que possível, a ocorrência dos atos ilícitos e dos danos.³⁰

Assim, o Termo de Ajustamento de Conduta além do poder de cessar a continuidade da prática de atos ilícitos, pode servir como importante meio para evitar a própria prática destes atos ilícitos, atuando de forma preventiva.

Urge salientar que o princípio da tutela preventiva pode ser aplicado mesmo quando o agente está violando o ordenamento jurídico, eis que na assinatura do TAC pode ser cumulada a previsão da reparação ao dano transindividual cometido com a estipulação de obrigações que objetivem a mitigação da prática de novos ilícitos, demonstrando a importância jurídica do princípio em análise.³¹

Portanto, a utilização do princípio da tutela preventiva exige que o firmatário do TAC assuma comportamentos comissivos ou omissivos, dependendo do caso concreto. Por esta razão, via de regra, o Termo de

³⁰ ROGRIGUES, Geisa de Assis. *Ação Civil Pública e Termo de Ajustamento de Conduta*. Rio de Janeiro: Forense, 2002. p.125.

³¹ ROGRIGUES, Geisa de Assis. *Ação Civil Pública e Termo de Ajustamento de Conduta*. Rio de Janeiro: Forense, 2002. p.128.

Ajustamento de Conduta veicula obrigações de fazer e/ou de não fazer, pois são essas que melhor se coadunam com a natureza preventiva do instituto jurídico.

2. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO – NA FISCALIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO.

2.1- MTE e a SRTE. Origem e competência.

O Ministério do Trabalho e Emprego – MTE é o órgão que centraliza todas as atividades administrativas concernentes à relação de trabalho e emprego, dentre elas a fiscalização do trabalho.

Importante ressaltar que o ordenamento jurídico trabalhista, cujo cumprimento é objeto de fiscalização pelo MTE, advém de movimento descendente, eis que desde seus primórdios partiu do governo para o povo.

Segadas Viana diferencia em sua obra o movimento ascendente do movimento descendente.

Para o autor, os movimentos ascendentes caracterizam-se pela sua coexistência com uma história social marcada pela luta de classes, com trabalhadores fortemente apoiados por suas organizações profissionais, com o espírito de classe bem nítido e com a existência de indústrias ou atividades produtivas arregimentando grandes massas de trabalhadores. Este sistema deu origem às legislações trabalhistas do México, Inglaterra e França.³²

Já o movimento descendente, no qual está inserido o sistema brasileiro, caracteriza-se pela ausência de luta, pela falta de associações profissionais de expressiva representatividade, pela constatação de que os

³² SÜSSEKIND, Arnaldo...[et al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*, Volume I. 20 ed. São Paulo: LTr, 2002. p.51/52.

grupos sociais existentes ainda serem inorgânicos e, por fim, da constatação de inexistência de atividades econômicas que exijam massas proletárias densas.³³

Nesta esteira, enquanto no movimento ascendente o povo invoca e pressiona o legislador a regular as relações de trabalho e emprego, no movimento descendente é o Estado quem direciona para o povo todos os procedimentos a serem aplicados na seara laboral.

Dentro deste contexto de movimento descendente é que surgiu o então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em 26 de novembro de 1930, constituído sob a chefia do então Presidente da República Getúlio Vargas, sendo hoje o atual Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio surgiu com a orientação política de colocar em execução vastas medidas legais com o desiderato de parear a legislação trabalhista brasileira com a legislação vigente nos países em que o proletariado era mais beneficiado.³⁴

A prática desta orientação política foi de fundamental importância para a criação da CLT. É que em janeiro de 1942 o Ministro do Trabalho Alexandre Marcondes Filho, ao constatar a multiplicidade de normas legais na seara trabalhista, sancionadas ou decretadas em distintas fases da evolução político-jurídica do país, dificultando até mesmo sua interpretação e cumprimento, além de prejudicar a transparência do sistema, designou comissão, devidamente autorizado pelo Presidente Vargas para elaborar o anteprojeto da CLT.³⁵ Em 1º de maio de 1943 a Consolidação das Leis Trabalhistas foi aprovada pelo Decreto-Lei 5.452.

³³ SÜSSEKIND, Arnaldo...[et al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*, Volume I. 20 ed. São Paulo: LTr, 2002. p.52.

³⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo...[et al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*, Volume I. 20 ed. São Paulo: LTr, 2002. p.54.

³⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo...[et al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*, Volume I. 20 ed. São Paulo: LTr, 2002. p.54.

Fazendo parte da estrutura do Ministério do Trabalho e Emprego, a antes denominada Delegacia Regional do Trabalho – DRT, é o órgão responsável pela prática de fiscalização do trabalho, possuindo poder de polícia para autuar as empresas em desacordo com a lei.

A NR-1 do MTE discorre em seus itens 1.4 e 1.4.1 sobre as atribuições da DRT, *in verbis*:

1.4 A Delegacia Regional do Trabalho - DRT, nos limites de sua jurisdição, é o órgão regional competente para executar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção dos Acidentes do Trabalho - CANPAT, o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT e ainda a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.

1.4.1 Compete, ainda, à Delegacia Regional do Trabalho - DRT ou à Delegacia do Trabalho Marítimo - DTM, nos limites de sua jurisdição:

- a) adotar medidas necessárias à fiel observância dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;
- b) impor as penalidades cabíveis por descumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;
- c) embargar obra, interditar estabelecimento, setor de serviço, canteiro de obra, frente de trabalho, locais de trabalho, máquinas e equipamentos;
- d) notificar as empresas, estipulando prazos, para eliminação e/ou neutralização de insalubridade;
- e) atender requisições judiciais para realização de perícias sobre segurança e medicina do trabalho nas localidades onde não houver Médico do Trabalho ou Engenheiro de Segurança do Trabalho registrado no MTb.

Em 03 de janeiro de 2008 o Decreto 6.341 alterou a nomenclatura das Delegacias Regionais do Trabalho para Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego - SRTE. A partir de então, as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego além de desenvolverem as atividades previstas na NR-1, passaram a ser competentes também pela execução,

supervisão e monitoramento de todas as ações relacionadas às políticas públicas afetas ao Ministério do Trabalho e Emprego.³⁶

Impende destacar que ordinariamente os limites territoriais de um Estado coincidem com os da jurisdição de uma Superintendência Regional do Trabalho e Emprego- SRTE.³⁷

Tem-se, assim, que no sistema brasileiro a realização da fiscalização, autuação e imposição de multas concernentes aos temas trabalhistas incumbe ao Ministério do Trabalho e Emprego, mediante seu órgão denominado Superintendência Regional do Trabalho e Emprego- SRTE.

2.2- A fiscalização do trabalho.

Apesar de o artigo 626 da CLT determinar que incumbe aos Fiscais do Trabalho a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho, nem sempre que estes profissionais constatarem alguma irregularidade em razão de afronta às leis trabalhistas deverão, obrigatoriamente, expedir Auto de Infração.³⁸ É que existe a possibilidade de o agente da fiscalização adotar o critério da Dupla Visita ou do Procedimento Especial para Ação Fiscal, que, quando aplicados, podem afastar o empregador de autuação e multa.

A dupla visita vem prevista no artigo 627 da CLT e autoriza que seja realizado em duas ocasiões: a) quando a fiscalização é instaurada para

³⁶ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em <<http://www.mte.gov.br/institucional/historia.asp>>. Acesso em 16 de maio de 2010.

³⁷ SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho: Comentada*. 42 ed. atual., e ver. e ampl. Por José Eduardo Saad, Ana Maria Saad Castelo Branco. São Paulo: LTr, 2009. p.274.

³⁸ CLT. “Art. 626. Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.”

averiguar condições de trabalho decorrentes da promulgação ou expedição de novas normas (leis, regulamentos e portarias ministeriais); e b) quando o estabelecimento recém inaugurado recebe a primeira inspeção por parte dos fiscais do trabalho.³⁹

O intuito da dupla visita é meramente educacional, eis que descreve as eventuais anormalidades existentes no estabelecimento do empregador, anotando no livro “Inspeção do Trabalho”⁴⁰, concedendo prazo para sua regularização. Escoado o prazo, o Fiscal do Trabalho retornará ao estabelecimento, realizando a segunda visita. Estando regularizada a situação anteriormente constatada não será expedido nenhum auto de infração, vez que o empregador cumpriu o objetivo educacional da norma.

Além da Dupla Visita, o empregador pode sofrer, por parte da fiscalização do trabalho, a instauração de Procedimento Especial para a Ação Fiscal, cujo desiderato é a orientação sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho. Nestes casos, o empregador firmará Termo de Compromisso com a SRTE constando suas obrigações, dentre elas a prevenção e o saneamento de infrações à legislação trabalhista, conforme prevê o artigo 627-A da CLT.⁴¹

Cumprido ressaltar que o critério da Dupla Visita e do Procedimento Especial para a Ação Fiscal é exceção no sistema de fiscalização do trabalho, eis que o *caput* do artigo 628 da CLT discorre que constada a violação de

³⁹ CLT. “Art. 627. A fim de promover a instrução dos responsáveis no cumprimento das leis de proteção do trabalho, a fiscalização deverá observar o critério de dupla visita nos seguintes casos: a) quando ocorrer a promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, sendo que, com relação exclusivamente a esses atos, será feita apenas a instrução dos responsáveis; b) em se realizando a primeira inspeção dos estabelecimentos ou dos locais de trabalho, recentemente inaugurados ou empreendidos.”

⁴⁰ CLT. “Art. 628. *Omissis*. §1º Ficam as empresas obrigadas a possuir o livro intitulado “Inspeção do Trabalho”, cujo modelo será aprovado por portaria ministerial.”

⁴¹ CLT. “Art. 627-A. Poderá ser instaurado procedimento especial para ação fiscal, objetivando a orientação sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho, bem como a prevenção e o saneamento de infrações à legislação mediante Termo de Compromisso, na forma a ser disciplinada no Regulamento da Inspeção do Trabalho.”

preceito legal, o Auditor Fiscal do Trabalho é obrigado a agir, lavrando Auto de Infração imediatamente, sob pena de responsabilidade administrativa.⁴²

Oportuna, nesta ótica, a observação de Eduardo Gabriel Saad, *in verbis*:

Os técnicos dos quadros do MTE devem ter muita segurança em suas conclusões sobre a conveniência de reparos nos locais de trabalho ou sobre quaisquer outras medidas que acarretam despesas às empresas, a fim de evitar eventuais pedidos judiciais de ressarcimento de prejuízos, se provado ficar que aquelas medidas eram desnecessárias. Pode ocorrer, também a hipótese de os reparos trazerem danos à empresa, sem que haja a contrapartida de melhores condições de segurança e higiene do trabalho.⁴³

A ponderação e parcimônia do Auditor-Fiscal do Trabalho, ao desempenhar suas funções, é de fundamental importância, principalmente tendo em vista que existe a possibilidade de qualquer representante legal de associação sindical comunicar à autoridade competente do Ministério do Trabalho e Emprego as infrações que verificar, não podendo a previsão legal do artigo 631 da CLT tornar-se em modalidade de vingança, tampouco revestir-se de revanchismo entre sindicatos patronal/laboral.⁴⁴

Insta frisar que os sindicatos dos empregados têm manifestado nos últimos tempos seu interesse em participar de maneira bastante efetiva na fiscalização trabalhista, o que não se adequa aos princípios basilares da fiscalização estatal. A uma porque o Sindicato é pessoa jurídica de direito privado. A duas porque falta ao sindicato a indispensável isenção para

⁴² CLT. “Art. 628. Salvo o disposto nos artigos 627 e 627-A, a toda verificação em que o Auditor Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração.”

⁴³ SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho: Comentada*. 42 ed. atual., e ver. e ampl. Por José Eduardo Saad, Ana Maria Saad Castelo Branco. São Paulo: LTr, 2009. p.274.

⁴⁴ CLT. “Art. 631. Qualquer funcionário público federal, estadual ou municipal, ou representante legal de associação sindical, poderá comunicar à autoridade competente do Ministério do Trabalho as infrações que verificar. Parágrafo único. De posse dessa comunicações, a autoridade competente procederá desde logo às necessárias diligências, lavrando os autos de que haja mister.”

analisar e enquadrar eventuais infrações às leis trabalhistas.⁴⁵ Não obstante, existe a possibilidade que o sindicato participe, por exemplo, em forças tarefas como colaborador.

Mesmo nesta última hipótese, não se pode olvidar que os Sindicatos em momento algum fazem parte da estrutura de fiscalização do trabalho. Tanto o é que o artigo 159 da CLT somente autoriza a delegação de atribuições de fiscalização ou orientação às empresas, mediante convênio, a outros órgãos Federais, Estaduais ou Municipais.⁴⁶

Nesta esteira, nos locais em que a União não possua recursos materiais e humanos para desenvolver de forma efetiva a fiscalização do trabalho, poderá se valer dos convênios expressamente previstos no artigo 159 da CLT.

Quanto aos recursos humanos, a doutrina discorre que no Brasil, segundo dados oficiais, triplicou o número de agentes de fiscalização do trabalho (Inspetores, Médicos, Engenheiros e Assistentes Sociais) depois de 1964,⁴⁷ o que demonstra a atividade do MTE, bem como reflete o desenvolvimento econômico e financeiro do país, com o respectivo crescimento dos postos de trabalho.⁴⁸

⁴⁵ SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho: Comentada*. 42 ed. atual., e ver. e ampl. Por José Eduardo Saad, Ana Maria Saad Castelo Branco. São Paulo: LTr, 2009. p.278.

⁴⁶ CLT. “Art. 159. Mediante convênio autorizado pelo Ministério do Trabalho, poderão ser delegadas a outros órgãos federais, estaduais ou municipais atribuições de fiscalização ou orientação às empresas quanto ao cumprimento das disposições constantes desde Capítulo.”

⁴⁷ SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho: Comentada*. 42 ed. atual., e ver. e ampl. Por José Eduardo Saad, Ana Maria Saad Castelo Branco. São Paulo: LTr, 2009. p.278.

⁴⁸ Importante ressaltar que no ano de 2008, pela primeira vez, o Brasil recebeu o título de grau de investimento das agências de classificação de risco Fitch Ratings e Standard & Poor's. Em 2009 foi o primeiro país, após a crise mundial de 2008-2009, a receber o título de grau de investimento da agência de classificação de risco Moody's. (BBC BRASIL: <http://www.bbc.co.uk/portuguese/noticias/2009/09/090922_moody_s_bg_ac.shtml>. Acesso em 22 de maio de 2010.)

Mesmo com o crescimento do contingente de Auditores-Fiscais do Trabalho o princípio da segurança jurídica há de ser aplicado, não podendo o empregador ficar sujeito eternamente ao poder de polícia do MTE. Aliado a este princípio a Lei Federal 9.873/99 estabelece que prescreve em 05 anos a ação punitiva da Administração Pública Federal, direta e indireta, no exercício de poder de polícia, contados da prática do ato. A mesma Lei determina que prescreve em 03 anos os procedimentos administrativos pendentes de julgamento ou despacho.⁴⁹

Constata-se, assim, que a fiscalização do trabalho é bastante ativa atualmente, ora atuando de forma educativa (Dupla Visita e Procedimento Especial para a Ação Fiscal), ora agindo de maneira coercitiva (expedição de Auto de Infração e Multa), sendo certo que estes atos decorrentes do poder de polícia, devem ser bastante criteriosos na sua execução, para que o Ministério do Trabalho, as SRTE's e os órgãos estatais (engajados na fiscalização decorrente de eventuais convênios firmados nos termos do artigo 194 da CLT) não violem os direitos dos empregados e empregadores, tampouco limitem ou obstem o crescimento sustentável das empresas, bem como dos postos de trabalho.

⁴⁹ Lei Federal 9.873/99. "Art. 1º. Prescreve em cinco anos a ação punitiva da Administração Pública Federal, direta e indireta, no exercício do poder de polícia, objetivando apurar infração à legislação em vigor, contados da data da prática do ato ou, no caso de infração permanente ou continuada, do dia em que tiver cessado. § 1º. Incide a prescrição no procedimento administrativo paralisado por mais de três anos, pendente de julgamento ou despacho, cujos autos serão arquivados de ofício ou mediante requerimento da parte interessada, sem prejuízo da apuração da responsabilidade funcional decorrente da paralisação, se for o caso.

3. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

3.1-Origem e atribuições funcionais do Ministério Público do Trabalho.

A Constituição de 1891 não continha nenhum dispositivo acerca do Ministério Público, referindo-se, apenas, ao Procurador Geral. Entrementes, no ano anterior (11 de outubro de 1890), foi editado o Decreto 848, que versava sobre a organização funcional da Justiça Federal, tratando o Ministério Público como Instituição. Da mesma forma ocorreu na edição do Decreto 1.030, de 14 de novembro de 1890, que dispunha sobre a Justiça do Distrito Federal.⁵⁰

Mais adiante, no Código de Processo Civil de 1939, o Ministério Público assumiu a condição de órgão agente e interveniente, situação esta que se repetiu no atual CPC, datado de 1973, associando o MP à defesa da ordem jurídica, do interesse público e de incapazes.

Já o Código de Processo Penal de 1941 conferiu ao Ministério Público o poder de requisição do inquérito policial e diligências investigatórias, atribuindo-lhe a titularidade da ação penal e as tarefas de demandar e fiscalizar a execução da lei.

Não obstante o histórico anterior, o Ministério Público firmou suas raízes de forma definitiva e robusta no ordenamento jurídico na Constituição Federal de 1988, que lhe dedicou a Seção I, do Capítulo IV, asseverando em seu artigo 127, *in verbis*:

⁵⁰ SOUZA, Matari Ciocchetti de. *Ação Civil Pública e Inquérito Civil*. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p.129.

O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Assim, a Constituição Federal de 1988 atribuiu ao Ministério Público a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais coletivos, cometendo-lhe especificamente o *munus* de zelar pelo efetivo respeito dos poderes públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos constitucionalmente assegurados, além do dever de diligenciar na proteção do patrimônio público e social, bem como dos interesses transindividuais, ordenando-lhe para tanto promover as medidas necessárias de garantia, notadamente o Inquérito Civil, o Termo de Ajustamento de Conduta e a Ação Civil Pública.⁵¹

Insta frisar que o artigo 128, inciso I, alínea “b”, da Constituição Cidadã discorre que o Ministério Público abrange o Ministério Público da União, que compreende o Ministério Público do Trabalho.

Destarte, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o Ministério Público do Trabalho foi expressamente enquadrado como integrante do Ministério Público da União.

Cumprir registrar que segundo o artigo 83, inciso III, da LC 75/1993, compete ao Ministério Público do Trabalho, entre outras providências, promover a Ação Civil Pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos.⁵² Já o artigo 84 da mesma lei estende ao

⁵¹ PINTO, Maria Hilda Marsiaj. *Ação Civil Pública: Fundamentos da Legitimidade Ativa do Ministério Público*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005. p.65.

⁵² LC 75/93. “Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: I- promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas; II- manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção; III- promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos; IV- propor as ações cabíveis para a declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais

Ministério Público do Trabalho, no âmbito de sua atuação, todas as atribuições do Ministério Público da União.⁵³

Voltando ao texto da Constituição Federal de 1988, o artigo 129 arrola as funções institucionais do Ministério Público, autorizando, no inciso IX, o exercício de outras funções que lhe forem conferidas, desde que compatíveis com sua finalidade.⁵⁴

Neste diapasão, exsurge o enquadramento entre o artigo 129, inciso IX, da Constituição Federal e o artigo 5º, §6º, da Lei da Ação Civil Pública (Lei Federal 7.347/1985), que discorre sobre a possibilidade do Ministério Público firmar TAC.

Constata-se, então, que a própria Constituição Federal de 1988 legitima o Ministério Público do Trabalho a firmar Termo de Ajustamento de Conduta com os interessados.

A doutrina acrescenta, outrossim, *in verbis*:

Como o Ministério Público do Trabalho exerce suas atribuições na matéria trabalhista, pode, assim, celebrar ajuste de conduta para a proteção dos direitos relacionados com o exercício da atividade laboral, tanto no que concerne aos direitos coletivos e sociais dos trabalhadores, em especial se forem crianças, adolescentes e índios, quanto no que se atine à defesa da ordem jurídica no caso de conflito nas relações de trabalho, como nos casos de greve. Ademais, vem se conferindo ao Ministério Público do Trabalho a defesa do meio ambiente do trabalho, por se considerar que a questão do meio ambiente do trabalho, quase sempre, é decorrente da relação laboral.⁵⁵

Quanto à competência para firmar Termo de Ajustamento de Conduta, a regra é que será legitimado para celebrá-lo o órgão do Ministério

indisponíveis dos trabalhadores; V- propor as ações necessárias à defesa dos direitos individuais dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho.”

⁵³ GALVÃO, Ilmar. *Aspectos Polêmicos da Ação Civil Pública*. Coordenação de Arnaldo Wald. 2 ed. Rev. e Atual. São Paulo: Saraiva, 2007. p.205.

⁵⁴ SOUZA, Matari Ciochetti de. *Ação Civil Pública e Inquérito Civil*. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p.64.

⁵⁵ ROGRIGUES, Geisa de Assis. *Ação Civil Pública e Termo de Ajustamento de Conduta*. Rio de Janeiro: Forense, 2002. p.167/168.

Público que poderia propor a ação civil pública no caso de resistência do transgressor da lei.⁵⁶

3.2-O Termo de Ajustamento de Conduta e suas particularidades.

O Termo de Ajustamento de Conduta é disciplinado pela Lei 7.347, de 24 de julho de 1985, que prevê no §6º de seu artigo 5º a possibilidade do Ministério Público firmar TAC com os interessados como alternativa para obstar o ajuizamento de Ação Civil Pública.

Referido disciplinamento legal não afasta o enquadramento do fato diante do artigo 129, inciso IX, da Constituição Federal de 1988, pois apesar da Lei da Ação Civil Pública ser dos idos de 1985, o parágrafo 6º do artigo 5º da Lei 7.347/85 foi introduzido no ordenamento jurídico através do artigo 113 do Código de Defesa do Consumidor.⁵⁷

Observa-se, assim, que ao discorrer sobre o Termo de Ajustamento de Conduta o Código de Defesa do Consumidor concebeu novo instituto de proteção extrajudicial de direitos metaindividuais, ampliando o sistema de garantia destes direitos.⁵⁸

O §6º do artigo 5º da Lei 7.347/85 é vazado nos seguintes termos, *ipsis literis*:

⁵⁶ ROGRIGUES, Geisa de Assis. *Ação Civil Pública e Termo de Ajustamento de Conduta*. Rio de Janeiro: Forense, 2002. p.167.

⁵⁷ Lei 8.078/90. CDC. "Art. 113. Acrescente-se os seguintes §§ 4º, 5º e 6º ao artigo 5º da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985: "§4º Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial."(...)"

⁵⁸ ROGRIGUES, Geisa de Assis. *Ação Civil Pública e Termo de Ajustamento de Conduta*. Rio de Janeiro: Forense, 2002. p.101/102.

Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial.

José Santos Carvalho Filho analisa, em sua obra, o sentido do texto “órgãos públicos” do dispositivo legal supramencionado, *ex vi*:

Pretendeu contemplar, com vistas ao compromisso de ajustamento de conduta, as pessoas dotadas de personalidade jurídica de direito público e o Ministério Público, único órgão com legitimidade natural para a ação civil pública. Enfim, a permissão contida na lei se direcionou para o lado público dos legitimados, com exclusão dos entes privados.⁵⁹

Nesta esteira, o Ministério Público do Trabalho possui legitimidade para firmar TAC com as empresas que pretendem adequar suas condutas às exigências legais. Como antecedente do TAC cumpre ressaltar o parágrafo único do artigo 55 da Lei 7.244/84, do então Juizado de Pequenas Causas, que já previa a validade como título executivo do acordo celebrado pelas partes, por instrumento escrito, referendado pelo órgão competente do Ministério Público. Assim, conforme aponta Geisa de Assis Rodrigues, tal dispositivo foi o precursor da possibilidade da atuação extrajudicial do Ministério Público gerar um título executivo extrajudicial.⁶⁰

O instituto jurídico do Termo de Ajustamento de Conduta possui quatro requisitos: a) requisito subjetivo; b) requisito objetivo; c) requisito formal; e d) requisito temporal.⁶¹

O requisito subjetivo do TAC é representado pelos sujeitos que participam do ato. Assim, para obter validade no mundo jurídico, o TAC deve conter a manifestação do responsável pela violação à lei e a participação formal do órgão público que tomou o compromisso, que na maioria das vezes é o Ministério Público.

⁵⁹ CARVALHO FILHO, José Santos. *Ação Civil Pública. Comentários por Artigo*. 7 ed. São Paulo: Lumen Juris, 2009. p.220.

⁶⁰ ROGRIGUES, Geisa de Assis. *Ação Civil Pública e Termo de Ajustamento de Conduta*. Rio de Janeiro: Forense, 2002. p.102.

⁶¹ CARVALHO FILHO, José Santos. *Ação Civil Pública. Comentários por Artigo*. 7 ed. São Paulo: Lumen Juris, 2009. p.224.

O requisito objetivo diz respeito ao conteúdo do Termo de Ajustamento de Conduta, que deverá conter detalhadamente a descrição da conduta violadora dos interesses difusos e coletivos, bem como o compromisso firmado pelo interessado. Neste particular, é interessante observar que além do compromisso firmado pelo interessado é oportuno que o texto do TAC disponha quais as providências serão efetivamente adotadas para que o comportamento anterior, que não se coaduna com a lei, se ajuste perfeitamente com o ordenamento jurídico.

No que tange ao requisito formal, o TAC deverá ser escrito e sujeito à formalização, por instrumento público ou privado.⁶²

Por fim, o requisito temporal expressa a necessidade de fixação de prazo para o cumprimento da obrigação de fazer ou não fazer. Quanto ao tema, José Santos Carvalho Filho assevera que a ausência do requisito temporal do TAC deixa a sua execução inteiramente ao alvedrio do agente violador, tornando-o inócuo, razão pela qual não há como relegar o prazo para o cumprimento do TAC a segundo plano.⁶³ De outro lado, Geisa de Assis Rodrigues ressalta que normalmente interessará ao compromissário obter prazos maiores, adequados inclusive ao cumprimento da obrigação objeto do TAC, bem como condições que podem ter sido casuisticamente pensadas para situação peculiar do signatário do Termo de Ajustamento de Conduta.⁶⁴

Aprofundando o estudo do requisito temporal do TAC, apontamos que mesmo constando expressamente no Termo de Ajustamento de Conduta, proposto pelo MPT, termo para que o agente violador se adeque às exigências do ordenamento jurídico brasileiro, surge a controvérsia acerca da possibilidade ou não da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego

⁶² CARVALHO FILHO, José Santos. *Ação Civil Pública. Comentários por Artigo*. 7 ed. São Paulo: Lumen Juris, 2009. p.225.

⁶³ CARVALHO FILHO, José Santos. *Ação Civil Pública. Comentários por Artigo*. 7 ed. São Paulo: Lumen Juris, 2009. p.225.

⁶⁴ ROGRIGUES, Geisa de Assis. *Ação Civil Pública e Termo de Ajustamento de Conduta*. Rio de Janeiro: Forense, 2002. p.176.

autuar a empresa, eis que esta estaria, por certo tempo, violando a lei e o TAC foi firmado pelo MPT e não diante da SRTE.⁶⁵

Cumpridos todos os requisitos do TAC, a assinatura por ambas as partes materializa a sua existência perante o mundo jurídico, revestindo sua eficácia em título executivo extrajudicial, com base no artigo 585, inciso II, do CPC.⁶⁶

Destarte, caso o Termo de Ajustamento de Conduta seja descumprido, o MPT deverá executá-lo, não podendo ajuizar Ação Civil Pública sobre o mesmo tema que foi objeto de assinatura de TAC.⁶⁷ A razão de tal medida resulta do fato de que a partir da formalização do TAC este é substituído por um título executivo extrajudicial (artigo 585, inciso II, do CPC), cuja eficácia somente se dará mediante invocação da tutela jurisdicional do Estado.

A doutrina aponta, inclusive, que o descumprimento de cláusula firmada no TAC autoriza a propositura de ação de execução, na Justiça do Trabalho⁶⁸, por qualquer credor do direito transindividual e até mesmo do credor de direito individual conexo com o direito transindividual.⁶⁹

⁶⁵ A tese será desenvolvida no Capítulo 4 desta Monografia.

⁶⁶ CPC. “Art. 585. São títulos executivos extrajudiciais: (...)

II- a escritura pública ou outro documento público assinado pelo devedor; o documento particular assinado pelo devedor e por duas testemunhas; **o instrumento de transação referendado pelo Ministério Público, pela Defensoria Pública ou pelos advogados dos transatores;** (...) [Grifo nosso].”

⁶⁷ Quanto ao tema Geisa de Assis assevera que “partindo da premissa das condições da ação, podemos afirmar que, em nosso juízo, ajustada a conduta às exigências legais não há interesse jurídico em se promover a ação civil pública em relação aos fatos objeto do compromisso.” *In Ação Civil Pública e Termo de Ajustamento de Conduta*. Rio de Janeiro: Forense, 2002. p.226.

⁶⁸ CLT. “Art. 876. As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executados pela forma estabelecida neste capítulo.”

⁶⁹ Geisa de Assis. *Ação Civil Pública e Termo de Ajustamento de Conduta*. Rio de Janeiro: Forense, 2002. p.301.

No entanto, caso exista interesse de agir do MPT para busca de eventual ressarcimento de danos causados pelo agente transgressor, que firmou e descumpriu o TAC, poderá haver a cumulação da execução do TAC e o ajuizamento de Ação Civil Pública, visando esta exclusivamente a matéria referente à indenização dos danos morais e/ou patrimoniais. Referida hipótese vem descrita pelo artigo 1º da LACP, que discorre, *in verbis*:

Art. 1º. Regem-se pelas disposições desta lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados:

(...)

IV – a qualquer outro interesse difuso ou coletivo.

O artigo 25 da Lei 8.625/93 (Lei Orgânica do Ministério Público) arremata ao discorrer que além das funções previstas nas Constituições Federal e Estadual, na Lei Orgânica e em outras, incumbe, ainda, ao Ministério Público promover o Inquérito Civil e a Ação Civil Pública, na forma da lei, para a proteção, prevenção e reparação dos danos causados ao meio ambiente, ao consumidor, aos bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico, e a outros interesses difusos, coletivos e individuais indisponíveis e homogêneos.

Neste particular, citamos, analogicamente, julgado do Superior Tribunal de Justiça que manifestou a possibilidade do órgão do Ministério Público ajuizar Ação Civil Pública pleiteando ressarcimento de dano ambiental (moral/material), mesmo havendo Termo de Compromisso formado entre órgão administrativo, no caso o IBAMA, e empresa do ramo de cerâmica. O voto do Ministro Relator Humberto Martins foi fundamentado no seguinte ponto nodal, *ipsis literis*:

Ora, por mais que se fale terem as empresas-rés firmado compromisso perante o Ibama, resta ainda o interesse de agir do *Parquet* para discutir eventual repercussão dos danos à população diretamente afetada e remanesce o interesse para requerer condenação de modo a reparar o meio-ambiente, se o caso da instância ordinária assim entender.⁷⁰

⁷⁰ Superior Tribunal de Justiça. RESP 265300/MG. Relator Ministro Humberto Martins. Ementa: Julgado em 21/09/2006. DJ 02/20/2006. Disponível em <<http://www.stj.jus.br>>. Acesso em 19 de julho de 2010.

Portanto, a única hipótese que enseja o ajuizamento de Ação Civil Pública de ato decorrente de Termo de Ajustamento de Conduta se dá quando existe dano moral e/ou material decorrente das circunstâncias causadas pelo agente firmatário do TAC. Caso contrário, restará ao MPT executar estritamente os termos do TAC, sob pena de violação do princípio basilar do *non bis in idem*.

4. O TAC E SEUS EFEITOS.

4.1-Termo de Ajustamento de Conduta: SRTE vs. MTE.

Após a exposição das medidas extrajudiciais à disposição da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho, nos deparamos sobre a possibilidade de sobreposição de sanções sobre o mesmo ato do empregador em descumprimento da Lei.

Para melhor elucidar o tema objeto de estudo citamos como exemplo o caso de uma empresa que está em descumprimento com determinada regra trabalhista. Após uma denúncia anônima, o MPT chega a esta empresa e lhe oferece possibilidade de firmar TAC para que seja sanado o vício objeto da denúncia. O empregador imediatamente firma o Termo de Ajustamento de Conduta com MPT, onde consta o prazo de seis meses para que seja cumprido o objeto do termo de compromisso, prazo este que além de ser um requisito essencial do TAC, reflete, outrossim, termo para que sejam regularizados os atos do empregador em violação da lei, incluindo neste período todas as ações e abstenções que são necessárias para tanto, o que é cediço que exige tempo para ser efetuada.

No dia seguinte a mídia impressa e digital publica em todos os seus meios a notícia de que o MPT realizou excelente trabalho ao firmar Termo de Ajustamento de Conduta com empresa de grande vulto no mercado nacional.

De posse destas informações noticiadas na imprensa, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego destaca um Fiscal do Trabalho para realizar a fiscalização da empresa que firmou TAC com o MPT. O Fiscal do Trabalho acaba por multar a referida empresa sob três argumentos: (i) que ao firmar o TAC a empresa confessa que está em descumprimento com a legislação trabalhista; (ii) a empresa deve regularizar

imediatamente a infração trabalhista constatada sob pena de nova autuação, não podendo utilizar do prazo de seis meses constante do TAC; e (iii) O TAC não “apaga” o passado da empresa, que pode ser autuada sobre a mesma infração objeto do TAC, inclusive sobre período anterior.

No caso, os atos extrajudiciais advindos do poder de polícia da SRTE além de serem contraditórios com os termos do TAC firmado pelo MPT, acaba por sobrepor dois atos, advindos de duas Instituições diversas, sobre a mesma empresa, tornando sem efeito o Termo de Ajustamento de Conduta firmado pelo Ministério Público do Trabalho, bem como o prazo que foi conferido à empresa para ajustar sua conduta.

Urge salientar, ainda, que os argumentos trazidos pelo fiscal do trabalho não podem ser levados a efeito. A uma porque a assinatura de TAC não gera a confissão do empregador. Quanto ao tema a Lei 8.884⁷¹ se manifesta expressamente pela inexistência de confissão. A duas, pois a concessão de prazo pelo Ministério Público do Trabalho para a execução da obrigação de fazer ou não fazer constante do TAC visa primordialmente o cumprimento e viabilidade da obrigação, razão pela qual não pode ser desconsiderada. A três porque caso o TAC revolva todo o passado da empresa, não haveria segurança jurídica a amparar e estimular o empresário a firmar o TAC, pois sempre estaria na mira da SRTE, mormente se firmar o TAC, acabando por esvaziar o Instituto.

4.2-Alcance do TAC e estudo de caso.

O TRT da 10ª Região manifestou, no julgamento do Recurso Ordinário de nº 569/2006-013-10-00.0, sobre o interessante debate acerca do poder fiscalizatório e sancionador da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego diante da existência de Termo de Ajuste de Conduta celebrado por empresa com o Ministério Público do Trabalho.

⁷¹ LEI FEDERAL 8.884/94. “Art. 35-B.(...) § 10. Não importará em confissão quanto à matéria de fato, nem reconhecimento de ilicitude da conduta analisada, a proposta de acordo de leniência rejeitada pelo Secretário da SDE, da qual não se fará qualquer divulgação.”

Urge salientar que trata de tema relativamente novo na seara Juslaboral, não havendo entendimento pacífico ou predominante, mesmo porque poucos são os Tribunais Regionais do Trabalho que trataram sobre o assunto, não existindo, ainda, manifestação do Tribunal Superior do Trabalho.

No julgado em análise, o Juiz JOSÉ LEONE CORDEIRO LEITE, da 13ª Vara do Trabalho de Brasília, declarou nulo o auto de infração lavrado pela DRT (atual SRTE) e a multa correspondente, considerando que a existência de Termo de Ajuste de Conduta firmado entre a rede de supermercados WALL MART e o Ministério do Público Trabalho impedia a cominação imposta.

Em sua fundamentação o Juízo *a quo* adotou o entendimento de que ao firmar o TAC perante o MPT, buscando a regularização da cota de PNE'S (Portadores de Necessidades Especiais) previsto na Lei 8.213/91, a empresa não está sujeita à fiscalização resultante do poder de polícia da DRT (atual SRTE) referente ao período anterior à assinatura do referido Termo.

Entretantes, o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, reformou a sentença de piso, ponderando para tanto a incontrovérsia nos autos de que o WALL MART BRASIL LTDA não cumpriu determinação legal que impõe o preenchimento mínimo de seu quadro de funcionários com trabalhadores portadores de deficiência física.

O relator do recurso, GRIJALBO FERNANDES COUTINHO, ressaltou a evidência da violação legal, “tanto é assim que em 19 de novembro de 2003, firmou Termo de Ajustamento de Conduta com o Ministério Público do Trabalho- Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região”.

Partindo da premissa que houve violação do ordenamento jurídico, o acórdão passou a debater o cerne da questão: o alcance do Termo de Ajuste de Conduta, de modo a tolerar, perdoar ou não infrações trabalhistas praticadas pela empregadora.

Decidiu o TRT da 10ª Região que a SRTE, mediante o Auditor-Fiscal do Trabalho, tem o poder-dever de aplicar multa administrativa às empresas não cumpridoras da legislação trabalhista e que o Termo de Ajuste de Conduta não confere perdão ao infrator pelas irregularidades antes praticadas.

O acórdão embasa sua posição nos seguintes pontos: a) o artigo 21, inciso XXIV, da Constituição Federal, estabelece a competência da União para “organizar, manter e executar a inspeção do trabalho”, bem como os artigos 626 e 628 da CLT além da Lei n.º 10.593/2002, que organiza a carreira de Auditor-Fiscal do Trabalho, relacionando as atribuições para os ocupantes do cargo, não havendo como o poder de polícia deixar de ser executado, eis que decorre de força cogente estatal; b) as atribuições exercidas pelo auditor detêm caráter administrativo, não se confundindo com a atuação do Poder Judiciário; e c) o TAC jamais teve a pretensão de substituir ou de tornar sem efeito os atos da autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

A ementa do julgado em análise foi vazada nos seguintes termos, *in verbis*:

EMENTA: MULTA APLICADA PELA DRT. TERMO DE AJUSTE CONDUTA. ALCANCE LIMITADO DO INSTRUMENTO UTILIZADO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

Frente ao quadro normativo, constitucional e legal, que confere ao auditor-fiscal do trabalho o poder-dever de aplicar multa administrativa às empresas não cumpridoras da legislação trabalhista, em observância, ainda, aos fundamentos previstos no artigo 1º da Carta Política, III e IV, não se vislumbra qualquer possibilidade da mera confissão patronal e do Termo de Ajuste de Conduta conferirem ao infrator um perdão pelas irregularidades antes praticadas. É que o denominado Termo de Ajuste de Conduta, em que pese a sua notável eficácia dentro do contexto da valorização das ações do imprescindível Ministério Público do Trabalho e do desafogamento da máquina judiciária, cuja regulação é feita por normas legais distintas(Lei nº 7.347/85; Lei nº 8.078/90; Lei nº 75/93), jamais teve a pretensão de substituir ou de tornar sem efeito os atos de autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego, a ponto não só de invalidar o regramento autorizador da fiscalização estatal e da respectiva punição administrativa, como também provocar o absoluto esvaziamento de uma legislação material trabalhista construída pela

legítima pressão da sociedade brasileira. A fixação de multa pela DRT, longe de configurar interesse do órgão estatal em aumentar arrecadação, impõe-se como medida fundamental para coibir condutas empresariais agressivas ao conjunto de normas trabalhistas protetoras do empregado e de sua dignidade humana, tendo, ainda, um claro caráter pedagógico. O TAC não é instrumento adequado para esquecer e perdoar condutas as quais têm justa sanção pecuniária como resposta às irregularidades trabalhistas constatadas pela Delegacia Regional do Trabalho. Recursos conhecidos e providos.

Em que pesem os argumentos expedidos pelo acórdão em análise, proferido pelo TRT da 10ª Região, no julgamento do Recurso Ordinário n.º 569/2006-013-10-00.0, de relatoria de GRIJALBO FERNANDES COUTINHO (3ª TURMA. DJ 17.08.2007), entendemos que o tema ainda merece melhor debate tanto por parte da doutrina como pela Jurisprudência, pois se é certo que houve violação legal da empresa, também é certo que houve assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta, visando tal instituto justamente enquadrar a empresa às exigências legais, concedendo a esta prazos dilatados para que seja possível o cumprimento dos ajustes necessários para o cumprimento da legislação.

Característica de fundamental importância no Termo de Ajustamento de Conduta é que a sua assinatura em momento algum gera confissão.

Elucida Geisa de Assis, *in verbis*:

A desnecessidade de confissão ou reconhecimento de culpa é elemento facilitador da celebração do ajuste, o que muitas vezes não se consegue em juízo, quando a imagem do responsável já pode ter sido arranhada publicamente pelo só fato do ajuizamento da ação. Neste sentido a norma do caput do artigo 53 da lei nº 8.884/94 que determina que a celebração do compromisso de cessação, espécie de ajustamento de conduta, *'não importará confissão quanto à matéria de fato nem reconhecimento de ilicitude da conduta analisada'*, deve ser interpretada como um estímulo à negociação.⁷²

Destarte, a assinatura de TAC não gera confissão do firmatário, até mesmo porque a tutela preventiva nada tem a ver com culpa. Diante esta realidade, é questionável, *permissa venia*, o argumento utilizado no acórdão

⁷² ROGRIGUES, Geisa de Assis. *Ação Civil Pública e Termo de Ajustamento de Conduta*. Rio de Janeiro: Forense, 2002. p.134.

objeto do estudo de caso que aponta a evidência da violação legal decorrente de assinatura, pela empresa, de Termo de Ajustamento de Conduta com o Ministério Público do Trabalho.

Outro ponto importante a ser tratado é que ao firmar Termo de Ajustamento de Conduta, fixando prazo para o seu cumprimento, o MPT atua nos limites de sua competência, em matéria de natureza transindividual que comportava tal aprazamento, qual seja: cumprimento da regra de percentual mínimo na contratação de aprendiz, sendo cediço que os trâmites administrativos para a seleção e contratação de aprendizes exige determinado tempo para ser efetuada.

Geisa de Assis expõe em seu estudo que 65% dos ajustamentos de conduta têm prazo estipulados para o cumprimento de determinada obrigação, sendo este elemento essencial para o monitoramento do êxito do cumprimento das obrigações pactuadas.⁷³

Acrescenta-se, outrossim, que os prazos conferidos pelo MPT no TAC encontram guarida no princípio da proporcionalidade, eis que os prazos e condições fixados para o enquadramento da conduta às exigências legais devem ser adequados para a proteção do direito transindividual defendido. Tem-se, assim, a impossibilidade de se fixar um padrão abstrato de prazos ou de condições a serem cumpridas, eis que a singularidade de cada caso permitirá a fixação da formulação das cláusulas adequadas ao gravame concreto a ser reparado ou evitado com a assinatura do Termo de Ajustamento de Conduta.⁷⁴

Caso tratasse de matéria que não possibilitasse a assinatura de TAC, *vg.* a condição de empregados em situação análoga à escravo, não restam dúvidas que o caminho ser trilhado pelo MPT seria o ajuizamento de Ação Civil Pública e comunicação do fato à Superintendência Regional do Trabalho

⁷³ ROGRIGUES, Geisa de Assis. *Ação Civil Pública e Termo de Ajustamento de Conduta*. Rio de Janeiro: Forense, 2002. p.276.

⁷⁴ ROGRIGUES, Geisa de Assis. *Ação Civil Pública e Termo de Ajustamento de Conduta*. Rio de Janeiro: Forense, 2002. p.124.

e Emprego competente, não havendo meios jurídicos para conferir prazo de ajustamento ante a gravidade da violação.⁷⁵

Mais. Se a empresa não aceitar firmar o TAC também entendemos possível a notificação da Superintendência Regional do Trabalho – SRTE, além de ajuizamento de Ação Civil Pública pelo MPT, caso haja direito transindividual a ser defendido.

Não obstante, caso seja firmado o TAC e este não seja adimplido, haverá a execução da multa perante o Poder Judiciário, retratando, portanto a sanção decorrente do poder de polícia estatal, que não poderia se acumular sobre eventual notificação da SRTE, pois incidiriam duas penas sobre o mesmo fato gerador.

Apenas por exercício de raciocínio, imagine que determinada empresa firme TAC em 15 dezembro do ano de 2008, por exemplo, comprometendo-se dentro do prazo de um mês cumprir a cota de PNE'S. No dia 16 de dezembro de 2008 comparece à empresa o Auditor-Fiscal do Trabalho e multa o estabelecimento por não cumprir a cota de deficientes prevista na Lei 8.213/91. Destaca-se que o próprio Ministério do Trabalho e Emprego estaria desestimulando a assinatura do TAC, pois não houve tempo para a empresa se adequar aos ajustes firmados com o MPT. Ademais, caso a empresa não consiga almejar o cumprimento do TAC, além de ter de pagar a multa expedida pela SRTE, terá de responder, perante a Justiça do Trabalho, a execução do TAC com o pagamento de multa constante do termo, em evidente *bis in idem*.

O argumento de que as atribuições exercidas pelo Auditor-Fiscal do Trabalho detêm caráter administrativo, não se confundindo com a atuação do Poder Judiciário, não pode ser adotado, eis que o TAC também é realizado na esfera administrativa, o que mais uma vez demonstra o *bis in idem*: dois órgãos administrativos multando a mesma empresa pelo mesmo ato.

⁷⁵ Apenas como exercício de raciocínio, o MPT não poderia firmar TAC em que o empregador continuaria explorando mão de obra de seus funcionários, que trabalham em condição semelhante à de escravos. As atitudes tomadas devem ser tão firmes quanto à gravidade da conduta ilegal exige, não havendo que se cogitar na fixação de prazo para eventual ajustamento de conduta.

Insta frisar que não se trata do TAC substituir ou tornar sem efeito os atos da autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego, mas sim de se buscar uma solução para que o instrumento que possui o MPT não seja esvaziado pela atuação do MTE.

Ambas as estruturas devem caminhar juntas, p. ex., caso a empresa se recuse a assinar TAC, o MPT ajuíza Ação Civil Pública, se houver algum dano na seara coletiva, e comunica o MTE da irregularidade constatada, para que este órgão inste a SRTE a fiscalizar o local e multe o estabelecimento.

Constata-se, portanto, que o tema merece debate para que evolua até chegar ao ponto que seja prestigiada tanto o MPT quanto o MTE e para que não haja o esvaziamento da autoridade deste ou daquele órgão, chegando-se à posição de que o fiel cumprimento do entabulado no TAC afasta a possibilidade de notificação da SRTE referente aos atos ocorridos anteriormente ao TAC, desde que a matéria tenha sido abordada pelo TAC e que haja o cumprimento pela empresa do acordado perante o MPT.

4.3-Efeitos do TAC: analogia com o Termo de Compromisso firmado na seara ambiental.

Utilizando da analogia, trazemos à lume a abordagem dos efeitos do Termo de Ajustamento de Conduta na área ambiental, ressaltando que este instrumento tem sido deveras utilizado pelo Ministério Público, principalmente diante da dimensão continental do Brasil, tudo em busca da coibição do desmatamento florestal e também da exploração indevida de áreas públicas ou devolutas, servindo de paradigma para a matéria posta em análise.

A doutrina discorre que caso haja assinatura do TAC entre o infrator e o órgão administrativo, no caso o IBAMA, atingindo o objetivo do Instituto, qual seja, a prevenção e reparação tempestiva e integral, não há motivo para o ajuizamento de Ação Penal em busca da persecução de eventual crime cometido pelo compromissário.

Quanto ao tema Édis Milaré assevera, *in verbis*:

A orientação político-criminal mais acertada é a de que a intervenção penal na proteção do meio ambiente seja feita de forma limitada e cuidadosa. Não se pode olvidar jamais que se trata de matéria penal, ainda que peculiaríssima, submetida de modo inarredável, portanto, aos ditames rígidos dos princípios constitucionais penais – legalidade dos delitos e das penas, intervenção mínima e fragmentariedade, entre outros -, pilares que são a sanção penal do estado democrático de direito. É a última *ratio* do ordenamento jurídico, devendo ser utilizada tão-somente para as hipóteses de atentados graves ao bem jurídico ambiente. **O Direito Penal neste campo cinge-se, em princípio, a uma função subsidiária, auxiliar ou de garantia de preceitos administrativos, o que não exclui sua intervenção de forma direta e independente, em razão da gravidade do ataque. Em outras palavras, quando no caso concreto as demais esferas de responsabilização forem suficientes para atingir integralmente aqueles dois objetivos primordiais (prevenção e reparação tempestiva e integral), a verdade é que, em tese, não há mais razão jurídica para a incidência do Direito Penal.**⁷⁶

Com propósitos meramente ilustrativos imaginemos que a atividade de uma determinada empresa venha sendo exercida irregularmente, com a licença de operação vencida, até ser adquirida por um grupo econômico, que passa, então, a tomar providências tendentes a regularização. Entrementes, a atividade permanece por 2 (dois) anos, sem resultar em dano para o meio ambiente ou à saúde da população, até o cumprimento das exigências impostas pelo Poder Público, por meio de assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta e, finalmente, com a expedição da licença de funcionamento.⁷⁷

Neste caso, uma vez contornada a irregularidade não subsiste o interesse para o ajuizamento de Ação Penal, pois para os novos titulares da atividade, eventual persecução penal após o total cumprimento do acordo (TAC), viola o princípio da segurança jurídica que deve nortear as relações entre os particulares e o Estado.⁷⁸

⁷⁶ MILARÉ, Édis. *O Compromisso de Ajustamento de Conduta e a Responsabilidade Penal Ambiental*. In: A AÇÃO CIVIL PÚBLICA APÓS 20 ANOS: EFETIVIDADE E DESAFIOS. Coordenador Édis Milaré. São Paulo: Editora RTr, 2005. p.153. [Grifamos e sublinhamos].

⁷⁷ MILARÉ, Édis. *O Compromisso de Ajustamento de Conduta e a Responsabilidade Penal Ambiental*. In: A AÇÃO CIVIL PÚBLICA APÓS 20 ANOS: EFETIVIDADE E DESAFIOS. Coordenador Édis Milaré. São Paulo: Editora RTr, 2005. p.155.

⁷⁸ MILARÉ, Édis. *O Compromisso de Ajustamento de Conduta e a Responsabilidade Penal Ambiental*. In: A AÇÃO CIVIL PÚBLICA APÓS 20 ANOS: EFETIVIDADE E DESAFIOS. Coordenador Édis Milaré. São Paulo: Editora RTr, 2005. p.155.

Coaduna do mesmo entendimento a remansosa jurisprudência, *ex vi*:

Deve ser trancada, por falta de justa causa, a ação penal instaurada para apurar eventual crime contra o meio ambiente, previsto na Lei 9.605/98, na hipótese em que a acusada requereu assinatura do Termo de Ajustamento de Compromisso, com os órgãos ambientais visando a correção de suas atividades.⁷⁹

HABEAS CORPUS - TRANCAMENTO DE AÇÃO PENAL - CRIME AMBIENTAL - AUSÊNCIA DE JUSTA CAUSA - TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA - MATERIA PENAL DESCONSTITUÍDA - POSSIBILIDADE. - A assinatura do termo de compromisso de ajustamento da conduta ambiental (TAC) junto aos órgãos competentes antes do oferecimento da denúncia pelo "Parquet" obsta a propositura da mesma, ante a ausência de justa causa para a instauração da respectiva ação penal, devendo esta ser trancada. - Ordem concedida.⁸⁰

Édis Milaré arremata ao discorrer que diante desta realidade a mitigação do princípio da obrigatoriedade da ação penal autoriza que o Ministério Público deixe de oferecer denúncia, por razões de conveniência e oportunidade, resultando em atitude proativa que retrata a forma eficaz de incentivar a formalização do Termo de Ajustamento de Conduta.⁸¹

Seguindo a mesma linha de raciocínio, podemos concluir que se o TAC tem o condão de afastar a incidência da sanção penal do Estado, quem dirá do poder de polícia da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, órgão também estatal, porém da área administrativa.

Assim, trazida a tese para a seara Juslaboral, resta patente que a assinatura do TAC afasta os poderes da SRTE para autuar o firmatário sobre os mesmos fatos objeto do Termo de Ajustamento de Conduta, principalmente referente ao passado do empregador. E, repisa-se, não há qualquer prejuízo para a SRTE, que também está autorizada a exigir execução do TAC em caso de descumprimento, pois é entidade interessada na defesa dos direitos transindividuais constantes do instrumento, sendo certo que o ajustamento de conduta não se destina à proteção de terceiro, que

⁷⁹ TACSP. 3ª Câmara. HC 351992/2. Juiz Relator Ciro Campos. DJSP 15/02/2000.

⁸⁰ TJMG. Habeas Corpus nº 1.0000.08.468818-3/000. Comarca de Três Pontas. Paciente(s): Gilson José Ximenes Abreu - Autoride Coatora: J D 2 V Comarca Três Pontas. Desembargador Relator Antônio Armando dos Anjos. DJMG 03/04/2008. Disponível em <www.tjmg.jus.br>. Acesso em 22/07/2010.

⁸¹ MILARÉ, Édis. *O Compromisso de Ajustamento de Conduta e a Responsabilidade Penal Ambiental*. In: A AÇÃO CIVIL PÚBLICA APÓS 20 ANOS: EFETIVIDADE E DESAFIOS. Coordenador Édis Milaré. São Paulo: Editora RTr, 2005. Pg. 163.

precisa parear suas condutas às exigências legais, mas sim aos destinatários indeterminados, no caso dos direitos difusos, ou determináveis, no caso de interesses coletivos, a quem o TAC visa resguardar e proteger.

Utilizando o mesmo argumento que possibilita o Ministério Público mitigar o princípio da obrigatoriedade da ação penal, ante o cumprimento dos termos constantes no TAC firmado com o suposto infrator, não havendo que se falar em qualquer ofensa à exigência legal de instauração de ação penal por parte do *parquet*, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego pode deixar de autuar empresa que firmou Termo de Ajustamento de Conduta com o Ministério Público do Trabalho, mitigando a obrigatoriedade de autuação previstos nos artigos 626 e 628 da CLT e na Lei n.º 10.593/2002.

Portanto, ao respeitar os termos ajustados pelo MPT com o firmatário do TAC, além de instigar e fortalecer o Instituto, a SRTE estará contribuindo para a manutenção deste remédio extrajudicial que muito contribui para minimizar as demandas que aportam diuturnamente ao Poder Judiciário, sem olvidar que estará praticando, dentre outros princípios, o da preservação da empresa; da busca do pleno emprego; da multinormatividade do Direito do Trabalho; da razoabilidade, da boa-fé; da normalidade; e da tutela preventiva.

CONCLUSÃO

O Termo de Ajustamento de Conduta é medida extrajudicial de extrema relevância no ordenamento jurídico brasileiro, possuindo como ponto positivo a solução de conflito sem a necessidade de provocar a máquina jurisdicional, efetivando-se, portanto, o princípio da celeridade. Outro ponto positivo é que o TAC é meio menos gravoso de se obter o objetivo da norma daquele que dela se desviou ou pode vir a fazê-lo.

Dentro deste contexto é louvável o *munus* do Ministério Público do Trabalho em firmar Termo de Ajustamento de Conduta para empresas se adequem à legislação trabalhista. Entretanto, para que referido instituto não perca sua razão de ser, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego deve interagir com o MPT, respeitando as obrigações dispostas no termo de ajuste, deixando de autuar, sobre o mesmo tema, empregador que firmou e cumpriu o acordado com o Ministério Público.

Cumpra registrar que não se está afirmando que a existência de TAC impede a fiscalização por parte da SRTE, mas sim que a sua existência impede a autuação da SRTE sobre o mesmo objeto do termo de ajustamento.

Assim, caso haja violação diversa da constante no TAC, a SRTE tem a obrigação legal de autuar o infrator. De outro lado, firmado e cumprido o Termo de Ajustamento de Conduta a o Auditor Fiscal do Trabalho não possui legitimidade para autuar o compromissário sobre o mesmo ato objeto da redação do TAC, seja referente ao passado, seja no íterim do termo aprazado pelo MPT para o cumprimento das obrigações.

Neste sentido já manifesta a doutrina e jurisprudência no que tange à possibilidade de persecução penal na seara ambiental, onde reside a teoria da mitigação do princípio da obrigatoriedade da ação penal, autorizando que o Ministério Público deixe de oferecer denúncia, por razões de conveniência e oportunidade, tendo em vista a assinatura e cumprimento de TAC. Assim,

trazida analogicamente referida teoria para o Direito do Trabalho, haveria a mitigação da obrigatoriedade de autuação previstos nos artigos 626 e 628 da CLT e na Lei n.º 10.593/2002. Urge salientar que atualmente já existe relativa mitigação da obrigatoriedade de autuação por parte da SRTE, p. ex., nas figuras jurídicas da Dupla Visita, do Procedimento Especial para Ação Fiscal e da prescrição da ação punitiva da Administração Pública Federal (Lei 9.873/99).

Esta atitude retrata a forma eficaz de incentivar a formalização do Termo de Ajustamento de Conduta, encontrando guarida, outrossim, nos princípios da preservação da empresa; da busca do pleno emprego; da multinormatividade do Direito do Trabalho; da razoabilidade, da boa-fé; da normalidade; e da tutela preventiva.

Destarte, a doutrina e jurisprudência trabalhista necessitam debater o tema, evoluindo o posicionamento exarado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª, para chegar à conclusão de que a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego não pode se sobrepor aos termos constantes do TAC, sob pena de cominar duas penalidades pelo mesmo ato do compromissário, que diga-se de passagem, contribuiu espontaneamente para cessar a violação da lei, vinculando suas condutas futuras a medida extrajudicial tutelada pelo Ministério Público do Trabalho.⁸²

⁸² Haverá oportunidade do TST se manifestar sobre o tema, eis que o estudo de caso constante desta monografia será julgado mediante Recurso de Revista de nº 56900-53.2006.5.10.0013, aviado pelo empregador. Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em 23/07/2010.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Rober. *Sistema Jurídico, Principios Jurídicos Y Razón Práctica*. Doxa, Cuadernos de Filosofía Del Derecho, nº 5, 1988.

ATIEZA, Manuel y MANERO, Juan Garcia. *Sobre Principios Y Reglas*.

CARVALHO FILHO, José Santos. *Ação Civil Pública. Comentários por Artigo*. 7 ed. São Paulo: Lumen Juris, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2009.

GALVÃO, Ilmar. *Aspectos Polêmicos da Ação Civil Pública*. Coordenação de Arnaldo Wald. 2 ed. Rev. e Atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual de Direito e Processo do Trabalho*. 18 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Relação de Emprego e Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

MILARÉ, Édis. O COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA E A RESPONSABILIDADE PENAL AMBIENTAL. In: *A Ação Civil Pública Após 20 Anos: Efetividade e Desafios*. Coordenador Édis Milaré. São Paulo: Editora RTr, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Trabalho*. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PINTO, Maria Hilda Marsiaj. *Ação Civil Pública: Fundamentos da Legitimidade Ativa do Ministério Público*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

ROGRIGUES, Geisa de Assis. *Ação Civil Pública e Termo de Ajustamento de Conduta*. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho: Comentada*. 42 ed. atual., e ver. e ampl. Por José Eduardo Saad, Ana Maria Saad Castelo Branco. São Paulo: LTr, 2009.

SOUZA, Matari Ciocchetti de. *Ação Civil Pública e Inquérito Civil*. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo...[et al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*, Volume I. 20 ed. São Paulo: LTr, 2002.

BRASIL. Constituição (1998). *Constituição da República Federativa do Brasil. Vade Mecum/Obra Coletiva* de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes - 5 ed. atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2008.

BRASIL. *Consolidação das Leis Trabalhistas*. Coordenadores Armando Casimiro Costa, Irany Ferrari, Melchíades Rodrigues Martins. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. *Código de Processo Civil. Vade Mecum/Obra Coletiva* de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes - 5 ed. atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2008.

BRASIL. *Código Civil. Vade Mecum/Obra Coletiva* de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes - 5 ed. atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2008.

BRASIL. *Código de Defesa do Consumidor. LEI FEDERAL 8078/90. Vade Mecum/Obra Coletiva* de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes - 5 ed. atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2008.

BRASIL. *Lei Complementar 75/93. Vade Mecum/Obra Coletiva* de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes - 5 ed. atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2008.

BRASIL. *Lei Federal 9.873/99. Vade Mecum/Obra Coletiva* de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes - 5 ed. atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2008.

BRASIL. *Lei Federal 8.884/94. Vade Mecum/Obra Coletiva* de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia

Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes - 5 ed. atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2008.

BBC BRASIL. <http://www.bbc.co.uk/portuguese/noticias/2009/09/090922_moodys_bg_ac.shtml>. Acesso em 22 de maio de 2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. <<http://www.mte.gov.br/institucional/historia.asp>>. Acesso em 16 de maio de 2010.

BRASIL. *Superior Tribunal de Justiça*. <<http://www.stj.jus.br>>. Acesso em 19 de julho de 2010.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. <www.tst.jus.br>. Acesso em 23/07/2010.

DISTRITO FEDERAL. *Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*. <<http://www.trt10.jus.br>>. Acesso em 21/07/2010.

MINAS GERAIS. *Tribunal de Justiça de Minas Gerais*. <www.tjmg.jus.br>. Acesso em 22/07/2010.